



Cross-Asset- und Strategy-Research

Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel

Fehlendes Know-how kostet Leistung

In Deutschland fehlen Fachkräfte, vor allem in der Sozialarbeit, Erziehung, Pflege, Handwerk und Informationstechnik. Zwei Mio. Stellen sind unbesetzt: ein trauriger Rekord! Angesichts des demografischen Wandels, der Digitalisierung und der Dekarbonisierung wird sich die Lage weiter verschärfen. Gegensteuern ist gefragt, um Wachstum und Wohlstand nicht zu gefährden.

Inländische Potenziale heben

Bekämpft werden kann die Personalnot durch die Nutzung aller inländischen Potenziale. An erster Stelle steht, Aus- und Weiterbildungsstrategien zu stärken. Annähernd 8% der jungen Menschen sind ohne Hauptschulabschluss; gut 40% der Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt.

Als eine Ursache hierfür sind Sprachprobleme zwar schon lange identifiziert, doch entsprechende Fördermaßnahmen greifen zu kurz. Es braucht ein Miteinander von Erziehern, Pädagogen und Eltern, um das Problem anzugehen, z.B. mit neuen Lernmethoden, Lehrplänen und Anreizen. Auch gilt es, sich häufenden Studien- und Berufsausbildungsabbrüchen zu begegnen. Des Weiteren muss die Ausbildungsberatung auf eine neue Stufe gestellt werden, speziell für Schülerinnen und Schüler.

Unternehmen müssen ihre Rekrutierungsstrategien anpassen und Ausbilder coachen, um Konflikte, einen Hauptgrund für Ausbildungsabbrüche, frühzeitig zu erkennen und zu bewältigen. Darüber hinaus sollten Auszubildende intensiver unterstützt werden, z.B. in Form von Mobilitäts- und Unterkunftsförderung.

Weitere Ansatzpunkte zur Fachkräftesicherung liegen in einer Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen und älteren Menschen, denen der Arbeitsmarkt oft versperrt ist. Benötigt werden spezielle



Dr. Moritz Kraemer

Chefvolkswirt und Leiter Research

LBBWResearch@LBBW.de

22. Dezember 2022

Fachkräftemangel kostet 30 Mrd. Euro pro Jahr

In Deutschland liegen viele Ressourcen brach

Weiterbildungskonzepte, Unterstützung beim Wiedereinstieg ins Berufsleben, mehr Angebote zur Kinderbetreuung in Randzeiten sowie Flexibilität bei der Arbeitszeit. Potenzial schlummert nicht zuletzt auch bei den Erwerbslosen. Hier sollten mehr monetäre Arbeitsanreize gesetzt werden.

Migrationspolitik umsteuern

Für eine Sicherung des Fachkräftebedarfs benötigt Deutschland darüber hinaus eine aktivere Migrationspolitik. Neben einer langfristigen Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt ist eine gesteuerte Einwanderung wichtig. Hier gibt es bei der Zuwanderung von Personal aus Nicht-EU-Staaten noch „Luft nach oben“.

Insgesamt gilt es, Deutschland als Einwanderungsland attraktiver zu gestalten, frei nach dem Motto „Brain-Gain statt Brain-Drain“. Hierfür wäre es u.a. wichtig, Bürokratie abzubauen und ausländische Berufsabschlüsse flexibler anzuerkennen.

Politik ist am Zug

Die Personalnot-Debatte ist in der Politik angekommen. Jüngst präsentierte die Bundesregierung eine Fachkräftestrategie, die mit fünf Handlungsfeldern zumindest teilweise an den oben genannten Stellschrauben ansetzen will.

In die richtige Richtung geht auch die geplante nationale Weiterbildungsstrategie. Hier bleibt aber die wichtige frühkindliche Bildung außen vor. Insgesamt vermissen wir eine Zusammenführung vieler bereits existierender Einzelmaßnahmen und Konzepte zu einem ganzheitlichen Konstrukt, bei dem Bund, Länder und Kommunen bis hin zu Schulen und Betrieben an einem Strang ziehen. Dies muss die Regierung 2023 angehen.

Disclaimer:

Diese Publikation richtet sich ausschließlich an Empfänger in der EU, Schweiz und in Liechtenstein.

Diese Publikation wird von der LBBW nicht an Personen in den USA vertrieben und die LBBW beachtet nicht, Personen in den USA anzusprechen.

Aufsichtsbehörden der LBBW: Europäische Zentralbank (EZB), Sonnemannstraße 22, 60314 Frankfurt am Main und Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), Graurheindorfer Str. 108, 53117 Bonn / Marie-Curie-Str. 24-28, 60439 Frankfurt.

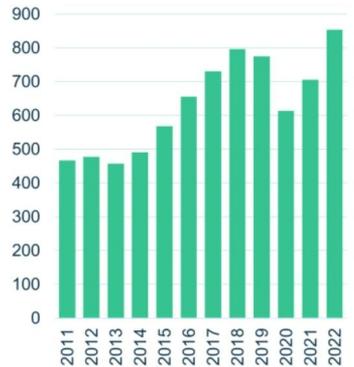
Diese Publikation beruht auf von uns nicht überprüfbaren, allgemein zugänglichen Quellen, die wir für zuverlässig halten, für deren Richtigkeit und Vollständigkeit wir jedoch keine Gewähr übernehmen können. Sie gibt unsere unverbindliche Auffassung über den Markt und die Produkte zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses wieder, ungeachtet etwaiger Eigenbestände in diesen Produkten. Diese Publikation ersetzt nicht die persönliche Beratung. Sie dient nur Informationszwecken und gilt nicht als Angebot oder Aufforderung zum Kauf oder Verkauf. Für weitere zeitnähere Informationen über konkrete Anlagemöglichkeiten und zum Zwecke einer individuellen Anlageberatung wenden Sie sich bitte an Ihren Anlageberater.

Wir behalten uns vor, unsere hier geäußerte Meinung jederzeit und ohne Vorankündigung zu ändern. Wir behalten uns des Weiteren vor, ohne weitere Vorankündigung Aktualisierungen dieser Information nicht vorzunehmen oder völlig einzustellen.

Die in dieser Ausarbeitung abgebildeten oder beschriebenen früheren Wertentwicklungen, Simulationen oder Prognosen stellen keinen verlässlichen Indikator für die künftige Wertentwicklung dar.

Die Entgegennahme von Research Dienstleistungen durch ein Wertpapierdienstleistungsunternehmen kann aufsichtsrechtlich als Zuwendung qualifiziert werden. In diesen Fällen geht die LBBW davon aus, dass die Zuwendung dazu bestimmt ist, die Qualität der jeweiligen Dienstleistung für den Kunden des Zuwendungsempfängers zu verbessern.

Gemeldete offene Arbeitsstellen in Deutschland im Jahresdurchschnitt (in 1.000 Stellen)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Dieser Klartext ist der letzte des Jahres und eine bearbeitete Version der These Nr. 4 aus dem [Jahresausblick 2023](#) des LBBW-Research: „Orientierung im Nebel der Zeitenwende“. Die Autorin ist Antje Laschewski



Das LBBW Research Team wünscht Ihnen ein frohes Fest sowie einen guten Start ins neue Jahr!

