

prägnant 22

SEPTEMBER 2023

FACHKRÄFTEMANGEL – PROBLEM UND ZUKUNFTSTREND ODER ÜBERSCHÄTZTE ENTWICKLUNG? WIE SIEHT ES IM OSTEN AUS?

Aus (Massen-) Arbeitslosigkeit ist Fachkräftemangel geworden. Ein Satz, der in den letzten Jahren öfter in Talkshows zu hören und politischen Zeitungsartikeln zu lesen war. Ja es stimmt: Die Arbeitslosenquoten haben sich bundesweit angeglichen. Längst herrscht in zahlreichen Branchen zwischen Ostsee und Erzgebirge und zwischen Nordsee und Bodensee Arbeitskräftemangel.

Ist damit das Problem der Arbeitslosigkeit, was für zu viele Menschen in den vergangenen Jahrzehnten zu materieller Not und Perspektivlosigkeit, besonders in Ostdeutschland führte, vorbei?

Soweit sind wir leider noch nicht. Immer noch liegt die Arbeitslosenquote bundesweit bei 5,7 Prozent (Juli 2023). Immer noch sind ca. 2,6 Millionen Menschen in Deutschland arbeitslos gemeldet. Immer noch sind knapp 3,5 Millionen Menschen in Deutschland unterbeschäftigt. Als Unterbeschäftigte werden im ILO (Internationale Arbeitsorganisation)-Konzept Erwerbstätige gezählt, die zeitlich mehr arbeiten wollen, also zum Beispiel ein geringfügig Beschäftigter, der eine Vollzeitstelle anstrebt.

Gleichzeitig steigt die Zahl der Erwerbstätigen (knapp 46 Millionen) und voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (knapp 35 Millionen Menschen) immer weiter. Der Arbeitsgesellschaft geht also nicht die Arbeit aus.

Unternehmen fällt es zunehmend schwerer, geeignete Fachkräfte zu finden und Stellen zu besetzen. Schon heute ist klar, dass der demografische Wandel das Problem in vielen Regionen, insbesondere den ländlichen, verschärft wird.

Wie bringt man freie Stellen und suchende Beschäftigte erfolgreich zusammen? Wie deckt man die Fachkräftebedarfe eines sich wandelnden Arbeitsmarktes und einer Industriegesellschaft in der Transformation? Und wie sieht der Fach- und Arbeitskräftemangel im IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen aus?

Fragen, die sich immer mehr Unternehmen, die Bundesagentur für Arbeit, die Politik und auch die Gewerkschaften stellen. Ausbildung und Qualifizierung bleiben die zentralen Schlüssel um in einem demografisch bedingten sich wandelnden Arbeitsmarkt erfolgreich sein zu können. Ein Mismatch am Arbeitsmarkt (erworbene Qualifikationen passen nicht zu den offenen Stellen) kann sich Deutschland nicht leisten. In erster Linie sind die Arbeitgeber gefordert, alle Anstrengungen zu unternehmen, um mehr und besser auszubilden, ihre Belegschaften zielgenau weiter zu qualifizieren und gesunderhaltende Arbeitsplätze anzubieten, damit die Beschäftigten möglichst gesund und gut qualifiziert arbeiten können.

Fachkräftelücke 2022

 prägnant 22

Offene Stellen	632.996
Arbeitslose	2.454.000

Fachkräftelücke = Zahl der offenen Stellen, für die es deutschlandweit keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt

Quelle: BfA, IWD 2023

Abbildung 1: Mismatch am Arbeitsmarkt

Die über 600.000 offenen Stellen können aus dem Kreise der knapp 2,5 Millionen Arbeitslosen offenbar nicht besetzt werden. Gezielte Qualifizierung kann hier Abhilfe schaffen. Der politische Wille und das Engagement der Unternehmen sind hier gefragt.

Hinzu kommt der demografische Wandel der Gesellschaft: ein altersbedingt sinkendes Erwerbspersonenpotenzial sowie eine zunehmende Dynamik des technologischen und ökologischen Strukturwandels werden Fach- und Arbeitskrefteengpasse noch verscharfieren. Auch die Gleichzeitigkeit von Fachkreftemangel in Branchen und Regionen sowie der Arbeitsplatzabbau in anderen Branchen und Regionen wird in Zukunft weiter zunehmen.

Das Thema Fachkreftesicherung steht auf der politischen Agenda. Mittel- bis langfristig werden die Folgen des demografischen, aber auch des technologischen und ökologischen Wandels, den Arbeitsmarkt dominieren. Der Anteil alterer Beschaftigter ist bereits in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen. Das Ausscheiden der Baby Boomer Jahrgange aus dem Erwerbsleben kommt in den nachsten Jahren. Da seit den 1970er Jahren deutlich weniger Kinder geboren wurden, droht das Arbeitskrefteangebot langfristig demografiebedingt stark zu schrumpfen.

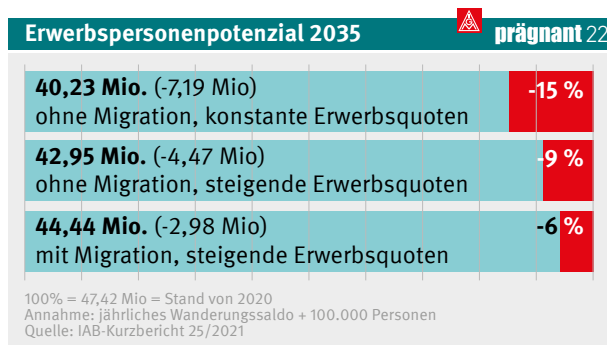


Abbildung 2: Entwicklung des Erwerbspotenzials

Ohne Zuwanderung und steigende Erwerbsquoten wird das Erwerbspotenzial bis 2035 um über 7 Millionen Personen sinken. Selbst bei einer Erhöhung der Erwerbsquoten (also mehr Vollzeit, weniger Teilzeit) und bei einem positiven Migrationsaldo von 100.000 Zugewanderten jahrlich sinkt das Erwerbspotenzial um knapp 3 Millionen Menschen.

Um dem Fachkreftemangel hierzulande demzufolge zu begegnen, ist Deutschland auch auf die Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskreften aus dem Ausland angewiesen.

Die Zahl der Auslanderinnen und Auslander, die aus Staaten außerhalb der Europaischen Union (EU) befristet zum Arbeiten nach Deutschland gekommen sind, ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Ein Teil der auslandischen Arbeitskrefte sind akademische Fachkrefte mit einer sogenannten Blue Card.

In sogenannten Mangelberufen gelten vereinfachte Anforderungen für den Erhalt der Blue Card. Hierzu zahlen beispielsweise arztinnen und arzte, Ingenieurinnen und Ingenieure oder IT-Fachkrefte.

Von 2012 bis 2022 haben fast 200.000 akademische Fachkrefte aus Nicht-EU-Staaten erstmalig eine Blue Card erhalten. 83 % derjenigen, die diesen Aufenthaltstitel zwischen 2012 und 2017 erhielten, lebten nach fünf Jahren weiterhin in Deutschland.

Das reicht allerdings nicht aus. Deutschland braucht neben der Zuwanderung von akademischen Fachkreften auch Arbeitskrefte in Gesundheits- und Pflegeberufen, im Handwerk und in der Industrie. Eine aktuelle Umfrage unter deutschen Unternehmen verdeutlicht die Dringlichkeit: von 9.000 befragten Unternehmen litten demnach im Juli 2023 43,1 Prozent unter Engpassen an qualifizierten Arbeitskreften (Quelle: Ifo Institut München).

Fachkreftesituation in Ostdeutschland

In den ostdeutschen Flachenlandern wird die Zahl der 20- bis 66-jahrigen kontinuierlich schrumpfen. Die Zahl der Menschen im Erwerbsalter wird bis Ende der 2050er Jahre voraussichtlich um 14 bis 29 % abnehmen. Fachkrefteanwerbung ist und wird verstarkt die zentrale Zukunftsaufgabe der Unternehmen, auch im Osten. Die sich weiter öffnende Schere zwischen Angebot und Nachfrage verdeutlicht den Handlungsbedarf.

Laut Daten des Landesamtes für Statistik Berlin-Brandenburg und Prognosedaten der IHK wird das Delta zwischen Arbeitskreftenachfrage und Arbeitskrefteangebot in der Hauptstadt bis 2035 weiter anwachsen. Betrachtet man die nachgefragten Berufsgruppen aus dem Jahr 2022 wird deutlich, dass in der Berliner Industrie allein ein Nachfragebedarf nach über 170.000 Fachkreften bestand.

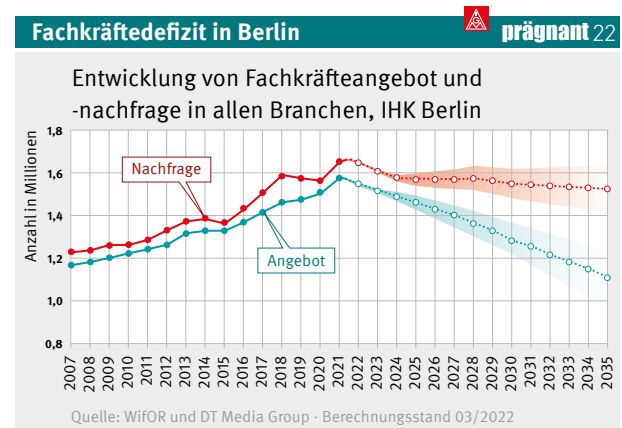
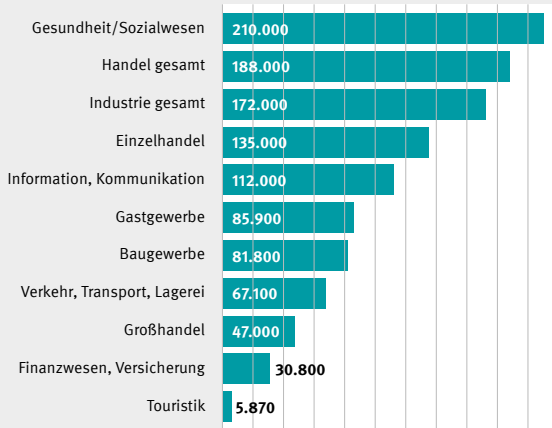


Abbildung 3

Fachkräftenachfrage in Berufsgruppen prägnant 22

Alle Fachkräfte 2022 in IHK Berlin



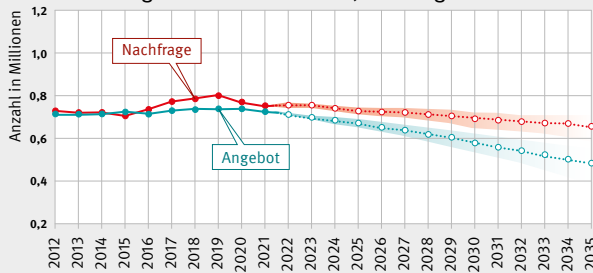
Quelle: WifOR und DT Media Group · Berechnungsstand 03/2022

Abbildung 4

Auch in Brandenburg sinkt das Arbeitskräfteangebot in den kommenden Jahren. Ohne eine verstärkte Zuwanderung aus anderen Bundesländern, dem europäischen und außereuropäischen Ausland und einer erhöhten Erwerbsbeteiligung von Frauen, Älteren und sonstigen nicht Vollzeit arbeitenden Gruppen, wird das Delta nicht zu schließen sein.

Fachkräftedefizit in Brandenburg prägnant 22

Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage in allen Branchen, alle Regionen



Quelle: WifOR und DT Media Group · Berechnungsstand 01/2021

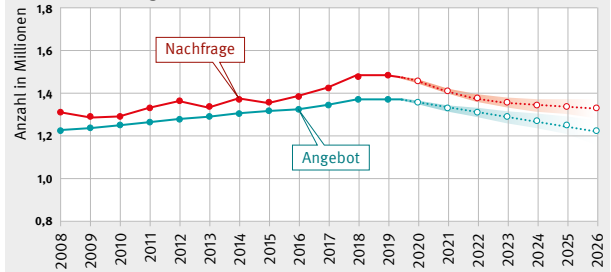
Abbildung 5

Besonders in den ländlichen Regionen Brandenburgs wird es zunehmend schwerer die Fachkräfteengpässe zu beheben. In Sachsen entwickelt sich die Demographie ähnlich. Zurzeit sind 2,3 Millionen Menschen in Sachsen im erwerbsfähigen Alter. Für 2040 wird ein Rückgang von über 200.000 Menschen im erwerbsfähigen Alter vorausgesagt.

Bis 2026 (siehe Abbildung 6) bleibt das Delta zwischen Angebot und Nachfrage nach Fachkräften in Sachsen ungefähr gleich groß. In den 2030er Jahren wird sich der Trend verschärfen. In der Metallverarbeitenden Industrie fehlten in Sachsen im Jahr 2020 über 4.000 Fachkräfte.

Fachkräftedefizit in Sachsen prägnant 22

Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage in allen Branchen

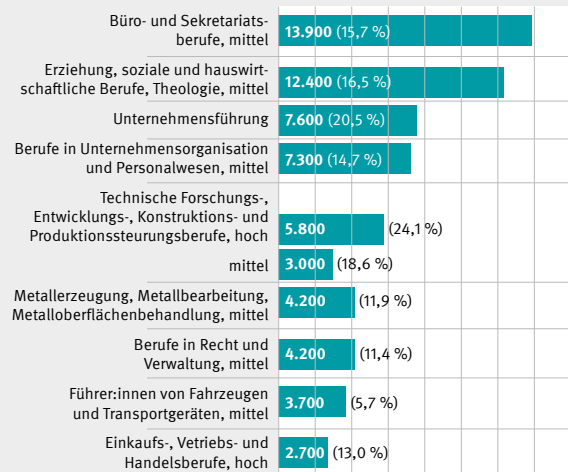


Quelle: WifOR und DT Media Group · Berechnungsstand 01/2020

Abbildung 6

Berufsgruppen mit größtem Engpass prägnant 22

Alle Fachkräfte (alle Branchen) in Sachsen 2020



Quelle: WifOR und DT Media Group · Berechnungsstand 01/2020

Abbildung 7

Die Entwicklungen in den drei Bundesländern zeigen deutlich, dass Arbeitskräftemangel auch in Ostdeutschland kein Thema der Zukunft ist, sondern hoch aktuell ist und sich zunehmend verschärfen wird. Auch für Ostdeutschland gilt der sich bundesweit abzeichnende Trend: Die Zahl der offenen Stellen in Deutschland ist trotz Corona Pandemie und Ukraine-Russland Krieg mit ca. 2 Millionen zu besetzenden Stellen auf einem Höchststand. Gleichzeitig wird das Erwerbspotenzial pro Jahr um 400.000 bis 500.000 Personen pro Jahr abnehmen. Dies sind die Prognosen für die Bundesrepublik bis 2035 bei konstanter Erwerbsquote und ohne Wanderungsgewinne. Der Fachkräftemangel ist sowohl im Westen als auch im Osten ein akutes Problem und kein ferner Zukunftstrend. Er ist erst recht keine überschätzte Entwicklung, sondern kostet mittel- bis langfristig Wachstum und somit Wohlstand.

Forderungen der IG Metall

So richtig passt das nicht zusammen: Da gibt es auf der einen Seite bundesweit knapp zwei Millionen offene Stellen – mehr als doppelt so viele wie 2010. Auf der anderen Seite sind laut der Bundesagentur für Arbeit (BA) rund eine Viertel Million Menschen unter 25 Jahren arbeitslos gemeldet.

- ▶ Die Arbeitgeber sind in der Pflicht mehr und besser auszubilden;
- ▶ die Schulen müssen die Jugendlichen besser auf den Start ins Berufsleben vorbereiten.

Eine duale Berufsausbildung ist nach wie vor die Grundvoraussetzung für eine gelungene Erwerbsbiografie und das Fundament um den Arbeitsmarkt mit jungen Fachkräften zu versorgen. Leider bilden die Unternehmen immer weniger aus:

Die Zahl neuer Ausbildungsverträge ist im Jahr 2022 auf einem historisch niedrigen Niveau geblieben. Insgesamt wurden 469.900 neue Ausbildungsverträge in der dualen Berufsausbildung abgeschlossen. 2012 waren es noch 544.400. Insgesamt befanden sich Ende 2022 deutschlandweit 1.216.300 Personen in einer dualen Berufsausbildung, das waren 3 % weniger als ein Jahr zuvor. (vgl. destatis.de; Internetzugriff vom 22.8.2023).

- ▶ In vielen Berufen muss die duale Ausbildung attraktiver werden. Hier sind die Unternehmen in der Pflicht, moderne und spannende Arbeitsinhalte zu vermitteln, sowie gute Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen.

Dies zeigt sich exemplarisch an den unten aufgeführten Berufen, wo die unbesetzten Ausbildungsplätze hohe Prozentwerte erreichen:

Unbesetzt blieben 2022 von den angebotenen Ausbildungsplätzen für

- ▶ Klempner:innen 45,0 %
- ▶ Lebensmittel-Fachverkäufer:innen 43,8 %
- ▶ Fleischer:innen 40,4 %
- ▶ Fachleute für Systemgastronomie 39,6 %
- ▶ Beton- und Stahlbetonbauer:innen 37,5 %
- ▶ Rohrleitungsbauer:innen 33,3 %
- ▶ Gerüstbauer:innen 31,9 %
- ▶ Kaufleute für Dialogmarketing 31,5 %
- ▶ Stuckateur:innen 30,2 %
- ▶ Bäcker:innen 29,7 %

Quelle: BIBB, Mai 2023 in Böckler Impuls, Mai 2023

Darüber hinaus bedarf es weiterer Stellschrauben zur Bekämpfung des Fachkräftemangels:

▶ **Berufliche Weiterbildung stärken.**

Mit dem Instrument der beruflichen Weiterbildung kann auf die besonderen Anforderungen, die sich durch die Transformation der Wirtschaft aktuell und künftig ergeben, reagiert werden.

▶ **Potenziale im Inland erschließen.**

Wenn das Angebot an Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt zurückgeht, gibt es viele Potenzialgruppen, die gezielt angesprochen und gefördert werden können, u. a. Frauen, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Menschen mit Behinderungen, Menschen in der Grundsicherung und Menschen mit Migrationserfahrung.

▶ **Zuwanderung erleichtern**

Deutschland benötigt mehr Zuwanderung von Fachkräften: aus Ländern der Europäischen Union und aus Staaten außerhalb Europas. Gefragt sind Strategien und Instrumente, die schnell greifen und langfristig wirksam sind. Deutschland befindet sich in einem weltweiten Wettbewerb um Fachkräfte. Im Ausland erworbene Berufsabschlüsse müssen einfacher anerkannt werden; die Verwaltungsvorgänge für ausländische Arbeitskräfte vereinfacht und beschleunigt werden. Junge Menschen, die in Deutschland eine Ausbildung machen oder studieren wollen, sollen langfristig in Deutschland gehalten und heimisch werden. Schließlich brauchen wir in allen Landesteilen der Republik eine weltoffene und tolerante Willkommenskultur, die den ankommenden Menschen ein Bleiben erleichtert.

Die IG Metall hat vor allem mit ihren Betriebsräten und Vertrauensleuten in den Unternehmen in den vergangenen Jahrzehnten großartige Integrationsarbeit geleistet. Es ist in den 1960er und 1970er Jahren vor allem in den Betrieben gelungen die so genannten Gastarbeiter in den Belegschaften zu integrieren. Auf dieser Leistung bauen wir auf. Der Integration in Betrieb und Gesellschaft sind wir als Metallerinnen und Metaller weiter verpflichtet.