



Drei Hebel für die Fachkräftesicherung

Bundesagentur für Arbeit



Vanessa Ahuja

An den ereignisreichen vergangenen Sommer erinnern Sie sich bestimmt. Nicht nur wegen der Folgen des erschütternden Krieges in der Ukraine, Lieferengpässen, hohen Energiepreisen und langen Phasen wetterbedingter Trockenheit. Auch lange Schlangen am Flughafen, reduzierte Öffnungszeiten im Lokal oder das Warten auf einen Handwerker sind Eindrücke aus dieser Zeit. Es greift zu kurz, dies als reine Anlaufschwierigkeit nach der akuten Phase der Coronapandemie einzuordnen. Erstmals hat sich der Personalengpass ganz real gezeigt.

Kosmetische Korrekturen helfen nicht weiter, denn der demografische Wandel verändert den Arbeitsmarkt. Ohne neue Akzente würde das Erwerbspersonenpotenzial bis zum Jahr 2035 um sieben Millionen Menschen sinken, berechnet unser Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Das ist keine dystopische Zukunftsmusik, sondern beginnende Realität. Sie kennen das aus praktischer Erfahrung. Laut einer Befragung Ihres Verbands sind aktuell 340.000 Stellen unbesetzt, jede zweite Freiberuflerin oder Freiberufler fürchtet Schwierigkeiten bei der Personalsuche. Unsere Daten verdeutlichen das ebenso. Für mittlerweile 148 Berufe definieren wir einen Engpass, die Zahl der offenen Stellen ist trotz der wirtschaftlichen Unsicherheiten hoch, es braucht mehr Zeit, die passende Bewerberin oder den passenden Bewerber für eine offene Stelle zu finden.

Gesamtgesellschaftliches Miteinander

Wie können wir dem sich weiter zuspitzenden Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel begegnen? Es bedarf eines gesamtgesellschaftlichen Miteinanders, denn kein Arbeitsmarktpartner kann das isoliert lösen. Ich sehe drei Hebel:

1. Wichtig ist es, das inländische Erwerbspersonenpotenzial zu erschließen. Zwei Beispiele: Die Erwerbsquote der Frauen ist im Vergleich zu den Männern geringer. Zudem liegt die Teilzeitquote der Frauen bei rund 50 Prozent. Wenn der Rahmen stimmt, also etwa eine gute Kinderbetreuung, entsteht hier mehr Arbeitsvolumen. Auch Menschen über 55 Jahre haben es im Falle des Übergangs in die Arbeitslosigkeit schwer, wieder beruflich durchzustarten. Trotz häufig besserer Qualifikation verharren sie länger in Arbeitslosigkeit. Auch hier sehe ich Chancen.

2. Derzeit sind rund 2,5 Millionen Menschen arbeitslos. Da drei von vier gemeldeten Stellen auf Fachkräfte abzielen, aber maximal die Hälfte der Arbeitslosen eine solche Stelle sucht, bleibt die genaue Passfähigkeit von Angebot und Nachfrage eine Illusion. Das gilt auch deswegen, weil gerade Langzeitarbeitslose persönliche Lebenslagen aufweisen, die eine sofortige Integration in den Arbeitsmarkt zunächst erschweren.

Und doch gibt es auch für von Arbeitslosigkeit betroffene Menschen gute Chancen. Eine solide Qualifikation ebnet häufig den Weg in den Arbeitsmarkt. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) investiert deswegen jährlich über zwei Milliarden Euro in Weiterbildung und Qualifizierung. Im Jahr 2021, die Jahreszahlen für das vergangene Jahr liegen noch nicht vor, haben wir 234.000 Weiterbildungen für Arbeitslose gefördert. Die neuen gesetzlichen Regeln zum Bürgergeld setzen ab diesem Jahr mit dem Weiterbildungsgeld zudem einen finanziellen Anreiz, sich diesem Kraftakt zu stellen. Davon erhoffen wir uns einen Motivationsschub.

3. Wir brauchen Fach- und Arbeitskräfte aus Drittstaaten. In den vergangenen Jahren arbeiteten viele Menschen aus der Europäischen Union (EU) in Deutschland. Da auch in diesen Ländern Arbeitskräfte knapp werden und zudem das Lohnniveau auch dort steigt, wird die Migration aus der EU eher abnehmen. Die Bundesregierung wird auch deswegen in diesem Jahr das Fachkräfteinwanderungsrecht modernisieren. In der Differenz zwischen Ein-



Zu einem ersten Austausch kamen Vanessa Ahuja, seit Mai 2022 Vorstand »Leistungen und Internationales« der Bundesagentur für Arbeit, und BFB-Präsident Friedemann Schmidt am 10. Oktober 2022 beim BFB in Berlin zusammen.

wanderung und Abwanderung brauchen wir jährlich ein positives Wanderungssaldo von 400.000 Personen, damit der Arbeitsmarkt auch in Zukunft funktioniert. Um es klar zu sagen: Selbst wenn beim inländischen Potenzial alle Hebel greifen, wird das aus demografischen Gründen nicht genügen, um den Fachkräftebedarf zu decken.

Es braucht eine Willkommenskultur

Ich werbe dafür, sich diesem Weg zu öffnen. Es braucht eine Willkommenskultur, bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, in der Politik und der Gesellschaft. Denn wir stehen im Wettbewerb mit anderen Staaten, die ebenso händierend Fachkräfte suchen. Die BA wird sich über ihre Lotsenrolle einbringen und das Beratungsgeschäft weiter ausbauen. Bereits jetzt beraten wir monatlich virtuell bis zu 15.000 ausländische Fachkräfte zu Arbeitsmöglichkeiten in Deutschland oder Anerkennungsverfahren von Berufen. Die Online-Angebote wollen wir weiter ausbauen und bauen insgesamt auch auf eine öffentliche Finanzierung. Denn das Anwerben von Fachkräften ist eine gesellschaftliche Aufgabe, die nicht nur von beitragszahlenden Beschäftigten sowie den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern finanziert werden sollte.

Wenn alle drei Hebel greifen, stehen für den deutschen Arbeitsmarkt auch in den kommenden Jahren die dringend benötigten Fach- und Arbeitskräfte bereit. ■

Vanessa Ahuja ist Vorständin für Leistungen und Internationales bei der Bundesagentur für Arbeit (BA).