

# Fachkräftemangel. Ein neues, demographisch bedingtes Phänomen?

## Abstracts

### Fachkräftemangel. Ein neues, demographisch bedingtes Phänomen?

Dezembertagung des Arbeitskreises "Städte und Regionen" der DGD in Kooperation mit dem BBSR

**8. Dezember - 9. Dezember 2011 in Berlin**

Dezembertagung des Arbeitskreises "Städte und Regionen" der DGD  
in Kooperation mit dem BBSR

**8. Dezember - 9. Dezember 2011 in Berlin**

## Fachkräftemangel. Ein neues, demographisch bedingtes Phänomen?

Dezembertagung des Arbeitskreises "Städte und Regionen" der DGD in Kooperation mit dem BBSR

8. Dezember - 9. Dezember 2011 in Berlin

*Karl Brenke, DIW Berlin*

### **Gibt es in Deutschland einen Fachkräftemangel?**

„Mangel“ ist ein Begriff, der zu bestimmten Gegebenheiten statistischer Gesellschaften passt. Für kapitalistische Systeme ist eher unangemessen, denn diese zeichnen sich durch eine große Anpassungsfähigkeiten bei sich abzeichnenden Knappheiten aus.

Die Debatte um einen hierzulande etwaig vorhandenen „Fachkräftemangel“ ist insofern borniert, als lediglich den deutschen Arbeitsmarkt in die Perspektive nimmt. Relevant ist tatsächlich der Arbeitsmarkt der EU, denn es besteht für die Arbeitskräfte aus der EU weitgehend Freizügigkeit.

Mit Blick auf das Arbeitskräfteangebot wird immer wieder die demografische Entwicklung als ein begrenzender Faktor angebracht. Das ist berechtigt, denn tatsächlich hängt der Umfang des Erwerbspotentials von der natürlichen Bevölkerungsbewegung ab. Sie ist aber nicht die alleinige Einflussgröße; abgesehen von Wanderungen kommt die Erwerbsneigung hinzu. Die Erwerbsbeteiligung ist im letzten Jahrzehnt erheblich gewachsen und hat den Rückgang bei der Zahl der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter weit mehr als kompensieren können. Wächst die Erwerbsneigung in Deutschland weiter und passt sie sich etwa an die in der Schweiz an, dürften auch in den nächsten 10 bis 20 Jahren keine gewichtigen produktionshemmenden Engpässe bei der Quantität des Arbeitskräftepotentials auftreten.

Gegenwärtig sind für die Bundesrepublik keine Indizien für eine deutliche Knappheit an Arbeitskräften. Das zeigt weder die Lohnentwicklung noch die Entwicklung von Erwerbstätigen, Arbeitslosen und offenen Stellen. Derzeit gibt es an den Hochschulen so viele Studenten wie nie zuvor in Deutschland, so dass in manchen Berufen sogar mit einer zeitweiligen Akademikerschwemme gerechnet werden muss. Bei der betrieblichen Berufsausbildung ist zwar schon deutlich zu spüren, dass die nachwachsenden Alterskohorten kleiner werden, gleichwohl musste bis zuletzt der Staat aktiv werden, damit Lehrstellenangebot und –angebot einigermaßen ins Gleichgewicht kamen. Untersuchungen, die derzeit einen Fachkräftemangel feststellen, stehen auf einem methodisch nicht tragfähigen Fundament.

Für politisches Handeln bieten sich verschiedene Ansatzpunkte an. Zum einen können Rahmenbedingungen verbessert werden, um die Teilnahme am Erwerbsleben zu erhöhen – das gilt insbesondere für Ältere, Frauen und für junge Menschen. Hier bietet sich eine Vielzahl einzelner Maßnahmen an. Zum anderen muss die immer noch massenhafte Fehlqualifikation – nicht zuletzt bei der betrieblichen Ausbildung – verringert werden. Zudem kann auf Zuwanderungen gesetzt werden, die sich bei Fachkräften allerdings deshalb in Grenzen halten dürften, da nahezu alle Industrieländer und auch manche Schwellenländern ähnliche demografische Entwicklungen vorweisen wie die Bundesrepublik. Eine Rolle spielen freilich auch die Wanderungsmotive und die ökonomische Lage im Ziel- sowie im Herkunftsland der Migranten.

*Karl Brenke*  
DIW Berlin

[kbrenke@diw.de](mailto:kbrenke@diw.de)

## Fachkräftemangel. Ein neues, demographisch bedingtes Phänomen?

Dezembertagung des Arbeitskreises "Städte und Regionen" der DGD in Kooperation mit dem BBSR  
8. Dezember - 9. Dezember 2011 in Berlin

Dr. Martina Rengers, Statistisches Bundesamt

### Ungenutztes Arbeitskräftepotential: Erwerbslosigkeit und die zusätzlichen neuen Indikatoren Unterbeschäftigung und Stille Reserve

Als unmittelbare Folge des demografischen Wandels wird für die Zukunft ein gravierender Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel befürchtet. Die Bevölkerungsvorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes prognostizieren bis zum Jahr 2030 eine Reduktion der Zahl der 20–64-Jährigen in Höhe von gut 6 Mio. Menschen. Als eine Lösung des Problems wird die Steigerung der Erwerbsbeteiligung genannt.

Doch was ist Erwerbsbeteiligung und wie lässt sie sich sinnvoll empirisch messen? Und: Gibt es neben der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung noch andere Möglichkeiten das Arbeitskräftepotential zu steigern? Möglichkeiten, die zunächst weniger ersichtlich sind, weil die gängigen Indikatoren der Arbeitsmarktbeobachtung nur einen bestimmten Blickwinkel haben? Welche zusätzlichen Indikatoren liefern hier Ansatzpunkte?

Im Wesentlichen lassen sich zur Messung der Erwerbsbeteiligung zwei Indikatoren heranziehen. Zum einen die Erwerbsquote und zum anderen die Erwerbstätigenquote. Während die Erwerbsquote den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) eines bestimmten Alters an der Gesamtbevölkerung dieser Altersgruppe misst, ermittelt die Erwerbstätigenquote den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung.

In diesem Jahr wurden jedoch im Europäischen Statistischen System Standards für die Definition und Operationalisierung zweier neuer Indikatoren festgelegt: Unterbeschäftigung und Stille Reserve.

Personen in *Unterbeschäftigung* sind erwerbstätig, haben aber den Wunsch nach zusätzlichen Arbeitsstunden und sind für zusätzliche Arbeit innerhalb von zwei Wochen verfügbar. Zur *Stillen Reserve* gehören Personen, die zwar Arbeit suchen, jedoch im Moment kurzfristig für eine Arbeitsaufnahme nicht zur Verfügung stehen. Oder Personen, die aus verschiedenen Gründen keine Arbeit suchen, aber grundsätzlich gerne arbeiten würden und für diese Arbeit auch verfügbar sind. Personen in Stiller Reserve werden nicht als erwerbslos erfasst, weil sie die strengen Kriterien der ILO-Erwerbslosigkeit nicht erfüllen.

Der neue Indikator Stille Reserve zeigt zusammen mit der Erwerbslosigkeit, in welchem Ausmaß eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung als Abwehr des drohenden Arbeits- und Fachkräftemangels dienen kann. Das damit verbundene implizite Ziel, nämlich die Erhöhung der Erwerbstätigenquote, kann einerseits durch eine bessere Arbeitsvermittlung (gegebenenfalls auch durch Weiterqualifizierung) der Erwerbslosen und andererseits durch Aktivierung der Stillen Reserve erreicht werden.

Der zusätzliche Indikator Unterbeschäftigung zeigt dagegen, dass die Lösung des Problems nicht nur in einer Erhöhung der personenbezogenen Erwerbsbeteiligung liegt. Unterbeschäftigte haben den Wunsch nach zusätzlichen Arbeitsstunden, d.h., das Arbeitsvolumenangebot wird hier nur unzureichend genutzt. Eine Verringerung der Unterbeschäftigtenquote führt zu einer Erhöhung einer in Arbeitsstunden gemessenen Erwerbsbeteiligung bei unveränderter personenbezogener Erwerbsbeteiligung.

Für das Jahr 2009 weist die Arbeitskräfteerhebung (Labour Force Survey – LFS) für Deutschland eine Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 74 Jahren von 63,6 Mio. Personen aus (Bevölkerung am Hauptwohnsitz ohne Personen in Gemeinschaftsunterkünften und ohne Wehr- und Zivildienstleistende). Das ungenutzte Arbeitskräftepotential als Summe der Unterbeschäftigten, Erwerbslosen und der Stillen Reserve hatte eine Höhe von insgesamt 8,6 Mio. Menschen.

Der Beitrag stellt nicht nur die Höhe des ungenutzten Arbeitskräftepotentials vor, sondern differenziert die Unterbeschäftigten und die Stille Reserve nach weiteren Merkmalen. Wie hoch ist der Anteil unfreiwillig Teilzeitbeschäftigter unter den Unterbeschäftigten und welchem Wirtschaftszweig sind sie zuzuordnen? Welche berufliche Ausbildung haben sie? Aus welchen Gründen sind Personen in Stiller Reserve nicht aktiv auf dem Arbeitsmarkt?

Dr. Martina Rengers

Referat D 211 – Arbeitsmarktberichterstattung und  
Analyse aus Mikrozensus und Arbeitskräfteerhebung,  
Statistisches Bundesamt Wiesbaden

[martina.rengers@destatis.de](mailto:martina.rengers@destatis.de)

## **Fachkräftemangel. Ein neues, demographisch bedingtes Phänomen?**

Dezembertagung des Arbeitskreises "Städte und Regionen" der DGD in Kooperation mit dem BBSR  
**8. Dezember - 9. Dezember 2011 in Berlin**

*Dr. Johann Fuchs, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Nürnberg*

### **Erschließung von heimischen Personalreserven - Möglichkeiten und Grenzen -**

Demografisch bedingt steht das deutsche Erwerbspersonenpotenzial sehr wahrscheinlich vor dramatischen Veränderungen: das Durchschnittsalter steigt und die Personenzahl sinkt. Wegen der überragenden Bedeutung der demografischen Komponente lässt sich diese Entwicklung relativ zuverlässig auch langfristig vorhersagen. Die laufende Diskussion um einen akuten Fachkräftemangel dreht sich deshalb u. a. um die Frage, welche Möglichkeiten es gibt, das Erwerbspersonenpotenzial auszuweiten. Diskutiert werden dabei insbesondere die Zuwanderung, eine höhere Frauenerwerbsbeteiligung und eine längere Lebensarbeitszeit.

Um den Effekt des demografischen Wandels auf das Arbeitskräftepotenzial quantifizieren zu können, legt der Beitrag die aktuellste Langfristprojektion des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials zugrunde. In dieser Projektion sind bereits trendhaft steigende Frauenerwerbsquoten sowie die Konsequenzen der „Rente mit 67“ berücksichtigt.

Der Vortrag geht darauf ein, in welchem Umfang denkbare inländische Personalreserven in der o. g. Projektion bereits ausgeschöpft wurden. Insbesondere wird diskutiert, welche weiteren Möglichkeiten es gibt, z. B. eine „Rente mit 70“. Ein besonderer Schwerpunkt wird auf die Quantifizierung der brachliegenden Potenziale gelegt, um zu verdeutlichen, welche Möglichkeiten, aber auch Grenzen einzelne Maßnahmen hätten.

*Dr. Johann Fuchs*

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Nürnberg

[Johann.Fuchs@iab.de](mailto:Johann.Fuchs@iab.de)

## Fachkräftemangel. Ein neues, demographisch bedingtes Phänomen?

Dezembertagung des Arbeitskreises "Städte und Regionen" der DGD in Kooperation mit dem BBSR  
8. Dezember - 9. Dezember 2011 in Berlin

### *Dr. Claus Schlömer, Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung im BBR* **Die künftige Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes in den Regionen - Ergebnisse der neuen Raumordnungsprognose 2030.**

Die Prognose der Erwerbspersonen ist seit Jahren Bestandteil der Raumordnungsprognose des BBSR. Gegenwärtig wird eine neue Prognose bis zum Jahr 2030 fertig gestellt. Kern ist die prognostizierte erwerbsfähige Bevölkerung aus der dann die Zahl der Erwerbspersonen abgeleitet wird. Gleichzeitig mit der neuen Raumordnungsprognose 2030 wird auch ein neues räumliches Bezugssystem vorgestellt. Die so genannten Stadt-Land-Regionen stellen eine neue, bundesweit flächendeckende Raumgliederung dar, die kürzlich im BBSR erarbeitet wurde. Die Regionen basieren überwiegend auf Pendlerverflechtungen und bilden damit nährungsweise Arbeitsmarktregionen (und Wohnungsmarktregionen) ab. Sie sind auf diese Weise eine gerade für Arbeitsmarktfragen optimierte räumliche Ebene der Ergebnisdarstellung.

Neben der Aktualisierung der demographischen Daten kann gegenüber früheren Versionen bei der Raumordnungsprognose 2030 auch auf neuere Daten zum Erwerbsverhalten (mit tendenziell höherer Erwerbsbeteiligung) zurückgegriffen werden. Die gerade gegen Ende des Prognosezeitraums stärker rückläufige Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung kann durch die Fortschreibung dieser Verhaltenskomponenten aber nicht kompensiert werden. Neben der Abnahme des Arbeitskräfteangebotes ändert sich vor allem der altersstrukturelle Aufbau der Erwerbspersonen. Bis 2030 stellen die stark besetzten Jahrgänge (Babyboom) immer mehr die älteren und schließlich die ältesten Erwerbsfähigen.

Mit Blick auf die regionalen Ergebnisse zeigen sich zum Teil deutliche Gegensätze. Dafür sind nicht zuletzt die prognostizierten Wanderungen zwischen den Regionen und die unterschiedliche hohe Zuwanderung aus dem Ausland in die Regionen verantwortlich. Modellrechnungen ohne Wanderungen zeigen in diesem Zusammenhang nochmals, dass die wenigen Regionen mit prognostiziertem stabilem oder gar wachsendem Arbeitskräfteangebot dieses zu großen Teilen den Wanderungen verdanken. Für die Regionen bedeutet dies, dass neben einer Ausschöpfung bisher nicht genutzter Potenziale durch die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung

(späterer Ruhestand, Verkürzung der Ausbildungszeiten, stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen) auch Fragen der Attraktivität für Zuzüge von Erwerbstätigen oder von Betrieben an Bedeutung gewinnen könnten. Die Konkurrenz zwischen den Regionen könnte demnach größer werden.

*Dr. Claus Schlömer*  
Bundesinstitut für Bau-  
Stadt- und Raumforschung im BBR

[claus.schloemer@bbr.bund.de](mailto:claus.schloemer@bbr.bund.de)

## Fachkräftemangel. Ein neues, demographisch bedingtes Phänomen?

Dezembertagung des Arbeitskreises "Städte und Regionen" der DGD in Kooperation mit dem BBSR

8. Dezember - 9. Dezember 2011 in Berlin

*Dr. Michaela Fuchs, Dr. Antje Weyh, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Halle*  
**Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Fachkräftesituation in Mitteldeutschland**

Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sind innerhalb Deutschlands in besonders starkem Maße vom demografischen Wandel betroffen. Der Rückgang und die Alterung der Bevölkerung bringen für den Arbeitsmarkt aktuell einen Einbruch in der Zahl der Auszubildenden sowie eine älter werdende Belegschaft mit sich. Das Angebot an Arbeitskräften wird fast überall sinken. Gleichzeitig dürfte sich die Nachfrage nach Arbeitskräften aufgrund des sektoralen und qualifikatorischen Strukturwandels weiter zugunsten der hochqualifizierten Beschäftigten verschieben. Diese Prozesse verlaufen auf der Ebene der Kreise sehr unterschiedlich.

Der Beitrag analysiert detailliert die Ausgangssituation auf dem Arbeitsmarkt in Mitteldeutschland und die Folgen der demografischen Entwicklung für das Arbeitsangebot und die Arbeitsnachfrage. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Frage, ob und in welchem Ausmaß angesichts der teils immer noch recht hohen Arbeitslosenzahlen ein Mangel an Fachkräften schon existiert bzw. eintreten wird. Wie kann dieser gemessen werden? Welche Berufsfelder sind besonders betroffen? Welche Maßnahmen können die Unternehmen für die Gewinnung von knappen Fachkräften ergreifen und in welchem Ausmaß nutzen sie diese? Kann man anhand des Lohnes, der als zentraler Ausgleichsmechanismus zwischen Angebot und Nachfrage wirken sollte, auf Fachkräftengpässe schließen? Welche regionalen Besonderheiten werden ersichtlich?

Unsere Untersuchungen zeigen, dass von einer ganz Mitteldeutschland betreffenden, alle Branchen und Berufe umfassenden Mangelsituation nicht gesprochen werden kann. Dennoch deuten sich schon jetzt in einigen Wirtschaftszweigen und Berufsfeldern Engpässe an, die sich wahrscheinlich in Zukunft verschärfen werden. Regionen wie Dresden oder Jena dürften eher weniger stark betroffen sein, da sie schon jetzt regionale und attraktive Wachstumspole darstellen. Dagegen dürfte sich die Problemlage in Regionen wie dem Erzgebirgskreis oder dem Kreis Mansfeld-Südharz weiter verschärfen. Grundsätzlich besteht aber bei den Unternehmen noch großes Potenzial beim Ausschöpfen von Maßnahmen, die diese zum Gewinnen und Halten von Fachkräften ergreifen können. Sie reichen von Lohnanreizen, die in Ostdeutschland grundsätzlich deutlich schlechter sind als in den alten Bundesländern, über weiche Faktoren bis hin zu Kooperationen mit den lokalen Hochschulen. Die Analysen machen weiterhin deutlich, dass die Unternehmen in Mitteldeutschland vor allem das in der Region vorhandene Potenzial an Arbeitskräften besser ausschöpfen sollten, denn die Chancen auf Zuwanderung von Fachkräften aus dem restlichen Deutschland oder gar aus dem Ausland sind insgesamt sehr gering.

### Literatur

Fuchs, Michaela; Sujata, Uwe; Weyh, Antje (2010): Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 03/2010, Halle.

Fuchs, Michaela; Sujata, Uwe; Weyh, Antje (2011): Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen, 01/2011, Chemnitz.

Fuchs, Michaela; Pohl, Anja; Sujata, Uwe; Weyh, Antje (2011): Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Thüringen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 01/2011, Halle.

*Dr. Michaela Fuchs*  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Halle

[Michaela.Fuchs@iab.de](mailto:Michaela.Fuchs@iab.de)

*Dr. Antje Weyh*  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Halle

[Antje.Weyh@iab.de](mailto:Antje.Weyh@iab.de)

## Fachkräftemangel. Ein neues, demographisch bedingtes Phänomen?

Dezembertagung des Arbeitskreises "Städte und Regionen" der DGD in Kooperation mit dem BBSR

8. Dezember - 9. Dezember 2011 in Berlin

*Dr. Robert Helmrich, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Bonn*

### **Fachkräftemangel bei Arbeitskräfteüberhang? Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen**

Wenn von Fachkräftemangel gesprochen wird, muss neben den regionalen Besonderheiten des Arbeitsmarktes auch die jeweilige berufsspezifische Ausbildungssituation und die berufliche Flexibilität mit in die Betrachtung einbezogen werden. Durch die demografische Entwicklung wird die Erwerbsbevölkerung und über die Erwerbsquoten das Arbeitskräfteangebot beeinflusst. Fachkräfte hingegen sind ein Ergebnis von Qualifizierungsprozessen und der beruflichen Verwertungschancen und damit der Teilhabe am Arbeitsmarkt.

Im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen ([www.gube-projekt.de](http://www.gube-projekt.de)) sind ausgehend von den etablierten Bevölkerungsvorausschätzungen die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt nach Qualifikationen und Berufen bis derzeit 2025 berechnet worden. Dabei geht es sowohl um die demografiebedingten Veränderungen des Neuzugangs aus dem Bildungssystem, der geschlechts-, alters-, qualifikations- und berufsspezifischen Erwerbsquoten des Bestandes und des notwendigen Ersatzbedarfs als auch um die berufliche Integration von Zuwanderung und das tatsächliche bzw. gewünschte individuelle Arbeitszeitvolumen.

Die Modellrechnungen weisen neben einem langfristig drohenden Arbeitskräftemangel auf qualifikations- und berufsspezifischen Fachkräftemangel hin, der weder zeitgleich noch mit gleicher Intensität auftreten muss.

Mit der Entwicklung der Matrix der beruflichen Flexibilität, die empirisch auf Daten des Mikrozensus fußt, werden in diesen Modellrechnungen erstmals auch die beruflichen Flexibilitäten zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf mit in die Berechnungen einbezogen.

Berufsfelder, die einem massiven irreversiblen Fachkräftemangel ausgesetzt sind, sind häufig verbunden mit hohen Anspruchsniveaus am Arbeitsplatz und geringer Rekrutierungsflexibilität, teilweise gepaart mit hoher beruflicher Flexibilität des Angebots. So können Betriebe bei der Stellenbesetzung nur auf ein eingeschränktes und zumeist hochqualifiziertes Angebot zurückgreifen, wohingegen die entsprechend qualifizierten vielfältigen Erwerbschancen auch außerhalb ihres erlernten Berufs haben.

In dem angebotenen Beitrag soll ausgehend von einer begrifflichen Trennung von demografischen Effekten sowie Arbeits- und Fachkräfteeffekten die möglichen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt nach Qualifikationen und Berufen unter Berücksichtigung von Flexibilitätsprozessen dargestellt werden. Fachkräftemangel bei gleichzeitigem Arbeitskräfteüberhang ist somit kein Widerspruch sondern vielmehr Ergebnis unterschiedlicher Prozesse, die auf denselben Märkten aufeinander treffen sich aber nicht zwangsläufig ausgleichen können. Zudem soll auch auf mögliche Ansatzpunkte und Handlungsoptionen zur Begegnung dieser Engpässe hingewiesen werden, die u.a. in der Erhöhung der Bildungs- und Erwerbsbeteiligungspotentiale sowie der Zuwanderung bestehen.

*Dr. Robert Helmrich*

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Bonn

[helmrich@bibb.de](mailto:helmrich@bibb.de)

## Fachkräftemangel. Ein neues, demographisch bedingtes Phänomen?

Dezembertagung des Arbeitskreises "Städte und Regionen" der DGD in Kooperation mit dem BBSR

8. Dezember - 9. Dezember 2011 in Berlin

Dr. Frank Reize, KfW Bankengruppe Frankfurt am Main

### Fachkräftemangel im Mittelstand: generelles oder partielles Problem?

Eine empirische Analyse des Fachkräftebedarfs und der damit verbundenen Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung, auf Basis des KfW-Mittelstandspanels, liefert im Wesentlichen drei Befunde. *Erstens*: Der Problemdruck, Fachkräftestellen nicht besetzen zu können, scheint im Mittelstand derzeit noch weniger ausgeprägt als vielfach in der Öffentlichkeit diskutiert. Zwar beklagt ein Viertel der Mittelständler für die Jahre 2010 bis 2012 Stellenbesetzungsschwierigkeiten. Aber die Deckung des Fachkräftebedarfs wird nur von relativ wenigen Unternehmen als zentrale zukünftige Herausforderung für die nächsten drei Jahre (2010 bis 2012) angesehen. Selbst unter den Unternehmen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten geben nur 3 % Fachkräftemangel als zentrale Herausforderung an. Zudem ergreifen Unternehmen, die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften bekunden nicht signifikant häufiger als Unternehmen ohne derartige Schwierigkeiten, innerbetriebliche Maßnahmen, um diesen Stellenbesetzungsproblemen zu begegnen. *Zweitens*: Insgesamt haben sowohl kleinere Unternehmen als auch KMU aus dem Baugewerbe oder den wissensintensiven Dienstleistungen größere Rekrutierungsschwierigkeiten. Im Unterschied hierzu sind die Stellenbesetzungsschwierigkeiten im FuE-intensiven Verarbeitenden Gewerbe oder bei größeren Mittelständlern gering. Multivariate Analysen belegen ferner, dass innovationsschwache Unternehmen häufiger Stellenbesetzungsschwierigkeiten beklagen. *Drittens*: Die konkreten Ursachen für Stellenbesetzungsprobleme sind sehr heterogen. Als häufigste Ursachen werden genannt „zu wenige Bewerber für die gesuchten Berufsbilder“ und „benötigte spezifische Zusatzqualifikationen sind schwer zu finden“. „Unattraktive Arbeitsbedingungen“, „unattraktiver Standort“ oder „schlechtes Image der Stelle“ werden deutlich seltener genannt.

Somit scheint – zumindest aus Sicht der Unternehmen – ein allgemeiner Fachkräftemangel derzeit (noch) nicht das prioritäre Problem für den Mittelstand darzustellen. Allerdings wird sich die Problematik eines ausreichenden Fachkräfteangebots im Zuge des demografischen Wandels und des damit einhergehenden Rückgangs der erwerbsfähigen Bevölkerung zunehmend – besonders deutlich ab dem Jahr 2020 – verschärfen. Um diesem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen, sind alle Akteure – Unternehmen, ihre Verbände und der Staat – bereits heute gefordert. Die Unternehmen müssen vor allem ihre innerbetrieblichen Möglichkeiten zur Deckung des Fachkräftebedarfs stärker nutzen bzw. ausweiten. Beispielsweise könnten größere Mittelständler durch ein umfangreicheres Ausbildungsangebot ihren hohen Bedarf an Fachkräften aus bestimmten Berufsbildern besser abdecken. Kleine Unternehmen könnten ihren Bedarf an spezifischen Zusatzqualifikationen über eine bessere Ausschöpfung des im Betrieb vorhandenen Humankapitals durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen befriedigen. Aufgrund fehlender Ressourcen für innerbetriebliche Personalentwicklungsangebote dürften sie jedoch hierbei stark auf Unterstützung durch überbetriebliche Einrichtungen und ihre Verbände angewiesen sein. Aufgabe des Staates ist es, das Bildungssystem quantitativ auszubauen und qualitativ zu verbessern. Insbesondere müssen die Bildungspotenziale bei sozial Schwächeren voll ausgeschöpft, aber auch der Hochschulzugang, unabhängig von sozialer Herkunft und finanziellen Möglichkeiten, verbessert werden.

Dr. Frank Reize

KfW Bankengruppe Frankfurt am Main

[frank.reize@kfw.de](mailto:frank.reize@kfw.de)

## Fachkräftemangel. Ein neues, demographisch bedingtes Phänomen?

Dezembertagung des Arbeitskreises "Städte und Regionen" der DGD in Kooperation mit dem BBSR

8. Dezember - 9. Dezember 2011 in Berlin

*Dr. Hans-Dieter Schat, Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung ISI Karlsruhe*

### **Daniel Düsentrieb und die alten Hasen: Gibt es einen Zusammenhang zwischen Innovationserfolgen und demografischen Maßnahmen in Betrieben?**

Der demografische Wandel zeigt sich bei produzierenden Betrieben in zwei Bereichen als besonders dringend: Die sinkende Zahl qualifizierter Nachwuchskräfte erschwert die Personalbeschaffung. Eine steigende Abwanderung älterer Beschäftigter in den Ruhestand rückt das Thema des Wissenstransfers in den Vordergrund. Wenige jüngere Fachkräfte und weniger Erfahrungswissen können infolge dessen zum Fehlen neuer Produkte und Dienstleistungen führen und langfristig den wirtschaftlichen Erfolg und die Arbeitsplätze in Unternehmen gefährden. Dem können die Betriebe durch zielgerichtete Personalmaßnahmen entgegenwirken, wobei die Wirksamkeit und die optimale Konfiguration verschiedener demografieorientierter Ansätze noch nicht abschließend erforscht sind.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach der Verbreitung und Bedeutung spezifisch auf den demografischen Wandel ausgerichteter Personalmaßnahmen für die Innovationsfähigkeit produzierender Unternehmen. Mit den Daten der Erhebung Modernisierung der Produktion 2009 des Fraunhofer ISI werden folgende Fragen zum demografischen Wandel in produzierenden Unternehmen untersucht:

- In welchem Umfang setzen produzierende Betriebe demografieorientierte Personalmaßnahmen ein?
- Welcher Zusammenhang besteht zwischen der Nutzung demografieorientierter Personalmaßnahmen und der betrieblichen Innovationsfähigkeit?

In den Diskussionen um die demografische Entwicklung, aber auch in der Innovationsforschung, wird immer wieder die Rolle kleiner und mittelgroßer Betriebe (KMU) herausgehoben. Daher wird für einige Fragestellungen überprüft, ob diese Betriebe besondere Charakteristika aufweisen.

*Dr. Hans-Dieter Schat*

Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung ISI Karlsruhe

[Hans-Dieter.Schat@isi.fraunhofer.de](mailto:Hans-Dieter.Schat@isi.fraunhofer.de)

## Fachkräftemangel. Ein neues, demographisch bedingtes Phänomen?

Dezembertagung des Arbeitskreises "Städte und Regionen" der DGD in Kooperation mit dem BBSR

8. Dezember - 9. Dezember 2011 in Berlin

*Margit Lott, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Nürnberg*

### **Geförderte Weiterbildung von geringqualifizierten und älteren Beschäftigten durch die Bundesagentur für Arbeit**

Strukturelle Veränderungen der Wirtschaft und am Arbeitsmarkt sowie demographische Entwicklungen lassen mittel- bis langfristig einen steigenden Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften erwarten. In Teilbereichen könnte ein Fachkräftemangel entstehen. Deshalb sind vermehrte Anstrengungen in der Allgemeinbildung und der beruflichen Erstausbildung erforderlich. Sie allein reichen jedoch nicht aus. Bedingt durch den demographischen Wandel hat ein großer Teil des zukünftigen Erwerbspersonenpotenzials bereits heute altersbedingt seine schulische oder berufliche Erstausbildung abgeschlossen. Deshalb kommt der beruflichen Weiterbildung dieser Personen eine Schlüsselrolle zu. Denn eine zunehmend wissensbasierte Gesellschaft ist auf eine qualifizierte Bevölkerung angewiesen.

Obwohl Betriebe und Beschäftigte die Bedeutung der Weiterbildung durchaus anerkennen, stagnieren die Weiterbildungsaktivitäten in Deutschland. Zudem sind 10 die Gruppen, die einer kontinuierlichen Qualifizierung besonders bedürfen, gerade in der betrieblichen Weiterbildung unterrepräsentiert. Hierzu gehören insbesondere geringqualifizierte und ältere Beschäftigte. Geringqualifizierte können durch eine geeignete Qualifizierung ihre Arbeitsmarktchancen erheblich verbessern und für Ältere ist Weiterbildung ein Grundstein für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) unterstützt deshalb die Weiterbildung gerade dieser Personen unter bestimmten Voraussetzungen auch dann, wenn diese beschäftigt, also nicht arbeitslos sind. Diese Förderung soll vor allem präventiv wirken. Das heißt: Die Qualifizierung soll helfen, zukünftige Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Um diesen präventiven Instrumenten stärkeres Gewicht zu verleihen, hat die BA im Jahr 2006 erstmals das Programm „WeGebAU“ (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) aufgelegt. Das Programm sollte zudem in den Betrieben das Bewusstsein für die Notwendigkeit der Weiterbildung Geringqualifizierter und Älter schärfen und weitere betriebseigene Aktivitäten anstoßen.

WeGebAU kam allerdings bei den Betrieben zunächst nur wenig an. Wenn die Instrumente jedoch auf breiter Ebene wirken und die Weiterbildung von Geringqualifizierten und Älteren durchschlagend fördern sollen, so ist es wichtig, dass die Betriebe diese Maßnahmen kennen, akzeptieren und unterstützen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat deshalb im Herbst 2006 und 2008 zwei Betriebsbefragungen zu WeGebAU durchgeführt und untersucht, wie Betriebe diese Maßnahmen einschätzen. Im Vortrag werden Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus diesen Befragungen präsentiert. Dabei geht es insbesondere um strukturelle und regionale Unterschiede.

*Margit Lott*

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Nürnberg

[Margit.Lott@iab.de](mailto:Margit.Lott@iab.de)

## Fachkräftemangel. Ein neues, demographisch bedingtes Phänomen?

Dezembertagung des Arbeitskreises "Städte und Regionen" der DGD in Kooperation mit dem BBSR  
8. Dezember - 9. Dezember 2011 in Berlin

Annett Jura, Regionaler Wachstumskern Prignitz

### Nachwachskräfte-sicherung im RWK Prignitz- Eine Erfolgsgeschichte

#### 1. Wie kam es zur Gründung der Initiative?

- 2005 wurde der Arbeitskreis „Schule, Wirtschaft- Perspektive Prignitz“ mit dem Ziel gegründet , Schüler und Schülerinnen in der Prignitz für ihre beruflichen Perspektiven im Landkreis zu sensibilisieren
- 2006 erarbeitete der RWK Prignitz seine erste Standortentwicklungskonzeption für das Handlungsfeld „Bildung und Wissenschaft“ wurde beschlossen, das Engagement im Bereich Fachkräftegewinnung- und Sicherung weiter zu vertiefen
- dazu rief der RWK den Arbeitskreis „ Bildung und Wissenschaft“ ins Leben, welcher Ende 2010 mit dem Arbeitskreis „Schule-Wirtschaft-Perspektive Prignitz“ fusionierte

#### 2. Welche Ziele verfolgt die Initiative?

Die Aktivitäten in der Region sind auf mehrere Ziele ausgerichtet:

- Bildungsbereitschaft erhöhen
- Übergangmanagement Schule-Wirtschaft verbessern
- Standortbindung von Jugendlichen stärken
- frühzeitige Berufsorientierung fördern
- Besetzung von Ausbildungs- und Praktikumsplätzen in der Region sichern
- Synergieeffekte durch mehr Transparenz verstärken

#### 3. Wie erfolgt die Umsetzung?

- intensiver Erfahrungsaustausch des obengenannten Arbeitskreises, welcher die Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer Projekte und Maßnahmen ermöglicht
- Beispielhaft sollen an dieser Stelle zwei besondere Projekte vorgestellt werden:
- Seit 2005 arbeiten in der Region sogenannte Berufs- und Karriereplaner (seit 2009 Schlüsselprojekt)
- die Berufs- und Karriereplaner sind das Bindeglied zwischen Schule und Wirtschaft
- in Rahmen von festen Sprechzeiten in den Schulen (SEK I und SEK II) haben die Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit sich über Berufsbilder oder Ausbildungs- und Praktikumsplätze zu informieren
- 5. Ideenwettbewerb „Pokal der Wirtschaft“ findet statt: Thema- „Die Prignitz-Traditioneller und innovativer Wirtschaftsstandort zwischen Hamburg und Berlin: Ich bin Unternehmer in der Prignitz. Warum?“
- Prämiert werden kreative Projektarbeiten von Schüler/-innen oder Schülergruppen der 8. und 9. Klasse
- ein weiteres fest etabliertes Projekt ist die Berufsstartermesse (der RWK, die Tageszeitung Der Prignitzer und Volks- und Raiffeisenbank Prignitz e.G. veranstalten in diesem Jahr die elfte Messe)
- Unternehmen haben hier die Möglichkeit, sich mit ihren Ausbildungsberufen vorzustellen und im direkten Gespräch mit den zukünftigen Schulabgängern und Schulabgängerinnen über Anforderungsprofile und Ausbildungsschwerpunkte zu sprechen

#### 4. Welches sind die nächsten Umsetzungsziele?

- Errichtung einer regionalen Koordinierungsstelle „Schule/ Wirtschaft“
- Erarbeitung Fachkräftesicherungskonzept und Fachkräftesicherungsstrategie

Annett Jura

Regionaler Wachstumskern Prignitz

[koordinatorin@wk-prignitz.de](mailto:koordinatorin@wk-prignitz.de)

## **Fachkräftemangel. Ein neues, demographisch bedingtes Phänomen?**

Dezembertagung des Arbeitskreises "Städte und Regionen" der DGD in Kooperation mit dem BBSR

**8. Dezember - 9. Dezember 2011 in Berlin**

*Lars Hartenstein, sentiso GmbH Hamburg*

### **Vom Defizit zum Kompetenzmodell – Stärken älterer Arbeitnehmer erkennen, fördern und nutzen (inkl. Aktivierung von Fachkräften im Ruhestand)**

#### **Vorstellung des Modells Fachkräfte im Ruhestand für Projektarbeit zu nutzen.**

Auf der Internetplattform [www.sentiso.de](http://www.sentiso.de) werden Unternehmen und Ruheständler direkt zusammengebracht, um auf Projektbasis zusammenzuarbeiten. Ruheständler stellen dafür ihre Experten- und Firmen ihre Unternehmensprofile sowie Projekte ein. Ruheständler haben die Möglichkeit sich auf diese Projekte zu bewerben, die Firmen können eingehende Bewerbungen nach geeigneten Fachkräften durchsehen oder gezielt Experten anwerben.

Es wird anhand einer Reihe von Best-Practice Beispielen gezeigt, wie von dem Potenzial der „Seniorexperten“ profitiert werden kann und darüber hinaus Erfahrungen und Strategien für den demografischen Wandel in den Unternehmen abgeleitet werden können.

#### **Vom Defizit zum Kompetenzmodell – Stärken älterer Arbeitnehmer erkennen, fördern und nutzen.**

Der demographische Wandel lässt auch Belegschaften altern. Doch es reicht nicht allein, ältere Führungskräfte „fit“ zu halten und ihnen Fähigkeiten zu vermitteln, um den gestiegenen Ansprüchen in einer immer komplexer werdenden Gesellschaft und Wirtschaft gerecht zu werden. Da sich die Kultur aber nur über konkrete Maßnahmen beeinflussen lässt, ist ein gutes Wissensmanagement häufig der Ansatz der Wahl, um das breite Wissen und den Erfahrungsschatz der Älteren zu erfassen, beizubehalten und einsetzen zu können. Es werden die Vorteile älterer Mitarbeiter herausgearbeitet, und gezielte Einsatzmöglichkeiten aufgezeigt. Beispiele für Strategien zum Wissenstransfer zwischen jung und alt. Was kann getan werden um alle Mitarbeiter möglichst lange, und auch lange motiviert zu halten.

[www.sentiso.de](http://www.sentiso.de) ist das Online-Netzwerk für Projektarbeit von Fachkräften im Ruhestand. Wissen und Erfahrung der älteren Generationen werden bei sentiso zum Vorteil aller Beteiligten reaktiviert. Hierzu werden auch Tipps und Informationen rund um das Thema „Arbeiten im Ruhestand“ bereitgestellt.

*Lars Hartenstein*

sentiso GmbH Hamburg

[lars.hartenstein@sentiso.de](mailto:lars.hartenstein@sentiso.de)

## Fachkräftemangel. Ein neues, demographisch bedingtes Phänomen?

Dezembertagung des Arbeitskreises "Städte und Regionen" der DGD in Kooperation mit dem BBSR

8. Dezember - 9. Dezember 2011 in Berlin

*Isabell Klingert, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge Nürnberg*

### Zuwanderung zur Fachkräftesicherung - Welches Potential können wir erwarten?

Darüber, dass ein berufsspezifischer, sektoraler und regionaler Fachkräftemangel besteht, muss an dieser Stelle nicht diskutiert werden. Auch die exakte Höhe des zu beziffernden Fachkräftemangels ist nachrangig, da selbstverständlich ist, dass der Bedarf weder kurz- noch mittelfristig aus dem heimischen Angebot gedeckt werden kann. Deshalb ist von der Bevölkerung mit Migrationshintergrund bzw. von den potentiell noch zuwandernden Migranten als wichtiges Potential für die deutsche Wirtschaft auszugehen – und dies nicht erst seit dem von der Bundesregierung angedachten Maßnahmenpaket („Fünf Sicherungspfade der Bundesregierung“), das u. a. die Integration und die qualifizierte Zuwanderung vorsieht.

Als Option in der kurzen Frist kommt dafür die Zuwanderung qualifizierter Ausländer in Frage. Dieses Potential soll zunächst durch eine Darstellung der Entwicklung der Zuzugszahlen von hochqualifizierten Drittstaatlern betrachtet werden, indem die Daten aus dem Ausländerzentralregister (AZR) der Jahre 2006 - 2011 analysiert werden. Hierzu werden u. a. die Ergebnisse der Studie „Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland“ aus dem Jahr 2008 verwendet, in der Hochqualifizierte gem. § 19 AufenthG als Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen, Lehrpersonen mit herausragenden Funktionen sowie Spezialisten oder leitende Angestellte definiert werden. Daraus kann Auskunft über die Bleibeabsichten der Hochqualifizierten, abhängig von deren sozioökonomischen Hintergründen, gegeben werden.

So richten sich rund 80 % der US-Amerikaner bzw. Kanadier auf einen kurz- oder mittelfristigen Aufenthalt (bis 5 bzw. 5 bis 10 Jahre) ein. Dies bestätigt die allgemeine Auffassung, dass Hochqualifizierte sehr mobil und oft auch über Grenzen hinweg tätig sind. Insgesamt sind die Bleibeabsichten von Hochqualifizierten jedoch sehr hoch. Bei Personen aus Osteuropa mit russischer, weißrussischer, ukrainischer oder rumänischer Staatsangehörigkeit liegt der Anteil derjenigen, die langfristig (mehr als 10 Jahre) oder für immer in Deutschland bleiben wollen, zwischen 84,8 % und 90 %. Etwas geringere, aber ebenfalls hohe Werte ergeben sich auch für die Türkei, China und Indien. Insgesamt planen über zwei Drittel der Hochqualifizierten, langfristig oder für immer in Deutschland zu bleiben, während nur 15,8 % beabsichtigen, sich hier für einen Zeitraum von unter 5 Jahren aufzuhalten.

Daten, die zum Stichtag 30. November 2010 mit Hilfe des AZR erhoben wurden, ermöglichen nicht nur eine aktuellere Analyse der soziodemographischen Faktoren, sie eröffnen weiterhin die Möglichkeit, Aussagen der Befragungen 2008 zu den Bleibeabsichten und Herkunftsländern zu verifizieren. Demnach haben seit der Einführung des § 19 AufenthG im Jahr 2005 2.465 Personen einen solchen Aufenthaltstitel erhalten. 2.096 befanden sich zum Stichtag noch in Deutschland. Neuere Auswertungen im Jahre 2011 sollen diese ersten Ergebnisse weiter untersuchen, um festzustellen, welches Potential zur Verringerung des Fachkräftemangels unter den Ausländern gem. § 19 AufenthG liegt. Zudem liegen dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – ebenfalls aus dem AZR – erste Daten über die Auswirkung der vollen Freizügigkeit der EU-8-Staaten und aus den mediterranen Krisenländern vor. Diese werden monatlich beobachtet und mit dem Vorjahr in Vergleich gesetzt. So erlauben diese Analysen Aussagen über das Potential aus Mittelost- und ggf. Südeuropa sowie die damit zu erwartenden Effekte auf den deutschen Arbeitsmarkt.

Vor dem Hintergrund, dass gerade im immer stärker werdenden qualifizierten Dienstleistungssektor der Anteil der Ausländer allgemein unterdurchschnittlich blieb, sind die Zahlen der neuen Beitrittsländer der EU besonders wertvoll. Diese sind – im Vergleich zu den prozentualen Anteilen der alten EU-Länder – in allen Wirtschaftszweigen gestiegen. Der Vergleich der aktuellen Zahlen - unter Berücksichtigung der generellen und saisonalen Erhöhung - zeigt, dass nach ersten Abschätzungen ein zusätzlicher Zuzug von Arbeitsmigranten aufgrund ihrer nun vollen Freizügigkeit von ca. 3.000 – 4.000 Personen/Monat aus den EU-8-Staaten zu erwarten ist. Über die mittelfristige Entwicklung kann zum jetzigen Zeitpunkt keine Aussage getroffen werden, da die Daten zeitnah vor der Konferenz erst erhoben werden.

Schließlich werden auf Basis neuer Veröffentlichungen des BAMF Entwicklungen der Erwerbsquoten bei Migranten und Ausländern sowie deren Unterschiede zur deutschen Bevölkerung analysiert. So hat zwar die Zahl der Beschäftigten in allen Wirtschaftszweigen des qualifizierten Dienstleistungssektors zwischen 1999 und 2008 deutlich zugenommen, jedoch sind die unterschiedlichen prozentualen Veränderungen von besonderer Bedeutung. So nahm die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten ausländischen Frauen im Dienstleistungssektor um durchschnittlich knapp 20 % zu, die der ausländischen Männer um 17 %, wogegen bei der deutschen Bevölkerung Steigerungen von lediglich gut 8 % bei den Männern bzw. 6 % bei den Frauen zu verzeichnen waren.

Schlussendlich wird ein weiterer Fokus auf die Vorteile der aktuellen und zukünftigen qualifizierten Arbeitsmigration für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung in Deutschland gelegt. So würde beispielsweise nach vorliegenden Forschungen der zusätzliche Zuzug von Migranten, die 1 % der Erwerbspersonen darstellen und alle Hochschulabschluss haben, langfristig zu einer Lohnerhöhung der Inländer um 0,5 % (Lohnsenkung um 5,6 % bei bereits ansässigen Ausländern) sowie zu einem Rückgang der Arbeitslosenquote um 0,3 %-Punkten bei Inländern bzw. einer Steigerung um einem %-Punkt bei Ausländern führen.

*Isabell Klingert*

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge Nürnberg

[Isabell.Klingert@bamf.bund.de](mailto:Isabell.Klingert@bamf.bund.de)

## Fachkräftemangel. Ein neues, demographisch bedingtes Phänomen?

Dezembertagung des Arbeitskreises "Städte und Regionen" der DGD in Kooperation mit dem BBSR  
8. Dezember - 9. Dezember 2011 in Berlin

Dr. Grit Grigoleit, TU Hamburg-Harburg, Arbeit-Gender-Technik

### **Auf der Suche nach den „besten Köpfen“ – hochqualifizierte Zuwanderinnen am deutschen Arbeitsmarkt**

Seit geraumer Zeit wird in Deutschland über den demografischen Wandel und die damit verbundenen Konsequenzen für Wirtschaft und Gesellschaft debattiert. Diverse Prognosen verweisen auf einen kurz- oder langfristigen Fachkräftemangel, der auch bei konjunktureller Belebung eintritt und mahnen daher einen dringenden Handlungsbedarf an. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) beispielsweise kam im vergangenen Jahr zu dem Schluss, dass bereits jedes zweite von 1600 befragten Unternehmen über Probleme mit der Stellenbesetzung klagt und nahezu die Hälfte der Unternehmen einen Fachkräftemangel im Bereich der Hochqualifizierten in den nächsten fünf Jahren erwartet. Insbesondere sei ein Mangel an IngenieurInnen beziehungsweise ganz allgemein an Fachleuten in technischen Bereichen zu verzeichnen.<sup>1</sup>

Um dem Fachkräftemangel zumindest kurzfristig zu begegnen, soll Deutschland attraktiver für hochqualifizierte Arbeitskräfte gestaltet werden. Die Thematik der Integration von hochqualifizierten MigrantInnen gewinnt damit zunehmend an Bedeutung, was sich zugleich in der politischen und rechtlichen Entwicklung in Deutschland widerspiegelt. Mit dem Zuwanderungsgesetz von 2005 wurde qualifizierten Arbeitnehmenden die Zuwanderung nach Deutschland erleichtert. Darüber hinaus soll mit der Schaffung einer neuen „Willkommenskultur“ die Berufsanerkennung für ausländische Fachkräfte erleichtert werden. Demnach hätten ausländische Fachkräfte in nahezu allen Berufen einen Rechtsanspruch auf die Prüfung ihrer Qualifikationen. Allein die Vielfalt an Initiativen verweist auf die Brisanz im Wettbewerb um die „besten Köpfe“, denn die erwünschte Zuwanderung befindet sich seit Jahren auf einem anhaltend niedrigen Niveau.<sup>2</sup> Ähnlich niedrig ist auch die Beschäftigungsquote für hochqualifizierte Migrantinnen, die einer ihrem Abschluss entsprechenden Erwerbstätigkeit nachgehen.

Die Hintergründe für diese Diskrepanz sind vielfältig und häufig ineinander verwoben. Neben strukturellen Hindernissen wie beispielsweise den Einwanderungsbestimmungen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt und die Art und Weise des Beschäftigungsverhältnisses reglementieren, unterliegen viele Hochqualifizierte zudem Ausschlussmechanismen aufgrund ihres Status' als Migrant. Wie sich die soziale Realität und der Integrationsverlauf insbesondere hochqualifizierter Migrantinnen, die in Unternehmen des Technologiesektors beschäftigt sind, gestaltet, wird im Vortrag nachgegangen. Der Vortrag basiert auf den empirischen Ergebnissen des BMBF geförderten Forschungsprojektes „Die Integration hochqualifizierter Migrantinnen in Unternehmen des Technologiesektors“. Es zeigte sich, dass insbesondere hochqualifizierte Bildungsausländerinnen häufig Schwierigkeiten haben, ihre Qualifikationen, Fähigkeiten und Fertigkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt umzusetzen. Trotz eines natur- oder ingenieurwissenschaftlichen Abschlusses, der gemeinhin als am besten transferierbar gilt und des viel zitierten Fachkräftemangels in diesen Bereichen bleibt das Potenzial vieler hochqualifizierter Migrantinnen in Deutschland weitgehend unerkannt und ungenutzt.

Dr. Grit Grigoleit

TU Hamburg-Hamburg

Arbeitsbereich: Arbeit-Gender-Technik

[grit.grigoleit@tu-harburg.de](mailto:grit.grigoleit@tu-harburg.de)

---

<sup>1</sup> DIHK (2010), *Mitarbeiter dringend gesucht! Fachkräftesicherung – Herausforderung der Zukunft*.

<sup>2</sup> Siehe Heß, B. (2009), *Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland*, Working Paper 28. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

## Fachkräftemangel. Ein neues, demographisch bedingtes Phänomen?

Dezembertagung des Arbeitskreises "Städte und Regionen" der DGD in Kooperation mit dem BBSR

8. Dezember - 9. Dezember 2011 in Berlin

*Irina Grünheid, Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH*

### **Fachkräftemangel oder vernachlässigtes Potenzial? – Analyse von Ressourcen in der Gruppe der Zugewanderten aus der ehem. UdSSR am Beispiel der Selbstständigen in Berlin**

*„Na wer seid ihr schon, ihr Eltern? Was ist schon eure Hochschulbildung? [...] Wer seid ihr hier, mit euren Diplomen? Ihr seid hier niemand! Das war wahrscheinlich der Auslöser. Natürlich, ich habe viele Versuche unternommen, ich habe nach Wegen gesucht um hier eine Anerkennung zu bekommen...“*

Galina P., 60 Jahre alt; zwei Kinder; Spätaussiedlerin aus Russland; Ausbildung im Herkunftsland: Französischlehrerin, Tätigkeit in Deutschland: Selbstständige Bestattungsunternehmerin

So wie Galina geht es vielen der gut 2,5 Mio. in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten aus den Nachfolgestaaten der ehem. UdSSR. In der größten Zuwanderergruppe ist bereits seit langem ein besonders hohes Potenzial an gut qualifizierten Menschen im Erwerbsalter festgestellt worden, doch ihre mitgebrachten Berufsabschlüsse finden in Deutschland zum größten Teil keine Anerkennung. Um dieser Mobilitätsfalle zu entfliehen wagen immer mehr von ihnen den Schritt in die Selbstständigkeit. So sagt auch Galina rückblickend über ihre Entscheidung: *„Ich musste mir selbst und meiner jüngeren Tochter beweisen, dass wir nicht Niemand sind, dass wir was können. Wir mussten uns verwirklichen!“*

Was können wir von Menschen wie Galina lernen? Wie kann dieses Potenzial unterstützt werden? Im Rahmen der Veranstaltung sollen die Ergebnisse einer Untersuchung, die im Rahmen einer Master-Arbeit an der Universität Osnabrück (IMIS)<sup>1</sup> im Frühjahr 2011 durchgeführt wurde, präsentiert werden. Erkenntnisse aus den 16 qualitativ durchgeführten Interviews mit Berliner Unternehmerinnen und Unternehmern aus der Region der ehem. UdSSR sollen mit dem Fokus auf ihre Ressourcen und Handlungsstrategien für die Diskussion um den Fachkräftemangel in Deutschland nutzbar gemacht werden. Abschließend wird vorgestellt wie die Forschungsergebnisse in der Praxis in den Aufbau der Handlungsmodelle im Rahmen des IQ--Netzwerkes Niedersachsen (Lüneburg/Oldenburg) einfließen.

*Irina Grünheid*

Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH

[irina.gruenheid@email.de](mailto:irina.gruenheid@email.de)

<sup>1</sup> Die Master-Arbeit wurde im Rahmen des Master-Studiums *Internationale Migration und interkulturelle Beziehungen (IMIB)* zum Thema: „Migrantenökonomie in Berlin Eine empirische Untersuchung des Gründungsgeschehens bei russischsprachigen Zuwanderinnen und Zuwanderern in Berlin“ angefertigt. Erstgutachter ist Prof. Dr. Andreas Pott.

## Fachkräftemangel. Ein neues, demographisch bedingtes Phänomen?

Dezembertagung des Arbeitskreises "Städte und Regionen" der DGD in Kooperation mit dem BBSR  
8. Dezember - 9. Dezember 2011 in Berlin

Kirsten Frohnert, IFOK GmbH Berlin

### Möglichkeiten zur Aktivierung des brachliegenden Arbeitskräftepotenzials von Frauen, Älteren und/oder Personen mit Migrationshintergrund

#### I. Hintergrund und Herausforderung

Mit Blick auf die demographische Entwicklung und den zunehmenden Fachkräftebedarf gehört es für die Zukunftsfähigkeit des deutschen Arbeitsmarkts zu den wichtigsten Aufgaben, das brachliegende Potenzial arbeitsmarktfremder Personengruppen zu aktivieren. Ziel gemeinsamer Anstrengung von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sollte daher sein, gerade für Frauen, Ältere und Personen mit Migrationshintergrund neue beschäftigungspolitische Perspektiven zu schaffen.

#### II. Lösungsansätze und Stellhebel

Wie die zahlreichen Beispiele aus der Unternehmenspraxis zeigen, bedarf es für die bessere Integration von Frauen, Älteren und Personen mit Migrationshintergrund eines grundlegenden Paradigmenwechsels. Zu diesem Umdenken gehören seitens der Wirtschaft beispielsweise eine *demographiesensible Personalpolitik und Unternehmenskultur*, die insbesondere die individuelle Lebenssituation der Beschäftigten berücksichtigt und z.B. durch innovative Entgeltpolitik, neue Karrierepfade und durchlässige Strukturen vielfältige Angebote zur Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf bereithalten.

Auch die Politik ist gefragt, die entsprechenden Rahmenbedingungen für eine größere Lebensphasenorientierung zu schaffen – sei es über gesetzliche Regelwerke oder in Form von konkreten *Anreizsystemen für Unternehmen und Individuen*. Daneben verfügt die Politik bei der Neugestaltung der Praxis zur *Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Abschlüsse* in Deutschland über einen wichtigen Stellhebel. Um die Potenziale von Personen mit Migrationshintergrund für den deutschen Arbeitsmarkt ausschöpfen zu können, müssen die Transparenz und Einheitlichkeit der Bewertungspraxis sowie die Akzeptanz ausländischer Berufsabschlüsse erhöht werden.

Zudem erscheinen *beschäftigungspolitische Netzwerke* erfolgversprechend: Unabhängig von Größe oder Branche profitieren Unternehmen durch Netzwerkarbeit von Wissen, Erfahrungen und guten Beispielen anderer, was häufig effektive und neue Lösungswege möglich macht – gerade bei der systematischen Aktivierung arbeitsmarktfremder Gruppen.

#### III. Gute Beispiele und IFOK-Referenzen

Vom arbeitsmarktpolitischen Netzwerkmanagement über die Sensibilisierung für neue Wertschätzungs- und Führungskulturen in Unternehmen bis hin zu innovativen Ansätzen bei der Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen: IFOK verfügt bei der Aktivierung arbeitsmarktfremder Personengruppen über einschlägiges Praxiswissen. So verantwortet IFOK als Koordinierungsstelle der *Initiative für Beschäftigung! (IfB!)* die konzeptionelle Entwicklung und Umsetzung bundesweiter Strategien und Projekte der größten konzertierten Aktion der deutschen Wirtschaft zur Entwicklung von betrieblich akzeptierten Lösungen für beschäftigungspolitische Herausforderungen. Seit dem Start im Herbst 1998 entstand mit der *IfB!* eine bundesweit koordinierte Plattform mit regionalen Netzwerken und hundert Einzelprojekten, an denen kleine, mittlere und große Unternehmen direkt beteiligt sind. Eine Fülle guter Beispiele zur Gestaltung eines zukunftsfähigen Arbeitsmarktes und wettbewerbsfähiger Unternehmen aus regionalen Projekten bilden hierbei die Basis für den Austausch von Politik und Wirtschaft. Aufbauend auf diesen Erfahrungen würden wir das Referat anhand der Ende 2010 verabschiedeten *IfB!-Charta* strukturieren, bei der sich die beteiligten Unternehmen auf sechs konkrete Handlungsfelder verständigt haben, in denen ihrer Ansicht nach die regionalen Arbeitsmärkte in Zukunft aktiv, fundiert und praxisnah gestaltet werden müssen. Diese Handlungsfelder lauten:

1. Beschäftigungspotenziale für den Arbeitsmarkt erschließen
2. Chancen atypischer Beschäftigungsverhältnisse diskutieren
3. Anreizstrukturen zur Förderung der Veränderungsbereitschaft und des lebenslangen Lernens schaffen
4. Flexible Erwerbsverläufe fördern
5. Innovative Einstellungsmodelle entwickeln (Schwerpunkt KMU)
6. Arbeitsmärkte für Fachkräfte attraktiv gestalten

Diese Handlungsfelder würden bei dem Referat mit ausgewählten Ergebnissen einer Anfang 2011 mit 200 Personalverantwortlichen durchgeführten Umfrage („*IfB!*-Flexibilitätsmonitor“) sowie guten betrieblichen Lösungen aus dem *IfB!*-Kontext unterlegt.

Darüber hinaus möchten wir darauf hinweisen, dass IFOK seit Juli dieses Jahres gemeinsam mit anderen Kooperationspartnern im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums den Aufbau eines *Informationsportals zur Verbesserung der Bewertung ausländischer Berufsabschlüsse* verantwortet. Das großangelegte Projekt „Qualifikation für Deutschland“ soll begleitend zur Umsetzung des sog. „Anerkennungsgesetzes“ einen nachhaltigen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland leisten. Auch hierzu können wir bei Interesse im Rahmen Ihrer Veranstaltung einen Input anbieten.

Kirsten Frohnert  
IFOK GmbH Berlin

## **Fachkräftemangel. Ein neues, demographisch bedingtes Phänomen?**

Dezembertagung des Arbeitskreises "Städte und Regionen" der DGD in Kooperation mit dem BBSR

**8. Dezember - 9. Dezember 2011 in Berlin**

[kirsten.frohnert@ifok.de](mailto:kirsten.frohnert@ifok.de)

## **Fachkräftemangel. Ein neues, demographisch bedingtes Phänomen?**

Dezembertagung des Arbeitskreises "Städte und Regionen" der DGD in Kooperation mit dem BBSR  
**8. Dezember - 9. Dezember 2011 in Berlin**

Volker Est, contec GmbH Bochum

### **SchülerInnen für Pflegeberufe begeistern – eine Illusion? care4future - Eine konkrete Initiative zur Zukunft der Pflege!**

#### **Es fehlt schon heute an qualifizierten Fachkräften in der Pflege.**

Vom Nachwuchs ganz zu schweigen. Gleichzeitig suchen SchülerInnen der Abschlussklassen allgemeinbildender Schulen Orientierung in der Berufswahl.

#### **Hier lassen sich Synergien nutzen!**

Das Netzwerk der Michaelschule Papenburg zeigt neue Berufspraktikawege auf. Bereits im dritten Jahr findet hier eine für alle Seiten nützliche Kooperation zwischen der Haupt- und Realschule, den regionalen Fachschulen im Bereich Alten-, Kranken- und Heilerziehungspflege und verschiedenen Pflegeeinrichtungen statt.

Im Rahmen des zur Berufsorientierung eingerichteten Wahlpflichtbereichs Soziales - Pflege - Gesundheit erwerben die SchülerInnen einen umfassenden Einblick in das weite Tätigkeitsfeld Pflege indem dieses zu Ihnen an die Schule kommt. Schüler erleben das Berufsfeld Pflege in der Interaktion mit annähernd Gleichaltrigen aus den Fachschulen über ein ganzes Schuljahr und bekommen einen gänzlich neuen Zugang zum Pflegeberuf. Vorurteile und Hemmungen werden abgebaut, Professionalität neu erlebt.

#### **So vorbereitet ist es ein sicherer Start in ein Berufspraktikum und den Beruf sowohl für die Schüler als auch für die Einrichtungen.**

Ein unschätzbare Gewinn ergibt sich auch auf der Seite der PflegeschülerInnen. Bereits in der Phase der Berufsausbildung erleben sie sich selbst als Experten ihres Fachgebietes. Sie vermitteln Erfahrungswerte, Kommunikationskompetenz, didaktische Fähigkeiten, Teambuilding oder Empathie. (Soft Skills - die zu den unabdingbaren Kompetenzen einer Führungskraft in der Sozial- bzw. Gesundheitsbranche gezählt werden.)

#### **Die PflegeschülerInnen vermitteln Selbstbewusstsein, in der Pflege zu arbeiten, Anerkennung zu bekommen und Freude am Beruf.**

Und nicht zuletzt partizipieren die Pflegeeinrichtungen davon, da in Zukunft sie Praktikanten und Auszubildenden vorfinden, die sich bereits mit dem Thema Pflege auseinandergesetzt haben und wissen, was auf sie zu kommt und von ihnen erwartet wird.

#### **Die Pflegeeinrichtungen bekommen Praktikanten und Auszubildende, die sich auf eine Berufstätigkeit in der Pflege freuen, engagiert sind und Verantwortung tragen wollen.**

contec - Die Managementberatung der Gesundheits- und Sozialwirtschaft, begleitet im Rahmen eines vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Projektes die Übertragung des geschilderten Erfolgsmodells auf weitere Kommunen. Aktuell sollen die Erkenntnisse dieses Best Practice Beispiels in die Initiierung des Netzwerkprojektes care4future im Raum Wuppertal einfließen.

care4future macht es sich zur Aufgabe, Akteure aus Sozialen und pflegerischen Bereichen sowie der schulischen Berufsorientierung miteinander zu vernetzen, um so gemeinsam Potentiale des Zukunftsmarktes Pflege zu erschließen. Professionelle Begleitung findet care4future durch das Netzwerk der Akteure aus Papenburg sowie durch contec, mit über 20 Jahren Branchenexpertise.

Volker Est  
contec GmbH Bochum

[Volker.Est@contec.de](mailto:Volker.Est@contec.de)

## Fachkräftemangel. Ein neues, demographisch bedingtes Phänomen?

Dezembertagung des Arbeitskreises "Städte und Regionen" der DGD in Kooperation mit dem BBSR

8. Dezember - 9. Dezember 2011 in Berlin

### *Winfried Kranz, Stadt Aachen, Fachbereich Wirtschaftsförderung/Europäische Angelegenheiten* **Ungenutzte Potenziale sichtbar machen – Erfahrungen der Stadt Aachen**

Neben den Kernaufgaben des Fachbereichs Wirtschaftsförderung/Europäische Angelegenheiten der Stadt Aachen, wie z. B. Gewerbermanagement, Gründer- und Ansiedlungsberatung, gehören auch immer mehr Themen der Personalrekrutierung und –entwicklung zu alltäglichen Fragestellungen der betreuten Unternehmen. Mit jährlich über 700 Unternehmenskontakten verfügt der Fachbereich über regelmäßige Kontakte zur lokalen Wirtschaft, was die verlässliche Aussage zulässt, dass das Thema Fachkräftemangel inzwischen bei einem Gros der Aachener Unternehmen virulent ist. Die Wirtschaftsförderung spricht mit verschiedenen Projekten Zielgruppen an, die zu ungenutzten Arbeits- und Fachkraftpotenzialen gehören und für Unternehmen sichtbar gemacht werden sollen:

**Menschen mit Migrationshintergrund** (Projekt „BIRKE- Berufliche Integration durch Ressourcen- und Kompetenzerschließung von Migrantinnen und Migranten“): Ziel des Projekts BIRKE ist, die arbeitssuchenden Migranten/-innen bei der Jobsuche zu unterstützen und dabei ihre tatsächlichen Kompetenzen, und weniger formale Berufsabschlüsse, ins Blickfeld zu rücken und insbesondere erstere den Unternehmen zu vermitteln. Erhebliche Potenziale liegen brach und können nutzbar gemacht werden. Die Erfahrung zeigt, dass zahlreiche Migranten-/innen mit Berufsabschluss und/oder langjähriger Berufserfahrung in Deutschland keinen Einstieg in den Arbeitsmarkt finden und Unternehmen durch gezielte Projekte zum Umdenken bewegt werden müssen, z. B. in Richtung berufs begleitende Sprachförderung.

**Ältere** („Projekt Perspektive 50+ Region Aachen/Düren/Duisburg“): Zu den Zielen gehören u.a. die Unterstützung älterer arbeitssuchender Menschen beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt sowie die Sensibilisierung der Unternehmen für den demografischen Wandel und die besonderen Kompetenzen Älterer. Dabei wird den Betrieben z. B. eine gezielte und strukturierte Vorauswahl aus einem Pool von Arbeitskräften mit unterschiedlichen Kompetenzen geboten sowie eine individuelle Nachbetreuung nach der Arbeitsaufnahme.

Eine stärkere Erwerbsbeteiligung Älterer eines der größten Potenziale zur Überwindung des Fachkräftemangels.<sup>3</sup> Inwieweit sich der Fachkräftemangel durch ein solches Projekt reduzieren lässt, wird insbesondere vor dem Hintergrund der niedrigen Qualifizierung der über 50-jährigen im SGB II-Bezug diskutiert. Da Unternehmen bisher (noch) keinen ganzheitlichen Ansatz verfolgen, um diese Gruppe stärker einzubinden, kann das Projekt Perspektive 50+ jedoch auf jeden Fall in Vorleistung gehen, was Bereiche wie Gesundheitsmanagement oder Nachqualifizierung betrifft und die Beschäftigungsfähigkeit Älterer erhöht.

**Studienabbrecher** stellen ein erhebliches Fachkräftepotenzial dar. Mit der Initiative „SWITCH – verkürzte Berufsausbildung für Studienabbrecher/-innen“ hat die Stadt Aachen ein beiderseitig attraktives Modell gefunden, um Studienabbrecher/-innen an den Standort Aachen zu binden und Firmen gleichzeitig eine schnelle Fachkräftezufuhr zu ermöglichen.

*Winfried Kranz*  
Stadt Aachen

[winfried.kranz@mail.aachen.de](mailto:winfried.kranz@mail.aachen.de)

---

<sup>3</sup> Vgl. McKinsey Deutschland: Wettbewerbsfaktor Fachkräfte. Strategien für Deutschlands Unternehmen, 2011.

## **Fachkräftemangel. Ein neues, demographisch bedingtes Phänomen?**

Dezembertagung des Arbeitskreises "Städte und Regionen" der DGD in Kooperation mit dem BBSR

**8. Dezember - 9. Dezember 2011 in Berlin**

*Nikolaus Teves, Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald*

### **Fachkräftemangel im Handwerk – Die besondere Betroffenheit des Handwerks durch den demografischen Wandel und die Auswirkungen auf kommunale und soziale Entwicklungen und die Versorgung der älter werdenden Bevölkerung**

Fachkräftemangel im Handwerk bedeutet Kapazitätsmangel bei der Bereitstellung handwerklicher Leistungen und Verlust von Attraktivität von Lebensräumen, besonders in ländlichen Räumen und strukturschwachen Stadtquartieren.

Demografisch bedingt ist mit einem weiterhin sinkenden Angebot an Nachwuchskräften auf dem Arbeitsmarkt zu rechnen. Dabei sind aus Sicht des Handwerks folgende Punkte von Bedeutung:

1. Im Wettbewerb um Nachwuchs sind Handwerksunternehmen gegenüber Großunternehmen im Nachteil.
2. Wettbewerber des Handwerks sind auch Gymnasien und Hochschulen.
3. Handwerkliche Leistungen werden zu großen Teilen im unmittelbaren kommunalen Lebensumfeld von Menschen durch Fachkräfte benötigt. Sie lassen sich kaum oder nur schwer importieren.
4. Fehlender Nachwuchs im Handwerk erschwert Unternehmensnachfolgen.
5. Sprachbarrieren erschweren die Nutzung internationaler Wanderungsströme.
6. Produzierende Unternehmen aus Industrie und Dienstleistung können fehlende Fachkräfte durch globale Produktionsverlagerungen ausgleichen. Dieses Instrument fehlt dem Handwerk weitgehend.
7. Eine wachsende Zahl älterer Mitbürgerinnen und Mitbürger benötigt handwerkliche Dienstleistungen auch deswegen, weil familiäre und nachbarschaftliche Systeme im Zuge des demografischen Wandels an Potenzial verlieren.
8. Etliche Handwerksunternehmen gleichen den fehlenden Nachwuchs und den Mangel an Fachkräften durch Kapazitätseinschränkungen aus. Daraus können immer stärker Preiserhöhungen und Gewinnverbesserungen resultieren.
9. Fachkräftemangel im Handwerk wirkt sich unmittelbar auf die Nutzung innovativer Techniken zur gesundheitlichen und pflegerischen Betreuung der älter werdenden Gesellschaft aus.

Dargestellt werden Instrumente für Handwerksunternehmen und Kommunen, mit denen auf den demografiebedingt spürbaren Mangel an Nachwuchskräften und Facharbeiterinnen und Facharbeitern reagiert werden kann und mit denen sich die Versorgung mit handwerklichen Produkten und Dienstleistungen verbessern lässt, wie z. B. das Netzwerk [www.mobile-wohnberatung.de](http://www.mobile-wohnberatung.de).

*Nikolaus Teves*  
Handwerkskammer  
Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald

[teves@hwk-mannheim.de](mailto:teves@hwk-mannheim.de)

## Fachkräftemangel. Ein neues, demographisch bedingtes Phänomen?

Dezembertagung des Arbeitskreises "Städte und Regionen" der DGD in Kooperation mit dem BBSR

8. Dezember - 9. Dezember 2011 in Berlin

*Eric Thode, Senior Expert Arbeitsmarkt und Sozialpolitik, Bertelsmann Stiftung*

### **Ist der Arbeitsmarkt fit für den demographischen Wandel? – Reformbedarfe und Handlungsoptionen**

In den letzten Jahren hat eine Reihe von Entwicklungen stattgefunden, die den deutschen Arbeitsmarkt demographiefester gemacht haben. Die Verkürzung der Schuldauer im Gymnasium und der Übergang zu Bachelor- und Masterstudienabschlüssen ermöglichen frühere Berufseintritte. Kürzere Bezugszeiten von Arbeitslosengeld für ältere Arbeitnehmer und perspektivisch die Rente mit 67 führen zu späteren Übergängen in den Ruhestand. Bessere Kinderbetreuungsangebote und das reformierte Elterngeld schaffen Voraussetzungen dafür, dass Müttern und Vätern nach der Babypause der Wiedereinstieg ins Erwerbsleben leichter gelingt. Die Öffnung des Arbeitsmarktes gegenüber den mittel- und osteuropäischen EU-Ländern und Erleichterungen für hochqualifizierte Migranten aus Drittstaaten können dem Rückgang des inländischen Erwerbspersonenpotenzials entgegenwirken.

Auf der anderen Seite bestehen jedoch weiterhin große Defizite. Frauen und vor allem Mütter sind häufig in Teilzeit mit geringer Stundenzahl beschäftigt, so dass das Arbeitsvolumen in dieser Gruppe deutlich geringer ausfällt als etwa in Skandinavien. Nach wie vor sind Antworten auf die Frage rar, wie die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern sowohl in qualifikatorischer als auch in gesundheitlicher Hinsicht über das verlängerte Erwerbsleben bis zur Rente mit 67 oder gar darüber hinaus erhalten und weiterentwickelt werden kann. Im Zuge dessen stellt sich auch die Frage, wie das „Lebenslange Lernen“ gerade für unterrepräsentierte Gruppen wie Ältere oder Geringqualifizierte den Weg aus den Sonntagsreden in die tatsächliche Umsetzung finden soll. Schließlich besteht auch bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen großer Handlungsbedarf. Obwohl sie erst am Anfang des Berufslebens stehen, ist bei Ihnen das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit besonders ausgeprägt.

Der Handlungsbedarf auf dem Arbeitsmarkt, um dem demographisch bedingten Fachkräftemangel wirksam entgegenzutreten, hat sich also gewandelt, er ist jedoch nach wie vor groß. Vor diesem Hintergrund soll der hier vorgeschlagene Vortrag folgendermaßen gegliedert sein: In einem ersten Schritt werden bislang erfolgte Reformen, die Auswirkungen auf Arbeitskräftepotenzial und –produktivität haben, skizziert und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit bewertet. Anschließend sollen die aktuell vorhandenen Defizite in Deutschland dargestellt werden, die einer weiteren Abmilderung des Fachkräfteproblems entgegenstehen. Referenzmaßstab ist dabei der Vergleich der deutschen Situation mit anderen Ländern, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen. In einem dritten Schritt werden Reformoptionen diskutiert, mit denen bestehende Schwächen abgebaut werden können. Dabei sollen auch Erfahrungen aus dem Ausland berücksichtigt werden.

*Eric Thode*

Bertelsmann Stiftung Gütersloh

[Eric.Thode@bertelsmann-stiftung.de](mailto:Eric.Thode@bertelsmann-stiftung.de)

## Fachkräftemangel. Ein neues, demographisch bedingtes Phänomen?

Dezembertagung des Arbeitskreises "Städte und Regionen" der DGD in Kooperation mit dem BBSR  
8. Dezember - 9. Dezember 2011 in Berlin

*Dr. Jürgen Pfister, Vorstandsvorsitzender „Das Demographie Netzwerk ddn e.V.“*

### **Strategien gegen den Fachkräftemangel**

Die wirksamste Strategie gegen den Fachkräftemangel besteht grundsätzlich darin, die vorhandenen Wissens-, Fähigkeits- und Begabungspotentiale konsequent weiterzuentwickeln und zu nutzen. Nach Einschätzung des Demographie Netzwerks ddn e.V. liegt dabei die größte arbeitsmarktpolitische Herausforderung dieses Jahrzehnts in der Steigerung der Erwerbsbeteiligung der 55- bis unter 65-Jährigen und ihrer nachhaltigen Integration in das Arbeitsleben. In der betrieblichen Praxis sind dazu bereits eine Vielzahl vorbildlicher Ansätze („Good Practices“) entwickelt worden, die im Vortrag auf folgenden Handlungsfeldern dargestellt werden:

- Entwicklung von Unternehmenskulturen mit hoher Altersakzeptanz,
- alters- und salutogerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen,
- betriebliche Gesundheitsvorsorge,
- betriebliche Weiterbildung,
- Einrichtung von altersgemischten Teams
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Es zeigt sich, dass Lernprozesse immer dann besonders erfolgreich sind, wenn die betroffenen Unternehmen und Arbeitnehmer selbst Thema und Ziel ihres Engagements bestimmen und die Lösung mit gestalten können. Die Politik sollte deshalb einen Rahmen schaffen, der die Betroffenen zu Beteiligten macht und ihnen ermöglicht, ihre innovativen Lösungsansätze darzustellen, auszutauschen und im Experiment zu erproben.

Das Demographie Netzwerk ddn e.V. (im folgenden kurz „ddn“) ist ein gutes Beispiel dafür, wie der selbstgesteuerte Erfahrungsaustausch von Unternehmen für Unternehmen aussehen kann. Im ddn können sich Unternehmen aktiv auf die komplexen und dynamischen Herausforderungen des demographischen Wandels in der Wissensgesellschaft vorbereiten und Lösungen für eine nachhaltige Versorgung mit Fachkräften entwickeln. Von diesem gemeinsamen Lern-, Vergleichs- und Weiterentwicklungsprozess profitieren schon heute 275 Unternehmen und Institutionen.

Die Politik des „ermöglichenden Staatshandelns“ kann durch angemessene Förderungs- und Anreizsysteme sowie durch eine grundlegende Reform des staatlichen Rentenversicherungssystems flankiert und unterstützt werden. Die Abschaffung der starren Altersgrenzen und die Schaffung eines flexiblen Renteneingangskorridors würde den Unternehmen die Möglichkeit bieten, das Know how der älteren Fachkräfte länger zu nutzen und den Wissenstransfer besser zu managen. Die Politik sollte konsequent sämtliche Anreize zur Frühverrentung abschaffen, die in der Vergangenheit jahrzehntelang systematisch die vorzeitige Aussteuerung von Älteren aus dem Erwerbsleben bewirkt haben. Stattdessen sollte sie die in der Praxis entwickelten Ansätze fördern, die auf die nachhaltige Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit abzielen und es den Menschen ermöglichen, länger gesund in Arbeit zu altern. Hier bietet sich insbesondere die (z.B. auch steuerliche) Förderung des betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie die Schaffung von Anreizen für Maßnahmen der altersgerechten Gestaltung von Arbeitsbedingungen, der beruflichen Weiterbildung sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Ferner könnte die Politik durch die Einrichtung eines leicht zugänglichen, transparenten und bundeseinheitlichen Verfahrens zur Bewertung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen einen wichtigen Beitrag zur besseren Integration der in Deutschland lebenden ausländischen Fachkräfte in den deutschen Arbeitsmarkt leisten und direkt zur Mobilisierung der hier liegenden Wissens- und Fähigkeitspotentiale beitragen.

*Dr. Jürgen Pfister*  
Demographie Netzwerk ddn

[juergen.pfister@arcor.de](mailto:juergen.pfister@arcor.de)