

## Arbeitskräftemangel

# Runter vom hohen Ross

Der Arbeitskräftemangel gehört zu den größten Herausforderungen, vor denen Deutschland steht; vergleichbar höchstens mit dem Klimawandel. Es vergeht kaum ein Tag, an dem sich nicht eine Branche zu Wort meldet, um auf die Folgen für Gesellschaft und Wirtschaft aufmerksam zu machen. Längst sind die Zeiten vorbei, in denen es nur um gut ausgebildete Fachkräfte geht.

> Stefan Fassbinder

Inzwischen fehlen Arbeitskräfte in allen Branchen und für fast alle Tätigkeitsbereiche. Dies gilt sowohl für angelernte Arbeitskräfte, als auch für hochspezialisierte Fachleute. Die Notlage beginnt bereits bei den zahlreichen Ausbildungsplätzen, die nicht besetzt werden können.

### Alle Regionen und fast alle Branchen sind betroffen

Der Arbeitskräftemangel hat inzwischen auch Regionen erreicht, die als strukturschwach gelten. Selbst im wirtschaftlich schwachen Vorpommern sind derzeit rund 5.000 freie Stellen bei den Agenturen für Arbeit gemeldet.

Bei meinen Gesprächen mit Unternehmer\*innen in Greifswald ist der Arbeits-

kräftemangel das beherrschende Thema. Auch die Stadtverwaltung selbst ist betroffen: Die Schwierigkeit, freie Stellen zu besetzen, begann im IT-Bereich sowie in der Verkehrs-, Bau- und Stadtplanung. Sie setzte sich bei den Ingenieur\*innen, Erzieher\*innen und im Finanzwesen fort und hat inzwischen fast alle Bereiche erfasst. Unter den derzeit unbesetzten Stellen in der Greifswalder Stadtverwaltung sind drei, auf die sich seit über einem Jahr keine einzige Person beworben hat. Besonders herausfordernd ist die Suche nach Führungskräften.

### Die demografische Entwicklung war absehbar

Schon seit mehreren Jahren wird auf die demografische Entwicklung und die da-

mit verbundenen Herausforderungen hingewiesen. Nun gehen die Babyboomer in Rente und es kommen deutlich weniger junge Menschen auf den Arbeitsmarkt. Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung schätzt, dass allein aus demografischen Gründen das Erwerbspersonenpotential in Deutschland deutlich sinken wird: von derzeit 47,4 Millionen Personen bis 2035 um voraussichtlich 7,2 Millionen.<sup>1</sup>

Das Problem verschärft ein Mentalitätswandel. Arbeitszeitreduzierung, Sabbatical, Elternzeit und Verzicht auf Führungspositionen: Insbesondere junge, gut ausgebildete Menschen setzen andere Prioritäten beim Verhältnis von Arbeit und Privatleben. Die einzelne Arbeitskraft stellt dem Arbeitsmarkt weniger Lebenszeit zur Verfügung.

### Die Folgen für Wirtschaft und Gesellschaft sind fatal

Es ist offensichtlich, dass der sich immer weiter verstärkende Arbeitskräftemangel unsere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit bedroht. Er ist aber auch eine Gefahr für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Beispielsweise braucht es in einer immer vielfältigeren Welt eher mehr als weniger Erzieher\*innen und Lehrkräfte für die wachsenden gesellschaftlichen Herausforderungen. Wir bräuchten mehr Sozialarbeiter\*innen, die mehr Menschen begleiten; fehlende Pflegekräfte lassen die Angehörigen verzweifeln – all das kann auch zu gesellschaftlichen Verwerfungen führen.

#### Kurz zitiert

#### Forderungen des Deutschen Städtetages zur Aufnahme und Versorgung geflüchteter Menschen

„6. Die Integrationsangebote und das Integrationsrecht sind dahingehend zu ändern, dass den Städten zugewiesene Geflüchtete unabhängig vom Aufenthaltsstatus grundsätzlich schnellstmöglich Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten. Dafür ist die Erlangung der Arbeitserlaubnis und die Anerkennung von im Heimatland erworbenen Qualifikationen zu vereinfachen. [...]

7. Der Mangel an Fach- und Arbeitskräften in Deutschland nimmt weiter zu und entwickelt sich zu einem Hemmnis für die wirtschaftliche Entwicklung unseres Landes. Im internationalen Vergleich verliert Deutschland an Attraktivität für ausländische Fachkräfte. Es ist daher notwendig, Fachkräfte gezielt anzuwerben sowie klare und einfache Regelungen für die qualifizierte Zuwanderung von Fachkräften zu erarbeiten.“

Aus dem Präsidiums-Beschluss des Deutschen Städtetages vom 25.4.2023 auf [staedtetag.de:ogy.de/yulv](http://staedtetag.de:ogy.de/yulv)



Von dieser Warte aus sind Arbeitskräfte schwer zu finden

Foto: Public Domain Pictures / Pixabay

### Weiche Standortfaktoren – auch dafür braucht es Personal

Für die Stadtverwaltung versuchen wir mit attraktiven Konditionen im Kampf um neue Arbeitskräfte zu punkten. Bei den Löhnen sind wir an den Tarifvertrag gebunden. Bei Arbeitsplatzgestaltung und -ausstattung setzt uns der kommunale Haushalt enge Grenzen. Aber bei Familienfreundlichkeit und Arbeitszeit – Gleitzeit, Homeoffice, Sabbatical –, Fortbildung und Teambuilding, Sport- und Gesundheitsangeboten können wir mit der Privatwirtschaft konkurrieren. Als Zeichen an potentielle Arbeitskräfte hat Greifswald vor kurzem die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Digitalisierung, späterer Renteneintritt, Mobilisierung von mehr Frauen für den Arbeitsmarkt, Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensiven, Ausbau der Kinderbetreuung sind oft genannte Lösungsan-

sätze. Aber auch dafür braucht es wiederum Fachkräfte. So verstärkt beispielsweise auch die Greifswalder Stadtverwaltung laufend ihren IT-Bereich.

### Es gibt nur eine Lösung: Zuwanderung

Es ist sehr einfach zu erkennen, dass nur Zuwanderung das Problem lösen kann. Wir benötigen jedes Jahr eine Zuwanderung von mindestens 500.000 Menschen; nur, um rein numerisch alle offenen Stellen zu besetzen. Bei wachsenden und komplexeren Aufgaben muss die Zahl wahrscheinlich noch höher sein. So fordert die Wirtschaftsweiserin Monika Schnitzer sogar eine jährliche Zuwanderung von 1,5 Millionen Menschen.<sup>2</sup>

Dabei läuft die öffentliche Debatte derzeit völlig verquer. Es wollen tatsächlich Menschen nach Deutschland ge-

langen, um sich hier eine Zukunft aufzubauen. Doch eine Mehrheit in Politik und Gesellschaft macht sich vor allem Gedanken, wie wir sie davon abhalten können. Es wird ein Abschiededefizit beklagt, statt sich zu überlegen, wie wir Menschen, die sich im Land befinden, in unseren Arbeitsmarkt integrieren. Wenn hier kein grundsätzliches Umdenken stattfindet, werden wir unsere Probleme nicht lösen.

Wir benötigen einen massiven Ausbau der legalen Zuwanderungsmöglichkeiten. Dies ist auch das beste Mittel gegen illegale Migration. Sie ist mit viel Leid verbunden. Wir verbrauchen große finanzielle und personelle Ressourcen für die Grenzsicherung und schleusen Menschen durch Asylverfahren ohne Aussicht auf Erfolg, anstatt eine sichere und für alle Seiten gewinnbringende Zuwanderung zu ermöglichen.

### **Migration: Deutschland ist noch nicht konkurrenzfähig**

Wir müssen sowohl die Potentiale der schon in Deutschland anwesenden Geflüchteten heben, als auch gezielt Fachkräfte im Ausland anwerben. Dabei sitzen wir auf einem viel zu hohen Ross. So kam Deutschland im 10. „Expat Insider Survey“ auf Platz 49 von 53. Für die Studie des Netzwerks Inter Nations waren 12.000 Auswanderer\*innen aus 172 Ländern befragt worden. Noch unbeliebter waren nur noch Südkorea, die Türkei, Norwegen und Kuwait.<sup>3</sup>

Die von der Ampel-Regierung beschlossenen Regelungen wie das Fachkräftezuwanderungsgesetz und das Chancen-Aufenthaltsrecht sind schon lange überfällige, dringend notwendige Schritte. Sie allein reichen aber nicht aus, jetzt muss die Umsetzung vor Ort erfolgen.

Es muss uns aber auch klar sein, dass wir auf allen Ebenen investieren müssen, damit die Zukunftssicherung Deutschlands durch Migration gelingen kann. Es bedarf in den Heimatländern der Migrant\*innen Zuwanderungsstrukturen, wir benötigen Sprach- und Integrationskurse, ergänzende berufliche Qualifizierungen, Ausbildungsangebote.

### **Bessere Rahmenbedingungen, mehr Flexibilität**

Dafür hat der Bund die Rahmenbedingungen zu schaffen. Es muss überall – auch in ländlich strukturierten Gebieten – ausreichend Integrationskurse geben, um den Spracherwerb zu ermöglichen. Die Menschen bringen unterschiedliche Fähigkeiten und Vorbildungen mit. Deshalb muss das Bundesamt für Migration und Flüchtlingen (BAMF) flexibler auf die regionalen Anforderungen eingehen. Es sollte initiativ werden und mit den kommunalen Akteuren, den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern vor Ort Lösungen entwickeln.

Für die notwendigen beruflichen Qualifizierungen brauchen die Arbeitsagenturen und Jobcenter ausreichend Mittel vom Bund. Sie wiederum müssen vor Ort mit den kommunalen Partnern, den

Gewerkschaften und den Arbeitgebern die Strukturen schaffen, um diese Qualifizierungen betriebsnah und schnell umzusetzen.

Vor allem aber müssen wir die Menschen, die wir für eine Arbeitsaufnahme in Deutschland gewinnen wollen, begleiten. Dies gilt auch für ihre Familien. Es reicht nicht aus, den Menschen einen Arbeitsplatz zu stellen, wir müssen ihnen ein neues Zuhause bieten.

Und ohne einen offensiven und demonstrativen Wandel unserer Einstellung zur Zuwanderung, werden keine Menschen zu uns kommen wollen. Ich erwarte von den Verwaltungen und den politischen Akteuren, von den Kammern und Innungen, den Arbeitgeberverbänden sowie den Gewerkschaften, dass sie laut und deutlich sagen: Ohne Zuwanderung werden wir einer der größten Herausforderungen für unsere Wirtschaft und Gesellschaft nicht bewältigen; nur mit dieser Zuwanderung können wir unseren wirtschaftlichen Wohlstand erhalten.

Von all dem unberührt bleibt: Natürlich wollen wir auch in Zukunft verfolgte Menschen Zuflucht gewähren. Die Universitäts- und Hansestadt Greifswald hat sich deshalb 2018 zum Sicheren Hafen erklärt und seit 2021 eine Patenschaft für das Seenotrettungsschiff Sea-Eye 4 übernommen. Dem Beispiel könnten auch andere Kreise, Städte und Gemeinden folgen und mit einem kleinen Beitrag eine große Geste zeigen.

---

1) Vergleiche Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (Hrsg.): Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060. Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen, IAB-Kurzbericht 25/2021 auf iaw.edu: ogy.de/796h

2) Vergleiche Interview in der Süddeutschen Zeitung vom 2.7.2023

3) internationals.org vom 11.7.2023: ogy.de/erzj

> Dr. Stefan Fassbinder (Grüne) ist seit 2015 Oberbürgermeister der Universitäts- und Hansestadt Greifswald.