

Alle Chancen nutzen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken

Interview mit dem Vorstandsvorsitzenden der Bundesagentur für Arbeit, Frank-Jürgen Weise



► Seit die Konjunktur wieder Fahrt aufgenommen hat, werden zunehmend Klagen laut, dass Unternehmen offene Stellen nicht mit entsprechend qualifizierten Fachkräften besetzen können. Doch auch unabhängig von den konjunkturell bedingten Engpässen weisen unterschiedliche Modellrechnungen zum künftigen Fachkräftebedarf auf eine demografiebedingte Zuspitzung des Mismatches von Arbeitsangebot und -nachfrage für bestimmte Qualifikationen und in einzelnen Regionen hin.

Anfang des Jahres hat die Bundesagentur für Arbeit ein Positionspapier vorgelegt, in dem Potenziale unterschiedlicher Maßnahmen aufgezeigt werden, die dazu beitragen sollen, die Fachkräftedebatte auf eine solide Datenbasis zu stellen und einen drohenden Fachkräftemangel abzuwenden.¹ Im Interview erläutert Frank-Jürgen Weise hierzu erforderliche Schritte.

BWP_ Herr Weise, haben wir einen Fachkräftemangel in Deutschland? Und was sind geeignete Indikatoren, mit denen man ihn feststellen bzw. prognostizieren kann?

Weise_ Wir haben derzeit Engpässe bei Fachkräften in bestimmten Branchen und Berufen und in bestimmten Regionen. Einen flächendeckenden Mangel gibt es noch nicht, aber es ist erkennbar, dass die Lage sich verschärfen

FRANK-JÜRGEN WEISE

Jg. 1951

Beruflicher Werdegang:

1972 – 1984: Bundeswehr: Ausbildung als Offizier; ab 1974 Studium der Wirtschaftswissenschaften, Abschluss Diplom-Betriebswirt.

1985 – 2002 Geschäftsführungs- sowie Aufsichtsrats- und Vorstandstätigkeiten in verschiedenen deutschen und internationalen Unternehmen.

seit 05/2002 Mitglied des Vorstands der Bundesanstalt für Arbeit
seit 02/2004 Vorsitzender des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit

Arbeitsschwerpunkte:

Controlling, Change-Management, Logistik

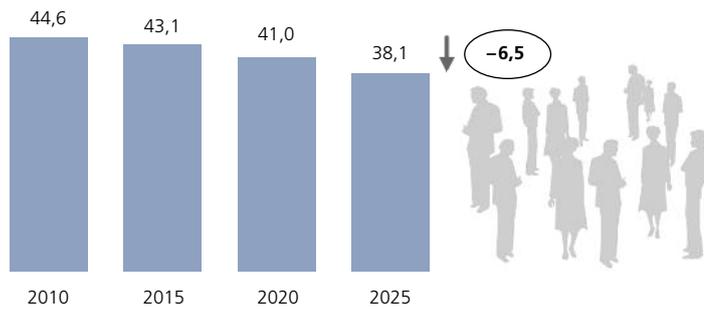


wird. Wir sehen die Entwicklung an unserer sogenannten Engpass-Analyse: Daraus wird erkennbar, wie viele oder wie wenige Arbeitsuchende aktuell auf eine offene Stelle kommen und wie lange Unternehmen brauchen, um eine freie Stelle zu besetzen. Für die Zukunft reicht ein Blick auf die demografische Entwicklung: Bis 2025 wird das Erwerbspersonenpotenzial, also die Zahl der Menschen, die einem Beruf nachgehen können, um 6,5 Millionen sinken (vgl. Abb. 1, S. 10).

BWP_ Inwiefern unterscheidet sich die Fachkräftesituation in Deutschland von der in anderen europäischen Ländern? Jammern wir Deutschen auf hohem Niveau?

Weise_ Auch in anderen europäischen Ländern gibt es einen hohen Bedarf an bestimmten Fachkräften. Aber in Deutschland wird die Lage aus drei Gründen besonders schwierig: In keinem anderen Land sinkt das Potenzial an Erwerbspersonen so stark wie bei uns, der Bedarf an Fachkräften ist im Hochtechnologie-Land Deutschland besonders hoch und wir sind sowohl durch sprachliche Hürden als auch durch Gehaltsstrukturen und Bürokratie nicht so attraktiv für ausländische Arbeitskräfte wie andere europäische Länder.

¹ Bundesanstalt für Arbeit: Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland. Nürnberg 2010 – URL: www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Perspektive-2025.pdf (Stand: 01.04.2011).

Abbildung 1 **Erwerbspersonenpotenzial bis 2025** (in Mio.)

Quelle: IAB: Zuwanderungsbedarf und politische Optionen für die Reform des Zuwanderungsrechts (Hintergrundpapier), Oktober 2010

Bundesagentur für Arbeit (2010, S. 7)

BWP_ *Wie könnten denn Barrieren im Marktzugang für ausländische Arbeitskräfte gemindert werden?*

Weise_ Zunächst müssten wir darüber sprechen, wer genau zu uns kommen soll, denn wir brauchen die gut Qualifizierten. Für diese Zielgruppe gibt es mehrere Kriterien, die wir verbessern können: Die Anerkennung ausländischer Qualifikationen und Berufsabschlüsse, den Abbau von Bürokratie beim Zuzug, gute Bedingungen für die Beschäftigung von Lebenspartnern, interessante Gehälter im europäischen Vergleich. Wir sollten auch unsere Ansprüche reduzieren, was die Perfektion bei der deutschen Sprache angeht: Für manche Berufe werden Sprachnachweise gefordert, die abschreckend wirken und die so mancher Muttersprachler nicht bestehen würde.

BWP_ *Zur Bekämpfung bzw. Vorbeugung eines Fachkräftemangels benennen Sie in Ihrem Papier Maßnahmen in zehn Handlungsfeldern (vgl. Kasten). Eins davon ist die Verringerung von Ausbildungsabbrüchen. Wie kann speziell die Quote der Vertragslösungen von jungen Frauen, die über alle Schulabschlüsse hinweg signifikant über der der Männer liegt (vgl. Abb. 2), gemindert werden?*

Weise_ Wir können nur vermuten, warum die Quote höher liegt: Weil nämlich die jungen Frauen sich für Familie und Kinder entscheiden, also ein klassisches Familienbild verfolgen. Das ist legitim. Ändern kann man das nur, indem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert und die Entscheidung für Kinder nicht zu einem Hemmschuh für die Karriere wird. Da müssen die meisten Unternehmen nachlegen.

Maßnahmen zur Steigerung des Fachkräfteangebots in 10 Handlungsfeldern

1. Schulabgänger/-innen ohne Abschluss reduzieren
2. Ausbildungsabbrecher/-innen reduzieren
3. Studienabbrecher/-innen reduzieren
4. Menschen über 55: Erwerbspartizipation erhöhen
5. Frauen: Erwerbspartizipation erhöhen, Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter steigern
6. Zuwanderung von Fachkräften steuern
7. Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter steigern
8. Ausbildung und Qualifizierung vorantreiben
9. Arbeitsmarkttransparenz erhöhen
10. Steuern und Abgaben prüfen.

(vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010, S. 12 f.)

BWP_ *Wie können Unternehmen angesichts rückläufiger Ausbildungsplatzbewerberzahlen motiviert werden, Jugendliche einzustellen und zu fördern, die bislang als nicht geeignet abgelehnt worden sind? Und welche Hilfen brauchen Unternehmen dafür?*

Weise_ Wir als Bundesagentur können nur Überzeugungsarbeit leisten. Und das ist bisher auch schon gelungen. Aber ich glaube, dass es erst dann zu einer breiten Bereitschaft der Unternehmer, auch schwächere Bewerber/-innen einzustellen, kommen wird, wenn die Not es erforderlich macht. In solchen Fällen können wir mit ausbildungsbegleitenden Hilfen unterstützen oder auch im Vorfeld mit Berufsvorbereitung.

BWP_ *Bei der betrieblichen Weiterbildung schneiden deutsche Betriebe im europäischen Vergleich schlecht ab. Der Nutzen von Weiterbildung wird häufig verkannt oder das Risiko der Abwanderung hemmt entsprechende Investitionen. Gilt es, Anreize für Betriebe und Beschäftigte weiter zu verbessern? Wo sehen Sie Grenzen?*

Weise_ Wer angesichts des kommenden Fachkräftemangels, der Globalisierung und der technischen Entwicklung jetzt noch nicht die Notwendigkeit von Weiterbildung und lebenslangem Lernen erkannt hat, dem helfen auch keine Anreize mehr.

BWP_ *Was können Unternehmen tun, um die Beschäftigungsquote von Frauen, vor allem in technischen Berufen, zu erhöhen?*

Weise_ Zunächst müssen die Rahmenbedingungen im Unternehmen stimmen: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Aufstiegschancen, Gehalt. Dann müssen die Rahmenbedingungen in der Gesellschaft stimmen: Kinderbetreuung, allgemeine Akzeptanz, dass Frauen auch Karriere machen. Um Frauen mehr in technische Berufe zu bekommen, bedarf es der Aufklärung über diese Berufe schon in

der Schule, spätestens aber bei der Berufsorientierung. Wir vermitteln offenbar immer noch zu stark Bilder von „typischen Frauenberufen“.

BWP_ Ihre Berechnungen ergeben, dass durch die beschlossene Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre ein Zuwachs des Erwerbspersonenpotenzials von rd. 930 Tsd. Personen erzielt wird. Was aber, wenn dieses theoretisch errechnete Potenzial faktisch keine Beschäftigung findet? Was raten Sie Menschen dieser Altersgruppe? Welches Umdenken ist aufseiten der Betriebe erforderlich?

Weise_ Betriebe müssen ihre Prozesse und Arbeitsabläufe so gestalten, dass ältere Menschen sie bewältigen können. Das geschieht bereits und es wird zunehmend mehr geschehen, denn die Unternehmen können auf die älteren Mitarbeitenden nicht verzichten. Dennoch wird es Berufe geben, die für Ältere kaum infrage kommen, denken Sie nur an Dachdecker oder an Fliesenleger. Der Rat an Unternehmen und Beschäftigte ist daher: Überlegen Sie nicht allein, welche Qualifikation eine Person mitbringt, sondern welche Fähigkeiten sie insgesamt hat, die für einen Betrieb Nutzen bringen können.

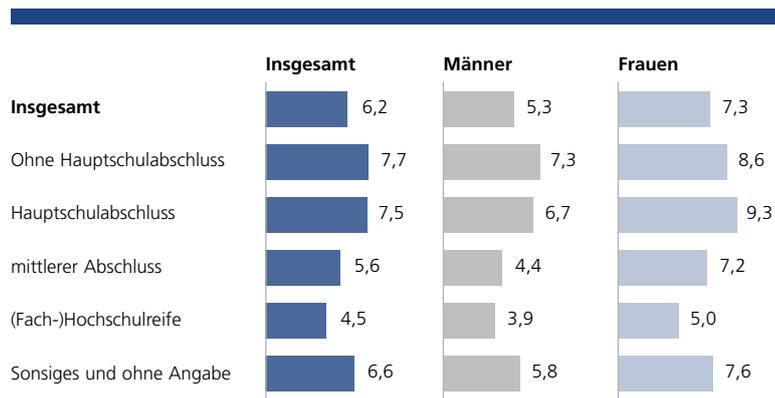
BWP_ Mit Blick auf die Umsetzung der von der BA vorgestellten Maßnahmen betonen Sie, dass keine Maßnahme allein der Schlüssel zum Erfolg ist und sehen eine Vielzahl von bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Akteuren in der Pflicht. Wie sieht es bei der Finanzierung aus: Wie sollte sich Ihres Erachtens das Verhältnis von öffentlichen und privaten Investitionen bei der Bekämpfung eines drohenden Fachkräftemangels darstellen?

Weise_ Es ist zuallererst die Aufgabe der Unternehmen, den Bedarf an Personal sicherzustellen – durch Ausbildung, Qualifizierung und attraktive Rahmenbedingungen. Die Bundesagentur für Arbeit sollte nur dort ins Spiel kommen, wo der Markt nicht ohne ihr Zutun funktioniert. Ich kann daher kein allgemeingültiges Verhältnis nennen, sehe aber vor allem die Arbeitgeber in der Pflicht.

BWP_ Um das Mismatch von Arbeitsnachfrage und -angebot zu verbessern, schlagen Sie vor, einen sogenannten Arbeitsmarktmonitor zu installieren. Welche Kennzahlen sollten darin einfließen, und welchen Akteuren wird er als Steuerungsinstrument dienen können?

Weise_ Den Arbeitsmarktmonitor gibt es bereits und er gibt Auskunft über bundesweite und regionale Entwicklungen. In das Programm fließen unsere statistischen Zahlen zum Arbeitsmarkt ein, aber auch Zahlen des Statistischen Bundesamtes oder der Kammern. Unter dem Strich sehen wir,

Abbildung 2 **Vertragsauflösung in der Probezeit** (2008, in Prozent)



Quelle: Kultusministerkonferenz und Bundesministerium für Bildung und Forschung (Bildungsbericht 2010), Bundesinstitut für Berufsbildung Bundesagentur für Arbeit (2010, S. 22)

wie sich Beschäftigung und Arbeitslosigkeit entwickelt, welche Branchen boomen, wie die Zahl der Schulabgänger und der Schulabbrecher ist und vieles mehr. Wenn alle Akteure am Arbeitsmarkt, also BA, Politik, Gewerkschaften, Verbände und Kammern ihre Zahlen und Erkenntnisse dort einbringen – und die Plattform steht ihnen offen – dann können wir Trends und tatsächliche Entwicklungen sehr gut erkennen und vergleichen und gemeinsam gesteuern.

BWP_ In den 1980er Jahren befürchtete man noch, der Arbeitsgesellschaft gehe die Arbeit aus; nun sind es die Fachkräfte. Wie ist Ihre Perspektive 2025: Wird uns das Thema Fachkräftemangel im Jahr 2025 noch beschäftigen? Oder welche Themen werden die bildungs- und arbeitsmarktpolitische Diskussion in Zukunft bestimmen?

Weise_ Nach allem, was heute erkennbar ist, wird uns der Fachkräftemangel 2025 sehr wohl noch beschäftigen, vielleicht mehr als heute. Er droht zur Bremse für das wirtschaftliche Wachstum in Deutschland zu werden. Daneben werden wir uns aber auch mit der Frage befassen, was wir für die Menschen tun können, für die es trotz großer Nachfrage nach Fachkräften keinen Bedarf am Arbeitsmarkt gibt, weil ihnen die wichtigsten Qualifikationen fehlen. ■

(Interview: Christiane Jäger/Tom Wünsche)