

Überblick zum Thema Fachkräftemangel in Deutschland

Fachkräftemangel – das Entwicklungshemmnis Nr. 1

- Im Jahr 2019 gaben mehr als 50 Prozent aller Unternehmen den drohenden Fachkräftemangel als ein erhebliches Risiko für ihre Entwicklung an – 2010 waren es nur 16 Prozent ([BMW I 2019](#))
- Besonders die Industrie- und Baubranche ist vom Fachkräftemangel betroffen

Unsere Gesellschaft wird älter

- Der demografischen Wandel, d.h. die zunehmende Alterung der deutschen Bevölkerung, ist einer der treibenden Faktoren beim Fachkräftemangel
- Bereits 2030 wird die Anzahl der verfügbaren Fachkräfte in Deutschland um 3,9 Mio. sinken

Der Arbeitsmarkt wandelt sich

- Die Anforderungen des Arbeitsmarktes entwickeln sich stetig weiter, vor allem in den Bereichen der Logistik, Fertigung und Digitalisierung (=> Industrie 4.0)
- Aktuell verfügt nur jedes dritte Unternehmen in Deutschland über ausreichend Fachkräfte, die den Bereich der “Industrie 4.0” vollständig ausfüllen können
- Neue Berufsbilder sorgen für wachsende Konkurrenz. Seit Jahren machen immer mehr junge Menschen Abitur und studieren, anstatt einer Fachkraftausbildung nachzugehen.
- Durch zunehmende Mobilität herrscht die Konkurrenz um Fachkräfte nicht nur regional, sondern auch national, bzw. europaweit und global
- Expertenwissen ist mittlerweile hochspezialisiert und häufig an individuelle Unternehmensumstände gebunden

Konkrete Maßnahmen zur Personalgewinnung und Fachkräftesicherung

- **Quereinsteiger und bereits ausgebildete Arbeitnehmer richtig einsetzen** – durch immer speziellere fachliche Anforderungen einerseits und moderne Weiterbildungs- und Qualifizierungsprogramme andererseits, haben Unternehmen heute die Notwendigkeit und Möglichkeit, ihre eigenen Fachkräfte zu schaffen.
- **Wieder verstärkt selbst ausbilden** – das Ermöglichen verschiedener Ausbildungsformen, bspw. eines dualen Studiums im Betrieb, kann Unternehmen hochqualifizierte Fachkräfte sichern.
- **Internationale Potenziale nutzen** – sowohl durch die europäische Binnenwanderung als auch die wachsende globale Mobilität, ist nicht nur die Konkurrenz, sondern auch das potenzielle Arbeitnehmerangebot größer und vielfältiger als je zuvor. Um dies richtig nutzen zu können, müssen sich Unternehmen – nach innen und außen – international und interkulturell aufstellen.
- **Mitarbeiter aktiv einbinden** – Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen helfen der Unternehmensführung zu verstehen, wo die Unternehmensinternen Probleme liegen. Dadurch steigert sich die Mitarbeiterzufriedenheit und -einbindung.

- **Innovationspotenziale selbst schaffen** – immer mehr Unternehmen machen sich die ausschweifende existierende universitäre Expertise in Form von Innovationslaboren oder ständig wechselnden Werkstudenten zu nutzen, um neue Ideen einzubringen und sich weiterzuentwickeln.



Arbeitssicherheit muss trotz allem garantiert werden!



Der Anstieg an Arbeitskräften ohne traditionelle Ausbildung im Unternehmen führt auch zu einer höheren Priorität für die Arbeitssicherheit. Folglich müssen Arbeitsschutzmaßnahmen entsprechend angepasst werden, bspw. durch:

1. Intensivere, wenn nötig individuelle, Einarbeitung und Sicherheitstrainings
2. Regelmäßigere Unterweisungen mit kürzeren Abständen, etwa quartalsweise statt jährlich
3. Anpassung relevanter Gefährdungsbeurteilungen (GBU) und Betriebsanweisungen (BA) auf die besondere Zielgruppe.
4. Aktualität, Verständlichkeit und Verfügbarkeit aller wichtigen Arbeitsdokumente wird umso wichtiger
5. Arbeitssicherheit muss auch für Mitarbeiter aus dem europäischen oder internationalen Ausland garantiert sein, z.B. durch mehrsprachige Unterweisungen, GBUs und BAs