

Presseinformation

Nr. 21/ 2022 – 25. August 2022

Fachkräftemangel in Baden-Württemberg: Ohne Partner geht es nicht!

Nach dem herausfordernden Jahr 2020 erholte sich der Arbeitsmarkt im Jahr 2021 zunehmend. Trotz Pandemie und Ukraine-Krieg zeigt sich der Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg robust. Allerdings beeinflussen konjunkturelle und strukturelle Veränderungen die langanhaltende gute Entwicklung: Der Bedarf an Fachkräften ist und bleibt groß. Vor allem hier müssen die Akteure am Arbeitsmarkt gezielt zusammenwirken, um Baden-Württemberg als struktur- und innovationsstarken Standort zu erhalten.

Die **Arbeitsnachfrage** in Baden-Württemberg hat sich schnell von der Corona-Krise erholt. Auch der Krieg in der Ukraine wirkt sich bisher nicht deutlich aus, wenngleich hohe Unsicherheit über die weitere Entwicklung besteht. Zugleich bedeuten langfristige Trends wie Digitalisierung und Dekarbonisierung und insbesondere der demografische Wandel, dass in den kommenden Jahren und Jahrzehnten in einigen Wirtschaftsbereichen zunehmend und anhaltend Fachkräftelücken bestehen werden, wenn nicht gezielt durch eine hohe Erwerbsbeteiligung, passgenaue Qualifizierung und Zuwanderung gegengesteuert wird. Gute Beispiele und mögliche Gegenmaßnahmen beschreibt das beiliegende Diskussionspapier der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Wo liegen die größten Fachkräftepotenziale für Baden-Württemberg?

Ein **Potenzial von bis zu 110.000 Vollzeitäquivalenten** birgt der Ausbau von Aus- und Weiterbildungs- sowie Qualifizierungsmaßnahmen. Ein Hebel wäre hier zum Beispiel, wenn mehr Schülerinnen und Schülern mit Startschwierigkeiten sowie lebensältere Geringqualifizierte zu Fachkräften aus- und weitergebildet werden könnten. Einen weiteren Hebel stellt die Vermeidung von Studienabbrüchen oder ein besserer Übergang zu alternativen Ausbildungswegen dar.



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion
Baden-Württemberg

Mit der Erhöhung des Arbeitszeitvolumens von Frauen wäre **ein Potenzial von bis zu 112.000 Vollzeitäquivalenten** möglich, verstärkt um ein zusätzliches Potenzial bei der generellen Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, insbesondere von Frauen mit Migrationshintergrund. Als die zwei wichtigsten Ansatzpunkte bei der möglichen Aktivierung dieser Personengruppe sind die Kinderbetreuung sowie die Organisation der haushaltsnahen Dienstleistungen zu nennen.

Die Zuwanderung von Fachkräften sowie die Verbesserung von Integrationsmaßnahmen umfasst ein mögliches **Potenzial von bis zu 216.000 Vollzeitäquivalenten**. Eine Stellschraube könnte hier der vorgelagerte Erwerb der Sprachkenntnisse sowie nötiger Qualifizierungen im Heimatland sein. Dort sind die Maßnahmen meist kostengünstiger, und die potenzielle Fachkraft lernt im gewohnten Umfeld häufig effizienter. Zudem entsteht eine deutliche Verbindlichkeit zwischen der potenziellen Fachkraft und zukünftigen Arbeitgebenden, die vorab das gewünschte Qualifikationsniveau definieren und finanziell bereits einen Beitrag leisten sollten.

Christian Rauch, Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Baden-Württemberg der BA, betont: „Wir müssen gemeinsam das inländische Potenzial mobilisieren **und** qualifizierte Einwanderung verstärken, um dem Fachkräftemangel wirksam entgegenzutreten. Wir müssen das eine tun und dürfen das andere nicht lassen!“

Die BA will weiterhin ihren Beitrag dazu leisten, diese Lösungsansätze möglichst gut umzusetzen, sie kann dies jedoch nicht allein bewerkstelligen. Neben günstigen Rahmenbedingungen, die die Politik vorgibt, müssen Schulen und Universitäten Freiräume schaffen, die durch die verschiedenen Akteure für Berufsorientierung genutzt werden können. Mobilität über Branchen hinweg in Verbindung mit Future Skills wird neue Herausforderungen in der beruflichen Bildung aufwerfen. Bildungsträger sind gefordert, mit Hilfe der Unternehmen passgenaue und zukunftsfähige Bildungsangebote zu entwickeln.

Folgen Sie uns auf Twitter: www.twitter.com/RD_BaWue