

FACHKRÄFTESICHERUNG

Deutschland besitzt ein strukturelles Fachkräftedefizit, das durch Mängel im Bildungssystem und den demografischen Wandel noch gravierend verschärft wird. Fachkräftengpässe treten bereits heute nicht nur bei Hochqualifizierten, sondern verstärkt auch bei Fachkräften mit Berufsabschluss auf. Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs ist deswegen eine in sich schlüssige, kurz- und langfristig wirksame Gesamtstrategie notwendig.

Wachsende Fachkräftengpässe gefährden Wohlstand und Arbeitsplätze

Bis zum Jahr 2040 könnte die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter um rd. 6 Mio. sinken (Stat. Bundesamt, 2017). Der Wohlstand in Deutschland wird dadurch massiv gefährdet, denn es drohen Wertschöpfungsverluste in Milliardenhöhe und hohe Risiken für den Wirtschaftsstandort. Um dem entgegenzuwirken, müssen weitere Maßnahmen ergriffen werden, die die Erwerbsbeteiligung vor allem von Frauen, Älteren, Migranten und Menschen mit Behinderung erhöhen, das Bildungsniveau anheben sowie dazu beitragen, dass Deutschland auch für qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland noch attraktiver wird.

Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren weiter erhöhen

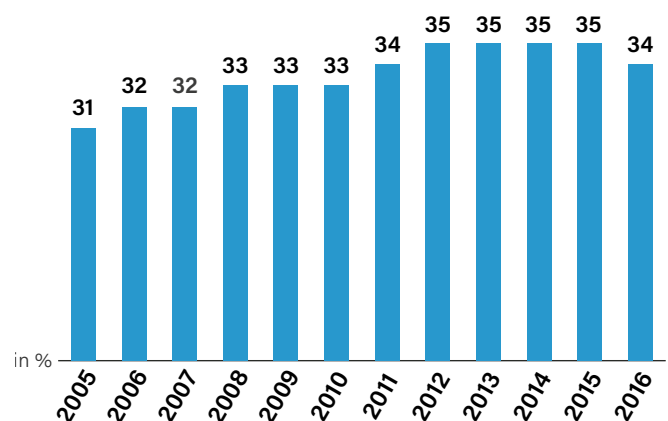
Obgleich die Erwerbstätigenquote von Frauen (20- bis 64-Jährige) in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat (2000: 61 %, 2016: 75 %; Eurostat, 2018), gibt es noch erhebliche Entwicklungspotenziale, vor allem im Hinblick auf mehr Vollzeit(nahe)-Beschäftigung, wenn insbesondere die Kinderbetreuungsinfrastruktur und das Angebot an Ganztagschulen bedarfsgerecht ausgebaut wird. Auch die Erwerbstätigenquote Älterer (55- bis 64-Jährige) ist in den letzten Jahren kräftig gestiegen (2000: 37 %, 2016: 70 %; Eurostat, 2018). Künftig sind die Unternehmen aber noch stärker auf die Kenntnisse und Fähigkeiten älterer Arbeitnehmer angewiesen. Die richtige Entscheidung für die „Rente mit 67“ muss deshalb konsequent umgesetzt werden. Sie darf nicht durch gut gemeinte, kontraproduktive und sogar ungerechte Ausnahmeregelungen,

Ursachen für Fachkräftengpässe strukturell bedingt

Allein im sog. MINT-Bereich fehlten im April 2018 über 314.000 Fachkräfte (IW, 2017). Knapp zwei Drittel dieser MINT-Lücke machen fehlende Fachkräfte mit Berufsabschluss aus und ein Drittel fehlende MINT-Akademiker. Wegen des oft erheblichen „Mismatch“ zwischen angebotenen und nachgefragten Qualifikationen treten Fachkräftengpässe selbst bei relativ hoher Arbeitslosigkeit auf. Während es an Qualifizierten mangelt, stellen Geringqualifizierte rd. 46 % aller Arbeitslosen (BA, 2017). Mit der demografischen Entwicklung werden sich Fachkräftengpässe verschärfen: Bis 2040 könnte die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (20 bis 65 Jahre) voraussichtlich um rd. 6 Mio. auf rd. 44 Mio. sinken (Stat. Bundesamt, 2017).

Anteil der MINT-Studienabsolventen zwar gestiegen, aber von Zielwert 40 % noch weit entfernt

Anteil der MINT-Hochschulabsolventen an allen Absolventen zwischen 2005 und 2016, in %



Die Steigerung des Anteils der Hochschulabsolventen in MINT-Fächern an allen Hochschulabsolventen auf 40 % ist ein Ziel in der Programmatik der Initiative „MINT Zukunft schaffen“. Quelle: IW Köln, 2018

wie z. B. die abschlagsfreie Rente ab 63 für besonders langjährig Versicherte, durchlöchert werden, die das frühzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben fördern.

Potenziale von Migrantinnen und Migranten besser erschließen

Um die Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund besser zu erschließen, müssen diese gezielter gefördert und zudem Wege gefunden werden, im Ausland erworbene Qualifikationen für den deutschen Arbeitsmarkt besser verwertbar zu machen. Das Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen, das das Verfahren zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse ausweitet und verbessert, war insoweit ein wichtiger Schritt. Notwendig ist jedoch eine Vereinheitlichung der Anerkennungsverfahren, insbesondere im Bereich der Gesundheitsberufe, um mehr Transparenz und Verlässlichkeit zu schaffen und die Verfahren insgesamt zu beschleunigen.

Nachwuchspotenziale durch Bildung und Qualifizierung entfalten

Neben der Fortsetzung der heute schon auf hohem Niveau durch die Unternehmen geleisteten Aus- und Weiterbildung – die Arbeitgeber investieren hier bereits knapp 60 Mrd. € pro Jahr – sind Reformen im Bildungssystem erforderlich: zur Sicherstellung der Ausbildungsreife von Jugendlichen, für eine praxisorientierte Berufsorientierung an allen allgemeinbildenden Schulen, für eine Erhöhung der Zahl der Hochschulabsolventen insbesondere auch durch bessere Zugangsmöglichkeiten für beruflich Qualifizierte ohne Abitur und für eine Stärkung der MINT-Bildung im gesamten Bildungssystem.

Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen

Maßnahmen zur besseren Erschließung von inländischen Fachkräftepotenzialen sind schon wegen der demografischen Entwicklung allein nicht ausreichend, um die wachsenden Fachkräfteengpässe zu beheben. Fluchtmigration ist von einer gesteuerten und gezielten Fachkräftezuwanderung klar zu trennen. Während es bei der Fachkräftezuwanderung um die Frage „Wen brauchen wir?“ geht, steht bei der Flüchtlingsmigration die humanitäre Aufgabe oder die Frage „Wer braucht uns?“ im Vordergrund. Aus diesem Grund ist die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften weiterhin von großer Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland. Das von der Bundesregierung geplante „Fachkräfteeinwanderungsgesetz“ ist deshalb ein richtiger Schritt. Notwendig ist es, bestehende Hemmnisse bei der Gewinnung von ausländischen Fachkräften, insbesondere von Personen mit einer beruflichen Qualifikation, zu beseitigen und die Fachkräftezuwanderung aktiv im Ausland zu bewerben. Das beste Zuwanderungsrecht hilft jedoch nicht, wenn

es an der Umsetzung mangelt: Entscheidend sind zügigere Verfahrensabläufe und eine reibungslose Zusammenarbeit der beteiligten Behörden durch e-Government-Lösungen. Darüber hinaus sind weitere Maßnahmen erforderlich, um qualifizierten Talenten unterhalb des akademischen Niveaus, die einen Arbeitsplatz suchen, den Zuzug zu erleichtern.

Initiativen der BDA

- Partner der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“
- Mitwirkung in Arbeitsgruppen zur Demografiestrategie der Bundesregierung
- Charta für familienbewusste Arbeitszeiten: Initiative mit ZDH, DIHK, DGB und Bundesfamilienministerium
- ESF-Sozialpartnerprogramm „Fachkräfte sichern: weiterbilden und Gleichstellung fördern“ mit DGB und Bundesarbeitsministerium
- Initiative MINT Zukunft schaffen (www.mintzukunft.de)

PUBLIKATIONEN

Vier-Punkte-Plan für eine gezielte Stärkung der Fachkräftezuwanderung – ein Beitrag im Rahmen der Diskussion über ein „Einwanderungsgesetz“

Positionspapier April 2017

Demografischer Wandel: Herausforderungen meistern, Wachstum stärken

Positionen der Arbeitgeber zum Demografie Gipfel der Bundesregierung am 16. März 2017

Außereuropäische Fachkräfte erfolgreich für die Wirtschaft gewinnen

Praxisleitfaden für Unternehmen, Mai 2016

Fachkräftemangel bekämpfen – Wettbewerbsfähigkeit sichern

Handlungsempfehlungen, Juli 2015

kompakt:

- Ältere Beschäftigte
- Zuwanderung
- MINT Zukunft schaffen
- Inklusion von Menschen mit Behinderung

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de