

# Fachkräfte heute für die Zukunft sichern – ein Plädoyer fürs Handeln

Das Problem ist seit langem bekannt, mit der Bundestagswahl Ende September rückte das Thema nun wieder verstärkt in den Fokus: Fachkräftemangel. Der nun vorgelegte Fortschrittsbericht der Bundesregierung zum Fachkräftekonzept überrascht wenig: Trotz Anstrengungen bleibt der Handlungsbedarf enorm. Die Ursachen liegen auf der Hand und auch die Lösungen sind bekannt: Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen und Älteren, Ausbildung und kontinuierliche Weiterbildung und qualifizierte Zuwanderung. Es gibt viel zu tun – für Politik und Unternehmen gleichermaßen. Worauf also warten?

## SCHON HEUTE SIND ENGPÄSSE DEUTLICH ZU SPÜREN

Doch werfen wir zunächst einen Blick auf die Struktur und die Ursachen des Fachkräftemangels: Mit knapp 1,1 Millionen unbesetzten Stellen in diesem Jahr haben wir ein Rekordhoch erreicht. Eine aktuelle Studie des Prognos-Instituts rechnet mit etwa drei Millionen fehlenden Fachkräften bis zum Jahr 2040. Auch wenn sich die Experten über die Höhe der Zahl streiten und es voraussichtlich keinen flächendeckenden Fachkräftemangel – hierfür sind die Unterschiede in den einzelnen Branchen und Regionen zu groß – geben wird, wird es zu Engpässen kommen. Gerade im IT- und Ingenieurbereich sowie in den Pflegeberufen sind diese bereits heute deutlich zu spüren.

Die Ursachen liegen vor allem in unserer zunehmend alternden Gesellschaft. Die geburtenstarken, älteren Jahrgänge scheiden aus dem Arbeitsmarkt aus. Die entstehenden

Lücken können durch die jüngeren, geburtenschwächeren Jahrgänge nicht gefüllt werden. Hinzu kommen veränderte Anforderungen an Berufsbilder durch die Digitalisierung. Wir sind der Überzeugung: Die Arbeit wird uns nicht ausgehen. Sie wird sich aber – in vielen Bereichen grundlegend – verändern. Hierauf müssen wir reagieren. Die Potenziale dafür haben wir.

## WIR MÜSSEN DIE VORHANDENEN, JUNGEN POTENZIALE ENTSPRECHEND QUALIFIZIEREN

Sieht man sich die Zahlen im Ausbildungs- und schulischen Bereich genauer an, verdeutlicht sich das Problem: Im vergangenen Jahr sind etwa 150 000 Bewerberinnen und Bewerber leer ausgegangen, trotz zahlreicher, unbesetzter Stellen. Unternehmen bemängeln immer häufiger, dass die Qualifikationen der potenziellen Auszubildenden nicht den Anforderungen an die Ausbildungsberufe entsprechen. Entgegen der Kultusministerkonferenz geht die Bertelsmann Stiftung davon aus, dass die Zahl der Schülerinnen und Schüler bis 2025 aufgrund einer steigenden Geburtenrate und Zuwanderung um eine Million steigt statt sinkt. Die Potenziale sind damit durchaus vorhanden, die Schülerinnen und Schüler müssen aber frühzeitig entsprechend qualifiziert werden. Dies gilt in besonderem Maße für sozial benachteiligte und lernschwache Jugendliche. In Anbetracht der Anforderungen durch die Digitalisierung und der noch immer vergleichsweise geringen Bildungsausgaben darf ernsthaft daran gezweifelt werden, ob hier bereits die passenden Maßnahmen ergriffen wurden. Auch der Bildungsföderalismus und

die damit verbundenen Unterschiede in den Lehrplänen müssen kritisch hinterfragt werden.

## WIR BRAUCHEN MEHR FLEXIBLE ARBEITSMODELLE – FÜR ALLE

Doch nicht nur die Qualität und der Umfang der schulischen Bildung müssen weiter ausgebaut und die Ausstattung der Schulen verbessert werden. Auch die kontinuierliche Weiterbildung und Qualifizierung – gerade von älteren Berufstätigen – sind unumgänglich. Wir müssen die Arbeitskräfte von heute zu den Anforderungen von morgen vorbereiten, zum anderen uns aber auch deren veränderten Bedürfnissen anpassen. Dies gilt zunehmend für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wenn wir sie und damit ihr Wissen und ihre Erfahrungen länger im Betrieb halten wollen, sind wir als Personalmanagement gefragt, flexible Lösungen zu finden und umzusetzen. Gleiches gilt für Frauen mit, aber auch ohne Kinder – ein noch immer nicht ausgeschöpftes Potenzial. In der Regel nehmen Frauen knapp zwölf Monate Elternzeit in Anspruch. Auch bei den Erwerbstätigen, die aufgrund pflegebedürftiger Angehöriger beruflich kürzer treten müssen, sind es in der Regel die Frauen, die dies tun. Der berufliche Wiedereinstieg nach einer Auszeit fällt vielen schwer.

Zwei Lösungsvorschläge: Wir bauen die – ganztägige – Kinderbetreuung weiter aus und sorgen damit für die notwendigen Rahmenbedingungen. Und wir stellen uns die Frage: Wie effektiv ist eine starre 40-Stunden-Woche noch im Jahr 2017? Während



für den ersten Vorschlag eindeutig der Gesetzgeber in der Pflicht ist, können wir als Personaler beim zweiten viel bewegen. Flexible Arbeitsmodelle – hinsichtlich Arbeitszeit und –ort – kommen am Ende jedem Mitarbeiter, egal ob jung oder alt, Frau oder Mann, Kinder oder nicht, zugute. Positiver Nebeneffekt: Die bestehende Lohnlücke zwischen Frauen und Männern wird an den Ursachen gepackt und abgebaut.

### WIR MÜSSEN FÜR FACHKRÄFTE AUS DEM AUSLAND ATTRAKTIVER WERDEN

Ein weiterer Hebel, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist die Beschäftigung von ausländischen Fachkräften. Seit 2015 sind vor allem viele junge Geflüchtete nach Deutschland gekommen. Mit ihnen tut sich ein nicht unerhebliches Potenzial für den Arbeitsmarkt auf, welches jedoch nicht unmittelbar abgerufen werden kann. Was wir nicht vergessen dürfen: Wir sprechen hier von Menschen, die aus humanitären Gründen ihre Heimat verlassen haben und nicht weil sie spezifische Qualifikationen mitbringen. Mit dem großen Engagement der Unternehmen zur be-

ruflichen Integration in den vergangenen Monaten ist deutlich geworden, dass es sowohl bei der Sprache als auch bei der beruflichen Qualifikation große Defizite gibt. Wir sind hier sicherlich auf einem guten Weg. Im Hinblick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen sehen wir jedoch Nachholbedarf. Hier gilt es, mit bundeseinheitlichen Regelungen den Unternehmen mehr Planungssicherheit zu verschaffen.

Wir sind daher auf zusätzliche Fachkräfte – Hochqualifizierte wie klassische Ausbildungsberufe – aus dem außereuropäischen Ausland angewiesen. Das Interesse scheint bisher jedoch gering zu sein. 2015 sind über die „Blaue Karte EU“ nur etwa 15 000 Hochqualifizierte nach Deutschland gekommen. Nebenbei bemerkt: Der Anteil der Hochqualifizierten an Auswanderern aus Deutschland betrug im selben Jahr 70 Prozent. Regelungen zur Arbeitsmarktintegration gibt es zwar – beispielsweise die Blaue Karte oder die Aufenthaltserlaubnis für eine qualifizierte Beschäftigung –, diese sind jedoch kompliziert und wenig transparent. Wenn wir hier attraktiver werden wollen, müssen wir die bisherigen Möglichkeiten in einem Einwanderungs-

gesetz zusammenfassen und den Menschen die Perspektive geben, auch langfristig zu bleiben. Dies sorgt für Planungssicherheit bei allen Beteiligten.

### DIE LÖSUNGEN SIND BEKANNT – WORAUF WARTEN WIR?

Ein Problem, zahlreiche Lösungen – packen wir es an! Ob Ausbildung, Weiterbildung, Flexibilität in den Arbeitsmodellen oder Zuwanderung, die Beispiele zeigen, dass Politik und Unternehmen gleichermaßen aktiv werden müssen, um dem Bedarf an Fachkräften auch zukünftig gerecht zu werden. Dabei muss das Rad nicht neu erfunden werden. Die Lösungen sind bekannt. Nun liegt es an uns als Personalmanagement, das Thema auch in der neuen Legislaturperiode oben auf der Agenda zu halten.

*Katharina Heuer, Vorsitzende der Geschäftsführung der DGFP e.V.  
069 713785100, heuer@dgfp.de*

*Annalena Bolsinger, Referentin  
DGFP-Hauptstadtbüro  
030 209169943, bolsinger@dgfp.de*

DGFP // lab

## Moving HR – forward, fast and furious

14. – 15. November 2017 // Berlin

Die innovative Plattform für HR-Begeisterte und Zukunftsgestalter

SIND SIE  
DABEI?!



[www.lab.dgfp.de](http://www.lab.dgfp.de)