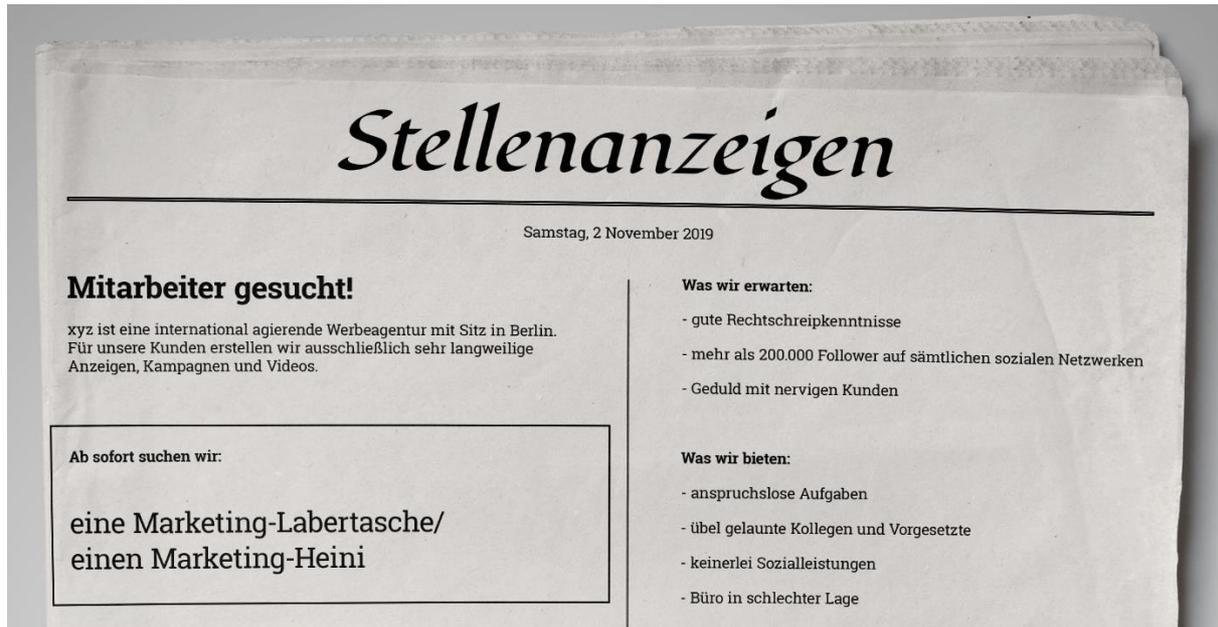


FACHKRÄFTESICHERUNG



Viele Unternehmen beklagen, dass sie aufgrund von Fachkräftemangel freie Stellen nicht besetzen können. Einige versuchen deshalb durch besonders außergewöhnliche Stellenanzeigen Aufmerksamkeit zu wecken, um Auszubildende und Mitarbeiter*innen zu finden.

Was ist dran am Fachkräftemangel?

In der Arbeitsmarktforschung wird von Fachkräftemangel gesprochen, wenn es im Verhältnis zur Arbeitsnachfrage (Stellenangebote) zu wenige passend qualifizierte Arbeitskräfte und zu wenige den Anforderungen entsprechend qualifizierbare Arbeitskräfte gibt. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Fachkräftemangel zu messen. Die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit wird regelmäßig veröffentlicht und bezieht verschiedene Indikatoren (Zahl der offenen Stellen, Zahl der arbeitslosen Fachkräfte, weitere Informationen) ein. Die Daten bilden den Markt zu einem wesentlichen Teil ab, aber nicht vollständig, weil beispielweise nicht alle Stellen der Arbeitsagentur gemeldet werden.

Fachkräfte	Spezialist*innen	Expert*innen
(Berufsausbildung)	(Meister, Fachschulabschluss, Bachelor ohne Berufserfahrung)	(Master, Diplom, Bachelor mit Berufserfahrung)
Berufe in der <ul style="list-style-type: none"> • Baustoffherstellung • Kunststoffherstellung • industriellen Gießerei Metallbearbeitung	Berufe in der <ul style="list-style-type: none"> • Holzbearbeitung • Metallbearbeitung • Automatisierungstechnik • Elektrotechnik Aufsicht in Fahrzeug-, Flugzeug- und Schiffbau	Berufe in der <ul style="list-style-type: none"> • Automatisierungstechnik • Technischen Informatik • IT-Anwendungsberatung • Softwareentwicklung Aufsicht Bauplanung Ärztinnen/Ärzte

Quelle: Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit, Juni 2019

Die Auswertung der Bundesagentur für Arbeit zeigt Engpässe in verschiedenen Berufsgruppen. Diese fallen aber regional auch unterschiedlich aus. Von einem flächendeckenden Fachkräftemangel kann derzeit nicht die Rede sein. Durch Digitalisierung, Globalisierung und demografischen Wandel wird sich der Arbeitsmarkt in den nächsten Jahren aber weiter verändern. Arbeitsplätze fallen weg, neue

FACHKRÄFTESICHERUNG

Berufsfelder entstehen. Dadurch können Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel gleichzeitig auftreten. Um dem entgegenzuwirken, wird vor allem auf Qualifizierung und Weiterbildung gesetzt. Arbeitnehmer*innen sollen damit die Kompetenzen erwerben, um auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein.

Gleichzeitig sind die Arbeitgeber*innen gefragt, die Arbeitsbedingungen attraktiv für interessierte Bewerber*innen zu gestalten. Gewerkschaften kritisieren Unternehmen mit Nachwuchssorgen, nicht genug für die Arbeitszufriedenheit zu tun, etwa indem zu viele Überstunden anfallen oder die Arbeitszeit nicht flexibel gestaltet wird.

Wo Fachkräfte gesucht werden, sind die Aussichten für Berufseinsteiger*innen gut. Die Auswahl an möglichen Arbeitgeber*innen ist groß und die Chancen auf einen Job mit gutem Einkommen und positiven Arbeitsbedingungen steigen. Lebenslanges Lernen gehört dazu, um die eigene Qualifikation aktuell zu halten und beschäftigungsfähig zu bleiben.

Arbeitsaufträge

1. Was können Politik, Unternehmen und Beschäftigte tun, um für ausreichend Fachkräfte zu sorgen? Schreiben Sie fünf Maßnahmen auf.
2. Diskutieren Sie: Wie lassen sich widersprüchlich wirkende Presseberichte erklären, die von Jobabbau auf der einen und von Fachkräftemangel auf der anderen Seite sprechen?
3. Als Geschäftsführer*in einer Firma suchen Sie eine*n Auszubildende*n. Entwerfen Sie eine Stellenanzeige, mit der Sie geeignete Bewerber*innen ansprechen wollen. Welche anderen Möglichkeiten fallen Ihnen ein, um eine*n Auszubildende*n zu finden?

FACHKRÄFTESICHERUNG

Lehrerseite

Um Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit auch zukünftig zu sichern, sind ausreichend Fachkräfte wichtig. Während die [Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit](https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Footer/Top-Produkte/Fachkraefteengpassanalyse-Nav.htm) (vgl.: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Footer/Top-Produkte/Fachkraefteengpassanalyse-Nav.htm>) die aktuelle Situation darstellt, wird durch das [Fachkräftemonitoring](https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Fachkraeftesicherung/daten-und-fakten.html) (vgl. <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Fachkraeftesicherung/daten-und-fakten.html>) des BMAS eine Projektion der Arbeitsmarktentwicklung vorgenommen. Das Ziel ist die rechtzeitige Identifikation von mittel- und langfristigen beruflichen Passungsproblemen (2025-2035).

Laut dieser Vorhersage von Wissenschaftlern für das BMAS werden durch einen beschleunigten Strukturwandel (demografischer Wandel, Digitalisierung, Globalisierung) bis 2025 1,3 Mio. Arbeitsplätze wegfallen, aber 2,1 Mio. neue Arbeitsplätze entstehen. Der Jobabbau findet nicht in den Bereichen statt, in denen Fachkräfte gebraucht werden. Daraus kann Arbeitslosigkeit bei gleichzeitigem Fachkräftemangel entstehen. Um das sogenannte Skills Mismatch zu bewältigen, sind vor allem Weiterbildung und Qualifizierung entscheidend. Arbeitnehmer*innen sollen damit die Kompetenzen erwerben, um auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Die [Fachkräftestrategie der Bundesregierung](https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/fachkraeftestrategie-1563172) (vgl. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/fachkraeftestrategie-1563172>) setzt auf in- und ausländische Fachkräfte- und Beschäftigungspotenziale.

Wenn Fachkräfte gesucht werden, steigen die Chancen von Arbeitnehmer*innen auf einen Job mit gutem Einkommen und positiven Arbeitsbedingungen, da Arbeitgeber*innen Beschäftigte für sich gewinnen möchten. Für die Schüler*innen sind das gute Aussichten. Ängste können bei denen entstehen, die sich von den Anforderungen an Flexibilität und Weiterbildung überfordert fühlen.

Lösungsvorschläge

1. Mögliche Maßnahmen:

- Abbrecherquote in Schule, Ausbildung und Studium verringern
- Berufsberatung und Berufsorientierung stärken
- Weiterbildung als zentrales Element, um die Beschäftigungsfähigkeit in Deutschland zu erhöhen ([Nationale Weiterbildungsstrategie](https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Nationale-Weiterbildungsstrategie/nws-artikel.html), vgl.: <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Nationale-Weiterbildungsstrategie/nws-artikel.html>)
- Erwerbstätigkeit von älteren Menschen, Menschen mit Behinderungen und Frauen fördern, indem z.B. mehr Frauen in Vollzeit arbeiten
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern
- Überwindung von geschlechtsspezifischen Rollenmustern bei der Berufswahl
- Lohnerhöhungen
- Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt
- Deutschland für Fachkräfte aus der EU und aus Drittstaaten attraktiver machen, z.B. durch leichtere Anerkennung von Abschlüssen
- [Fachkräfteeinwanderungsgesetz](https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2018/fachkraefteeinwanderungsgesetz.html) (vgl.: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2018/fachkraefteeinwanderungsgesetz.html>, z.B. Wegfall der Vorrangprüfung und der Begrenzung auf Engpassberufe)

Jobabbau findet nicht in den Bereichen statt, in denen Fachkräfte gebraucht werden. Wenn die Qualifikation der vorhandenen Arbeitskräfte nicht zu den Anforderungsprofilen der offenen Stellen passt, wird von „Mismatch-Arbeitslosigkeit“ gesprochen. Auch regionale Ungleichgewichte spielen eine Rolle, da Arbeitssuchende nicht automatisch republikweit vermittelt werden können.

Beispiel: Wenn durch das Ende des Kohleabbaus in der Lausitz Bergleute ihren Job verlieren, beginnen diese nicht nahtlos eine neue Tätigkeit in der Altenpflege in Bayern.

Manche Berufe können durch Digitalisierung leichter ersetzt werden als andere (z.B. Buchhaltung/Controlling). In anderen Bereichen wie der Pflege steigt der Fachkräftebedarf durch die demografische Entwicklung besonders an.

.kreative Schüler*innenlösung

- Beispiele für weitere Möglichkeiten

FACHKRÄFTESICHERUNG

- Messen und Jobbörsen
- Prämien für eigene Mitarbeiter*innen, die Interessent*innen anwerben
- Nutzung sozialer Medien
- Kontakte mit örtlichen Schulen knüpfen