

TALENTE, BITTE

KLUGE KÖPFE FÜR DIE ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

300.000

Die gute wirtschaftliche Entwicklung und der demografische Wandel führen zu einem gravierenden Fachkräftemangel in Deutschland. Über 1 Mio. Stellen sind unbesetzt⁸, geeignete Kandidaten werden vielerorts händeringend gesucht. Die digitale Transformation braucht fähige Menschen, die sie gestalten und vorantreiben. Auf dem Spiel steht nichts weniger als die Innovationskraft und internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Mit einer umfassenden Fachkräftestrategie sowie der zügigen Umsetzung unkomplizierter Rahmenbedingungen für die Zuwanderung von internationalen Talenten könnte vorhandenes Wachstumspotenzial genutzt werden.

250.000

Alarmierende Fachkräftelücke in Deutschland

Die Zahlen sind seit vielen Jahren alarmierend. Doch fast 315.000 fehlende Fachkräfte in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) im Frühjahr 2018 sind ein neuer Rekord in Deutschland. Noch nie war die Nachfrage nach MINT-Fachkräften so groß – über 30 % höher als im Vorjahr und sogar doppelt so hoch wie noch im Jahr 2015. Für viele Jobs in der digitalen Arbeitswelt sind in MINT-Studien- und Ausbildungsgängen vermittelte Kompetenzen und Fähigkeiten unverzichtbar. Der Mangel an qualifiziertem Personal wird immer mehr zum Hemmnis für Wachstum

200.000

und Wohlstand. Angesichts der Herausforderungen der digitalen Transformation ist die Arbeitsmarktsituation für Betriebe daher alles andere als zufriedenstellend. Es fehlen derzeit alleine rd. 40.000 Informatiker. Im Jahr 2017 konnten zudem 10.000 MINT-Ausbildungsplätze nicht besetzt werden – Tendenz in Zeiten des digitalen Wandels weiter steigend.

Neben der Notwendigkeit, die vorhandenen Ressourcen optimal zu nutzen, wird der riesige Bedarf an Talenten und Fachkräften allerdings nicht alleine durch unser Bildungssystem gedeckt werden können. Eine umfassende und ausgewogene Fachkräftestrategie unter Berücksichtigung inländischer und ausländischer Potenziale ist daher dringend notwendig. Die unkomplizierte Zuwanderung und Einstellung internationaler Fachkräfte auch von außerhalb der EU sollten dabei schnellstmöglich erleichtert werden.

Inländisches Potenzial zur Fachkräftesicherung optimal nutzen

Die digitale Transformation und die demografischen Herausforderungen verlangen zukunftsorientierte Rahmenbedingungen zur Sicherung von Fachkräften. Dabei gilt es vor allem anderen, die vorhandenen Ressourcen in Deutschland bestmöglich zu nutzen. Gute Bildung und Ausbildung sowie lebenslanges Lernen insbesondere durch betriebliche Wei-

150.000

MINT-ARBEITSKRÄFTELÜCKE

121.300

2. Hj. 2012

Quelle: MINT-Reports 2012–2018, Institut der deutschen Wirtschaft

terbildung sind die wichtigsten Maßnahmen zur Fachkräftesicherung. Gleichzeitig müssen wir die Erwerbsbeteiligung von Frauen weiter fördern und mehr Mädchen und Frauen für technische Berufe und Studiengänge begeistern. Außerdem gilt es, ältere Fachkräfte im Betrieb zu halten, da deren Erfahrung und Wissen gerade auch in Zeiten des Wandels dringend benötigt werden.

Die Pläne der Bundesregierung, im Rahmen des „Nationalen Reformprogramms“ eine neue Fachkräftestrategie im Dialog mit der deutschen Wirtschaft zu erarbeiten und umzusetzen, sind daher sehr zu begrüßen. In ihrem Eckpunktepapier für eine Strategie „Künstliche Intelligenz“ hat die Bundesregierung dies nochmals bekräftigt und plant nun, eine solche Strategie im Rahmen der sozial-

partnerschaftlich getragenen „Partnerschaft für Fachkräfte“ auszuarbeiten. Im Fokus müssen dabei aus Sicht der Arbeitgeber konkrete Maßnahmen stehen, um alle inländischen und europäischen Fachkräftepotenziale zu erschließen. Dabei gilt es alle Bereiche von Schule, über Aus- und Weiterbildung bis zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Blick zu nehmen.

314.800
1. Hj. 2018

**Es fehlen derzeit alleine
rd. 40.000 Informatiker.**



DIGITALISIERUNG ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG NUTZEN: ELEKTRO- NISCHE AKTE EINFÜHREN

Im Zuwanderungsprozess für Fachkräfte würde die Einführung einer elektronischen Akte die Kommunikation und Koordination aller Beteiligten enorm verbessern. Mit Zugriff für involvierte Auslandsvertretungen, Bundes-, Landes- und Kommunalbehörden würde sie Verfahren deutlich beschleunigen und die unzeitgemäße papierlastige Antragspraxis mit aufwendigem Postversand von Dokumenten endgültig beenden. Die dafür benötigte IT-Infrastruktur der Behörden muss entsprechend angeglichen werden, um mit kompatiblen Datensystemen und Schnittstellen Anträge effizient und transparent bearbeiten zu können.

Qualifizierte Zuwanderung erleichtern – Fachkräfteeinwanderungsgesetz schnell beschließen

Aufgrund unübersichtlicher Zuständigkeiten, komplizierter gesetzlicher Regelungen und langwieriger Verwaltungsverfahren bedeutet die Einstellung ausländischer Fachkräfte in Deutschland für Unternehmen, aber auch für Bewerber einen erheblichen bürokratischen Aufwand. Folglich kommen vergleichsweise wenige der dringend benötigten Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten nach Deutschland. Daher sind schnelle und transparente Verfahren sowie eine reibungslose Zusammenarbeit der zuständigen Behörden mit Bewerbern und Arbeitgebern nötig. Das Eckpunktepapier der Bundesregierung zur Fachkräfteeinwanderung zeigt dabei in die richtige Richtung. Die darin vorgesehene Prüfung einer möglichen Bündelung von Kompetenzen der über 600 Ausländerbehörden greift allerdings zu kurz. Zu begrüßen ist vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels im IT-Bereich jedoch der Plan, dass Digital-spezialisten aus dem Ausland in Zukunft auch ohne formalen Abschluss in Deutschland arbeiten dürfen. Die BDA hat hierzu im Juli 2018 einen Sieben-Punkte-Plan vorgelegt, der für eine Vereinfachung der Fachkräftezuwanderung in Deutschland wirbt und konkrete Umsetzungsmaßnahmen für das von der Bundesregierung geplante Fachkräfteeinwanderungsgesetz vorschlägt.⁹

