

Der demographische Wandel verstärkt Fachkräftemangel

rebequa® unterstützt mit Demografieberatung bei der strategischen Personalplanung

Die Frage, ob die demografische Entwicklung den Fachkräftebedarf beeinflusst oder nicht, kann mit ja beantwortet werden. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen müssen geeignete Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs entwickeln. Jedoch sind nicht alle Unternehmen vom Fachkräftemangel gleichermaßen betroffen, da sich die demografische Entwicklung in den Branchen sehr unterschiedlich auswirkt.



Wolfgang Kanka, rebequa® Pressesprecher

In konjunkturellen Hochphasen werden vorhandene Produktionskapazitäten ausgelastet und neue Stellen geschaffen. Doch die Verknappung des Arbeitskräfteangebots führt zu Stellenbesetzungsproblemen. Der Fachkräftemangel ist damit in erster Linie Ausdruck der wirtschaftlichen Entwicklung.

Bedarf ist branchenabhängig

Die Nachfrage nach Fachkräften ist jedoch – unabhängig von der wirtschaftlichen Lage – in bestimmten Berufen und Branchen bereits seit Jahren hoch. Hierbei handelt es sich um die Nachfrage in den folgenden Berufsgruppen: Metallfacharbeiter, Ingenieure, Chemiker und Elektromonteure. Eine hohe konjunkturabhängige Nachfrage besteht auch nach akademischen und technisch-naturwissenschaftlichen Berufen. Laut dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln entfallen 36.000 Ingenieure jährlich dem Arbeitsmarkt, weil sie das Renteneintrittsalter erreichen. Zusätzlich werden Zehntausende Stellen jährlich neu geschaffen. So ergibt sich ein Bedarf von mehr als 70.000 neuen Ingenieuren pro Jahr. An den Universitäten machen derzeit aber nur 47.000 einen entsprechenden Abschluss. Von diesen Akademikern kommt wiederum jeder

Zehnte aus dem Ausland – und die meisten kehren nach dem Studium wieder in ihre Heimat zurück. Dadurch verliert Deutschland unter dem Strich Fachkräfte. Diese Entwicklung wird durch die Abwanderung und verminderte Zuwanderung von Hochqualifizierten und Fachkräften verschärft. Laut einer Studie des Bundesinstituts für Bevölkerungsentwicklung haben seit 2005 jährlich circa 1.500 Führungskräfte und Wissenschaftler mehr das Land verlassen, als ähnlich gut ausgebildete Arbeitskräfte zugewandert sind.

Die Verknappung der Fachkräfte wird von der demografischen Entwicklung beschleunigt. Laut dem 3. Demografiebericht der EU-Kommission ist Deutschland vom demografischen Wandel wie kaum ein anderes EU-Land betroffen. Nirgendwo ist das Durchschnittsalter (44,2 Jahre) und der Anteil der Menschen über 65 Jahren an der Bevölkerung (20,7 Prozent) höher als in Deutschland. Gleichzeitig liegt die Geburtenrate am unteren Ende und es wandern mehr Arbeitskräfte aus als ein. Die Bundesagentur für Arbeit rechnet daher bis 2025 mit einem Rückgang von sieben Millionen Erwerbstätigen. Damit sinkt langfristig auch das Angebot an qualifizierten Fachkräften.

Unternehmen können Angebot beeinflussen

Unternehmen müssen sich mit dem Fachkräftemangel nicht abfinden. Sie können ihr Arbeitskräfteangebot in quantitativer und qualitativer Hinsicht verändern, sei es durch

- ▶ Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten und/oder
- ▶ Erschließung von ungenutzten Arbeitskräfte reserven.

Das regionale Beratungs- und Qualifizierungsprogramm – rebequa®

bietet betriebliche Demografie-Beratung für nachhaltige Personalstrukturen in Unternehmen und Organisationen an. Für die Beratungen stehen über 780 qualifizierte Demografie-Beraterinnen bzw. -Berater bundesweit bereit. rebequa® wurde von der Unternehmensberatung healthpro initiiert und von verschiedenen Bundes- und Landesministerien unterstützt. rebequa® bietet Unternehmen eine kostenfreie Erstberatung an.

Infos

Internet: www.rebequa.de



rebequa® wird aus Mitteln des ESF des Bundes gefördert.

Große Potenziale sieht rebequa® insbesondere bei älteren Erwerbstätigen sowie bei Frauen mittleren Alters, die aus familiären Gründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden oder in Teilzeitarbeitsverhältnissen arbeiten. Auch junge Menschen bis 30 Jahre und Personen mit Migrationshintergrund bilden einen Teil dieser wichtigen Arbeitskräfte reserven, die es für den Arbeitsmarkt zu aktivieren gilt. □

Wolfgang Kanka



Altersgemischte Teams besitzen Potenziale, die noch zu wenig genutzt werden