

Strategien zur Fachkräftesicherung

Versuch eines systematischen Überblicks unter besonderer Berücksichtigung der regionalen und lokalen Ebene

Beitrag zum Workshop Fachkräftesicherung, Potsdam-Golm,
13.11.2008

Prof. Dr. Bernd Reissert
Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) Berlin
und
Rektor der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
(HdBA), Mannheim/Schwerin

FHTW

Fachhochschule
für Technik und Wirtschaft
Berlin
University of Applied Sciences

Ziel:

Systematisierung von Strategien und Ansätzen der Fachkräftesicherung mit Beispielen

- zur Einordnung eigener Ansätze in die Systematik
- zur Identifizierung von Lücken und Ergänzungsmöglichkeiten oder Alternativen in eigenen Ansätzen

Gliederung:

1. Fachkräftesicherung: Bedarf und Bestimmungsfaktoren des Bedarfs
2. Strategien und Ansätze zur Fachkräftesicherung
 - 2.1 Erschließung nicht genutzter (qualifizierter) Personalreserven
 - 2.2 Qualifizierung / Bildungsexpansion
3. Einige zentrale Botschaften

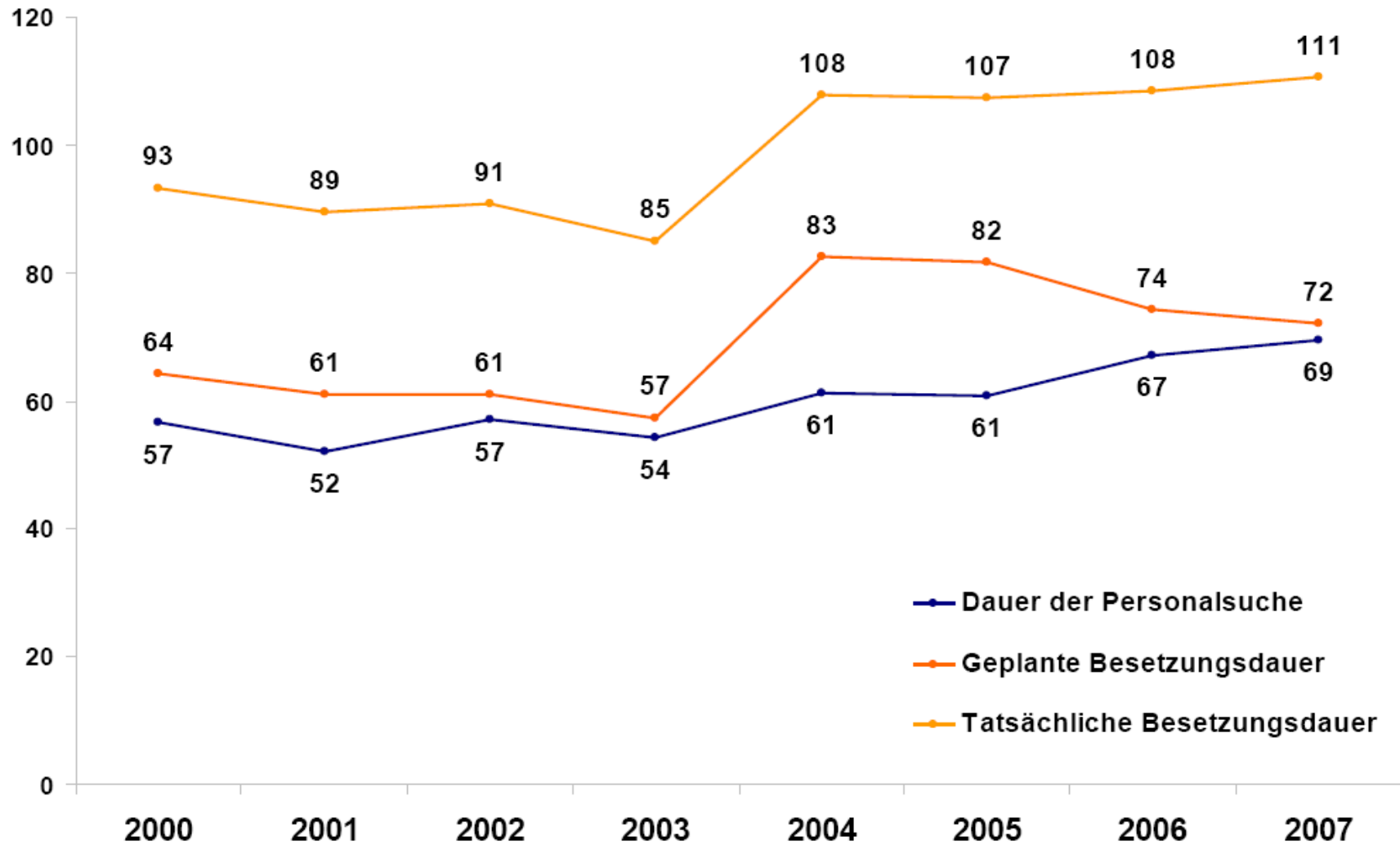
1. Fachkräftesicherung: Bedarf und Bestimmungsfaktoren des Bedarfs

Pragmatische **Definition** Fachkräfte: Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung (inkl. Hochschulabschluss)

Bedarf an Fachkräftesicherung:

- für Brandenburg gut erforscht
- in Brandenburg Bewusstsein für Bedarf frühzeitiger als in anderen Ländern

**Dauer von Stellenbesetzungsprozessen bei Neueinstellung auf Stellen,
die einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss verlangen**
- jeweils im IV. Quartal, in Tagen -



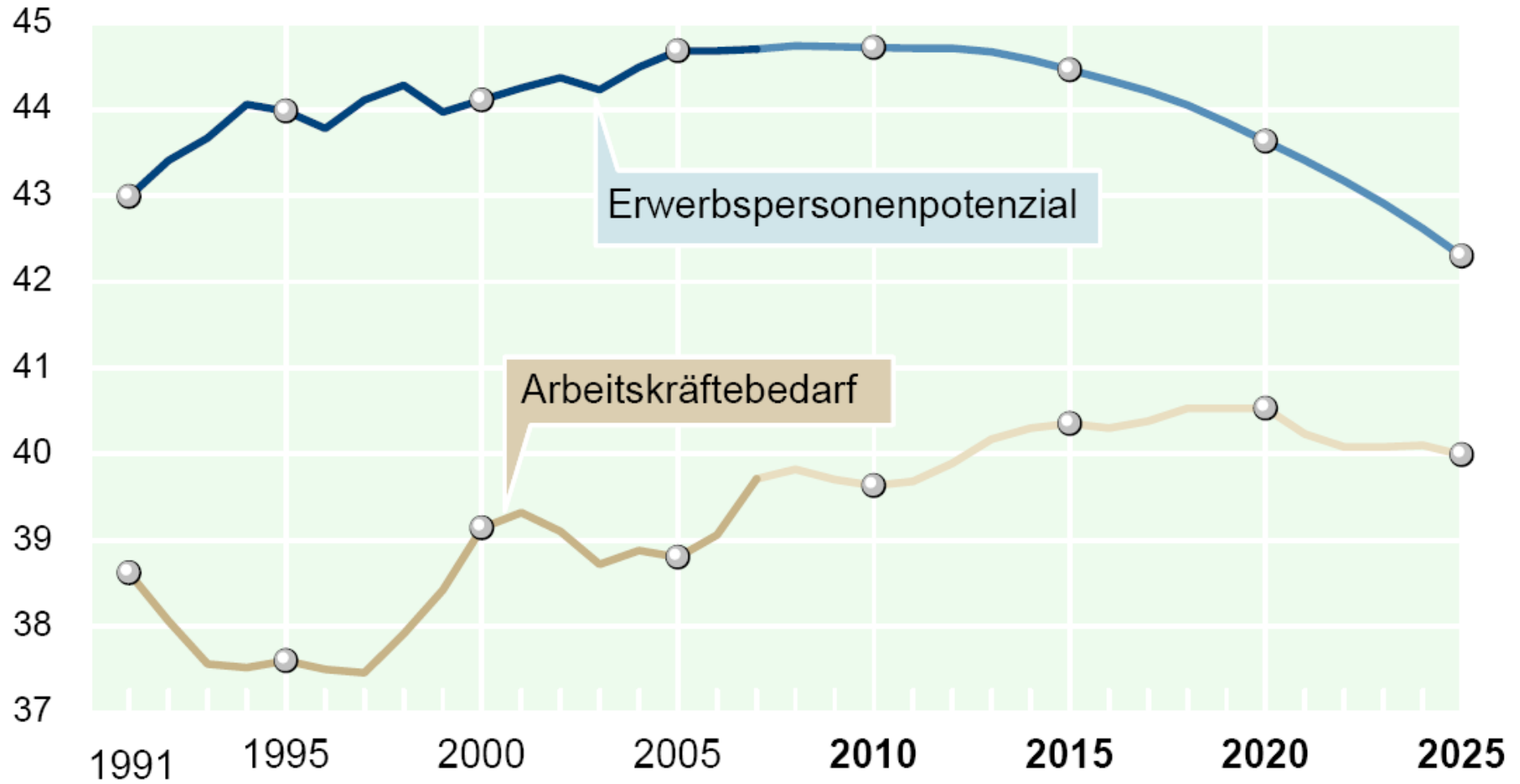
Bestimmungsfaktoren des Bedarfs an Fachkräftesicherung (a):

a) Nachfrageseite des Arbeitsmarkts:

- Längerfristig kein erheblicher Rückgang des Arbeitskräftebedarfs (?)
- Steigende Qualifikationsanforderungen der Unternehmen

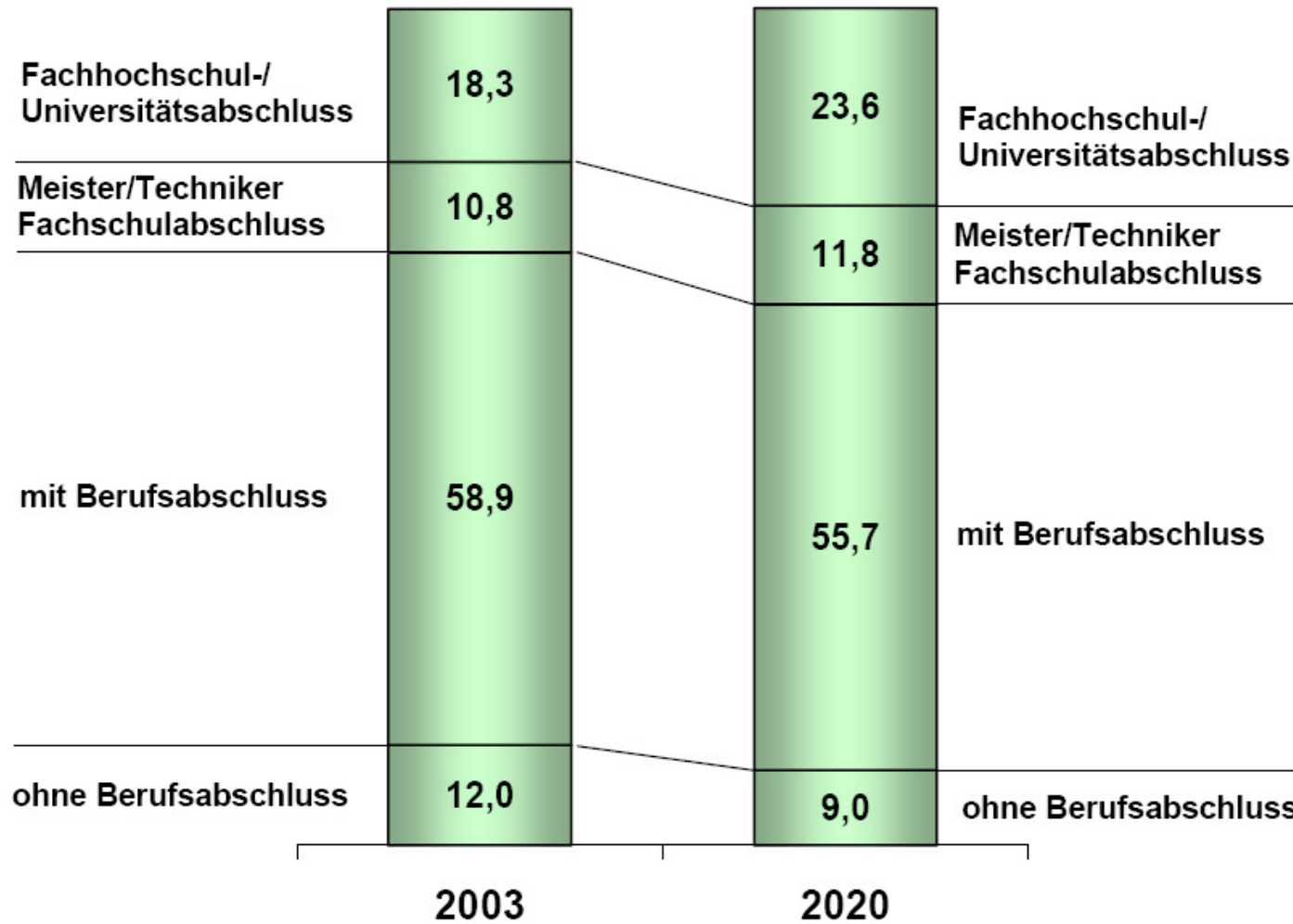
Arbeitsmarktbilanz in Deutschland, 1991 bis 2025

- Personen in Mio. -



Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationsstufen bis 2020

- Deutschland, Anteile in % -



Bestimmungsfaktoren des Bedarfs an Fachkräftesicherung (b):

b) Angebotseite des Arbeitsmarkts:

- Demografie: Abgang Älterer > Zugang Jüngerer
- Derzeit keine weitere Verbesserung der Qualifikationsstruktur der Erwerbsbevölkerung
- Ersatzbedarf an Qualifizierten nicht ohne Weiteres gedeckt
- Zwar kurzfristig Zunahme der Zahl der Hochschulabsolventen/innen, aber rascher Rückgang danach
- Verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit

Abb. 1: Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland in den Jahren 2006, 2020 und 2050

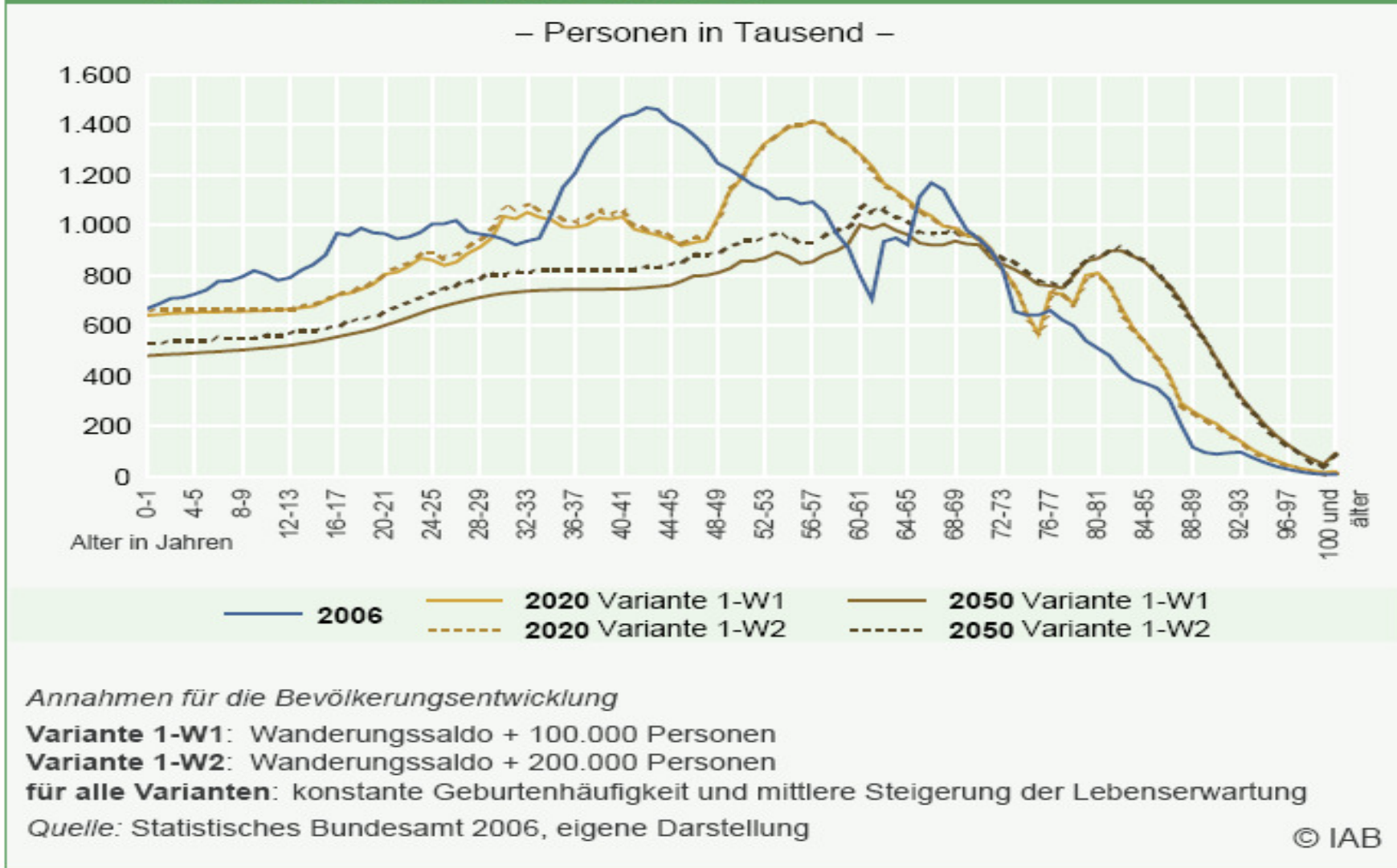
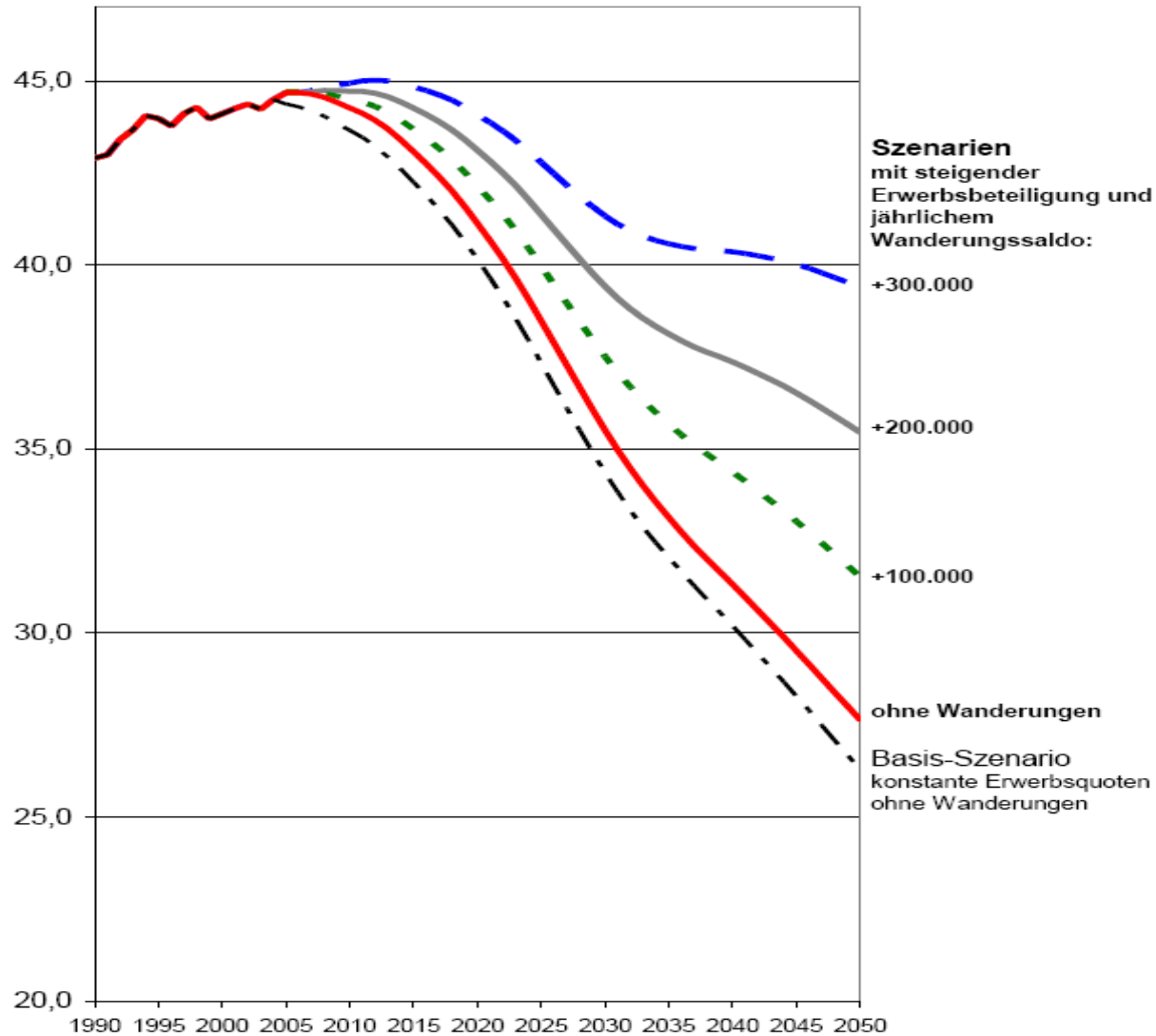


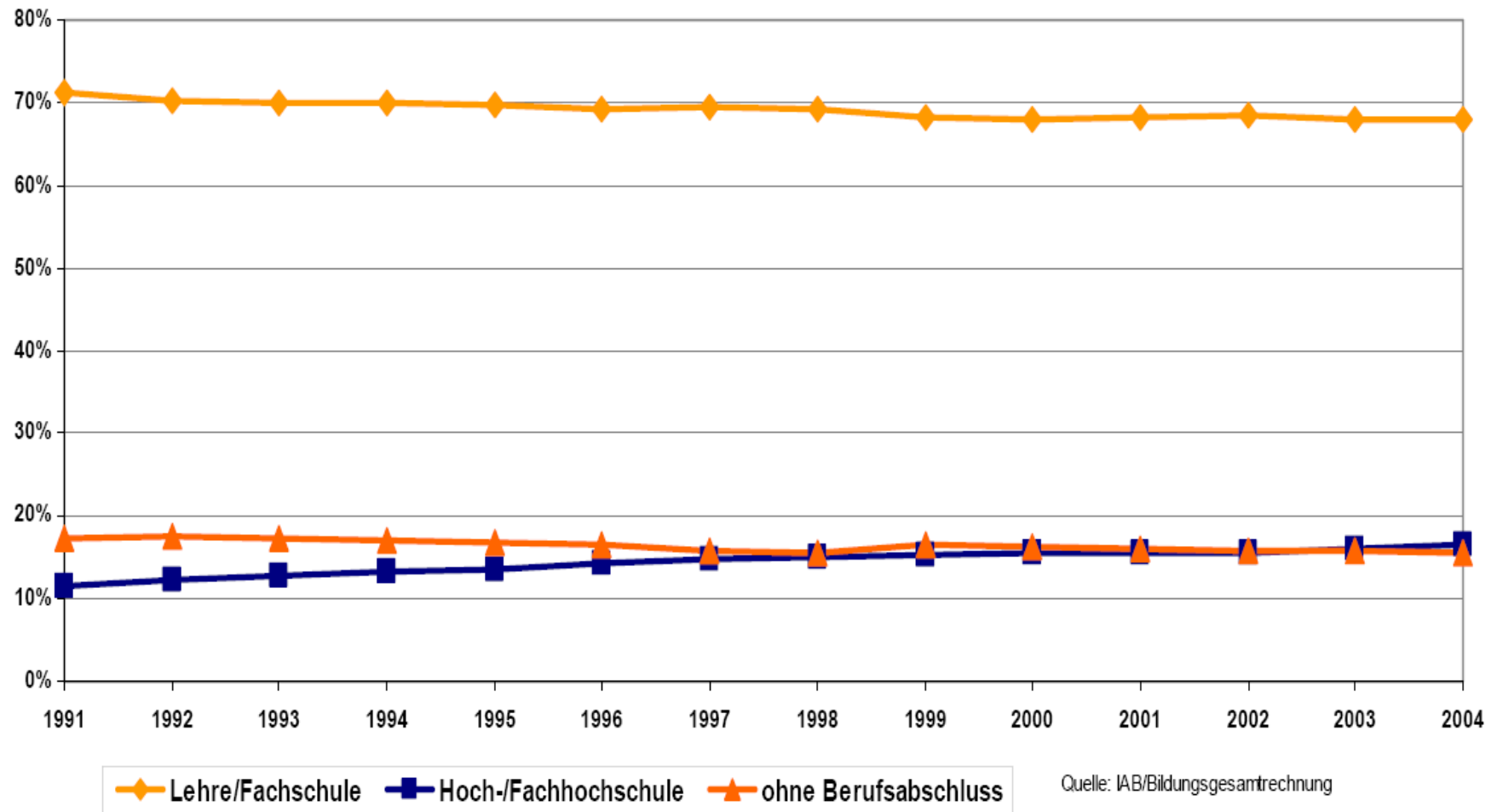
Bild 7: Erwerbspersonenpotenzial bis 2050

- Szenarien mit unterschiedlichen Wanderungsannahmen bzgl. der (gesamten) ausländischen Bevölkerung -
 - in Mio. Personen, Inländerkonzept

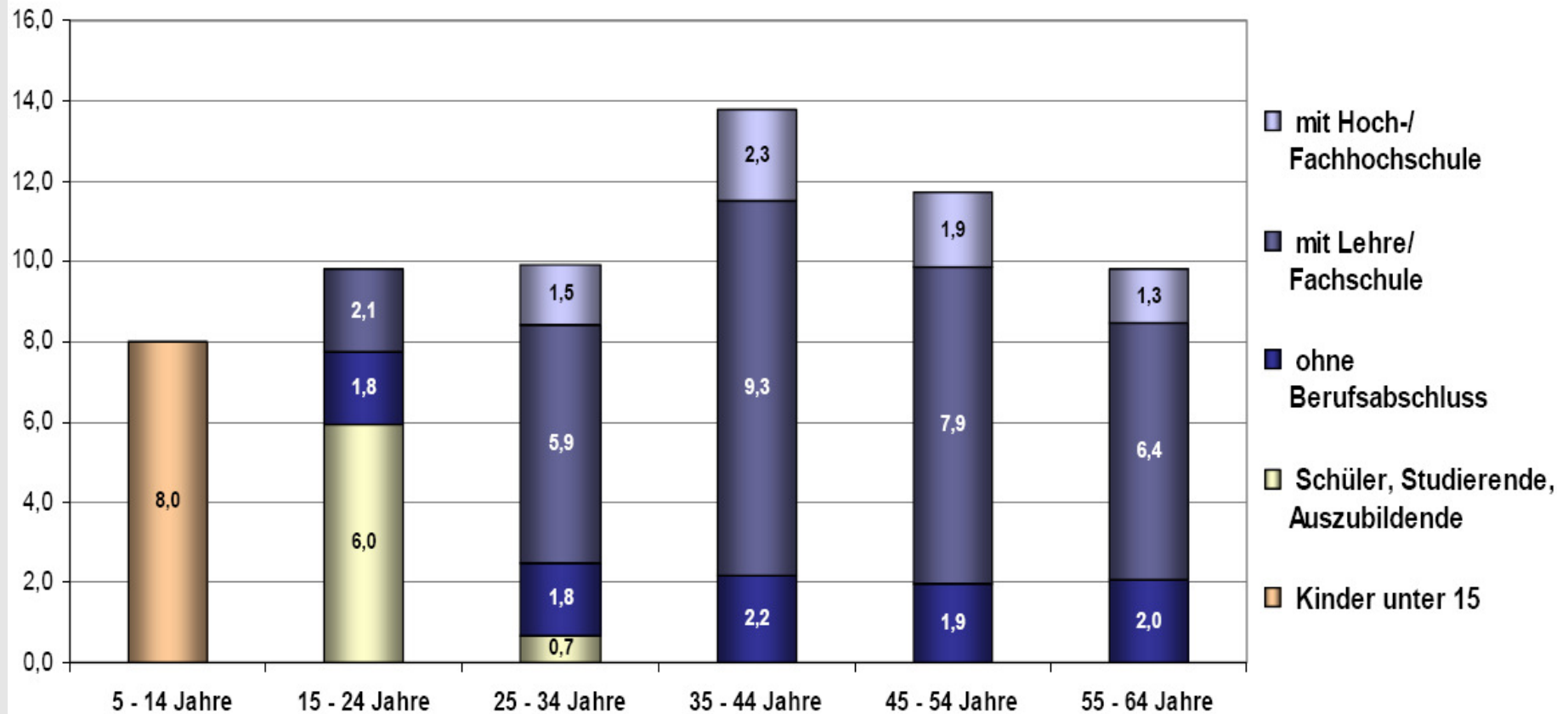


18.11.2008

Qualifikationsspezifische Entwicklung der Erwerbsbevölkerung 1991 bis 2004



Bevölkerung nach Qualifikation und Alter 2005
- Deutschland, in Mio. -



2. Strategien und Ansätze zur Fachkräftesicherung

2.1 Erschließung nicht genutzter (qualifizierter) Personalreserven

2.1.1 auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

2.1.2 in Betrieben

2.1.3 von außen

2.2 Qualifizierung / Bildungsexpansion

2.2.1 Schule

2.2.2 Ausbildung und Studium

2.2.3 Weiterbildung

Jeweils:

Makro-Ansätze (Politik auf EU-, Bundes- und Landesebene)

Mikro-Ansätze (Regionale und lokale Ansätze)

2.1.1 Erschließung nicht genutzter (qualifizierter) Personalreserven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

2.1.1.1 Eingliederung Arbeitsloser

Makro: aktivierende Arbeitsmarktpolitik

Mikro: intensiviertete Arbeitsvermittlung (neueste IAB-Studie)

2.1.1.2 Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen

Makro: Steuer- und Transfersystem; Vereinbarkeit

Mikro: Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kinderbetreuung, ÖPNV)

Älteren

Makro: Erhöhung Rentenalter

Mikro: Erhöhung der Arbeitsfähigkeit Älterer (Gesundheit, Kompetenz, Motivation: „Workability“, Illmarinen)
Beschäftigungsbereitschaft der Betriebe

Jüngeren

Makro: Verkürzung von Bildungszeiten (Bologna)

Mikro: Verkürzung von Bildungszeiten (Vermeidung von Warteschleifen)

Erwerbstätigenquoten der 30- bis 64-Jährigen nach Qualifikation 1995 und 2004

- in Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter -

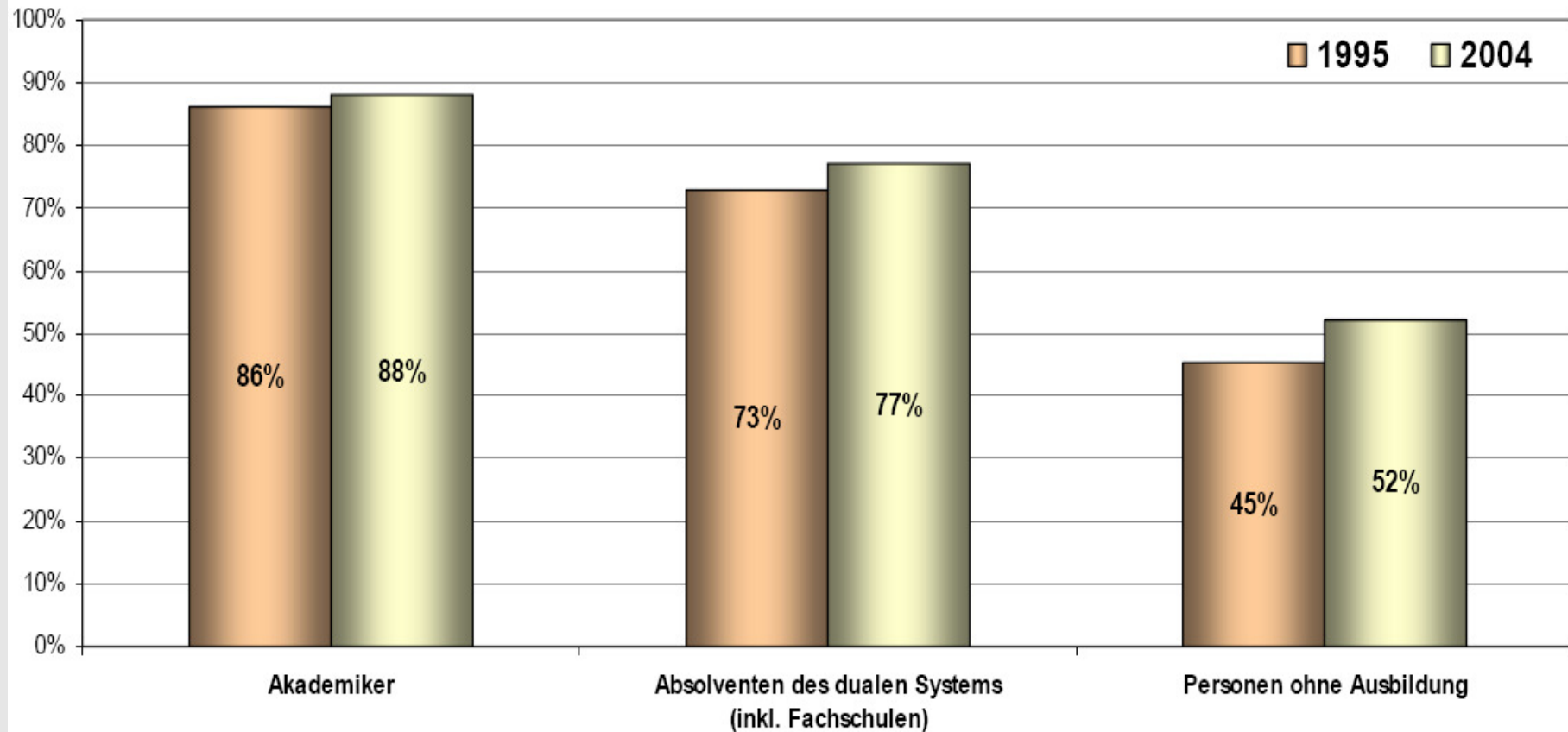
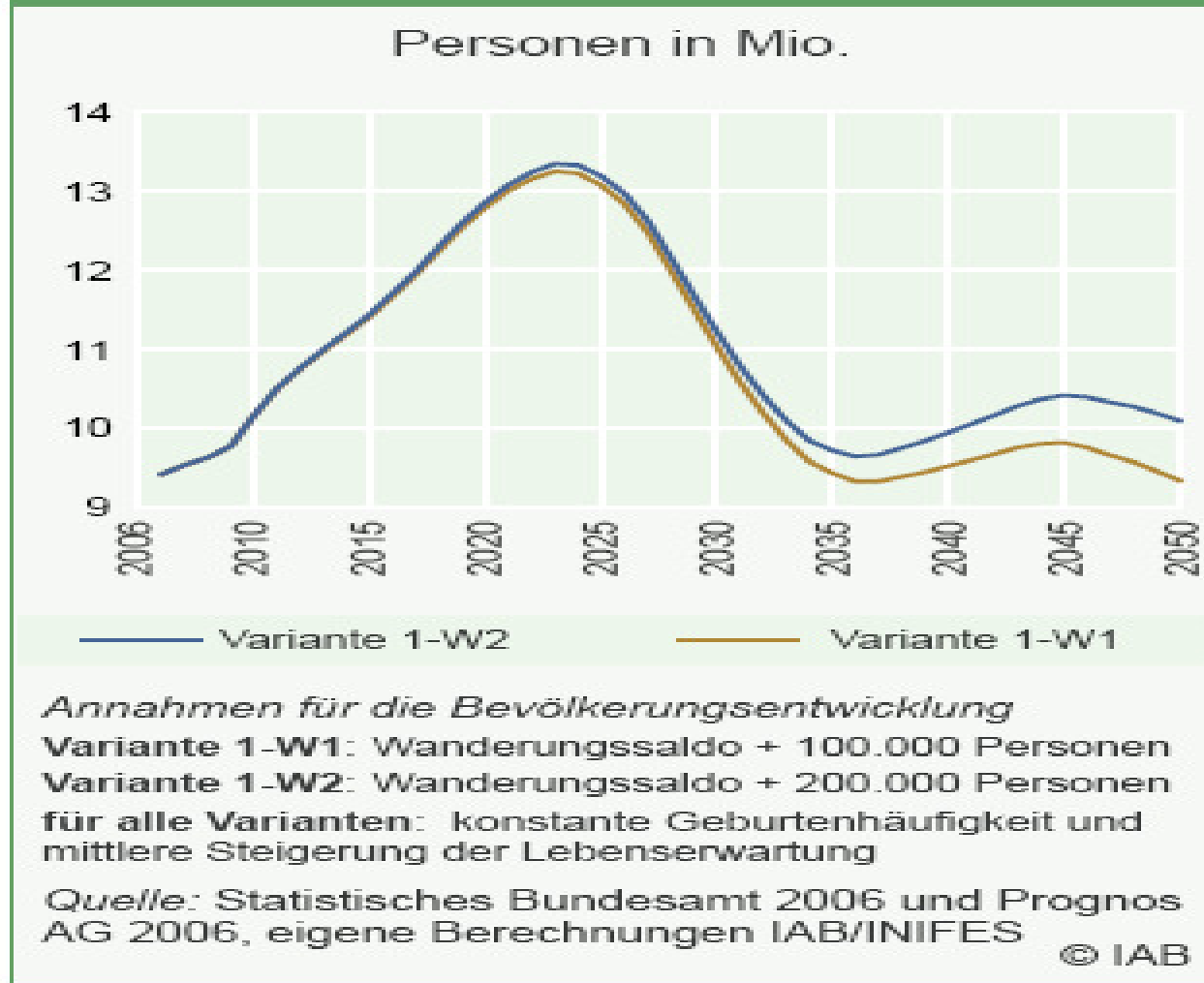


Abb. 5: Zahl der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland bis 2050



2.22 Warum mehr Bildung?

Beschäftigungsquote der 55- bis 64-jährigen Männer und Frauen im internationalen Vergleich

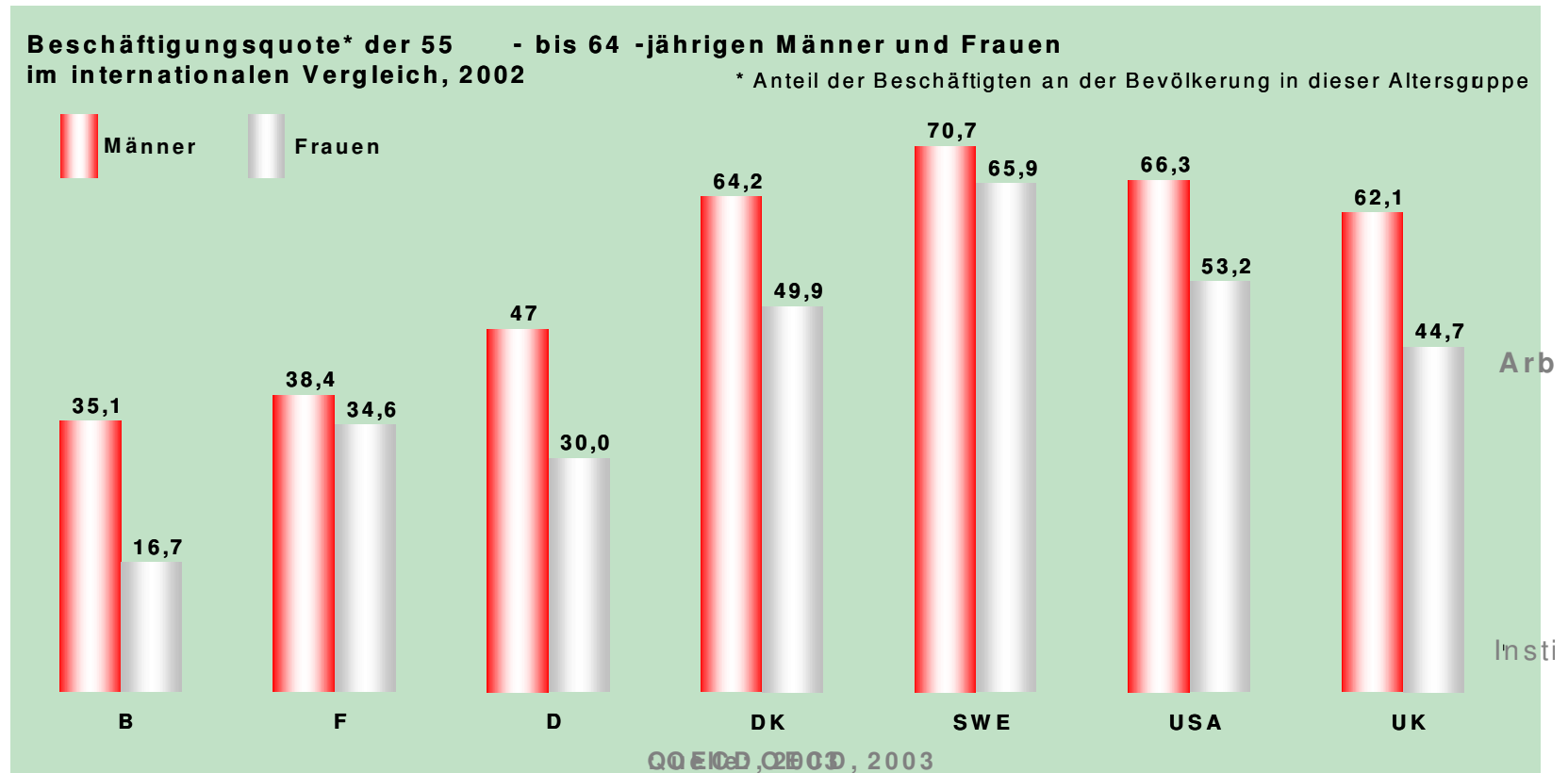
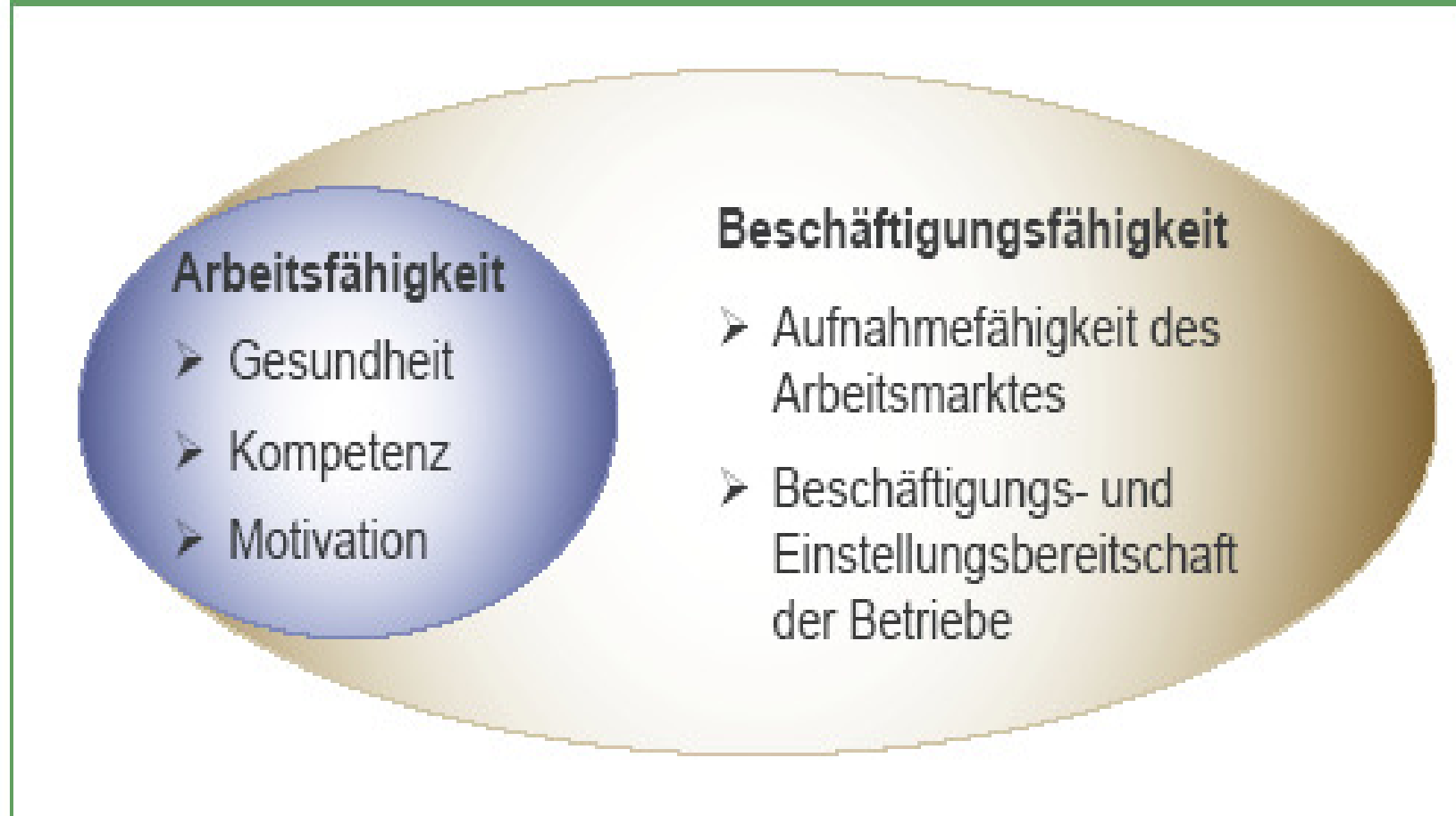


Abb. 3: Voraussetzungen für eine längere Erwerbstätigkeit von Älteren



2.1.2 Erschließung nicht genutzter (qualifizierter) Personalreserven in Betrieben

2.1.2.1 Verlängerung des Verbleibs von Älteren im Betrieb

- Betriebliche / kommunale Gesundheitspolitik zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit Älterer (Gesundheitsprävention, Arbeitsplatzgestaltung)
- Ältere als Mentoren für Jüngere
- Senior Experts
- Mindestens anteilige Beteiligung Älterer an Weiterbildung
- ...

2.1.2.2 Verlängerung der Arbeitszeit von (teilzeitbeschäftigten) Frauen

- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Arbeitszeitflexibilisierung

2.1.2.3 Verlängerung von Jahresarbeitszeiten (??)

2.1.3 Erschließung nicht genutzter (qualifizierter) Personalreserven von außen (Zuwanderung)

Makro:

- Zuwanderungspolitik (als Wirtschaftspolitik);
Übergangsregelungen bei EU-Freizügigkeit für Arbeitnehmer nach EU-Osterweiterung

Mikro:

- Förderung von Existenzgründungen durch Zuwanderer / Grenzpendler;
- Förderung der Wechselwirkungen „Brain Drain – Brain Gain“;
- Erhöhung der Standortattraktivität für Fach- und Führungskräfte

- ... und Vermeidung von Abwanderung!

2.2 Qualifizierung / Bildungsexpansion

2.2.1 Schule

Makro: Angebotsverbesserungen

Mikro: Maßnahmen zur Vermeidung von Abbrüchen und verstärkter Beschäftigungs-/Berufsorientierung (u.a. Summer Camps)

2.2.2 Ausbildung und Studium

Makro:

- Kapazitätsausweitung und Erhöhung der Ausbildungs- und Studierneigung
- Erhöhung der Durchlässigkeit

Mikro:

- Maßnahmen zur Vermeidung von Abbrüchen (Beratung, Modularisierung und Teilerkennungen, ...)
- Bindung an regionale und lokale Wirtschaft (Praktika, Diplomarbeiten, Kontaktdozenten, ...)

2.2 Qualifizierung / Bildungsexpansion (Forts.)

2.2.3 Weiterbildung

Makro:

- Verbesserung der finanziellen Anreize (vgl. Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens)

Mikro:

- Weiterbildungsverbände kleinerer Betriebe
- Verstärkte Einbindung von Hochschulen in Weiterbildung
- Verbesserte Deputatsanrechnung von Weiterbildung in Hochschulen
- ...

3. Einige zentrale Botschaften

- Fachkräftesicherung ist Standortsicherung
- Fachkräftesicherung bedeutet nicht nur Qualifizierung, sondern ebenso die Erschließung nicht genutzter (qualifizierter) Personalreserven sowie die Vermeidung der Abwanderung von Fachkräften
- Fachkräftesicherung bedeutet Vernetzung von Akteuren und Prozessorganisation
- Fachkräftesicherung erfordert ein umfassendes Informationsmanagement zu Angebot und Nachfrage auf Arbeits- und Bildungsmärkten (Fachkräfteinformationssystem)