

Fachkräftemangel ante portas: Die Lösungen sind bekannt!

Ein DGFP // Kommentar zu aktuellen politischen Lösungsansätzen

von Christian Lorenz, Leiter Hauptstadtbüro, und Katharina Heuer, Vorsitzende der Geschäftsführung der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)

Berlin, 26.09.2017 (aktualisiert). Ende August schreckte das Institut Prognos die Republik auf: Nach ihren Berechnungen würden im Jahr 2030 bis zu 3 Millionen qualifizierte Kräfte in Deutschland fehlen, im Jahr 2040 bereits 3,9 Millionen, so die Experten. Besonders groß werde die Lücke bei Menschen mit einer Berufsausbildung sein, aber auch bei Hochschulabsolventen herrsche Mangel. Der Grund für die Misere ist schnell ausgemacht: unsere älter werdende Gesellschaft. Trotz leicht steigender Geburtenrate gehen mehr Menschen in den Ruhestand als junge Fachkräfte auf den Arbeitsmarkt nachrücken.

Wer jetzt auf Roboter und Algorithmen hofft, wird enttäuscht. Zwar ändern sich in Zukunft die notwendigen Kompetenzprofile der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erheblich, die Arbeit komplett abnehmen werden uns die digitalen Kollegen aber nicht.

Kein Problem von morgen: Handlungsbedarf schon heute

Ob die aktuellen Zahlen nun auf die Nachkommastellen stimmen oder nicht, ist fast unerheblich. Weitgehende Einigkeit besteht unter Experten darin, dass wir mittelfristig deutlich mehr qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer suchen als auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Wer sich bei deutschen Unternehmen umhört, bekommt vor allem von kleinen und mittelständischen Unternehmen die Rückmeldung, dass sie in bestimmten Bereichen bereits heute händeringend nach guten Leuten suchen.

Der Blick in die Arbeitslosenstatistik belegt dies: Mit rund 2,5 Millionen Arbeitslosen bzw. einer Arbeitslosenquote von 5,9 Prozent kommen wir derzeit in Richtung Vollbeschäftigung. Der Arbeitsmarkt ist in vielen Regionen der Republik leergefegt. Gut für Berufseinsteiger und Wechselwillige, weniger gut für die Unternehmen, die suchen. Die Konsequenzen dieser Entwicklung: Aufträge können nicht mehr abgearbeitet, innovative Produkte und Dienstleistungen nicht mehr entwickelt werden. Ob der Wirtschaftsstandort Deutschland damit gleich auf der Kippe steht, sei dahingestellt. Handlungsbedarf jedoch besteht – und zwar nicht erst in zwanzig Jahren, sondern jetzt!

Die Rezepte liegen auf der Hand: Aktivierung, Qualifizierung, Zuzug

Die gute Nachricht ist, dass die Rezepte gegen den prognostizierten Fachkräftemangel grundsätzlich bekannt sind: Aktivierung, Qualifizierung und Zuzug gelten dabei als die entscheidenden Hebel. Dahinter stehen jedoch keine einfachen Aufgaben und schon gar keine Erfolgsgarantie. Auch wenn die Politik nicht allein verantwortlich ist für die Bewältigung dieser Herausforderung, liegt es doch ganz maßgeblich an ihr, die passenden Rahmenbedingungen zu setzen.

Die kommende Bundesregierung, wahrscheinlich ein Jamaik-Bündnis, kann und muss daher die Weichen richtig stellen. Das braucht Mut und die notwendigen Kompromisse. Ganz einfach dürfte das, je nach Koalition, aber sicher nicht werden.

Stichwort „Aktivierung“

Einen Teil der Lösung kennen viele Unternehmen schon, sogar persönlich. Die Rede ist von Beschäftigten, die nur in Teilzeit oder gar nicht mehr arbeiten. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten hat sich in den letzten zwanzig Jahren fast verdoppelt, auf nunmehr gut 15 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Zahl der Vollzeitkräfte dagegen ist auf 24 Millionen leicht gesunken. Auch die durchschnittlich gearbeiteten Wochenstunden sind auf 30 zurückgegangen. Durchaus Luft nach oben also.

Die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung sind ganz unterschiedliche: Ein Teil der Menschen will gar nicht in höherem Stundenumfang arbeiten. Sie setzen ihre Prioritäten anders, und auch ihre ökonomische Situation lässt dies zu. Diese Menschen zu aktivieren, dürfte schwerfallen. Sie können und wollen sich die Teilzeit, vielleicht auch die Auszeit oder Nicht-Berufstätigkeit schlicht leisten.

Ein weiterer Teil jedoch würde gerne (mehr) arbeiten, kann es aber nicht, da die Rahmenbedingungen es nicht zulassen bzw. eine Tätigkeit sich nicht lohnen würde. Ihnen fehlt es beispielsweise an umfassenden und bezahlbaren Betreuungsangeboten für ihre Kinder oder an der entsprechenden Unterstützung für pflegebedürftige Angehörige. Hier ist aus Sicht der Politik und Unternehmen durch kluge Konzepte wahrscheinlich am meisten zu holen. Im Fokus der kommenden Regierung müssen neben dem fast schon obligatorisch geforderten Ausbau der Kinderbetreuung daher auch überzeugende Ideen für die Pflege kranker und alter Angehöriger stehen.

Gefragt sind zudem auch Konzepte, wie Arbeiten mobiler und flexibler gestaltet werden kann, so dass sich Familie und Beruf besser miteinander besser verbinden lassen. Fast alle Parteien haben diesen Aspekt im zurückliegenden Wahlkampf in den Blick genommen, mit unterschiedlichen Ansätzen von Flexibilisierung bis Wahlarbeitszeitgesetz.

Und noch eine Überlegung: Wer Frauen als diejenigen, die zumeist Teilzeit arbeiten, motivieren will, mehr oder überhaupt zu arbeiten, muss ihnen zeigen, dass es sich lohnt – nicht nur ökonomisch, sondern auch karrieretechnisch. Die Frauenquote für Aufsichtsräte, wie in der vergangenen Legislaturperiode eingeführt, ist da sicherlich nur ein kleiner Baustein. Es bleibt abzuwarten, mit welchen Konzepten eine künftige Koalition hier punkten möchte.

Viele Teilzeitarbeitende, ob Frauen oder Männer, würden aber auch heute schon gern mehr arbeiten, haben jedoch nicht die Möglichkeit ihre Stunden zu erhöhen. Das von der SPD geforderte Rückkehrrecht aus der Teilzeit in die Vollzeit scheiterte vor einigen Monaten am Widerstand der Union. Auch hier braucht es also neue Ideen und Anläufe. Fest steht: Gut qualifizierte Arbeitskräfte dürften es in Zukunft durchaus leichter haben, ihren Wunsch nach einem Mehr an Arbeitsstunden durchzusetzen – im eigenen Unternehmen oder auf einer neuen Stelle.

Stichwort „Qualifizierung“

Trotz sinkender Arbeitslosenzahlen bleibt die Zahl der Langzeitarbeitslosen mit gut einer Million Menschen relativ konstant. Dies sind Menschen, die von der guten Konjunktur aus unterschiedlichen Gründen nicht profitieren können und über längere Zeit auf Transfereinkommen angewiesen sind. Und noch eine Zahl gibt zu denken: Im letzten Jahr sind etwa 150.000 Bewerberinnen und Bewerber bzw. potenzielle Lehrlinge leer ausgegangen, trotz der zahlreichen unbesetzten Stellen. Grund ist die mangelnde Qualifikation der Schulabgänger. Beide Gruppen für den Arbeitsmarkt zu aktivieren, heißt in allererster Linie, sie entsprechend zu qualifizieren. Ein Problem, das die Politik in den kommenden vier Jahren verstärkt angehen muss.

Streitpunkte gibt es genug: Wie viel Geld sind wir bereit, in die (weitere) Qualifizierung dieser Menschen zu investieren? Wird der Bund in Zukunft beim Thema Bildung eine stärkere Rolle spielen als bisher? Welche Aufgabe wird die Bundesagentur für Arbeit übernehmen, die vor dem Hintergrund sinkender Arbeitslosenzahlen neue Betätigungsfelder suchen muss?

Stichwort „Zuzug“

Der Zuzug von Menschen nach Deutschland ist einer der kontroversesten Punkte in der derzeitigen Fachkräftedebatte. Die gesellschaftliche Diskussion der letzten beiden Jahre und nicht zuletzt der Einzug der AfD in den Bundestag zeigen, welche Sprengkraft das Thema besitzt. Unabhängig von der Stimmungslage im Land sind sich die meisten Experten jedoch einig, dass wir das Problem des Arbeitskräftemangels ohne qualifizierten Zuzug nicht bewältigen können.

Klar unterschieden wird zwischen Einwanderung und dem Recht auf Schutz und Asyl, also zwischen den Menschen, die wir gezielt zu uns einladen, gar anwerben, und denen, die bei uns Schutz vor Gewalt und Verfolgung suchen.

Das Recht auf Asyl stellt keine der etablierten Parteien grundsätzlich in Frage. Bei der gezielten Einwanderung unterscheiden sich die Ansätze der Parteien hingegen durchaus. Ähnlich wie die Grünen und die FDP spricht sich die SPD klar für ein modernes Einwanderungsgesetz aus: „Wir wollen ein flexibles und an der Nachfrage nach Fachkräften orientiertes Punktesystem nach kanadischem Modell einführen“, hieß es im Wahlprogramm der Sozialdemokraten. Berücksichtigt werden sollen bei der Entscheidung, ob jemand nach Deutschland einwandern kann, Kriterien wie berufliche Abschlüsse, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse, Alter und Integrationsfähigkeit. Die Grünen fordern darüber hinaus die Möglichkeit eines „Spurwechsel“ zwischen Asyl- und Einwanderungsrecht, der aus ihrer Sicht dabei hilft, langfristig Fachkräfte zu gewinnen.

Die Union bleibt mit ihren Forderungen deutlich hinter denen der anderen drei genannten Parteien zurück. Sie fordert kein klassisches Einwanderungsgesetz. Vielmehr will sie die bestehenden Regelungen in einem „Fachkräfte-Zuwanderungsgesetz“ zusammenfassen und, wo nötig, „effizienter gestalten“.

Die Chancen auf ein modernes Einwanderungsgesetz, das gezielt auf die Anwerbung von Fachkräften setzt und deutlich über die heutige BlueCard hinausgeht, hängen damit entscheidend vom Ausgang der Koalitionsverhandlungen ab. Die Chancen stehen nicht zu schlecht.

Noch ein Wort zu den Menschen, die in der jüngsten Vergangenheit zu uns gekommen sind. Die Große Koalition hat in den letzten beiden Jahren mit Blick auf die Integration in den Arbeitsmarkt einiges geleistet, bei weitem aber noch nicht genug. Notwendig ist unter anderem eine bessere Verknüpfung der berufsbezogenen Sprachkurse mit den unterschiedlichen Integrationsmaßnahmen in den Betrieben. Jedem sollte darüber hinaus eine Kompetenzfeststellung ermöglicht werden. Hier sollte von der künftigen Koalition noch mehr zu erwarten sein.

Die Politik wird das Problem nicht alleine lösen

Ohne Frage: Die Politik wird das Problem des Fachkräftemangels nicht alleine lösen können. Es ist eine Aufgabe, bei der auch Gesellschaft und Wirtschaft in hohem Maße gefordert sind. Welchen Stellenwert wird Arbeit haben? Wie viel Einwanderung akzeptieren wir? Wie viel Geld geben wir für Betreuung und Pflege aus? Welche Fortschritte machen wir beim Arbeitsschutz und der technischen Unterstützung von Tätigkeiten? Die übergreifenden Antworten auf diese und ähnliche Fragen werden zeigen, wer wie viel und wie lange arbeiten kann. Ob es am Ende reicht, den prognostizierten Fachkräftemangel zu vermeiden oder zumindest abzuschwächen, wird man wohl erst in der Rückschau bewerten können. Im nächsten Koalitionsvertrag müssen – so viel steht fest – auch zu diesem Thema wichtige Weichen gestellt werden.

Christian Lorenz, Leiter Hauptstadtbüro der DGFP e.V.,
030 / 2091699-41, c.lorenz@dgfp.de

Die **Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)** ist seit 65 Jahren das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Begeisterte. In unserem Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerne ebenso wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratungen sowie zahlreiche Persönlichkeiten aus dem Human Resources Management. Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen, begleiten Personaler in ihrer Karriere und sind die Stimme des HR Managements gegenüber Politik und Gesellschaft. Der persönliche Erfahrungsaustausch steht im Zentrum unserer Arbeit. Hier engagieren sich jährlich über 4.000 HR-Entscheider und HR-Manager in rund 100 Erfa-Gruppen. Darüber hinaus bieten wir anerkannte Aus- und Weiterbildungsprogramme zu HR- und Führungsthemen an. In unseren Studien und Publikationen bündeln wir aktuelles HR-Wissen. Gemeinsam mit unseren Mitgliedern gestalten wir so die Arbeitswelten von heute und morgen. Weitere Informationen finden Sie auf www.dgfp.de und auf unseren Social-Media-Kanälen.