

# TALENTE, BITTE

## KLUGE KÖPFE FÜR DIE ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

300.000

Die deutsche Wirtschaft leidet unter einem gravierenden Fachkräftemangel. Auch in Krisenzeiten werden geeignete Kandidatinnen und Kandidaten vielerorts händeringend gesucht. Die digitale Transformation braucht fähige Menschen, die sie gestalten und vorantreiben. Auf dem Spiel steht nichts weniger als die Innovationskraft und internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Mit unkomplizierten Rahmenbedingungen für Zuwanderung können internationale Talente für Deutschland gewonnen und vorhandenes Wachstumspotenzial genutzt werden.

250.000

### Alarmierende Fachkräftelücke auch in der Krise

Die Zahlen sind seit vielen Jahren alarmierend. Mit fast 340.000 fehlenden Arbeitskräften aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) erreichte die Fachkräftelücke im Herbst 2018 einen neuen Negativrekord in Deutschland. Erwartungsgemäß ist diese Gesamtzahl als Folge der Corona-Pandemie und der gesunkenen Nachfrage in vielen Wirtschaftsbereichen krisenbedingt deutlich zurückgegangen. Auffällig bleibt jedoch die nahezu unveränderte Zahl der gesuchten IT-Fachkräfte: Auch im Krisenjahr 2020 bleiben fast 40.000 drin-

200.000

gend benötigte IT-Stellen unbesetzt. Grund ist auch der Modernisierungsdruck für viele Unternehmen und öffentliche Einrichtungen. Die Einführung digitaler Geschäftsmodelle bzw. die Modernisierung von IT-Infrastrukturen war oftmals die Voraussetzung, um auch während der Corona-Krise arbeits- und wettbewerbsfähig zu bleiben. Digitalisierung verspricht Resilienz. Dafür braucht es entsprechende Expertinnen und Experten.

Für viele Jobs in der digitalen Arbeitswelt sind in MINT-Studien- und Ausbildungsgängen vermittelte Kompetenzen unverzichtbar. Der Mangel an qualifiziertem Personal wird ein Hemmnis für Wachstum bleiben – vor allem im wirtschaftlichen Aufschwung.

Der Bedarf an Talenten und Fachkräften wird allerdings nicht allein durch vorhandene Ressourcen und unser Bildungssystem gedeckt werden können. Die Einstellung internationaler Fachkräfte auch von außerhalb der EU muss daher unkompliziert möglich sein.

### Inländisches Potenzial zur Fachkräftesicherung nutzen

Die digitale Transformation und die demografischen Herausforderungen verlangen zukunftsorientierte Rahmenbedingungen zur

150.000

## MINT-ARBEITSKRÄFTELÜCKE

**121.300**  
2. Hj. 2012

Quelle: MINT-Reports 2012–2018, Institut der deutschen Wirtschaft

Sicherung von Fachkräften. In erster Linie müssen dafür die vorhandenen Ressourcen in Deutschland bestmöglich genutzt werden. Gute Bildung und Ausbildung sowie lebenslanges Lernen insbesondere durch betriebliche Weiterbildung sind die wichtigsten Maßnahmen zur Fachkräftesicherung. Gleichzeitig müssen wir die Erwerbsbeteiligung von Frauen weiter fördern und mehr Mädchen und Frauen für technische Berufe und Studiengänge begeistern. Fehlende

Möglichkeiten der Kinderbetreuung dürfen kein Hemmnis für Eltern sein, die gerne (mehr) arbeiten würden. Die Betreuungsangebote sind daher umfassend auszubauen – Kitas und Ganztageschulen müssen ein selbstverständlicher Teil der Bildungsinfrastruktur werden. Außerdem gilt es, ältere Fachkräfte im Betrieb zu halten, da deren Erfahrung und Wissen gerade auch in Zeiten des Wandels dringend benötigt werden.

**Es fehlen derzeit alleine  
rd. 40.000 Informatiker.**



**152.600** ▶  
Frühjahr 2020

## ANTRAGSVERFAHREN DIGITALISIEREN: ELEKTRONISCHE AKTE EINFÜHREN

Im Zuwanderungsprozess für Fachkräfte würde die Einführung einer elektronischen Akte die Kommunikation und Koordination aller Beteiligten enorm verbessern. Mit Zugriff für involvierte Auslandsvertretungen, Bundes-, Landes- und Kommunalbehörden würde sie Verfahren deutlich beschleunigen und die unzeitgemäße papiergestützte Antragspraxis inkl. aufwendigem Postversand von Dokumenten endgültig beenden. Notwendig sind eine moderne IT-Infrastruktur der Behörden mit kompatiblen Datensystemen.

## Attraktiv für Fachkräfte aus dem Ausland werden

Seit März 2020 ist das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft. Ein wichtiger Schritt, für den sich die deutschen Arbeitgeber über viele Jahre eingesetzt haben. Ziel des Gesetzes ist es unter anderem, Zuständigkeiten klarer zu definieren und komplizierte gesetzliche Regelungen und langwierige Verwaltungsverfahren zu vereinfachen. Sowohl Unternehmen als auch ausländische Fachkräfte stehen bisher vor immensen bürokratischen Herausforderungen. Folglich zog es vergleichsweise wenige der dringend benötigten Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten nach Deutschland. Die internationalen Einreisebeschränkungen durch die Corona-Pandemie haben einen Praxistest des neuen Gesetzes bisher kaum möglich gemacht. Damit es seine beabsichtigte Wirkung entfalten kann, kommt es jetzt auf die praktische Umsetzung an. Ein wichtiges Vorhaben ist bspw., die Aufgaben der heute rund 600 zuständigen Ausländerbehörden auf kommunaler Ebene zu bündeln und in spezialisierte, überregionale Zentralstellen der Bundesländer zu überführen. Die Umsetzung läuft bisher in den Bundesländern sehr unterschiedlich. Klar ist, dass wir für internationale Talente und Fachkräfte nur attraktiv sind, wenn Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft an einem Strang ziehen.

Eine Übersicht wie Zuwanderung in der Praxis funktioniert bietet die Handreichung „Arbeiten in Deutschland – Zuwanderungsmöglichkeiten ausländischer Fachkräfte“ von BDA und Gesamtmetall.<sup>8</sup>

