

Fachkräfte gesucht

Gut ausgebildete Fachkräfte sind eine Grundlage für Wirtschaftskraft, Wohlstand und Zukunftsfähigkeit eines Landes. Deutschland hat einen stabilen Arbeitsmarkt mit hohen Erwerbsraten und geringer Arbeitslosigkeit. Doch die Gesellschaft altert und die Arbeitswelt wird immer digitaler. Das hat Auswirkungen auf die Beschäftigungsstruktur. Fachkräftesicherung bedeutet, auf diesen Wandel vorbereitet zu sein.

Die positive Entwicklung des Arbeitsmarktes hat dazu geführt, dass immer mehr sozialversicherungspflichtige Jobs entstanden sind. In manchen Regionen oder Branchen haben Unternehmen bereits Schwierigkeiten, geeignete Fachkräfte zu finden. Solche Personalengpässe könnten sich in Zukunft verstärken. Auf dem Arbeitsmarkt müssen drei große Herausforderungen bewältigt werden:

1. globaler Wettbewerb und international vernetzte Märkte
2. demografischer Wandel hin zu einer älter werdenden Gesellschaft
3. Digitalisierung in fast allen Arbeitsbereichen – dies erfordert eine hohe Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Mitarbeitern.

Die Bundesregierung will daher Rahmenbedingungen schaffen, um Potentiale für den Arbeitsmarkt zu gewinnen: Förderung der Weiterbildung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie, oder Fachkräftenwerbung aus dem Ausland. Dabei gilt es auch, die Sozialpartner (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) zusammenzubringen und die Forschung auf diesem Gebiet zu unterstützen.

Quellen: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesregierung

Fallbeispiele: Fachkräftesicherung in kleinen und mittleren Unternehmen

Altersstrukturanalyse

Welche Personalpolitik ist sinnvoll, wenn die Belegschaft immer älter wird und ein Generationswechsel bevorsteht? Der mittelständische Reifenhersteller Wicke GmbH + Co. KG hat Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement, Wissens- und Erfahrungstransfer und zur Nachwuchssicherung ergriffen. Die Firma hat in technische Hilfsmittel wie Kräne und Hubhilfen investiert und ihren Mitarbeitern Gesundheitsschulungen angeboten. Sie setzt zudem auf ihre älteren Fachkräfte, die den Nachwuchs intensiv betreuen und einarbeiten. Um junge Mitarbeiter zu finden, kooperiert das Unternehmen mit Schulen und Universitäten und wirbt dort gezielt Nachwuchs an.

Digitalisierung und lebenslanges Lernen

Wie kann sich ein Unternehmen umstellen, wenn die Kunden immer mehr digitales Know-how einfordern? Der Anlagenbauer Münstermann bringt Jung und Alt zusammen, um die Herausforderungen der Digitalisierung zu meistern. In altersgemischten Teams bringen die Älteren ihre Erfahrungen ein während die Jüngeren als „digital natives“ Ideen für digitale Innovationen beisteuern. Dabei ist ein neues Betriebsklima entstanden: weniger Hierarchie und mehr offene Diskussion. Die Mitarbeiter lernen auch bei Auslandsaufenthalten, offen für Neues zu sein: neue Arbeitsweisen, neue Sprachen, neue Kulturen.

Quelle: Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, www.kofa.de

Vier Zahlen zum demografischen Wandel und zu Fachkräftengpässen

38

Prozent der Bevölkerung

werden im Jahr 2050 voraussichtlich über 60 Jahre alt sein (rund 28 Millionen Menschen).

5-11

Millionen weniger Erwerbspersonen

wird es in Deutschland bis zum Jahr 2060 geben – je nachdem, wie viel durch Zuwanderung ausgeglichen werden kann.

82

Berufsgattungen bundesweit

sind mit Fachkräftengpässen konfrontiert, zusätzlich gibt es 38 regionale Engpassberufe in Bundesländern.

61

Prozent der Unternehmen

sehen den Fachkräftemangel bereits heute als Risiko für ihre Geschäftsentwicklung an.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Bundesministerium der Finanzen, Bundesagentur für Arbeit, Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Arbeitsaufträge

1. a) Erläutern Sie, warum es in Deutschland zukünftig Personalengpässe geben könnte. Beschreiben Sie für jeden Aspekt die Ursachen und mögliche Folgen. b) Nennen Sie Beispiele, auf welche Weise Betriebe konkret von diesen Entwicklungen betroffen sind und wie sie gegensteuern können.
2. Begründen Sie, welche Folgen ein starker Fachkräftemangel für die deutsche Wirtschaft und Gesellschaft haben kann. Leiten Sie daraus ab, warum Fachkräftesicherung ein politisches Handlungsfeld ist.
3. a) Arbeiten Sie mithilfe des Schaubildes „Fachkräfte gesucht“ unter www.sozialpolitik.com/materialien heraus, welche Ziele die Bundesregierung mit ihren Maßnahmen zur Fachkräftesicherung verfolgt. b) Erörtern Sie, wie diese Schritte einem Fachkräftengpass entgegenwirken können.
4. Gibt es Fachkräftengpässe in Ihrer Region? Führen Sie in Partnerarbeit ein Interview in einem lokalen Betrieb durch, und befragen Sie zuständige Personen. Werten Sie die Umfrageergebnisse anschließend gemeinsam aus. Welche Probleme und Lösungen werden genannt?