



Redeentwurf zur  
**Aktuellen Debatte (SPD):**  
***Fachkräfte gewinnen statt Zukunft verspielen:***  
***Die Landesregierung re(a)giert nicht***  
für Andreas Schwarz  
63. Plenarsitzung  
am Mittwoch, 20. April 2023  
im Landtag von Baden-Württemberg.

**Zeit:** TOP 2, ca. 10.15 Uhr

**Rededauer:** 10 Minuten  
Redereihenfolge:  
SPD, Grüne, CDU, FDP, AfD, WM

- es gilt das gesprochene Wort -

Sehr geehrte Frau Präsidentin,  
liebe Kolleginnen und Kollegen.

**Uns fehlen Fachkräfte an allen Ecken und Enden.**

Die baden-württembergische Wirtschaft ist weiterhin spitze.

Aber: Dass sie Aufträge nicht annehmen können, Investitionen aufschieben müssen oder keine Nachfolge für den Betrieb finden, **das berichten mir die Unternehmen jeden Tag.**

Schon jetzt sehen laut Bundeswirtschaftsministerium über 50% der Unternehmen die schwierige Fachkräftegewinnung als größte Gefahr für ihre Geschäftsentwicklung.

Und der wirkliche demografische Knick erwartet uns noch. Ohne Gegensteuern **jetzt** wird die Lücke noch viel größer.

Wir können uns doch alle darauf einigen: Gut ausgebildete Arbeitskräfte sind das Fundament für den Wohlstand Baden-Württembergs. Wir wollen unsere Arbeitswelt auf die Bedürfnisse von morgen vorbereiten!

**Fachkräftegewinnung ist das zentrale Thema für die Zukunftsfähigkeit Baden-Württembergs!**

Die Gründe für die Fachkräftelücke sind vielfältig. Genauso vielfältig sind die Lösungen.

Ich bin überzeugt: Die Fachkräftegewinnung muss jenseits von klassischen Zuständigkeiten und in all ihren Facetten bearbeitet werden.

Diesen übergreifenden Blick will meine Fraktion anbieten.

**Ich habe die Fachkräftegewinnung zur Chefsache gemacht!**

Meine Fraktion schlägt eine neue Fachkräftestrategie vor.

Eine solche Fachkräftestrategie muss auf drei Säulen stehen:

1. **Ausbildung und Studium stärken,**
2. **Strukturelle Voraussetzungen im Inland schaffen** und
3. **Zuwanderung erleichtern.**

Ich habe mir das als Arbeitsschwerpunkt vorgenommen.

## **1. Ausbildung und Studium stärken**

Im Januar habe ich mit meiner Fraktion bereits eine Veranstaltung mit Expertinnen und Experten zur Fachkräftegewinnung gemacht.

Denn viel zu oft wird mir in der Debatte einfach der Griff zu alten Instrumenten gefordert – also mehr vom Gleichen.

So auch die SPD gerade eben.

Mehr Studienplätze hier, mehr Ausbildungsplätze dort.

An manchen Stellen ist das sogar sinnvoll. Deshalb schaffen wir zum Beispiel 175 neue Studienplätze für Sonderpädagogik.

Aber demografischer Wandel bedeutet, dass wir weniger junge Menschen haben.

Das sehen wir an vielen unbesetzten Ausbildungs- und Studienplätzen in relevanten Feldern.

Das ist ein Problem.

**Zur Lösung brauchen wir nicht einfach mehr Plätze, sondern müssen auch schauen, wie wir die offenen Plätze besetzen können.**

Wir müssen die Ausbildung stärken und die Übergänge zwischen Schule und Berufsausbildung sowie Studium und Berufseinstieg noch besser gestalten und begleiten.

Dadurch können auch Abbrecherquoten verringert werden.

Außerdem wollen wir es Menschen künftig leichter machen, sich beruflich neu zu orientieren.

Für meine Fraktion ist klar: **Baden-Württemberg als dynamischer Wirtschaftsstandort braucht mehr Weiterbildung.** Das ist ein entscheidender Wettbewerbsvorteil.

Gleichzeitig wird es nicht ohne die Anwerbung von zusätzlichen Fachkräften gehen. Und wir sollten Hemmnisse abbauen, die in manchen Bereichen gegen unsere eigenen Interessen als Land stehen.

Ich stelle mir schon die Frage: **Ist es noch zeitgemäß, in Mangelberufen Studiengebühren für ein Zweitstudium oder für internationale Studierende zu erheben?**

Wäre es klüger, diese Gebühren zu erlassen, wenn die Person zum Beispiel im Gegenzug nach dem Abschluss eine gewisse Zeit bei uns in Baden-Württemberg arbeitet?

Darüber wollen wir sprechen!

## **2. Strukturelle Voraussetzungen im Inland schaffen**

Aber mit der Stärkung von Ausbildung und Studium allein ist es nicht getan.

Als zweite Säule müssen wir strukturelle Voraussetzungen schaffen, die Menschen Chancen und Möglichkeiten eröffnen!

Viele Menschen möchten gerne mehr arbeiten. Aber es gibt Strukturen und Zwänge, die sie daran hindern:

Fehlende Betreuungsplätze, fehlende Ganztagsangebote, fehlende Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen!

Diese Strukturen lassen auffällig oft nicht zu, dass insbesondere Frauen mehr arbeiten.

Heute Abend mache ich mit meiner Fraktion eine Veranstaltung mit Expertinnen und Experten dazu.

Wenn wir es schaffen den Fachkräftemangel in Betreuung, Bildung und Pflege zu reduzieren, dann reduzieren wir damit auch diese Hindernisse.

**Jeder, der mehr arbeiten möchte, sollte das auch tun können!**

Auch bei einer flexiblen, familienfreundlichen Arbeitskultur ist noch viel Potential nach oben.

Ob Teilbarkeit von Führungspositionen oder flexible Arbeitszeiten je nach Betreuungssituation - attraktive Arbeitsbedingungen gerade für Menschen mit Familie gehören zum Wettbewerb um Fachkräfte dazu.

Das Land als Arbeitgeber hat auch eine Vorbildfunktion. Die wollen wir wahrnehmen!

### **3. Zuwanderung erleichtern**

Die dritte Säule einer guten Fachkräftestrategie ist die Erleichterung von Zuwanderung.

Es ist viel zu schwierig, Arbeitskräfte aus dem Ausland zu gewinnen.  
Das sagt man mir in allen Branchen.

Gezieltes Standortmarketing ist dabei nur ein Baustein.

Gerade kleine und mittelständische Unternehmen brauchen Unterstützung, um in Kontakt zu kommen

- mit jungen Menschen aus dem Ausland, die hier eine Ausbildung machen wollen,
- mit Absolventinnen und Absolventen oder
- mit qualifizierten Fachkräften.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz im Bund ist hier ein wichtiger erster Schritt.

Um ein attraktives Land für qualifizierte Einwandererinnen und Einwanderer zu sein, bedarf es eines Umdenkens: Alle Ebenen der Arbeitsmigration – angefangen von den deutschen Auslandsvertretungen bis hin zu örtlichen Ausländerbehörde – sollen sich als Dienstleister verstehen.

Als Dienstleister für die Fachkräfte und für die Unternehmen.



Diese müssen wissen, ob ihre zukünftige Mitarbeiterin zum geplanten Starttermin in Deutschland sein kann.

Diese wird aber nicht kommen, wenn das Visum erst mitten im Schuljahr ihrer Kinder ausgestellt wird.

Monatelange Wartezeiten für Termine zur Visumsvergabe und die zeitliche Ungewissheit sind Hemmschuhe.

Es ist gut, dass die Bundesregierung mit Hochdruck daran arbeitet, diese Verfahren zu beschleunigen.

Wer sich für Baden-Württemberg entscheidet und noch dazu einen Mangelberuf wie Kinderärztin oder Krankenpfleger ausübt, sollte nicht monatelang auf den Anerkennungsbescheid warten müssen!

**Da will ich im Land ansetzen!**

Im Mai mache ich mit meiner Fraktion eine Fachveranstaltung dazu.

Junge Fachkräfte sind erschrocken über die Leitzordner in den Amtsstuben, einreisende IT-Fachkräfte fragen nach Möglichkeiten für Videotermine mit ihrem Sachbearbeiter: Wir müssen anerkennen, dass in vielen Ländern dieser Welt, das Leben inzwischen volldigitalisiert abläuft.

Lange Wartezeiten vor Bürgerämtern sind kein Ausdruck von Gründlichkeit, sondern werden als überbordende Bürokratie oder Behördenversagen wahrgenommen.

Und damit hören die Probleme leider nicht auf:

Zwei von drei hochqualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten machen Diskriminierungserfahrungen.

Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Studie des Instituts für angewandte Wirtschaftsforschung.

**Das zeigt: Eine weltoffene Gesellschaft, die vor Diskriminierung schützt und Menschen hier ein echtes zu Hause bietet, das ist auch Standortpolitik.**

Unsere Aufgabe ist es, Menschen die zu uns kommen zu unterstützen, ihnen Starthilfe zu geben und sie mit offenen Armen zu empfangen – sonst sind sie weg bevor sie einen Termin im Bürgerbüro erhaschen konnten.

Unser künftiges Landesantidiskriminierungsgesetz wird hier ein wichtiger Baustein sein.

#### 4. Standort-Attraktivität steigern

Alle drei Säulen unserer Fachkräftestrategie eint eins: Wir befinden uns in einem Wettbewerb um die besten Köpfe und Hände.

Diesen Wettbewerb gewinnt man nicht nur durch Kampagnen, durch gute Löhne und attraktive Arbeitsplätze.

Wir nehmen deshalb bewusst auch Faktoren stärker in den Blick, die Baden-Württemberg zu einem attraktiven Ort zum Leben machen.

Angehende Studierende und hochqualifizierte Fachkräfte suchen sich ihren Arbeitsort mehr und mehr nach dem Wohnort und seiner Lebensqualität aus.

Baden-Württemberg führt viele Rankings zu lebenswerten Städten an. Unsere Voraussetzungen sind hervorragend. Doch andere Länder holen sukzessive auf.

Ein attraktives Land braucht starke Kunst- & Kultur – von der **sanierten Staatsoper** bis zur geförderten Kulturinitiative auf dem Land.

Ein attraktives Land braucht qualitative Naturräume – vom **lückenlosen Nationalpark** im Schwarzwald bis zum Biotop um die Ecke.

Es braucht einen attraktiven öffentlichen Verkehr, der in den Ballungsräumen wie im ländlichen Raum **Mobilität garantiert**.

Und es braucht bezahlbaren Wohnraum und schnelles Internet, Kitaplätze und Ganztagschulen.

Ich will, dass die Leute sagen:

**„Nett hier in Berlin, Bangalore oder Boston, aber ich würde viel lieber in Baden-Württemberg leben!“**

## 5. Schluss

Meine Damen und Herren,

der Fachkräftemangel in verschiedenen Berufsfeldern und Tätigkeitsbereichen ist nicht immer gleich gravierend.

Ein Blick auf die Folgeeffekte zeigt: Fehlt Kita- und Pflegepersonal, zwingt das wiederum Menschen mit anderen Berufen dazu, selbst diese Aufgabe zu übernehmen, was sie in Teilzeit oder ganz aus dem Beruf drängt.

Solche Effekte müssen wir in den Blick nehmen. **Das hat Priorität für eine kluge Fachkräftestrategie!**

Für mich und meine Fraktion kann ich sagen: Wir ziehen hier in den nächsten Monaten entschlossen an einem Strang und wollen Lösungsideen entwickeln.

Unser Ziel ist es, Impulse für eine neue Fachkräftestrategie bei der Regierung einzubringen, damit die Maßnahmen schon in diesem Jahr ihre Wirkung entfalten können.

Ich möchte schnelle, unbürokratische und pragmatische Ergebnisse.  
**Weil es um die Zukunft unseres Landes geht!**