

7.10.2019

Fachkräftesicherung

Worum es geht...

Fachkräfteengpässe werden für immer mehr nordrhein-westfälische Unternehmen zu einer echten Herausforderung. Das spiegelt sich auch in Zahlen wider: 2018 waren in NRW rund 91.400 sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen (ohne Helfer) unbesetzt gemeldet – was nahezu dem 2,5-Fachen im Vergleich zu 2010 (37.720) entspricht. Dass die Besetzung schwieriger wird, zeigt auch die abgeschlossene Vakanzzeit, d.h. die Dauer vom gewünschten Besetzungstermin einer Arbeitsstelle bis zu ihrer Abmeldung in Tagen: Sie hat sich in NRW zwischen 2010 und 2018 fast verdoppelt (2010: 59 Tage, 2018: 117 Tage). Aktuelle Schwerpunkte bei den Fachkräfteengpässen sind in NRW insbesondere Gesundheits- und Pflegeberufe, IT-Berufe, Verkehrsberufe und einige weitere gewerblich-technische Berufe etwa in der M+E-Industrie. Die Fachkräfteengpässe drohen sich in den nächsten Jahren noch deutlich zu verschärfen. Prognosen zufolge wird sich die Zahl der Personen im Alter zwischen 19 und 64 Jahren in NRW bis 2040 um 1 Mio. (~10 %) verringern. Erforderlich sind vor diesem Hintergrund zusätzliche Anstrengungen zur Fachkräftesicherung.

Was für die Wirtschaft in NRW wichtig ist...

- **Fachkräftesicherung konsequent in den Blick nehmen**

Wo es an Fachkräften mangelt, können Aufträge nicht angenommen werden, Projekte verzögern sich und sogar Investitionen und Betriebserweiterungen unterbleiben. Es kommt zu Wertschöpfungs- und letztlich auch Wohlstandsverlusten. Die Fachkräftesicherung ist daher kein Randthema, sondern zentrale Zukunftsaufgabe. Dies gilt für Unternehmen, die ihren Beitrag für die Nachwuchssicherung etwa durch Aus- und Weiterbildung leisten. Dies gilt genauso für die Politik, die gute Rahmenbedingungen setzen kann und muss. Gemeinsam gilt es, dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken.

- **Arbeitslosigkeit nicht gegen Fachkräftesicherung ausspielen**

Weder zielführend noch sinnvoll sind Diskussionen, die das Thema Fachkräftesicherung gegen die weiterhin gerade in NRW vorhandene Arbeitslosigkeit auszuspielen versuchen. Hier muss vielmehr das Motto gelten: Das eine tun und das andere nicht lassen. Denn hier besteht kein Widerspruch: Zum einen können Arbeitslose ein Potenzial für Fachkräfte sein. Zum anderen schaffen oder sichern ausreichend Fachkräfte auch Arbeitsplätze, wenn z.B. Aufträge (wieder) angenommen werden können.

- **Gesamtstrategie umsetzen**

Angesichts der großen Herausforderungen kann und darf es nicht darum gehen, nur an einzelnen Stellenschrauben zu drehen. Erforderlich ist vielmehr eine schlüssige und ausgewogene Gesamtstrategie. Dazu gehört, dass sowohl alle inländischen Potenziale wie auch die Gewinnung ausländischer Fachkräfte in den Blick genommen werden. Dazu gehört auch, an verschiedenen Qualifikationsebenen anzusetzen, denn Fachkräftemangel betrifft mittlerweile nicht nur Akademiker, sondern sogar mehrheitlich beruflich qualifizierte. Wichtig ist auch, dass die Gesamtstrategie kurz-, mittel- und langfristige Ansätze umfasst. Denn: Nicht alles wirkt von heute auf morgen – beispielsweise Bildung. Aus dem Grund gilt nicht zuletzt auch: Zügig handeln!

- **Bildung verbessern**

Das Bildungssystem muss einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Dafür sind umfassende Qualitätsverbesserungen erforderlich. So muss Schule sicherstellen, dass die jungen Menschen mit dem erforderlichen Rüstzeug für ihren weiteren Bildungs- und Lebensweg ausgestattet werden. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf MINT-Bildung zu legen. Erforderlich ist auch eine fundierte Berufsorientierung, die Ziel der Initiative KAoA – Übergang Schule/Beruf in NRW ist. Die duale Ausbildung gilt es zu stärken, nicht zuletzt auch durch moderne, leistungsstarke Berufsschulen als Partner der Betriebe. Hochschulen müssen ihren Absolventen auch durch einen verstärkten Praxisbezug jene Kompetenzen vermitteln, die sie auf dem Arbeitsmarkt brauchen – das gilt sowohl für grundlegende Fachkompetenzen wie auch für soziale und personale Kompetenzen. Berufliche Weiterbildung trägt dazu bei, dass sich die Kompetenzen der Beschäftigten an veränderte Anforderungen anpassen. Dafür muss sie individuell, bedarfsgerecht und passgenau gestaltet werden – pauschale Ansätze sind weder sinnvoll noch zielführend.

- **Vielfältige Chancen und Potenziale zur Fachkräftesicherung nutzen**

Ergänzend zu einer besseren Bildung sind weitere Handlungsansätze erforderlich, um das breite Spektrum an inländischen Arbeitsmarktpotenzialen bestmöglich zu erschließen. Im Blick stehen hierbei insbesondere Personen mit familiären Verpflichtungen, Ältere, Arbeitslose sowie Menschen mit Behinderung oder mit Migrationshintergrund. Erforderlich ist beispielsweise, das in NRW unterdurchschnittliche Angebot an Kinderbetreuung quantitativ wie qualitativ auszuweiten und die Betreuungszeiten zu flexibilisieren. Auch muss an einer schrittweisen Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters festgehalten werden und Anreize zur Frühverrentung abgebaut werden. Durch eine bessere Vermittlung, Aktivierung und gezielte Förderung von Arbeitslosen muss es gelingen, offene Stellen schneller zu besetzen und die gerade in NRW hohe Langzeitarbeitslosigkeit abzubauen.

- **Fachkräftezuwanderung zielorientiert und unbürokratisch umsetzen**

Da die „inländischen“ Stellschrauben alleine nicht ausreichen und eher mittel bis langfristig wirken, ist eine Zuwanderung aus dem Ausland unabdingbar. Das verabschiedete Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist daher zu begrüßen. Damit ein wirklicher Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet werden kann, ist die Umsetzung des Gesetzes entscheidend. Dabei ist es notwendig, dass alle involvierten Behörden, wie z.B. das Auswärtige Amt mit den Visa-Stellen im Ausland, die Ausländerbehörden und die Bundesagentur für Arbeit ein gemeinsames Prozessverständnis entwickeln und gut koordiniert und zügig zusammenarbeiten.

- **Nordrhein-westfälische Wirtschaft engagiert sich für Fachkräftesicherung**

Unternehmen und Verbände in NRW engagieren sich mit vielfältigen Initiativen und Projekten für die Fachkräftesicherung. Thematisch reicht dieses Engagement von der Berufsorientierung junger Menschen, einer praxisorientierten Förderung der MINT-Bildung sowie der betrieblichen Aus- und Weiterbildung über eine gezielte Unterstützung besonderer Gruppen wie (Langzeit-)Arbeitslosen oder Menschen mit Behinderung sowie Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bis hin einer demografiesensiblen Personalpolitik in den Unternehmen.

