

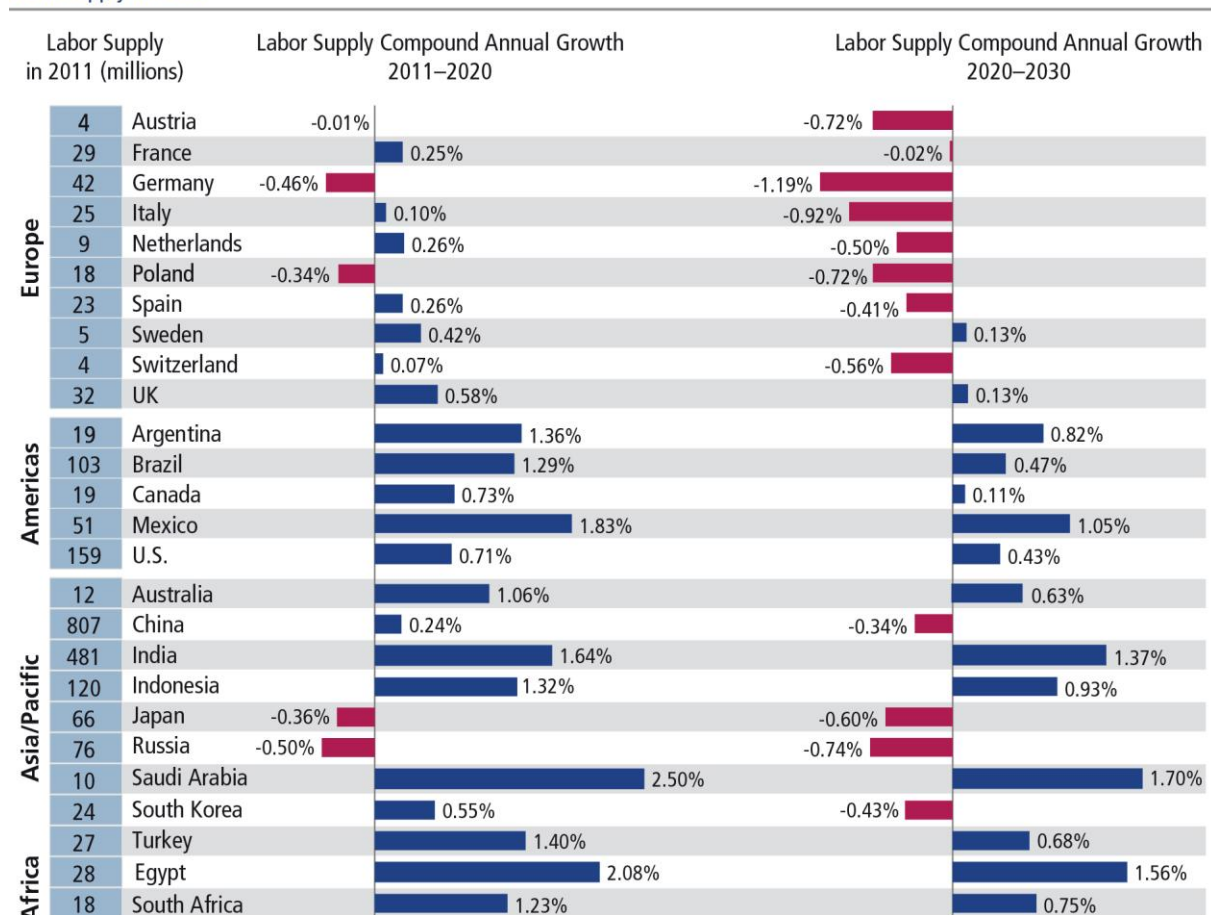
Die Zukunft erfordert Investitionen in Qualifizierung – weltweit

Ein bloßer „Zukauf“ löst das Problem nicht

Globale Qualifikationsdefizite zeichnen sich ab

Ein Bedarf an qualifizierten Fachkräften von globaler Bedeutung entsteht, der sich in den nächsten Jahrzehnten noch verstärken wird. Und dabei geht es nicht nur um einen Fachkräftemangel in bestimmten Branchen, sondern auch um die Tatsache, dass Fachkräfte vorhanden sein werden, deren Fähigkeiten (in dieser Anzahl) nicht mehr erforderlich sind bzw. potentielle Arbeitskräfte über keine oder zumindest keine ausreichende Qualifizierungen verfügen. Damit die Wirtschaft weiter expandieren kann, „muss die Zahl der Beschäftigten in den Vereinigten Staaten bis 2030 um 25 Millionen und in Westeuropa um mehr als 45 Millionen wachsen.“¹ Mit anderen Worten: In noch nicht einmal zwei Jahrzehnten ist für Westeuropa die Menge der derzeitigen Erwerbsbevölkerung seiner größten Volkswirtschaft, Deutschland an neuen Fachkräften erforderlich.

Labor supply forecast



Note: 2030 figures assume the same participation rate by sex and age groups as for 2020.

Labor supply = forecast of the total population (age 15 and over; 5-year age groups) × labor force participation rate (per 5-year age group).

Source: The Boston Consulting Group, \$15 Trillion at Stake – The Looming Global Workforce Crisis, Düsseldorf, (forthcoming) 2013.

Der zunehmende Fachkräftemangel fällt mit einem weiteren Wandel von globaler Bedeutung zusammen: Erstmals in der Geschichte überaltern einzelne Volkswirtschaften und das Durchschnittsalter steigt in vielen Ländern. Aus kontinentaler Sicht ist dieser Trend in Europa am weitesten vorangeschritten. Der Bevölkerungsrückgang führt zu einem sinkenden Arbeitskräfteangebot (siehe Abbildung „Prognose Arbeitskräfteangebot“). Den Prognosen zufolge

¹ The Boston Consulting Group/World Economic Forum, Global Talent Risk – Seven Responses, Cologny/Genf, 2011.

wird auch die Weltbevölkerung zu Beginn des nächsten Jahrhunderts weniger wachsen und danach langsam abnehmen.

Europa ist der „unfreiwillige Vorreiter“ beim Bevölkerungsrückgang und den damit verbundenen Qualifikationsdefiziten

Europa wird beim Thema Bevölkerungsrückgang dem Rest der Welt fast um ein halbes Jahrhundert (bis 2050) voraus sein. Das sich ergebende Problem zeigt sich bereits heute in Ländern wie Deutschland und Österreich. Vor allem die hochentwickelten Länder (in Europa) sind von den sich gegenseitig verstärkenden Einflüssen Fachkräftemangel, Bevölkerungsrückgang und wachsender Altersquotient besonders betroffen. Aber diese Tendenz wird langsam weltweit weiter um sich greifen.

Inwieweit darauf erfolgreich reagiert werden kann, wird vor allem von zwei Faktoren abhängen: Migration und Qualifizierung. Bereits heute spielen Migration und der Wettstreit um die qualifizierten Talente eine immer größere Rolle: „Im letzten Jahrzehnt machten Zuwanderer rund 70 Prozent des Beschäftigtenzuwachses in Europa und 47 Prozent in den Vereinigten Staaten aus.“²

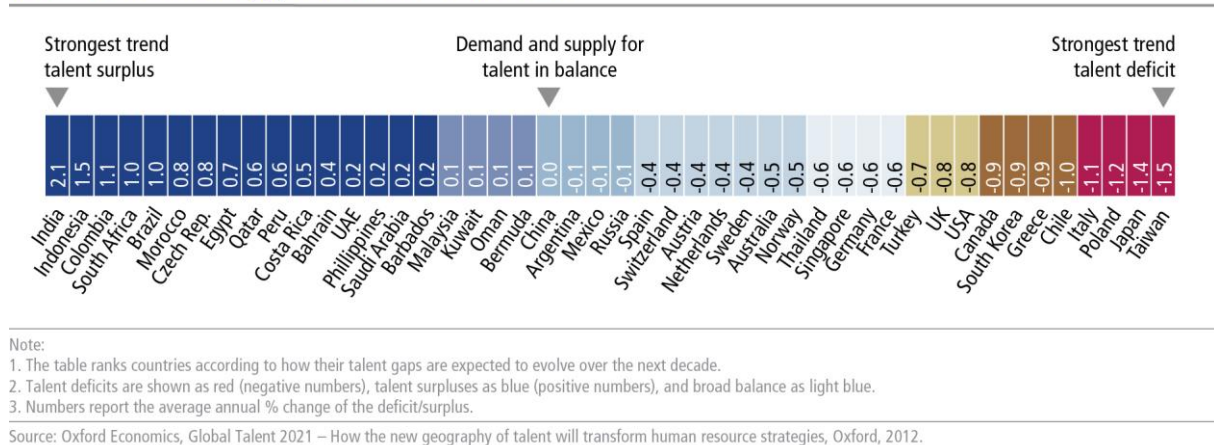
Investitionen in die Qualifizierung ist genauso wichtig wie die Förderung der Mobilität von qualifizierten Fachkräften

Der entstehende Fachkräftemangel ist für eine zunehmende Zahl von Ländern und Arbeitgebern eine Herausforderung. Manche Wirtschaftszweige sind eher und stärker davon betroffen als andere. Die Europäische Kommission prognostiziert bis 2020 beispielsweise das Fehlen von rund 500.000 Krankenschwestern/-pfleger und laut einer Umfrage der Boston Consulting Group von 2012 beklagten 81 Prozent der Führungskräfte in mehr als hundert Ländern einen Fachkräftemangel – vor allem im Gesundheitswesen und in den Bereichen Banken, Technologie, Medien und Telekommunikation sowie den öffentlichen Versorgungseinrichtungen.

Jedoch ist der Fachkräftemangel in bestimmten Sektoren, der sich durch Zuwanderung und mehr Mobilität ausgleichen lässt, nur ein Aspekt des wachsenden Fachkräfteproblems. Hinzu kommen noch die Missverhältnisse zwischen Angebot und Nachfrage (die Zahl der verfügbaren Fachkräfte übersteigt den Bedarf) und die Frage nach dem geeigneten Qualifikationsniveau (gering oder nicht qualifizierte Arbeitskräfte). Dadurch sind auch Länder mit einem vermeintlich starken Potenzial an Erwerbspersonen betroffen. Unternehmen müssen außerdem auf die sich ändernde Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen reagieren – in einigen Bereichen werden Arbeitskräfte eingestellt, in anderen gibt es Entlassungen. Veränderungen bei der Nachfrage nach Arbeitskräften werden sich ebenso beschleunigen wie das Ausmaß der Arbeitsmarktmisverhältnisse. Nur eine Minderheit von Ländern wird im kommenden Jahrzehnt das Gleichgewicht ungefähr halten können (siehe Abbildung „Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage nach Qualifikationen 2021“).

² United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, Population Facts No. 4, New York, 2012.

The mismatch between supply and demand for talent in 2021

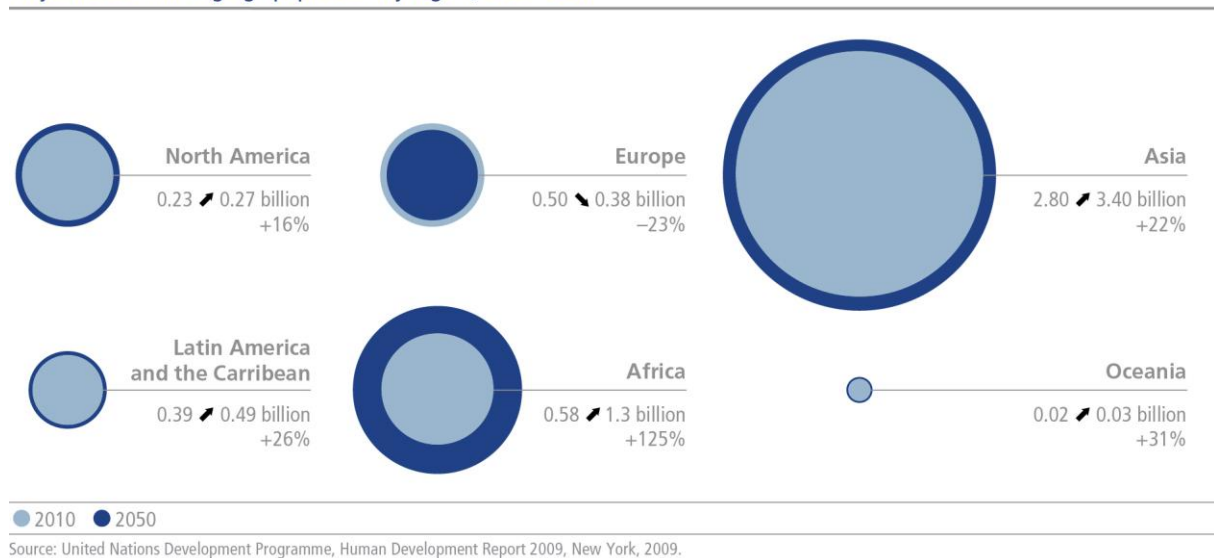


Und selbst das bevölkerungsreiche China ist langfristig mit diesem Problem konfrontiert. Die Ein-Kind-Generation wird 2050 die Rentner der geburtenstarken Jahrgänge zu tragen haben, sodass sich das derzeitige Verhältnis von Beschäftigten zu Rentnern von 10 zu 1 auf 2,5 zu 1 verändern wird.³ Langfristig wird es also erforderlich sein, mehr Menschen zu qualifizieren – sonst wird der bloße „Zukauf“ von Fachkräften nur für die weltweit attraktivsten Qualifikationszentren eine überlebensfähige Option sein.

Die Ergänzung der Qualifikationsbasis muss global gerecht sein

Das Potential für zukünftige Fachkräfte wird vor allem in Asien und Afrika generiert (siehe Abbildung „Prognose der Erwerbsbevölkerungen nach Regionen, 2010–2050“).

Projections of working-age population by region, 2010–2050



Der öffentliche und private Sektor müssen kooperieren – um sich der verändernden Nachfrage nach Fachkräften zu stellen, die Erwerbsbevölkerung zu qualifizieren und zu vergrößern sowie Grundsätze für einen global gerechten Umgang mit Fachkräften zu entwickeln. Zu den Grundzügen eines solchen gerechten Umgangs sollte gehören:

³ The Boston Consulting Group/World Economic Forum, Global Talent Risk – Seven Responses, Cologny/Genf 2011.

Erhalt bestehender und Förderung neuer Innovations- und Talentzentren durch Verständigung und Kooperation

Das Phänomen Silicon Valley, wobei sich Innovationszentren an neuen Standorten ansiedeln, wird wohl zunehmen. Wo bereits Fachkräfte vorhanden sind, werden weitere Talente angezogen – in diesen Zentren werden wiederum neue Innovationen entwickelt und Industrien entstehen. Diese Zentren bestimmen maßgeblich, welche Regionen zukünftig weiter wachsen. Dies bietet Städten und Regionen die Möglichkeit, im Wettbewerb um Talente einen Vorsprung zu generieren, indem sie Fachkräfte halten oder neue gewinnen.

- **Es ist ein verbessertes Verständnis globaler Talentbewegungen durch longitudinales Benchmarking erforderlich**

Die bislang vorliegenden Daten sind noch nicht hinreichend miteinander verknüpft, um die entscheidenden Mobilitätsfaktoren nachvollziehen zu können oder sogar Migrationsströme zu prognostizieren. Hilfreich wäre eine Festlegung, welche Datensätze einen Benchmark globaler Talentbewegungen ermöglichen und welche zusätzlichen Daten erhoben werden sollten.

- **Es ist eine internationale „Koalition der Engagierten“ erforderlich, die den Austausch intensivieren und das Wissen über den Fachkräftemangel verbessern**

Der internationale Erfahrungsaustausch im Bereich Migration, Beschäftigung, Bildung und Ausbildung sollte durch einen Gipfel der Regierungen, UN-Einrichtungen und der Wirtschaft intensiviert werden.

Darüber hinaus sollte das „Post 2015 UN Development Framework“ (die UN-Entwicklungsagenda für die Zeit nach 2015) um das Element globaler Qualifizierungsanstrengungen als Teil des achten Millenniumsziels zu Arbeitsplätzen, nachhaltigem Auskommen und inklusivem Wachstum erweitert werden. Des Weiteren sollten die Vereinten Nationen strategische Innovationen zum gerechten Umgang mit Fachkräften als Teil ihres Dialogs über internationale Migration fördern. So kann ein Rahmen zur Untersuchung verbesserter und vermehrter Qualifizierungsmaßnahmen (und nicht bloß der „Zukauf“ von Fachkräften) geschaffen werden. Zu begrüßen sind auch die Initiativen der Europäischen Kommission zur Integration der derzeit parallel laufenden Prozesse zur Überarbeitung der Millenniums-Entwicklungsziele und für die nachhaltige Entwicklung (einschließlich der Formulierung von Zielen für die nachhaltige Entwicklung auf EU- und internationaler Ebene).

Bewältigung demographischer Ungleichgewichte und problematischer Altersquotienten

Der Anteil der über Sechzigjährigen an der Weltbevölkerung wird in den kommenden Jahrzehnten wahrscheinlich sehr rasch wachsen. Als erster Kontinent wird Europa betroffen sein. Gleichzeitig werden die meisten Menschen im erwerbsfähigen Alter in Asien und Afrika beheimatet sein. Die Schwellenländer werden weiterhin Unterschiede in Wohlstand, Gesundheit und Wirtschaftswachstum ausgleichen.

- **Es ist erforderlich, dass Europa als „unfreiwilliger Vorreiter“ bei der globalen Talententwicklung eine aktive Rolle einnimmt**

Die Europäische Union sollte vor dem Hintergrund des langfristigen Bevölkerungsrückgangs eine umfassende Strategie zu Bewältigung des Fachkräfte- und Qualifikationsmangel fördern. Da sich das Problem bis 2050 wahrscheinlich verschärfen

wird und einige Länder in bestimmten Branchen bereits heute mit einem Fachkräftemangel konfrontiert sind, muss die EU verstärkt darauf hinarbeiten, ein Schwerpunkt für Talente zu werden.

- **Es ist erforderlich, skalierbare und ökonomisch tragfähige Modelle für Bildung und Ausbildung weltweit zu entwickeln**

Die Verbesserung der globalen Talentbasis ist unabhängig von Landesgrenzen notwendig. Dabei sind im digitalen Zeitalter für die Bereitstellung von Wissen in Form von Ausbildungs- oder Weiterbildungsmaterialien immer geringere – vielleicht zukünftig auch keine zusätzlichen Investitionen erforderlich. Des Weiteren bieten Bildung und Ausbildung für Jugendliche den besten Schutz vor Armut und einen Anreiz zu einem Leben in Frieden und Gesundheit.

Mobilitätsverhalten nachhaltig beeinflussen, die Anziehungskraft des eigenen Landes steigern und dreifachen Nutzen aus der Migration ziehen

Die Bereitschaft der Beschäftigten zu internationaler Mobilität wächst. Gleichzeitig verändert sich die Attraktivität der einzelnen Zielländer laufend. Daher müssen Regierungen und Arbeitgeber gründlicher über Rekrutierung und Auswahl von Arbeitsmigranten nachdenken.

- **Es ist erforderlich, globale Partnerschaften zu fördern, welche die Qualifizierung und internationale Mobilität unterstützen und verbessern**

Globale Partnerschaften können in Form bilateraler Vereinbarungen zwischen Entwicklungsländern und Industrienationen geschlossen werden., um einerseits den Fachkräftemangel in entwickelten Ländern auszugleichen und andererseits qualifizierten Beschäftigten die Freizügigkeit zu ermöglichen, wobei gleichzeitig Expertise in Entwicklungsländern aufgebaut und Verluste aus dem Abfluss von Wissen abgebaut werden.

- **Es ist erforderlich, attraktive Zuwanderungslösungen auf nationaler Ebene zu etablieren**

Um die Mobilität von Fachkräften zu fördern, müssten geeignete Förderregelungen geschaffen werden. Maßnahmen, die unnötige Hindernisse für die Mobilität beseitigen und die Attraktivität der Bestimmungsländer erhöhen, können als Vorbild dienen. Ein Maßnahmenpaket sollte klare und gerechte Zuwanderungsregelungen, angemessene Regularien zum Erwerb der Staatsangehörigkeit, die Anerkennung von Qualifikationen und Nachzugsregelungen für Angehörige umfassen.

- **Es ist erforderlich, Qualifikationsstrategien vor dem Hintergrund gemeinsamer Interessen zu entwickeln – ein Beispiel wäre eine Koalition deutschsprachiger Länder**

Da das Englische weltweit zur *lingua franca* wird, sind Österreich, Deutschland und die Schweiz weniger attraktiv. Zusammen könnten sie Fachkräfte gewinnen und dabei auch auf die sprachliche Bildung als Teil eines „Qualifikationspakets“ in ausgewählten Arbeitsmarktsektoren setzen. Erfahrungsaustausch und gemeinsame Anstrengungen könnten ihnen dabei einen kollektiven Vorteil bringen.