



KONSULTATIONSPAPIER: 10 PUNKTE ZUM FACHKRÄFTEMANGEL.

Eingereicht von: Wirtschaftsforum der SPD e.V.

Einleitung

„Mitarbeiter vermisst“ titelte die Wochenzeitung „Die Zeit“ im Sommer.

„Mitarbeiter vermisst“ könnte auch die Überschrift für das größte Problem der deutschen Arbeitsmarktpolitik und eines der drängendsten politischen Probleme überhaupt sein: Der Fachkräftemangel.

Es sind nicht nur die Corona-Krisenbranchen wie Gastronomie, Hotel, Messegewerbe und körpernahe Dienstleistungen, die für die breite Öffentlichkeit erkennbar nach Mitarbeiter:innen suchen. Es fehlt außerdem das Bodenpersonal an Flughäfen, Schaltermitarbeiter:innen, Kabinenmitarbeiter:innen, Bauarbeiter:innen; es werden weiterhin viele Fachkräfte in MINT-Berufen und auch Pflegepersonal in großer Zahl gesucht. Obwohl die Dramatik des Fachkräftemangels aufgrund des demographischen Faktors, der das Arbeitskräfteangebot schrittweise reduziert, seit Jahren bekannt ist sowie breit politisch und wissenschaftlich diskutiert wird, hat der Fachkräftemangel in diesem Sommer eine nie dagewesene Dramatik, Dringlichkeit und Brisanz entwickelt – nicht zuletzt wegen des Kriegs in der Ukraine und der Corona-Pandemie. Denn insgesamt ist die Arbeitskräfteknappheit in Deutschland auf dem Weg zum nächsten Rekord: 1,7 Millionen offene Stellen zählte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im ersten Quartal und im zweiten Quartal sogar 1,93 Millionen offene Stellen, was nun bald fast 2 Millionen offene Stellen sind.¹ Den Daten der Bundesagentur für Arbeit zufolge liegt die Zahl der offenen Stellen zwar nur bei 880.000 – doch auch das ist für die Bemessung ein Höchstwert der letzten Jahre.² Laut dem Bundesinstitut für Berufsbildung gab es 2010 noch 1,51 Millionen Auszubildende in Deutschland – 2020 waren es nur noch 1,21 Millionen.³ Diese Zahlen spiegeln eine nie dagewesene Dramatik wider.

Dieser Status Quo ist aber nur ein Zwischenstadium zu einer noch deutlich schwierigeren Situation, die die deutsche Demographie für den Arbeitsmarkt bedeutet und damit zu einer weiteren Verschärfung des Fachkräftemangels führt. Deutschland könnten bis zum Jahr 2030 rund fünf Millionen Fachkräfte fehlen, weil Hunderttausende mehr in den Ruhestand gehen, als Arbeitskräfte nachrücken. Das zeigt eine Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft: Allein 2022 werden über

¹ Siehe dazu: <https://www.iab.de/de/befragungen/stellenangebot/aktuelle-ergebnisse.aspx>

² Siehe dazu:

<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/GemeldeteArbeitsstellen/Aktuelle-Eckwerte-Nav.html>

³ Siehe dazu: <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/energiewende-azubis-101.html>



300.000 Personen mehr in den Ruhestand gehen als in den Arbeitsmarkt eintreten.⁴ Diese demographische Entwicklung unterstreicht die Notwendigkeit, die Bekämpfung des Fachkräftemangels noch stärker zu einem der politischen Topthemen aufzuwerten. Wegen der Energiekrise, Gasknappheit und des Strommangels sowie der Kostenbelastung der Verbraucher:innen sowie der Unternehmen, spielt der Fachkräftemangel noch eine unzureichend gewürdigte Rolle – obwohl Personalmanager:innen, Unternehmensverantwortliche, Eigentümer:innen, Betriebsrät:innen und Beschäftigte den Fachkräftemangel als das drängendste Thema unter allen wahrnehmen.

Aus diesem Grund möchte das Wirtschaftsforum der SPD e. V. das Thema des Fachkräftemangels entlang von zehn Punkten in ihrer quantitativen und qualitativen Dimension durchleuchten. Die zehn Punkte stellen den Orientierungsrahmen, als auch die thematischen Schwerpunktsetzungen einer notwendigen Fachkräfteagenda dar. Die präsentierten zehn Punkte stellen aber keineswegs ein abschließendes Urteil, noch eine Vorfestlegung dar, sondern sind als reines Diskussionsangebot zu verstehen und sollen Anregung für die kommenden Konsultationen zum Thema sein. Das Papier zielt einerseits auf eine quantitative Erfassung des aktuellen Fachkräftemangels ab, in unterschiedlichen Sektoren von hochgebildetem Bereich bis in den Hilfskräftebereich. Andererseits versucht das Papier eine systematische Durchleuchtung von administrativen Herausforderungen und momentanen Versäumnissen, betrieblichen Anforderungen, politischen Optionen und geeigneten Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels zu unterbreiten. Dieses Papier erhebt den Anspruch, die Fachkräftethematik mit einer ganzheitlichen und umfassenden Perspektive zu untersuchen. Entgegen anderer Papiere oder Näherungen, fokussiert sich dieses Papier nicht ausschließlich auf die Arbeitsmarktlage in akademischen und hochqualifizierten Tätigkeiten, sondern auf die drei Dimensionen des Fachkräftemangels: erstens die „white-collar-worker“ (Hochtechnologie-Berufe und akademische Hochqualifizierte), zweitens die „blue-collar-worker“ (Facharbeiter:innen, Handwerker:innen, beruflich Qualifizierte) und drittens die „grey-collar-worker“ (Ungelernte und Hilfskräfte).

Der Fachkräftemangel umfasst eben nicht nur die bekannten und vielfach diskutierten fehlenden Ingenieur:innen, IT-Fachkräfte und Digitalisierungsexpert:innen, sondern es fehlen – wie in diesem Sommer noch einmal besonders deutlich geworden ist – Fachkräfte in allen Bereichen und allen Qualifizierungsstufen. Dieser Mangel wird mit Blick auf die Transformation zu einer klimaneutralen Wirtschaft umso eindrücklicher, da Stromkabel verlegt, Anlagen der Erneuerbaren Energie errichtet und neue Energieinfrastrukturen aufgebaut werden müssen. Bis 2030 werden hier etwa 440.000 zusätzliche Fachkräfte benötigt.⁵

⁴Siehe dazu: <https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/bis-2030-koennten-fuenf-millionen-fachkraefte-fehlen-a-a9dcf938-2156-4c98-9861-fc08a33c0439>

⁵ Siehe dazu: <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/energiewende-azubis-101.htm>



Der Zentralverband Sanitär Heizung Klima warnt zudem: Wenn man das Ziel einhalten wolle, bis 2030 sechs Millionen Wärmepumpen zu installieren, benötige der Markt rund 60.000 zusätzliche Monteur:innen. Nur für Wärmepumpen. Das ist die Einwohnerzahl einer mittleren Stadt. Zudem verdeutlichen die aktuelle Wohnungsknappheit sowie das Ziel der Bundesregierung jedes Jahr 400.000 neue Wohnungen zu bauen, dass auch und insbesondere im Bausektor viele neue Fachkräfte benötigt werden. Nur sie gibt es jetzt schon nicht. Knapp 200.000 Personen⁶ fehlen hier.

Mit Blick auf ausfallende Flüge, verspätete Züge, Chaos an Flughäfen sowie lange Wartezeiten in Restaurants wird auch deutlich, dass im Gegensatz zu früheren Zeiten mittlerweile ein erheblicher Bedarf an ungelerten und angelernten Arbeitskräften vorhanden ist. Die vielfachen Herausforderungen in der Arbeitsmarktpolitik werden durch die folgenden zehn Punkte beschrieben und für sie Lösungsansätze erarbeitet.

Bildung

1. Schulbildung

Die Situation des Fachkräftemarkts hat sich 2022 dramatisch gegenüber den Vorjahren verändert. Für die meisten Branchen war der Fachkräftemangel eine punktuell akute, aber zumeist perspektivische Bedrohung. Im Jahr 2022 ist der Fachkräftemangel auf breiter Front zur akuten Problemlage geworden, die überdies die erforderlichen Transformationsprozesse massiv verlangsamten wird. War gute Bildungspolitik über viele Jahre der Ausgangspunkt der Diskussion um den Fachkräftemangel, muss man heute sagen, sie ist bestenfalls noch der Endpunkt. Es bedarf Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote, die sich an bereits ausgebildete Fachkräfte wenden und diesen einen Einstieg in die benötigten Tätigkeiten in kurzen Zeiträumen weniger Monate bis maximal zwei Jahren erlauben. Dennoch gilt, wie so oft, dass allein mit diesen unmittelbar erforderlichen Maßnahmen der langfristig wirksame Reformbedarf nicht aus dem Blick geraten darf. Darum sind wir der Auffassung, gute Bildungspolitik bietet einen Rahmen für langfristige Arbeitsmarktpolitik. Die Schüler:innen von heute sind die Fachkräfte von übermorgen. Der gerade erschienene IQB-Bildungstrend 2021 des Instituts zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen macht deutlich, dass sich 2021 die Kompetenzen der Viertklässler:innen in Lesen und Mathematik im Vergleich zu 2016 deutlich verschlechtert haben und die soziale Selektivität zunimmt. Gleichzeitig erreichen weniger Schüler:innen die Mindeststandards.⁷

⁶ Siehe dazu: <https://app.handelsblatt.com/politik/deutschland/fachkraeftemangel-baustellen-ohne-bauarbeiter-personalmangel-bringt-wohnungsbau-und-klimaziele-in-gefahr/28375640.html>

⁷ Siehe dazu: <https://www.iwkoeln.de/presse/in-den-medien/axel-pluennecke-oliver-stettes-transformation-braucht-arbeitskraefte.html>



Eine weitere Bildungsstudie zeigt, dass in Mathematik nur fünf Prozent aller Grundschul Kinder in Deutschland ein Leistungsniveau erreichen, das der höchsten Kompetenzstufe zuzuordnen ist. In den asiatischen Teilnehmerstaaten der Studie verfügen 30 bis 50 Prozent aller Kinder über ein entsprechendes Leistungsniveau.⁸ Diese zwei kurzen Beispiele zeigen, dass das deutsche Bildungssystem massiv verbesserungswürdig ist und die Fachkräfteproblematik sich nicht end of pipe mit Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik lösen lässt, sondern zu einer Fachkräfteagenda eine strategische Neuausrichtung und ein ganzheitlicher Blick gehören. Diese Agenda berücksichtigt daher Schulbildung und Investitionen in Bildung.

Auch die Art der künftigen Schulbildung entscheidet, wie viele Fachkräfte wir in Zukunft für den deutschen Arbeitsmarkt zu Verfügung haben. Dies betrifft vor allem die digitale Infrastruktur, welche in Schulen aufzubauen ist. Digitale Inhalte und Lernkonzepte müssen implementiert werden. Bei der digitalen Infrastruktur der Schule hat Deutschland massiven Nachholbedarf. Dies hat nicht zuletzt die Coronakrise wie in einem Brennglas offenbart. Laut der ICILS-Studie 2018 nutzen nur vier Prozent der deutschen Achtklässler:innen jeden Tag digitale Medien im Unterricht. In Dänemark sind es 91 Prozent. Nur 26 Prozent der deutschen Schulen verfügen über einen WLAN-Zugang. In Dänemark sind es 100 Prozent. Dabei wurden – erst nach jahrelangem Ringen – 5,5 Milliarden Euro für die Digitalisierung der Schulen bereitgestellt. Das Geld ist aber mitnichten schon in den Schulen angekommen. Im Gegenteil: Der Digitalpakt kommt nicht voran.

Hinzu kommt, dass die GEW die digitale Mindestausstattung aller Schulen auf rund 21 Milliarden Euro schätzt.⁹ Das Geld, das nicht ankommt, ist also ohnehin schon zu wenig. Hier sind umfassende Investitionen in den kommenden Jahren zu realisieren. Digitalisierung bedeutet aber auch ein neues Mindset auszubilden, das Schüler:innen frühzeitig spielerisch und interaktiv erlernen müssen. Das bedeutet vor allem eine umfassende und ganzheitliche Strategie von Bund und Länder, die über alle Klassen hinweg, insbesondere das Konzept des lebenslangen Lernens fördert, entwickelt und realisiert. Frühestmöglich sollten Schüler:innen spielerisch, gemäß dem entdeckend forschenden Lernansatz, an MINT-Themen und an digitale Lern- und Arbeitsformen herangeführt werden. Allen voran soll das Fach Informatik zur Vermittlung von Grundkenntnissen bei Themen der Programmierung und der Algorithmen für Schüler:innen angeboten werden.

In den allgemeinbildenden Schulen muss Berufsorientierung deutlich früher eine Rolle spielen. Die Auseinandersetzung mit Berufsbildern und persönlichen Interessen und Neigungen sollte ab der achten Klasse regelmäßig in den Lehrplan integriert und damit Schüler:innen die Möglichkeit gegeben werden, sich rechtzeitig Gedanken über den weiteren Bildungs- oder Ausbildungsweg machen zu können.

⁸ Siehe dazu: <https://www.vorwaerts.de/artikel/corona-brennglas-digitale-schwaechе-deutschlands>

⁹ Siehe dazu: <https://www.vorwaerts.de/artikel/corona-brennglas-digitale-schwaechе-deutschlands>



Dies kann zudem den hohen Anteil von Hochschul- oder Ausbildungsabbrechern reduzieren.

2. Berufliche Ausbildung

Nur noch 19,8 Prozent der Unternehmen bilden aus, 2009 waren es noch 3,5 Prozent mehr Betriebe.¹⁰ 2011 waren es noch 453.554 Betriebe, 2020 waren es nur noch 419.683.¹¹ 2020 gab es das erste Mal seit 1992 weniger als 500.000 unterschriebene Ausbildungsverträge, im Vergleich zu 2019 waren dies 9,3 Prozent weniger unterschriebene Verträge. Es wurden insgesamt nur 465.700 Auszubildende gefunden.¹² Damit gab es 2020 insgesamt 1.288.962 aktive Ausbildungen.¹³ Ende Juli kamen bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) auf 100 gemeldete Ausbildungsplätze nur noch 77 Bewerber: innen, vor einem Jahr waren dies immerhin noch 83.¹⁴ Insgesamt sind Ende Juli noch 233.400 unbesetzte betriebliche Ausbildungsstellen bei der BA gemeldet – fast 40.000 und damit ein Fünftel mehr als im Vorjahr.¹⁵ Die Rückgänge bei der beruflichen Ausbildung verdeutlichen, dass es zunächst eine gesellschaftliche und politische Aufwertung der Beruflichen Bildung geben muss. Dazu sollten vor allem das Berufsbildungsangebot und die Information für Berufe aller Art an Schulen massiv ausgebaut werden. Eine Abwehrhaltung in Schulen gegenüber werbenden Unternehmen und Berufsnetzwerken muss abgebaut werden. Auch die Ausbildungsordnungen, die zum Teil deutlich unflexibler sind als die Akademischen Ausbildungen, müssen an die Anforderungen der Zukunft angepasst werden. Außerdem muss, mit Blick auf die Energiewende und Digitalisierung, Gehaltsstruktur und Aufstiegschancen durch die Berufliche Bildung restrukturiert und überdacht werden.

3. Akademische Bildung

Nach der DAAD-Bildungssystemanalyse für China waren in China 2017 knapp über 44 Millionen Studierende eingeschrieben. Im selben Jahr gab es rund 6,6 Millionen Absolvent:innen sowie 56.000 Doktor:innen.¹⁶ Im laufenden Wintersemester sind in

¹⁰ Siehe dazu: <https://www.zeit.de/wirtschaft/2020-04/berufsausbildung-lehrstelle-unternehmen-lehrlinge>

¹¹ Siehe dazu: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/36316/umfrage/anzahl-der-ausbildungsbetriebe-in-den-deutschland-seit-1999/>

¹² Siehe dazu: <https://www.spiegel.de/start/ausbildungsplaetze-zahl-der-ausbildungsvertraege-auf-historischem-tiefstand-a-e8303cae-09cb-4c6f-b95f-0d2f508eef96>

¹³ Siehe dazu: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Tabellen/azubi-rangliste-insgesamt.html;jsessionid=378AADF07773A391A1375FB482627BD1.live741>

¹⁴ Siehe dazu: <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/fachkraeftemangel-suche-nach-azubis-so-schwierig-wie-nie-besonders-in-diesen-berufen/28559368.html>

¹⁵ Siehe dazu: <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/fachkraeftemangel-suche-nach-azubis-so-schwierig-wie-nie-besonders-in-diesen-berufen/28559368.html>

¹⁶ Siehe dazu: <https://www.ipg-journal.de/regionen/europa/artikel/wo-bleibt-der-sputnik-moment-3870/>



Deutschland insgesamt 2.947.500 Studierende an einer Hochschule in Deutschland eingeschrieben.¹⁷ In absoluten Zahlen kann Deutschland selbstredend nicht mit Ländern wie China mithalten, aber diese Zahlen aus China zeigen im Vergleich zu Deutschland, welches großes Potential an Hochqualifizierten andere Länder zu Verfügung haben.

Unterstellt man, dass in hochkomplexen Industriegesellschaften, die Anzahl von Innovationen und Patenten über das zukünftige Wohlstandsniveau zentral mitentscheidet, ist die quantitative Anzahl von Hochschulabsolventinnen und -absolventen, insbesondere aus den MINT-Fächern, für Deutschlands Wettbewerbsfähigkeit entscheidend. Patente zeigen an, was von einer Volkswirtschaft in Zukunft zu erwarten ist. Insgesamt listet der „World Intellectual Property Indicator“ knapp 1,4 Millionen Patente in China allein für das Jahr 2017. Das sind fast 44 Prozent aller Patente weltweit. Dieser Patentboom in Asien korreliert mit dem technisch-naturwissenschaftlichen Fachkräftenachwuchs in Deutschland. Der alljährliche MINT-Frühjahrsreport des IW Köln, der den seit Jahren steigenden MINT-Fachkräftemangel misst, hat 2022 abermals einen Rekordwert von 320.600 fehlenden MINT-Fachkräften festgestellt.¹⁸ Die akademische Bildung muss in Anbetracht des demografischen Wandels, der auch die Auszubildenden- und Studierendenzahlen verringern wird, sowie der Konkurrenz zur Beruflichen Ausbildung in der Breite und in der Exzellenz, ein höheres Niveau als bisher erreichen.

Dafür sind nötig:

- eine massive Investitionsoffensive in deutsche Hochschulen
- eine Stärkung und ein Ausbau des dualen Studiums
- eine interdisziplinäre Betrachtungsweise in der akademischen Ausbildung, vor allem in Nicht-MINT-Berufen

Weiterbildung

Unbestritten ist, dass lebenslanges Lernen, ständige Weiterbildung und teilweise Um- und Neuorientierung, zu jeder Erwerbsbiografie der Zukunft gehören werden. Für den Bereich der Weiterbildung sind zwei Aspekte entscheidend. Erstens benötigt es eine systematischere Erfassung von Know-how und Fertigkeiten, in den wichtigsten Berufen mit dem größten Fachkräftemangel. Das bedeutet vor allem die Erfassung des Status quo, aber auch die Veränderung von Fertigkeiten und Know-how in diesen Berufen zu beschreiben. Auf Basis dieser Evaluation muss zweitens ein systematisches Programm zur arbeitsbegleitenden und vorbereitenden Fortbildung etabliert werden. Dieses Programm umfasst den Ausbau der Bundesagentur für Arbeit zu einer Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung

¹⁷ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/11/PD21_538_21.html

¹⁸ Siehe dazu: <https://www.iwkoeln.de/studien/christina-anger-enno-kohlisch-oliver-koppel-axel-pluennecke-demografie-dekarbonisierung-und-digitalisierung-erhoehen-mint-bedarf.html>



sowie die Weiterentwicklung von Fachhochschulen und beruflichen Schulen, die pragmatisch neue Angebote für die neuen Anforderungen des Marktes entwickeln können sollen. Ziel muss sein, dass Arbeitsagentur, Fachhochschulen und berufliche Schulen Unternehmen es ermöglichen, nach zwei Monaten Vorbereitung und zehn Monaten berufsbegleitendem Angebot einen Mitarbeiter als gleichwertig zu spezialisierten Fachkräften einsetzen zu können. Im Sinne der immer wieder diskutierten Arbeitsversicherung kann der gleiche Ansatz, auch für die Begleitung von Unternehmen funktionieren, die ihre Mitarbeiter:innen in völlig neue Tätigkeiten überführen wollen – oder für Mitarbeiter:innen, die ein Unternehmen in Richtung eines neuen Berufsfeldes verlassen müssen. Dies gilt vor allem im Hintergrund der Just Transition, die einen Umstieg von bisherigen Fachkräften aus der konventionellen, in eine klimaneutrale Energieproduktion ermöglichen, aber auch für solche Arbeitskräfte aus der Industrie, die sich aufgrund der Transformation neue berufliche Perspektiven in Handwerk oder neuen Industriefeldern suchen müssen.

Arbeitsmigration und Sprache

Als Überblick und Einstieg zum Status Quo der Arbeitsmigration gelten folgende Zahlen:

- Wir brauchen eine Migration von 400.000 Personen pro Jahr.¹⁹
- 65 Prozent der Unternehmen sehen in der Zuwanderung eine geeignete Maßnahme zur Bekämpfung des Fachkräftemangels.²⁰
- Aber nur 16 Prozent der von Fachkräftemangel betroffenen Unternehmen setzen auf Rekrutierung aus dem Ausland, um diesen zu beheben.²¹
- Der Anteil ausländischer Zeitarbeiter:innen erhöhte sich von 18,1 Prozent im Jahr 2013 auf 40,3 Prozent im Jahr 2021.²²
- Vom 4. Quartal 2012 bis zum 3. Quartal 2021 nahm die Beschäftigung ausländischer MINT-Facharbeitende um 62,8 Prozent zu, bei MINT-Spezialberufen war der Zuwachs 92,5 Prozent und bei MINT-Akademikerberufen waren es 144,2 Prozent.²³

¹⁹ Siehe dazu: <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/konjunktur/migranten-scheele-arbeitsagentur-mangel-arbeitskraefte101.html>

²⁰ Siehe dazu: <https://www.ifo.de/publikationen/2022/aufsatz-zeitschrift/steigende-loehne-akuter-fachkraeftemangel-unddie>

²¹ Siehe dazu: <https://www.pwc.de/de/branchen-und-markte/oeffentlicher-sektor/fachkraeftemangel-im-oeffentlichensektor.html>

²² Siehe dazu: <https://arbeitgeber.de/wp-content/uploads/2022/07/bda-position-Fachkraefte-und-Arbeitskraeftesicherungbraucht-mehr-Zuwanderung-Zehn-Punkte-Plan-zur-Staerkung-der-Erwerbsmigration-2022-Juli.pdf>

²³ Siehe dazu: <https://www.iwkoeln.de/studien/christina-anger-enno-kohlisch-oliver-koppel-axel-pluennecke-demografie1dekarbonisierung-und-digitalisierung-erhoehen-mint-bedarf.html>



- Ausländische MINT-Fachkräfte machen 2021 einen Anteil von 10,9 Prozent aus.²⁴
- In den letzten Jahren nahm der Anteil an Fachkräften aus Drittstaaten immer weiter zu. Vor allem kommen diese aus den Ländern Südasiens, Bosnien-Herzegowina und Kosovo.²⁵
- Insgesamt befinden sich 2021 295.000 Nicht-EU-Ausländer in Deutschland, zum Vergleich waren es 2021 1,65 Millionen EU-Ausländer in Deutschland.²⁶

Um die Arbeitsmigration zu verbessern, ist ein Paket aus Anreizen zur Migration, verbesserte Anerkennung von ausländischen Abschlüssen sowie der deutlichen Verbesserung administrativer Rahmenbedingungen (Visa- und Personalprobleme in Behörden und Konsulaten) anzustreben. Im Folgenden sind weitere, konkrete Punkte zur Verbesserung der Erwerbsmigration umzusetzen:

- Neue Ansätze zum gesteuerten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt (Chancenkarte, Blue Card für nicht-akademische Berufe) unbürokratisch implementieren
- Hürden bei der Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen aus dem Ausland abbauen sowie Bürokratie und Verfahren durch Digitalisierung verbessern sowie beschleunigen (insbesondere mit Blick auf die Sprache der Dokumente)
- Zuwanderung für Fachkräfte aus dem Bereich Logistik, Gastgewerbe, Reinigung und Pflege muss auch unter dem deutschen etablierten Ausbildungsniveau ermöglicht werden, hier ist insbesondere die Entfristung der Westbalkan-Regelung ein mögliches Ziel
- Deutschsprachkurse im In- und Ausland sind deutlich besser zu fördern und zu finanzieren
- Ausbildung ausländischer Fachkräfte in Deutschland ist stärker in den Blick zu nehmen und bürokratische Hürden abzubauen
- Einwanderung zur Gründung erleichtern, insbesondere von Start-ups

²⁴ Siehe dazu: <https://www.iwkoeln.de/studien/christina-anger-enno-kohlisch-oliver-koppel-axel-pluennecke-demografie#dekarbonisierung-und-digitalisierung-erhoehen-mint-bedarf.html>

²⁵ Siehe dazu: <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/arbeitskraefte-295-000-menschen-mit-befristeter-aufenthaltsurlaubnis-immer-mehr-arbeitskraefte-kommen-aus-nicht-eu-staaten/28541286.html>

²⁶ Siehe zu: <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/arbeitskraefte-295-000-menschen-mit-befristeter-aufenthaltsurlaubnis-immer-mehr-arbeitskraefte-kommen-aus-nicht-eu-staaten/28541286.html>



Sprache und Sprachintegration

Die Datenlage für Fachkräfte (Geflüchtete und Geduldete werden hier nicht betrachtet, auch wenn Sprachkurse gerade für sie entscheidend für berufliche Perspektiven sind) sieht wie folgt aus: Es gibt berufsbezogene Deutschkurse, die staatlich gefördert sind. Diese Deutschkurse werden insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund oder einem Bedarf an sprachlicher Weiterqualifizierung angeboten, die ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine Erweiterung ihres Niveaus bis hin zu C2 verbessern möchten.²⁷ Dieser Kurs ist für Menschen mit einem Einkommen unter 20.000 Euro Jahr kostenlos, und bei einem Einkommen über 20.000 Euro müssen für 600 Unterrichtseinheiten insgesamt 1.392 Euro entrichtet werden.²⁸ Die Arbeitsagentur bietet außerdem sehr spezialisierte Sprachkurse an, die nach Berufung und Sprachniveau differenziert. Es gibt insgesamt 3.576 verschiedene Berufssprachkurse, die von der Bundesagentur für Arbeit. Eine zentrale Forderung für die Verbreitung der Teilnahme an Sprachkursen muss es daher sein, die Kurse kostenlos zu stellen sowie eine sehr klare Information für Menschen mit Migrationshintergrund zu unterbreiten. Die staatliche Unterstützung und Finanzierung auch bei Sprachkursen privater oder generell kommerzieller Träger zu verbessern, muss zudem ein zentraler Fokus der Arbeitsmigrationssteuerung werden. Diese kostenpflichtigen Kurse sind oft erster Anlaufpunkt, auch aus Mangel an Informationen und der Selbstorganisation von Migrierten in Deutschland. Die Übernahme der Kosten sollte schon während des beruflichen Einstiegs erfolgen und (zumindest bis zu einem gewissen Einkommen) nicht Aufgabe des oder der Einzelnen sein.

Eine Studie aus Dänemark untersuchte die Biografien von Geflüchteten vor und nach einer Sprachkursreform, die ab dem 1. Januar 1999 eingeführt wurde. Diese Reform weitete das Angebot an Sprachkursen sowie die Anzahl an Kursstunden aus. Die Forscher stellten einen Unterschied zwischen den Erwerbsbiografien der Geflüchteten vor und nach der Sprachkursreform fest. Geflüchtete, die mehr Sprachkursstunden in Folge der Reform besuchten, arbeiteten und verdienten mehr und übten komplexere Beschäftigungen aus. Die Beschäftigungsquote stieg um 4 Prozent an, das Einkommen um 34 Prozent. Jedoch gab es auch soziale Effekte, die nicht verbessert werden konnten. Nach der Studie ist die Sprachförderung eine sinnvolle und wichtige Investition, um geflüchteten Menschen in ihrer Perspektive und Erwerbsbiografie zu unterstützen.²⁹ Diese klaren Vorteile des guten Spracherwerbs lassen sich vor allem auf Fachkräfte mit Berufsabschluss aus Pflege

²⁷ Siehe dazu: <https://www.berlin.de/willkommenszentrum/arbeit-und-bildung/deutsch-lernen/>

²⁸ Siehe dazu:

<https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/DeutschBeruf/deutschberuf.html?nn=282656>

²⁹ Siehe dazu: https://www.zeit.de/2022/31/integration-sprache-gefluechtete-sprachkursstudie?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com



und Handwerk und industrieller Facharbeit übertragen, da in diesen Bereichen Englisch nach wie vor weniger, bis gar kein Standard unter deutschen Arbeitnehmenden darstellt und die deutsche Sprache hier signifikant die Arbeitsmarktintegration und stabile Erwerbsbiografie in Deutschland fördert. Die Bedeutung der sprachlichen Hürden und der Sprache für Integration untermauert auch eine Befragung von Personalberatern des Bundesverbands Deutscher Unternehmensberatungen (BDU). In Absprache mit dem Wirtschaftsforum der SPD e. V. befragte der BDU ihre Mitglieds-Berater, dabei kam unter 172 Antworten heraus, dass die sprachlichen Hürden die größte Hürde für den Wechselwillen darstellen.

Abbildung 1

Gründe, warum Fach- und Führungskräfte aus dem europäischen Ausland oftmals wenig Interesse haben, nach Deutschland zu kommen	sehr häufig	häufig	eher selten	nie
Sprachliche Hürden im zukünftigen beruflichen Umfeld	40%	51%	9%	0%
Einreise- und Aufenthaltsbedingungen	27%	45%	25%	3%
Rahmenbedingungen für Familienmitglieder (z.B. Möglichkeit, ebenfalls in Deutschland zu arbeiten)	23%	59%	17%	1%
Herausforderungen im privaten Alltag	25%	55%	29%	1%
Wahrscheinlichkeit entspreche der persönlichen Qualifikation eingesetzt zu werden	10%	41%	46%	3%
Diversität (z.B. Einstellung zu Ausländern) und Lebensqualität	8%	47%	42%	3%
Perspektiven, sich beruflich weiterzuentwickeln	4%	22%	66%	8%
(Netto-)Einkommen	2%	19%	66%	13%

Automation und Robotics

Die Industrie 4.0 hat erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsmarktsituation. Sie ist dabei Fluch und Segen für den Arbeitsmarkt zugleich. Es gilt zu prüfen, wo in der Produktion der Einsatz von Robotern zur Entlastung der Personalengpässe sinnvoll ist. Dies gilt vor allem für den Bereich der blue collar worker. Bei akademischen Büroberufen ist der Ersatz von vorhandenen Arbeitskräften durch künstliche Intelligenz noch für eine längere Zeit unrealistisch. Allerdings kann der Einsatz von Assistenz-Systemen der künstlichen Intelligenz hilfreich und sinnvoll sein. Damit können weniger Fachkräfte die gleiche Arbeit wie zuvor leisten. Für Bürojobs der Hochqualifizierten, aber auch Mittelqualifizierten ist jedenfalls das jahrelang kolportierte Narrativ „Algorithmen nehmen uns die Jobs weg“ vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels nicht mehr stimmig. Die unausweichliche Digitalisierung der Arbeit und Produktion sowie der verstärkte Einsatz von Robotern und Algorithmen verweisen allerdings auch darauf, dass es Arbeitskräfte für diese digitale Transformation benötigt (Chipindustrie, Quantencomputing, Automatisierung etc.).



Derzeit haben 57 Prozent der Pharmaunternehmen einen Engpass, geeignete Expert:innen für Automatisierung zu finden.³⁰ Daher ist ein Bundesprogramm „Arbeitskräfte für die technologische Souveränität“ aufzusetzen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

78 Prozent der befragten Unternehmen sprechen sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als essenzielle Maßnahme zur Bekämpfung des Fachkräftemangels aus.³¹ Es fehlen allerdings zurzeit mehr als 340.000 Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren und viele Ganztagsplätze an Grundschulen.³² Das in der letzten Legislatur auf den Weg gebrachte „Gute-Kita-Gesetz“ war ein richtiger und guter Versuch, die vorhandenen Lücken schnell zu schließen. Allerdings muss der Weg weiter konsequent verfolgt und weitere große Investitionen getätigt werden. Die Ganztagsbetreuung und der Kita-Ausbau müssen in den nächsten Jahren ein zentrales, politisches Ziel bleiben und effektiver umgesetzt werden. Die Frauenerwerbsquote liegt mit 72,1 Prozent deutlich unterhalb der männlichen Erwerbsquote von knapp 80 Prozent.³³

Für die Steigerung der Frauenerwerbsquote sind folgende Punkte relevant:

- die gesellschaftliche Debatte fördern, dazu gehören:
 - Mehr Frauen in Führungsposition
 - Chancengleichheit im Bildungssystem
 - Freie Berufswahl (insbesondere in männerdominierten technischen Bereichen)
 - Abschaffung des Ehegattensplittings in seiner aktuellen Form
- die dauerhafte Etablierung von Mobilem Arbeiten und Home-Office
- neue Unternehmenspolitik, in deren Rahmen Feierabend- und Arbeitszeitregelungen neu strukturiert werden
- Teilzeitmodell in der Produktion andenken, um Frauen in die Industrieproduktion besser zu integrieren
- der Gender-Pay-Gap sollte bereinigt werden
- die Arbeitsintegration nachziehender Partner deutlich verbessern³⁴

³⁰ Siehe dazu: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/HN2Y94Y5GG5x3c5> 20

³¹ Siehe dazu: <https://www.ifo.de/publikationen/2022/aufsatz-zeitschrift/steigende-loehne-akuter-fachkraeftemangel-und-die>

³² Siehe dazu: <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/wido-geis-thoene-in-deutschland-fehlen-immer-mehr-betreuungsplaetze.html>

³³ Siehe dazu:

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/erwerbstaetige-nquoten-gebietsstand-geschlecht-altergruppe-mikrozensus.html>

³⁴ Siehe zu diesem Themenkomplex: <https://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/ueberqualifiziert-und-un-ter-beschaefigt-potenziale-nachziehender-partner-innen-fuer-den-deutschen-arbeitsmarkt-fa-5329/>



Gehalt und Löhne

Die aktuell spürbare deutliche Inflation über dem Niveau der letzten Jahrzehnte macht deutlich, dass die Sozialpartner wichtige Arbeit zu leisten haben, um Akzeptanz und Leistungsbereitschaft in der Belegschaft sowie den sozialen Frieden in der Gesellschaft zu erhalten. Der im Oktober 2022 eingeführte Mindestlohn von 12 Euro ist ein richtiges ökonomisches Zeichen sowie ein gutes Signal für die soziale Balance in Deutschland. Mindestlohn sowie inflationsbekämpfende Tarifabschlüsse sind auch ein Instrument dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken. Der Arbeitskräftemangel birgt aber auch das Risiko, zu einem weiteren Inflationstreiber zu werden, da Beschäftigte in kritischen Bereichen der Infrastruktur (z. B. Energiewende) sowie der Hochtechnologie sich ihrer Rolle und Position immer mehr bewusstwerden und aus dieser Rolle gegenüber potenziellen Arbeitgebern bzw. gegenüber ihrem aktuellen Arbeitgeber bei Gehaltsforderungen Nachdruck verleihen. Eine generelle Lohnpreisspirale ist vor diesem Hintergrund des Fachkräftemangels als Preistreiber allerdings auch zu relativieren, weil die Grundtendenz zu höheren Löhnen ohnehin greifen wird, Lohnentwicklung in Deutschland also stark vom Fachkräftemangel getrieben werden wird. 78 Prozent der Unternehmen erwarten im Jahr 2022 eine Lohnerhöhung in der Belegschaft.³⁵ Die Grundtendenz zu deutlich höheren Löhnen gilt nicht nur für Fachkräfte der Hochtechnologiebereiche, die ihre Marktmacht aufgrund des geringeren Arbeitskräfteangebotes ausspielen, und daher vor allem in Metropolregionen auch Preisniveaus treiben, sondern wird in nächster Zeit vor allem bei Berufen des Handwerks und in der Energiewende zu beobachten sein.

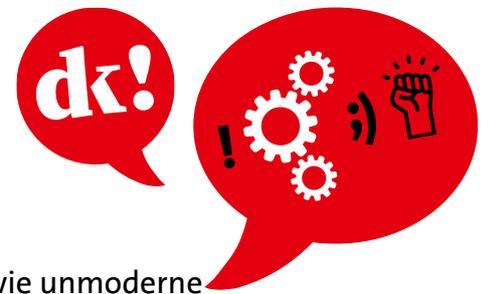
Angebotsmanagement der Unternehmen und Mismatch von Arbeitskräften

Die neue Marktmacht von Individuen auf dem Arbeitsmarkt spiegelt sich noch nicht im Angebotsmanagement der Unternehmen und im Agieren ihrer Personalabteilung wider. Führungskräfte in Unternehmen sind teilweise verwundert, warum sie ihre Ausschreibungen nicht mehr besetzen können, auch dann, wenn es eigentlich Bewerber:innen beziehungsweise Arbeitskräfte gibt. In einer jährlichen Betriebsräteumfrage fand das IMK heraus, dass 49 Prozent der Betriebsräte erklären, dass in ihrem Unternehmen mindestens eine offene Stelle aufgrund zu niedriger Entlohnung nicht besetzt werden konnte.³⁶ Dass jedes zweite Unternehmen seine offenen Stellen nicht besetzen kann, ist nicht nur im Arbeitskräftemangel bzw. des Beschäftigungsangebots begründet, sondern ist oft auch Ergebnis des Fehlens einer strategischen Personalplanung.³⁷ Es sind also nicht nur materialistische Gründe (zu

³⁵ Siehe dazu: <https://www.ifo.de/publikationen/2022/aufsatz-zeitschrift/steigende-loehne-akuter-fachkraeftemangel-und-die>

³⁶ Siehe dazu: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007686

³⁷ Siehe dazu: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007686



wenig Gehalt), sondern stellenweise auch kulturelle Faktoren wie unmoderne Arbeitsstrukturen (kein Home-Office, strikte Hierarchie, unflexible Arbeitszeiten), die geeignete Bewerber:innen abschrecken. Aus dem klassischen Dreieck der kollektiven Arbeitnehmer- (Betriebs-, Personalrat und Gewerkschaften) und Arbeitgeberorganisationen, Unternehmen als konkreter Arbeitgeber und von der Politik geschaffenem regulatorischen Rahmen wird mittlerweile in einigen (!) Bereichen ein Viereck, in dem der oder die Arbeitnehmer:in als durchaus ebenbürtige Vertragspartei hinzutritt. Längst können in diesen Berufsfeldern Fachkräfte Arbeitsbedingungen einfordern.

Vor diesem Hintergrund sind Debatten über Arbeitszeitverlängerung als Antwort auf den Fachkräftemangel realitätsfern. Angesichts guter Entlohnung und hoher Arbeitsverdichtung fordern immer mehr Arbeitnehmende klare Begrenzungen ihrer Belastung durch mobiles Arbeiten, strikte Handhabung von Überstunden und Arbeitszeitverkürzung. Allerdings zeigen die jüngsten Auseinandersetzungen in den kommunalen Krankenhäusern und Universitätskliniken, wie stark sich auch die Kräfteverhältnisse im Arbeitskampf verschoben haben und Tarifeinigungen von 13 Gewerkschaften bestimmt werden können. Allein die Umsetzung der erzielten Ergebnisse stößt auch dort an die Grenze fehlender Fachkräfte. Entlastung wird zwar vereinbart, kann aber nicht umgesetzt werden. Mittelfristig wird dies die Zahl der Pflegeaussteiger:innen weiter nach oben schrauben.

Besonders drastisch ist das Beispiel der hochqualifizierten IT-Fachkräfte, die sich zunehmend der Festanstellung verweigern und zu Bedingungen weit oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen allein in Selbständigkeit agieren, obwohl dies für die beschäftigenden Unternehmen hohe rechtliche Risiken (Scheinselbständigkeit) mit sich bringt.

Es bedarf daher eine Fortschreibung des Weißbuchs Arbeiten 4.0 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, in dem sehr viel stärker die individuellen Bedürfnisse der Fachkräfte reflektiert und regulatorische Fragestellungen an diese neuen Realitäten angepasst werden müssen. Das Fehlen der Fachkräfte bezieht sich längst nicht mehr nur noch auf akademische Fachkräfte: Wir sehen, dass die Zahl der Arbeitslosen und Unterbeschäftigten bei 3,2 Millionen liegt³⁸ – was auf einen hohen Mismatch am Arbeitsmarkt schließen lässt, da dies die Anzahl der offenen Stellen weit übersteigt. Vor allem in Berufen, mit angelernten und ungelernten Tätigkeiten, könnte es zum Beispiel das geringe Lohnniveau sein, warum Langzeitarbeitslose einen Hartz-IV-Bezug trotz Sanktionen vorziehen. Diese wäre eine weitere Implikation zu den generellen Aussagen der oben zitierten IMK-Betriebsräte-Umfrage. Dieser Mismatch könnte durch Lohnerhöhungen überwunden werden. Überdies scheint die hohe Zahl 3,2 Millionen bei gleichzeitigem Rekord des Fachkräftebedarfs vorwiegend über zu geringe

³⁸ Siehe dazu: <https://statistik.arbeitsagentur.de/>



Qualifikationsniveaus der Arbeitslosen erklärbar, was eine besondere Strategie zur Vermittlung von Unqualifizierten in den Arbeitsmarkt sowie ihr Upskilling dringend notwendig macht.

Demografie und Rente

Die Frage der individuellen Arbeitswünsche und Lebensgestaltung hat bei Weitem nicht nur begrenzende Momente. Der Blick auf die demografische Entwicklung zeigt hier auch neue Möglichkeiten. 5 Millionen Arbeitskräfte werden bis 2030 aus dem Arbeitsmarkt treten, da die Generation der Baby-Boomer zunehmend in die Rente gehen wird.³⁹ Bislang war das Thema Arbeiten im Alter jenen Arbeitnehmenden im Rentenalter dominiert, die aufgrund drohender Altersarmut zum Zuverdienst gezwungen waren. Eine vom Wirtschaftsforum der SPD e. V. beim Umfrageinstitut Civey in Auftrag gegebene Umfrage zur freiwilligen Längerarbeit zeigt nun ein interessantes und verblüffendes Bild. So sagen knapp 60 Prozent der befragten Arbeitnehmer:innen, die 50 Jahre oder älter sind, dass sie sich vorstellen können, im Rentenalter länger zu arbeiten. Davon gut 20 Prozent in Vollzeit oder fast in Vollzeit. 20 Prozent können sich immerhin noch eine Wochenarbeitszeit von 20 Stunden vorstellen (Abbildung 2). Weitere knapp 20 Prozent können sich geringere Teilzeitarbeitsverhältnisse vorstellen. Der Gedanke, ältere Menschen weiter in Beschäftigung zu halten, trifft auf Zustimmung in den Unternehmen. Zwei Drittel der Personalverantwortlichen würden gerne ältere Arbeitnehmer:innen weiter beschäftigen und 45 Prozent können sich sogar vorstellen, solche Arbeitnehmenden neu zu rekrutieren (Abbildung 3). Das sind erstaunliche Ergebnisse für einen Arbeitsmarkt, der lange Jahre Jugendwahn und Frühverrentungswellen kannte.

Man könnte von einer 180-Grad-Wende bei der Perspektive der Rentenbeschäftigung sprechen. Denn noch vor einem Jahr ergab eine andere Civey-Umfrage: Die Mehrheit der Bürger:innen wollen gerne deutlich früher in den Ruhestand gehen. Nur jeder achte Erwerbstätige würde bis zum Renteneintrittsalter berufstätig bleiben, wenn er die Wahl hätte.⁴⁰ Gerade um diese Diskussion muss ein neues Weißbuch Arbeiten 4.0 ansetzen, denn es ist eindeutig, dass es nicht darum gehen kann, durch längere Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte einen Druck auf das staatliche Rentensystem auszuüben und quasi das höhere Renteneintrittsalter durch die Hintertür einzuführen. Aber eine auf Freiwilligkeit basierende Altersteilzeit über den Renteneintritt hinweg kann für viele Beschäftigte auch eine vierte Säule der Altersversorgung sein. Die Frage des Arbeitens im Alter ist in einer immer älter werdenden Gesellschaft vielfach unter dem Gesichtspunkt der Kosten der sozialen

³⁹ Siehe dazu: <https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/bis-2030-koennten-fuenf-millionen-fachkraefte-fehlen-a-a9dcf938-2156-4c98-9861-fc08a33c0439>

⁴⁰ Siehe: <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/renten-umfrage-mehrheit-der-deutschen-will-mit-62-in-den-ruhestand/27717880.html>



Sicherungssysteme geführt worden. Heute kann dies in einem Umfeld fehlender Fachkräfte neu diskutiert werden, als eine freiwillige Entscheidung und einen wichtigen Beitrag zur diversen Unternehmenskultur. Eine aktuelle Befragung des Bundesverbands Deutscher Unternehmensberatungen e. V., die in Absprache mit dem Wirtschaftsforum der SPD e. V. ihren Mitgliedern unter 172 Personalberater:innen (u. a. Headhunter) die Frage gestellt haben, ob sie Arbeitnehmende über 60 Jahre ihren Kund:innen empfehlen würden, zeigt die Sorge, dass viele Unternehmen zu dieser Form der Diversität noch nicht bereit sind. So glauben diese Personalberater:innen nur in 7 Prozent der Fälle, dass Fachkräfte über 60 Jahre ein geeigneter Vorschlag für Konzernunternehmen sind. Immerhin steigt dieser Wert auf 24 Prozent für Personalvorschläge im deutschen Mittelstand. Geht es um Führungskräfte, ist die Bereitschaft zu älteren Beschäftigten etwas besser. Für Arbeitskräfte aus dem Ausland fällt der Befund deutlich besser aus. Diese sind in deutlich mehr Unternehmen ein geeigneter Personalvorschlag. Bei Führungskräften für Konzernunternehmen würde das sogar fast jede:r zweite Personalberater:in tun (Abbildung 4).

Abbildung 2

Können Sie sich grundsätzlich vorstellen, im Rentenalter weiter zu arbeiten? Erwerbstätige ab 50 Jahren

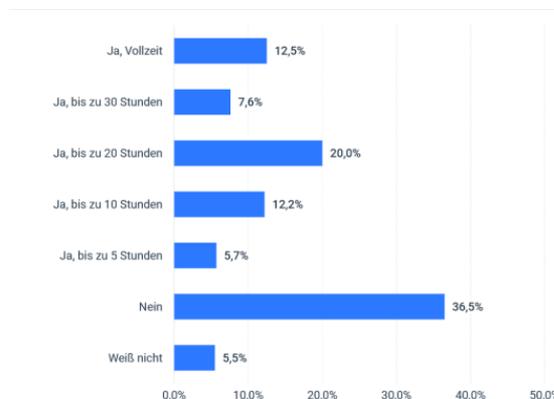




Abbildung 3

Würden Sie Personen, die sich bereits im Rentenalter befinden (weiter) beschäftigen?

📍 Privatswirtschaftliche Entscheider, die Entscheidungen zu Personal-Themen treffen

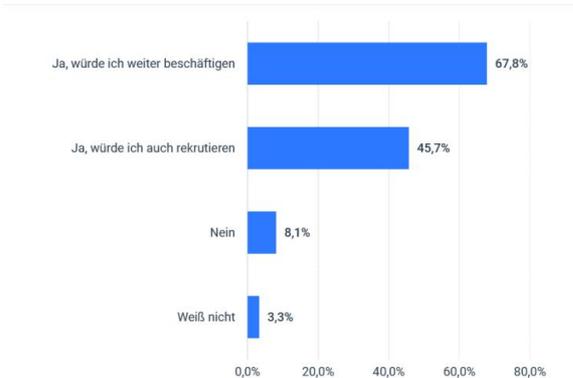


Abbildung 4

Bereitschaft von Unternehmen, Personen mit folgendem Profil zur Bewältigung des eigenen Arbeitskräftemangels einzustellen			
Arbeitnehmende über 60 Jahren, ggf. auch über das Renteneintrittsalter hinaus			
	hoch	weniger hoch	gar nicht
Konzernunternehmen im Bereich Führungskräfte	11%	53%	37%
Konzernunternehmen im Bereich Fachkräfte	7%	58%	35%
Mittelständische Unternehmen im Bereich Führungskräfte	28%	53%	19%
Mittelständische Unternehmen im Bereich Fachkräfte	24%	52%	9%
Arbeitnehmende aus dem Ausland mit einer gewissen Integrationsdauer			
	hoch	weniger hoch	gar nicht
Konzernunternehmen im Bereich Führungskräfte	45%	51%	4%
Konzernunternehmen im Bereich Fachkräfte	19%	58%	23%
Mittelständische Unternehmen im Bereich Führungskräfte	31%	57%	12%
Mittelständische Unternehmen im Bereich Fachkräfte	9%	58%	32%

Wir fordern nicht die Flexibilisierung des Renteneintrittsalters oder gar die generelle Anhebung des Eintrittsalters, sondern eine Form der Flexibilisierung und Entbürokratisierung der freiwilligen Längerarbeit. Die freiwillige Längerarbeit kann mit geeigneten steuerpolitischen Anreizmodellen gefördert werden. Nur wenn die Alterserwerbsquote deutlich steigt, werden die Reserven auf dem Arbeitsmarkt mobilisiert, die unter anderem notwendig sind, um der eklatanten Reduktion des Arbeitskräftepotenzials entgegenzuwirken. Zur Steigerung der Alterserwerbsquote sowie der Aufrechterhaltung von Fachwissen und Erfahrungswissen in Betrieben ist auch ein Mentoringprogramm für ältere Arbeitnehmende denkbar. Diese kann eine Art Minijob für Rentner:innen darstellen.



Integration von Ungelernten in den Arbeitsmarkt

Jedes Jahr verlassen rund 50.000 Schüler:innen die Schule ohne jeglichen Schulabschluss, was ihre Chancen auf eine Ausbildung erheblich reduziert.⁴¹ Die Jugendlichen haben unter den Bedingungen eines qualifikationsorientierten Arbeitsmarktes, kaum die Chance auf eine sichere und stabile Erwerbsbiografie. Diese Personengruppe zu einem Schulabschluss über den zweiten Bildungsweg zu ermuntern und zu begleiten sowie ihre Integration in den Arbeitsmarkt sicherzustellen, muss strategisches Ziel der arbeitsmarktpolitischen Initiative des sozialen Arbeitsmarktes sowie gesonderter Programme der Bundesagentur für Arbeit sein. Außerdem muss ein besseres Frühwarnsystem und bessere Unterstützung für schulabbruchsgefährdete Jugendliche in der Bildungspolitik erarbeitet werden.

Bis heute rekrutieren sich Langzeitarbeitslose in Deutschland im Wesentlichen aus Beschäftigten ohne Schulabschluss, zumeist mit einem weiteren „Vermittlungsrisiko“. Die Erfolgsquoten einer Wiedereingliederung – gemessen an einer Vollzeitverfügbarkeit – waren oft zu gering. Für die Programme des sozialen Arbeitsmarktes ist viel Geld ausgegeben worden.⁴² Obwohl ihr Nutzen durchaus umstritten, lässt sich dennoch eine positive Bewertung ziehen.⁴³ Dies ist auch der Grund für Finanzminister Christian Lindner, an dieser Stelle einsparen zu wollen. Aufgrund sinkender Zahlen von Langzeitarbeitslosen, würden weniger Mittel für deren Wiedereingliederung benötigt.⁴⁴ Fraglich, ob Sparen an dieser Stelle sinnvoll ist oder diese Teilerfolge stabilisiert und ausgebaut werden sollten.

Regionale Clusterbüros

In Deutschland gibt es unterschiedliche Cluster-Büros, die zum Zweck der Netzwerkbildung und der regionalen Industriepolitik gegründet wurden und teilweise eine Bund-Länder-Finanzierung mit erhalten. Eines dieser Cluster-Büros ist „itsOWL“ – das Ostwestfälische Cluster-Büro, welches sich im Rahmen eigener Projekte und Publikationen regionalpolitischen Arbeitsmarktanforderungen widmet und allgemeine arbeitsmarktpolitische Themen regionalspezifisch betrachtet. Als weiteres Beispiel für die Bekämpfung des Fachkräftemangels durch die regionale Schaffung von bildungspolitischen Programmen können die Programmierschule 42

⁴¹ Siehe dazu: <https://www.spiegel.de/lebenundlernen/schule/bildungsstudie-zahl-der-schueler-ohne-abschluss-steigt-a-1155907.html>

⁴² Siehe u. a. <https://www.deutschlandfunk.de/sozialer-arbeitsmarkt-heil-plant-150-000-gefoerderte-100.html>

⁴³ Siehe dazu: <https://www.welt.de/wirtschaft/article205794663/Foerdert-Arbeitsminister-Heil-Langzeitarbeitslose-falsch.html>

⁴⁴ Siehe dazu: <https://www.zeit.de/wirtschaft/2022-07/sozialer-arbeitsmarkt-sparplan-haushalt-christian-lindner>



und die Fakultät 73 von Volkswagen und Partnern hervorgehoben werden. Solche Programme sollen in Zukunft durch staatliche Institutionen gefördert und unterstützt werden. Die regionalen Cluster und regionale Arbeitsmarktsituation sollen als Ansatz und Instrument für die Bekämpfung des Fachkräftemangels stärker fokussiert, ihre Potenziale evaluiert und sie besser finanziell unterstützt werden.

Schlusswort

Kurze und lange Perspektive

Die in diesem Fachkräftepapier vorgestellten Thesen, Argumente und Lösungsansätze für den Fachkräftemangel sind auch und gerade unter dem Aspekt ihrer zeitlichen Nutzbarkeit zu betrachten. Bildung ist und bleibt das entscheidende Gut, um den Anforderungen einer modernen Industriegesellschaft gerecht zu werden. Bildung ist jedoch keine kurzfristige Maßnahme, die über Nacht den akuten Fachkräftemangel verbessert. Ebenso verhält es sich mit der Weiterbildung, der Arbeitsmigration oder dem Ausbau von Kita-Plätzen. Mehr Fachkräfte zu bilden, braucht also vor allem eines: Zeit.

Zeit, die man bei fast 2 Millionen fehlenden Fachkräften heute nicht hat. Daher muss die Priorität vieler Maßnahmen viel stärker auch unter ihrer zeitlichen Nutzbarkeit, oder in anderen Worten, ihrer Schnelligkeit der Umsetzung gedacht werden. Das bedeutet, dass Weiterbildungen beispielsweise nicht Jahre dauern dürfen, sondern in Monaten gedacht und organisiert werden müssten. Die repräsentativen Umfragen von Civey haben aber auch deutlich gemacht, dass eine zentrale und vor allem schnelle Maßnahme gegen den Fachkräftemangel bereitsteht: Es ist die freiwillige Längerarbeit und deren politische Unterstützung.

Arbeitnehmende können sich in großer Mehrheit vorstellen, im Rentenalter zu arbeiten und Personalverantwortliche können sich vorstellen, sie zu beschäftigen. Dieses demoskopische Bild ist neu und setzt eine 180-Grad-Wende gegen den Jugendwahn und die Frühverrentungswellen der letzten zwei Jahrzehnte. Der Mangel ändert die Perspektive. Für beide Seiten: Den Arbeitgeber und die Arbeitnehmer. Vor dem Hintergrund der Schnelligkeit ist diese Maßnahme der freiwilligen Längerarbeit das kurzfristig effektivste Mittel Fachkräfte im Arbeitsleben zu behalten.