DIHK Impuls

DIHK Deutsche Industrie- und Handelskammer

Potenziale heben – Fachkräfte gewinnen

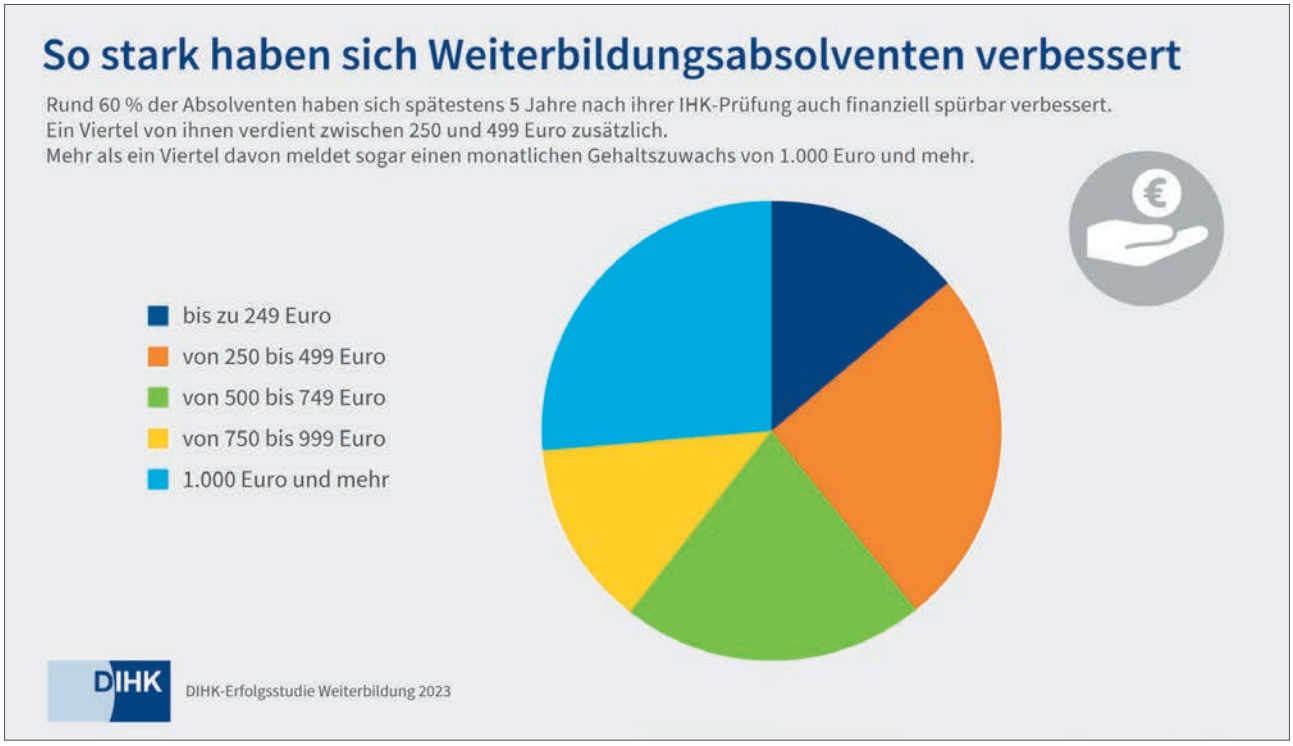
Deutschland befindet sich wirtschaftlich in einer Krise. Gleichzeitig sind aber mehr als 1,5 Millionen Stellen unbesetzt. Quer durch die Branchen und Regionen stufen Betriebe aller Größenklassen in den DIHK-Unternehmensumfragen den Mangel an Fachkräften als eines ihrer größten Geschäftsrisiken ein. Folgende Potenziale können noch gehoben werden:

Ältere im Arbeitsmarkt halten: Die abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren setzt starke Anreize, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen. Seit ihrer Einführung nutzen sie jährlich bis zu 270.000 oft gut ausgebildete Fachkräfte, um den Arbeitsmarkt vorzeitig zu verlassen. Insgesamt haben schon über zwei Millionen Personen diesen Rentenzugang gewählt. Mit Blick auf den Fachkräftemangel in den Betrieben und auf den demografischen Wandel brauchen wir flexible Angebote zur Weiterarbeit statt Anreize zum Aufhören. Laut Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) könnte in Deutschland die Erwerbsbeteiligung Älterer im Jahr 2035 dadurch um 2,4 Millionen höher liegen.

- Fakt ist: Der Arbeitsmarkt braucht erfahrene, gut qualifizierte Arbeitskräfte.
- Forderung: Angebote, die den früheren Renteneintritt fördern, passen nicht in die Zeit, sie verschärfen den Fachkräftemangel zusätzlich.

Mehr Fachkräfte für die Höhere Berufsbildung gewinnen: Allein im IHK-Bereich werden jährlich etwa 60.000 Prüfungen in der Höheren Berufsbildung – etwa zum Industriemeister Metall oder zum Bachelor Professional in Bilanzbuchhaltung – abgenommen. Schon ein einmaliger Zuwachs von nur zehn Prozent (also etwa 6000 Absolventen) würde zu einer zusätzlichen Wertschöpfung von etwa einer Milliarde Euro führen.

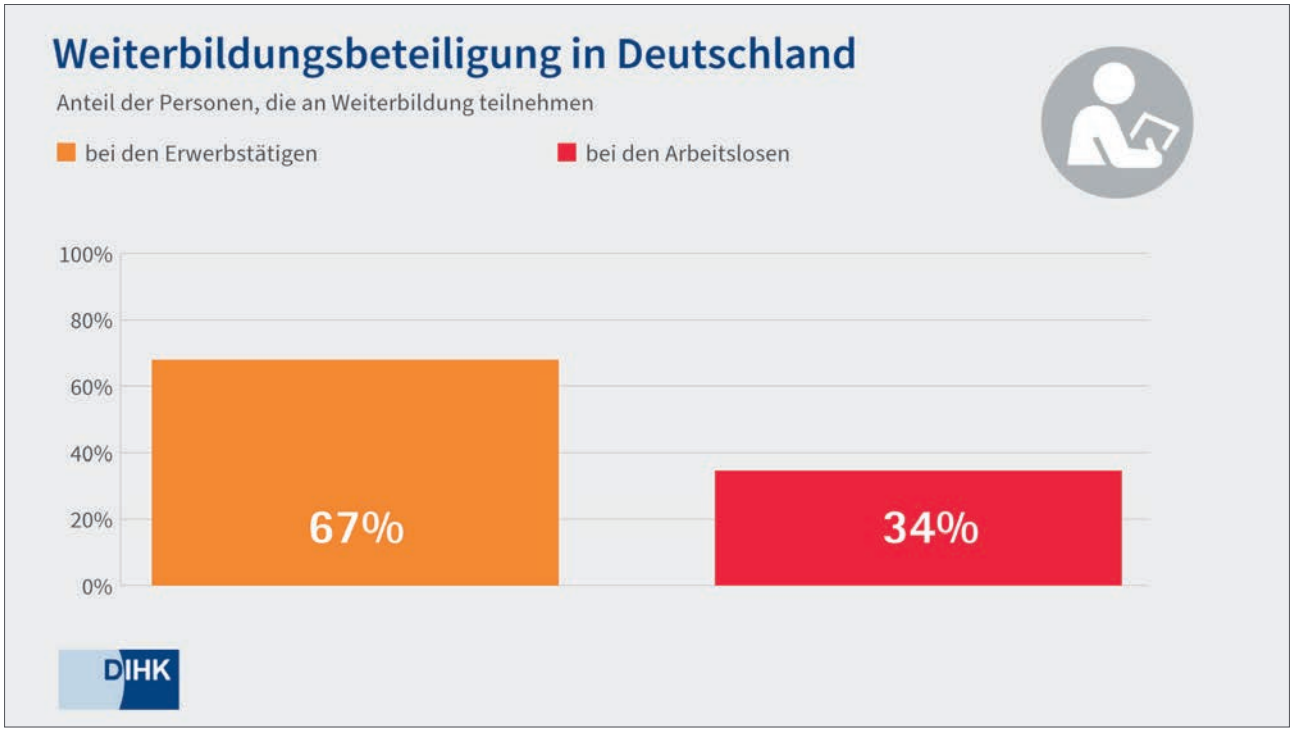
- Fakt ist: Abschlüsse der Höheren Berufsbildung schaffen mehr Wertschöpfung.
- Forderung: Zusätzliche Anreize für Fortbildung schaffen, etwa durch eine permanente Weiterentwicklung des Aufstiegs-BAföG (wie aktuell auch geplant). Höhere Berufsbildung noch bekannter machen.



Stand: Mai 2024

Arbeitslose stärker in Weiterbildung bringen: Die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland ist seit Jahren im Aufwärtstrend: Inzwischen nehmen 60 Prozent der 18- bis 64-Jährigen an Weiterbildung teil und sogar 67 Prozent der Erwerbstätigen. Luft nach oben ist bei der Weiterbildungsbeteiligung Arbeitsloser: Nur 34 Prozent der 18- bis 64-jährigen Personen die arbeitslos gemeldet sind, haben laut Zahlen von 2020 an einer Weiterbildung teilgenommen. Würde es hier gelingen, in den kommenden zehn Jahren den Anteil um 20 Prozent zu steigern, könnten wir ein zusätzliches Potenzial von knapp 200.000 besser qualifizierten Personen erschließen.

- Fakt ist: Weiterbildung liegt im Trend – bei Arbeitslosen und Geringqualifizierten besteht aber noch Potenzial.
- Forderung: Arbeitslose verstärkt für Weiterbildung gewinnen und auf diesem Weg perspektivisch viele tausende Beschäftigte aktivieren.



Arbeitszeit ausweiten: Deutschlands Wochenarbeitszeit liegt unter dem EU-Durchschnitt. 2022 arbeiteten die 20- bis 64-jährigen Erwerbstätigen in Deutschland 35,3 Stunden (EU: 37,5 Stunden). Die 16,4 Millionen Arbeitnehmer in Teilzeit arbeiten durchschnittlich jeweils 768 Stunden pro Jahr. Würden sie 2,5 Stunden pro Woche mehr arbeiten, entspräche dies etwa 1,2 Millionen zusätzlichen Vollzeitstellen oder 2,4 Mio. Teilzeitstellen. Allein bei Eltern ist das Potenzial enorm. Häufig hindern fehlende Betreuungsangebote sie daran, ihre Arbeitszeit auszuweiten.

- Fakt ist: Teilzeitarbeit kann für Arbeitnehmer attraktiv sein, aber auch der Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials entgegenstehen.
- Forderung: Anreize für längere Arbeitszeiten stärken. Betreuungsangebote ausbauen, um insbesondere Mütter aus der Teilzeit-Beschäftigung zu holen.

Produktivität erhöhen: Die Steigerung der Arbeitsproduktivität in Deutschland war in den letzten Jahren geringer als früher – und oft geringer als in anderen Ländern. Sie lag zuletzt bei durchschnittlich 0,5 Prozent pro Jahr. Durch Weiterbildung sowie den Einsatz von Künstlicher Intelligenz und Digitalisierung bestehen auch hier neue Möglichkeiten. Hätte etwa die Steigerung der Arbeitsproduktivität zuletzt bei 1,5 Prozent gelegen, stünden rechnerisch etwa 450.000 Fachkräfte zusätzlich für neue Aufgaben zur Verfügung.

- Fakt ist: Die Arbeitsproduktivität – auch durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz – steigt zu langsam.
- Forderung: Innovationen fördern, Forschung und neue Technologien stärker unterstützen.

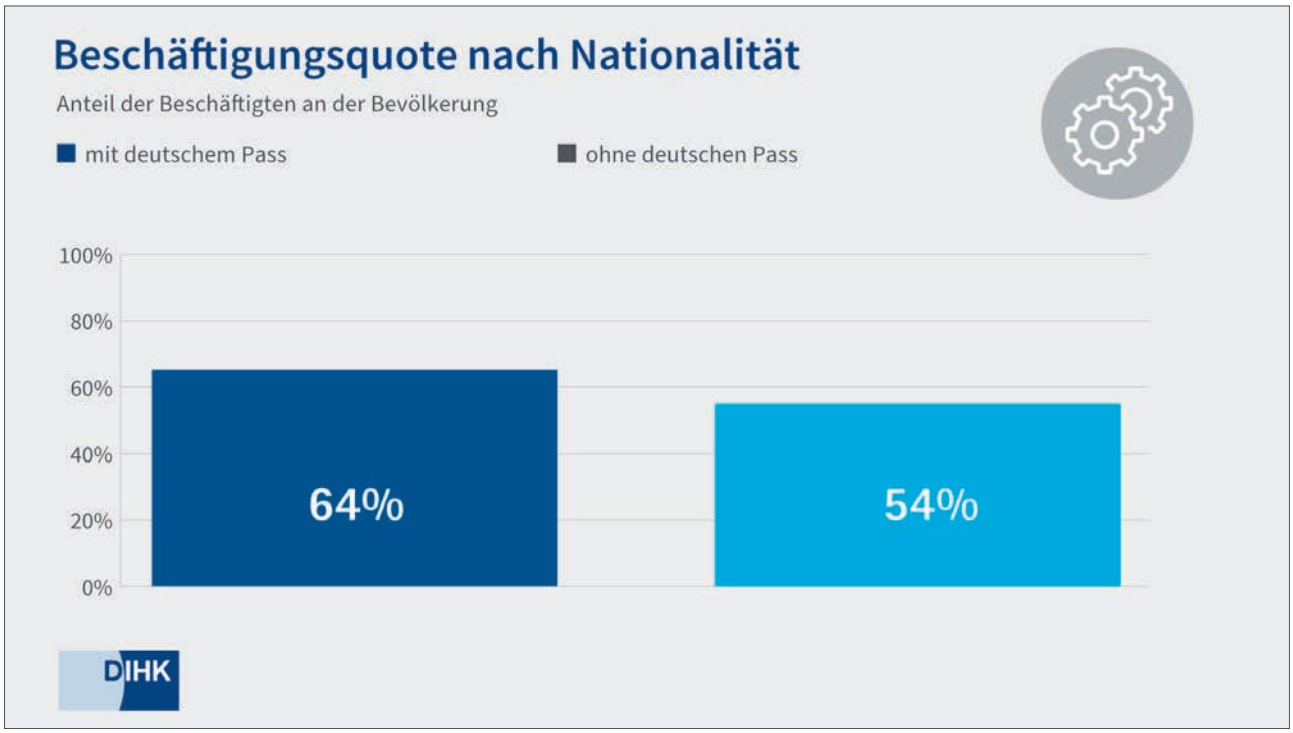
Stand: Mai 2024

Qualifizierte Zuwanderung nutzen: Die Erwerbsmigration aus Drittstaaten ist mit Blick auf hiesige Fachkräfteengpässe ausbaufähig: 73.000 Personen sind 2022 eingereist, die einen Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit erhielten. Eine bessere und schnellere Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes in der Praxis ist daher nötig, um kurzfristig die Zahl zumindest auf 100.000 Personen erhöhen zu können.

- Fakt ist: Fachkräften aus Drittstaaten könnte der Weg in den deutschen Arbeitsmarkt leichter gemacht werden.
- Forderung: Die Umsetzung gesetzlicher Regelungen zur Zuwanderung muss in der Praxis einfacher, schneller und transparenter erfolgen, damit Arbeitsmigration zur Fachkräftesicherung in den Betrieben beitragen kann.

Beschäftigung von Menschen ohne deutschen Pass steigern: Zuletzt ist der Beschäftigungsaufbau von Menschen ohne deutschen Pass gelungen. So nahm 2023 die Zahl der ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 341.000 zu, während die der deutschen um 77.000 sank. Die Beschäftigungsquote von Menschen ohne deutschen Pass in Deutschland liegt zugleich nach wie vor merklich unter der der Deutschen. Mit Maßnahmen zur Integration, Qualifikation, Spracherwerb, Arbeitsvermittlung sowie Anerkennung von Abschlüssen ließen sich deutliche Potenziale erschließen. Würde es gelingen, die Differenz bei der Beschäftigungsquote der Ausländer (aktuell etwa 54 Prozent) gegenüber der der deutschen Beschäftigten (64 Prozent) zu halbieren, entspräche das etwa 500.000 zusätzlichen Beschäftigten.

- Fakt ist: Bereits hier lebende Menschen ohne deutschen Pass können besser in Beschäftigung gebracht werden.
- Forderung: Die Bemühungen zur Integration müssen verstärkt werden, um dieses große Potenzial zu heben.



Frauen mit Migrationshintergrund mobilisieren: Die Partizipationsquote liegt bei Frauen mit Migrationshintergrund um bis zu 20 Prozentpunkte unter der der deutschen Frauen. Für eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt und damit auch in die Gesellschaft sollte unter anderem ein Fokus auf der Verbesserung der Sprachkenntnisse liegen. Auch bessere und passende Angebote für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind in diesem Zusammenhang relevant. Durch erfolgreiche Integration könnte das Erwerbspersonenpotenzial um mehrere hunderttausend Arbeitskräfte steigen. Laut IAB könnten bis zum Jahr 2035 so 400.000 Frauen mehr in den Arbeitsmarkt gelangen.

- Fakt ist: Frauen mit Migrationshintergrund arbeiten deutlich seltener als deutsche Frauen.

Stand: Mai 2024

- Forderung: Die deutsche Sprache ist der Schlüssel zur Integration, auch in den Arbeitsmarkt: Fokus auf Spracherwerb legen!

Vertragslösungen bei Azubis reduzieren: Insgesamt wurden 2022 in der gesamten Wirtschaft rund 160.000 Lösungen von Ausbildungsverträgen verzeichnet. Davon sind rund 80.000 echte Ausbildungsabbrüche – also solche, die nicht in einen anderen Betrieb oder Ausbildungsberuf geführt haben. Eine frühere, praxisorientierte und realitätsnähere Berufsorientierung, Praktika im Vorfeld der Ausbildung sowie einen Ausbau von Hilfen zur Konfliktbewältigung könnten helfen, dass die jungen Menschen zielgenauer den für sie passenden Beruf finden und sich so etwa 40.000 reale Vertragslösungen vermeiden ließen.

- Fakt ist: Zu viele Ausbildungsverträge werden vorzeitig gelöst.

- Forderung: Junge Menschen müssen dabei unterstützt werden, sich frühzeitig zu orientieren und den für sie passenden Beruf zu finden.

Mehr NEETS (Not in Employment, Education or Training) in Ausbildung bringen: In Deutschland gab es zuletzt 630.000 Jugendliche oder junge Erwachsene, die sich weder in einer Ausbildung, einem Studium oder in einem festen Arbeitsverhältnis befanden. Viele von ihnen sind nicht erwerbsfähig, haben familiäre Verpflichtungen oder bereiten sich etwa im Ausland auf ihr Berufsleben vor. Besonders bei jungen Menschen, die sich auf der Suche nach einem Ausbildungs- oder Studienplatz befinden, schlummert Potenzial. Durch eine bessere Berufsorientierung, einen flächendeckenden Ausbau der Jugendberufsagenturen und ein verstärktes Ausbildungsmarketing könnten wir schätzungsweise knapp 50.000 von ihnen zusätzlich den Weg in eine Ausbildung ebnen.

- Fakt ist: Weit mehr als eine halbe Million junge Menschen befinden sich weder in Beschäftigung noch in Ausbildung oder Studium.

- Forderung: Aufklärung, Werbung und Motivation stärken – jungen Menschen Orientierung geben!

Stand: Mai 2024