

FACHKRÄFTESICHERUNG

Deutschland besitzt ein strukturelles Fachkräftedefizit, das in Teilen durch Mängel im Bildungssystem hausgemacht ist und insbesondere durch den demografischen Wandel gravierend verschärft wird. Fachkräftengpässe treten in unterschiedlichen Regionen bereits heute nicht nur bei Hochqualifizierten, sondern verstärkt auch bei Fachkräften mit Berufsabschluss auf. Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs ist deswegen dringend eine in sich schlüssige, kurz- und langfristig wirksame Gesamtstrategie notwendig, um nicht die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands zu gefährden.

Wachsende Fachkräftengpässe gefährden Wohlstand und Arbeitsplätze

Bis zum Jahr 2035 könnte die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter (20 bis 67 Jahre) um rd. 6 Mio. sinken (Stat. Bundesamt, 2019). Der Wohlstand in Deutschland wird dadurch spürbar gefährdet, denn es drohen Wertschöpfungsverluste in Milliardenhöhe und hohe Risiken für den Wirtschaftsstandort. Um dem entgegenzuwirken, muss systematisch die Chance ergriffen werden, die Erwerbsbeteiligung vor allem von Frauen, Älteren, Migranten und Menschen mit Behinderung erhöhen, das Bildungsniveau anheben sowie dazu beizutragen, dass Deutschland auch für qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland noch attraktiver wird. Deutschland steht längst im Wettbewerb mit anderen Industrienationen.

Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren weiter erhöhen

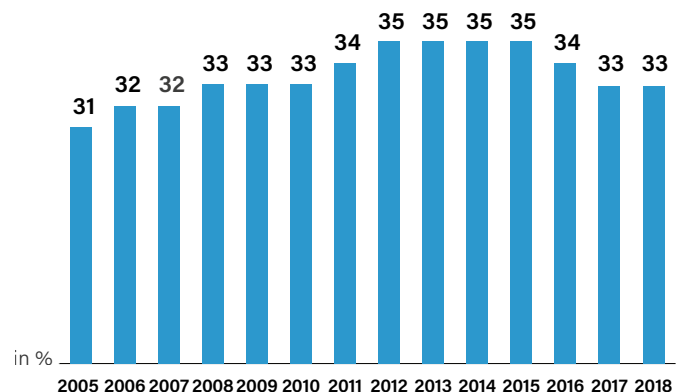
Obgleich die Erwerbstätigenquote von Frauen (20- bis 64-Jährige) in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat (2000: 61%, 2018: 76%; Eurostat, 2018), gibt es noch erhebliche Entwicklungspotenziale, vor allem im Hinblick auf mehr Vollzeit(nahe)-Beschäftigung, wenn insbesondere die Kinderbetreuungsinfrastruktur 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%, 2018: 71%; Eurostat, 2018). Nicht zuletzt mit Blick auf den voranschreitenden demografischen Wandel sind die Unternehmen aber künftig noch stärker auf die Kenntnisse und Fähigkeiten älterer Arbeitnehmer angewiesen. Die richtige Entscheidung für die „Rente mit 67“ muss deshalb konsequent umgesetzt

Ursachen für Fachkräftengpässe strukturell bedingt

Im MINT-Bereich fehlten in der ersten Jahreshälfte 2019 über 300.000 Fachkräfte -. Dabei entfallen rund zwei Drittel der Lücke auf fehlende Fachkräfte mit Berufs- oder Meister- bzw. Technikerabschluss. (IW, 2019). Wegen des oft erheblichen „Mismatch“ zwischen angebotenen und nachgefragten Qualifikationen können Fachkräftengpässe selbst bei relativ hoher Arbeitslosigkeit auftreten. Während es an Qualifizierten mangelt, stellen Geringqualifizierte rd. 45% aller Arbeitslosen (BA, 2019). Mit der demografischen Entwicklung werden sich Fachkräftengpässe verschärfen: Bis 2035 könnte die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (20 bis 67 Jahre) voraussichtlich um rd. 6 Mio. auf rd. 46 Mio. sinken (Stat. Bundesamt, 2019).

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

Anteil der MINT-Hochschulabsolventen an allen Absolventen zwischen 2005 und 2018, 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, 2019

werden. Sie darf nicht durch gut gemeinte, kontraproduktive und sogar ungerechte Ausnahmeregelungen, wie z. B. die abschlagsfreie Rente ab 63 für besonders langjährig Versicherte, durchlöchert werden, die das frühzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben fördern. Durch das im Januar 2017 in Kraft getretene „Flexirentengesetz“ soll der Übergang zwischen Erwerbstätigkeit und Rentenbezug flexibler gestaltet werden können. Die mit dem Gesetz verfolgten Ziele, das flexible Arbeiten bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze zu erleichtern und zu fördern sowie das Weiterarbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus attraktiver zu machen, sind zu begrüßen.

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 allein wegen der demografischen Entwicklung 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 verstärkt von großer Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland. Notwendig ist daher, dass bestehende Hemmnisse bei der Gewinnung von ausländischen Fachkräften beseitigt werden und die Fachkräftezuwanderung aktiv im Ausland beworben wird. Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurden wichtige Reformen vorgenommen. Das beste Zuwanderungsrecht hilft jedoch nichts, wenn es an der Umsetzung mangelt: Insbesondere die Einführung einer elektronischen Akte in der Kommunikation zwischen den Auslandsvertretungen, Ausländerbehörden und der Bundesagentur für Arbeit sowie die Einführung eines umfassenden behördenübergreifenden IT-Systems zur Erwerbsmigration sind unersetzliche Voraussetzungen für beschleunigte und reibungslose Prozesse. Um die Fachkräftezuwanderung zu erleichtern und schnelle Entscheidungsprozesse zu schaffen, ist die im Fachkräfteeinwanderungsgesetz vorgesehene Bündelung der Aufgaben der ca. 600 kommunalen Ausländerbehörden der Länder im Bereich der qualifizierten Erwerbsmigration in spezialisierte, überregionale Zentrale Ausländerbehörden notwendig.

Initiativen der BDA

- Partner der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“
- Gemeinsame Plattform www.erfolgreich-integrieren.de von BDA, BDI, ZDH und BA
- Mitwirkung in der Initiative „Partnerschaft für Fachkräfte“

PUBLIKATIONEN

Arbeit „Made in Germany“, Broschüre

Broschüre zum Inklusionspreis für die Wirtschaft 2019
Arbeiten in Deutschland – Zuwanderungsmöglichkeiten ausländischer Fachkräfte, Broschüre November 2018

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