

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig..

www.arbeitgeber.de

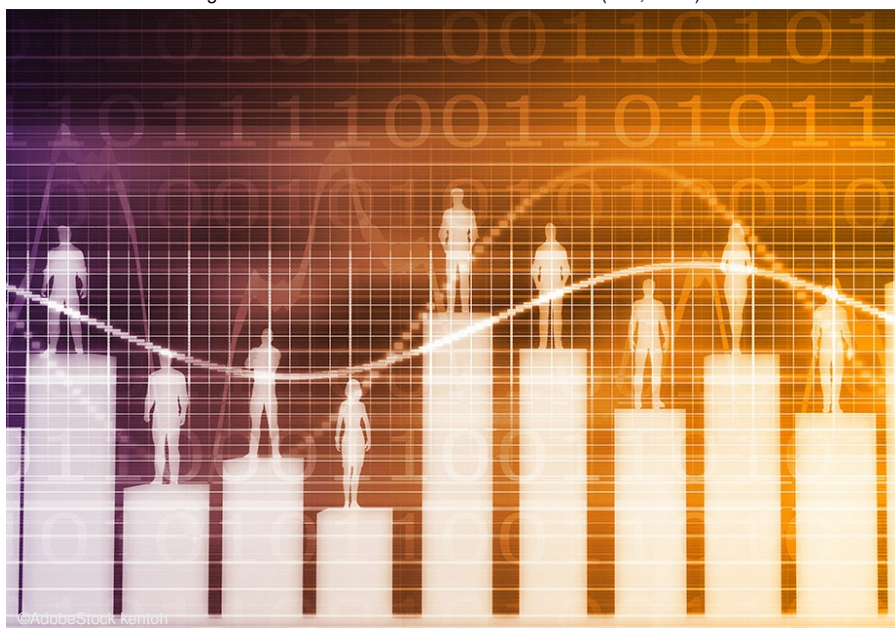
Beschäftigung und Arbeitsmarkt

Home > Themen > Beschäftigung und Arbeitsmarkt > Fachkräftesicherung

Fachkräfteengpässe vermeiden – Qualifizierten Nachwuchs sichern

Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft hängt entscheidend von gut qualifizierten Fachkräften ab. Umso bedenklicher ist, dass Fachkräfteengpässe inzwischen kein konjunkturelles, sondern zunehmend ein strukturelles Problem sind.

Bereits jetzt bestehen in zahlreichen Branchen und Regionen Fachkräfteengpässe, insbesondere in Pflegeberufen oder im sog. MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Zwar sind auch dort die Auswirkungen der Corona-Pandemie spürbar. Ausgenommen davon sind aber insbesondere IT-Kräfte: Die Lücke bleibt weiterhin groß. Durch die gestiegenen Digitalisierungsanforderungen verstärkt hier die aktuelle Krise den Bedarf an IT-Fachkräften zusätzlich. Trotz Krise gibt es weiterhin fast 1 Million offene Stellen (IAB, 2020).



Demografischer Trend verschärft Fachkräfteengpässe



PDFs und Links zum Thema

Positionspapier: Zehn Kernpunkte für die Arbeits- und Fachkräftesicherung, September 2022

Broschüre: Arbeiten in Deutschland – Zuwanderungsmöglichkeiten ausländischer Fachkräfte, Januar 2022

Prognos, 2019

Demografischer Wandel: Herausforderungen meistern, Wachstum stärken – Positionen der Arbeitgeber zum Demografieipfel der Bundesregierung am 16. März 2017

Broschüre: Willkommenskultur – Ein Leitfaden für Unternehmen, Mai 2016

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig..



www.arbeitgeber.de

Beschäftigung und Arbeitsmarkt

Die Bevölkerung in Deutschland und damit auch die Zahl der potenziellen Erwerbspersonen schrumpft und altert in den nächsten Jahren zunehmend. An diesem Trend ändern auch die bis vor der Krise vergleichsweise hohen Zuwanderungszahlen nichts Grundsätzliches. Bis 2040 könnte die Zahl der Menschen im Alter von 20 bis 65 Jahre um rund 6 Millionen auf unter 44 Millionen abnehmen. Der Altenquotient, der das Verhältnis der Zahl der über 65-Jährigen zur Zahl der 20- bis 65-Jährigen beschreibt, wird sich voraussichtlich dramatisch verschlechtern – von heute noch eins zu drei auf eins zu zwei im Jahr 2030. Das heißt auf einen über 65-Jährigen kämen dann nur noch zwei Personen im erwerbsfähigen Alter (Statistisches Bundesamt, 2019).

Mit einem insgesamt sinkenden und alternden Arbeitskräftepotenzial werden sich die bereits heute erkennbaren strukturellen Fachkräftengpässe weiter verschärfen. Bereits bis 2025 könnten knapp 3 Mio. Fachkräfte fehlen, davon überwiegend Fachkräfte mit beruflicher Qualifikation (Prognos, 2019). Die demografische Entwicklung hat auch für die sozialen Sicherungssysteme gravierende Folgen. Dies gilt insbesondere für die gesetzliche Rentenversicherung und die Pflegeversicherung: Die Zahl der Beitragszahler sinkt und gleichzeitig nimmt die Zahl der Leistungsempfänger zu. Damit wird der Druck steigen, Strukturreformen in den Sozialversicherungszweigen auf den Weg zu bringen. Diese sind unabdingbar, auch um einen massiven beschäftigungsfeindlichen Anstieg der Lohnzusatzkosten zu vermeiden.

Inländische Ressourcen optimal nutzen, qualifizierte Zuwanderung erleichtern

Die Sicherung eines hinreichenden Fachkräfteangebots ist eine der Schlüsselaufgaben zur Sicherung des Wohlstandes in Deutschland. Notwendig auch zur mittel- bis langfristigen Fachkräftesicherung ist eine schlüssige und ausgewogene Gesamtstrategie, die die Erschließung aller inländischen Potenziale und die [⇒ Gewinnung qualifizierter ausländischer Fachkräfte](#) umfassen muss.

Nachhaltige Aus- und [⇒ Weiterbildungsaktivitäten](#) sind dabei nach wie vor die wichtigsten Eckpfeiler. Die Arbeitgeber sind sich ihrer Verantwortung bewusst und engagieren sich in vielfältigen Qualifizierungsinitiativen über das gesamte Bildungsspektrum hinweg. In die betriebliche Aus- und Weiterbildung investieren die Unternehmen in Deutschland schon jetzt weit über 50 Milliarden € pro Jahr. Versäumnisse im Bildungssystem, die eine der Hauptursachen für die Entstehung von Fachkräftengpässen sind, können aber nicht durch betriebliches Engagement ausgeglichen werden. Notwendig sind daher unbedingt nachhaltige Reformen für Qualitätsverbesserungen im gesamten Bildungssystem – beginnend bei der frühkindlichen Bildung über die allgemeinbildenden Schulen bis hin zu den Hochschulen.

Zudem müssen alle inländischen Arbeitsmarktpotenziale vor allem von [⇒ Frauen](#), [⇒ Älteren](#) und [⇒ Menschen mit Behinderungen](#) sowie von [⇒ Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund](#) bestmöglich erschlossen werden. Darüber hinaus muss es durch eine Beschleunigung von Ausgleichsprozessen am [⇒ Arbeitsmarkt](#) – vor allem durch eine bessere Vermittlung, Aktivierung und gezielte Förderung von Arbeitslosen – gelingen, Stellenbesetzungszeiten deutlich zu verkürzen und Langzeitarbeitslosigkeit weiter abzubauen. Unverzichtbar bleibt überdies parallel eine gezielte und wesentlich gesteigerte Zuwanderung qualifizierter ausländischer Fachkräfte.