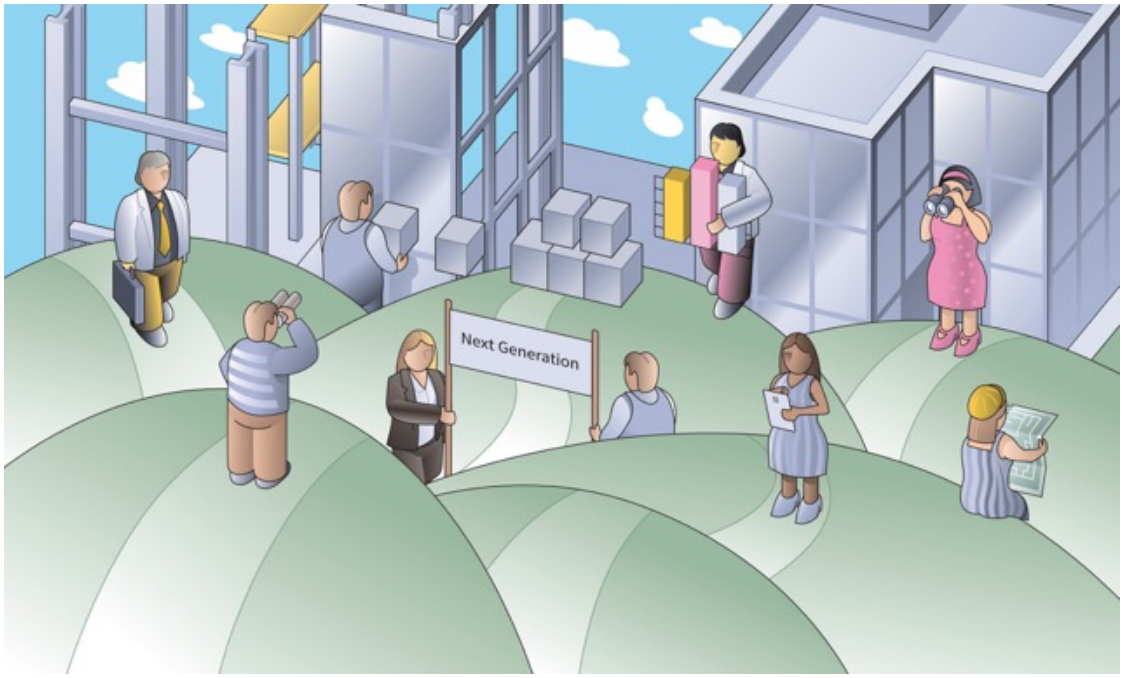
WDA Forum
World Demographic & Ageing Forum

Views from Generation Y



Fachkräftemangel aufgrund des demografischen Wandels

Gesteuerte Zuwanderung zur Stärkung des Arbeitsmarktes?

Autorin: Carolin Weinheimer

Abstract

Der demografische Wandel schreitet unaufhaltsam voran. Während die Gesellschaft in den Ländern Europas altert, verzeichnen die Drittstaaten und besonders Afrika, den Trend einer überdurchschnittlich jungen Bevölkerung. Begleiterscheinung der alternden Bevölkerung Europas ist der Rückgang des Erwerbstätigenpotenzials und der damit verbundene Mangel an Fachkräften in zahlreichen Branchen. Ein Unterangebot an Beschäftigungsmöglichkeiten und langfristige Schwierigkeiten in der Altersversorgung prägen die Problematik der Drittstaaten. Das vorliegende Paper beschäftigt sich mit der Fragestellung, ob die Migration von jungen Personen aus den Drittstaaten in die europäischen Länder eine Möglichkeit darstellen könnte, die Probleme beider Welten zu lösen. Insbesondere die gesteuerte Zuwanderung, die speziell auf die Fachkräftegewinnung abzielt, wird dabei in den Blick genommen.

Fachkräftemangel aufgrund des demografischen Wandels – Gesteuerte Zuwanderung zur Stärkung des Arbeitsmarktes?

Einleitung

In Europa lässt sich seit geraumer Zeit eine Alterung der Bevölkerung beobachten. Im Vergleich zu anderen Kontinenten hatte Europa mit 19% seiner Gesamtbevölkerung im Jahr 2022 die höchste Rate an über 65-Jährigen auf der Welt. Während Europa mit fortschreitender Alterung zu kämpfen hat, verzeichnen andere Kontinente zum Teil gegenläufige Trends. Insbesondere in Afrika ist die Bevölkerungsanzahl an unter 15-Jährigen mit knapp der Hälfte seiner Gesamtbevölkerung so hoch wie nirgends sonst (vgl. Eigene Darstellung; Abb. 1).

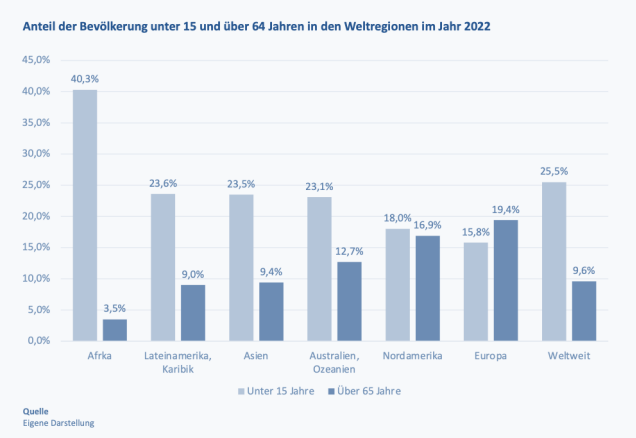


Abb. 1: Bevölkerungsanteile in den Weltregionen 2022

Noch deutlicher wird die drastisch steigende Anzahl an über 65-Jährigen, wenn man die Entwicklung über einen längeren Zeitraum verfolgt. Noch 1990 konnte weltweit und in jeder der in der Darstellung betrachteten Großregionen, eine höhere Anzahl an unter 15-Jährigen als an über 65-Jährigen verzeichnet werden (vgl. Eigene Darstellung; Abb. 2).

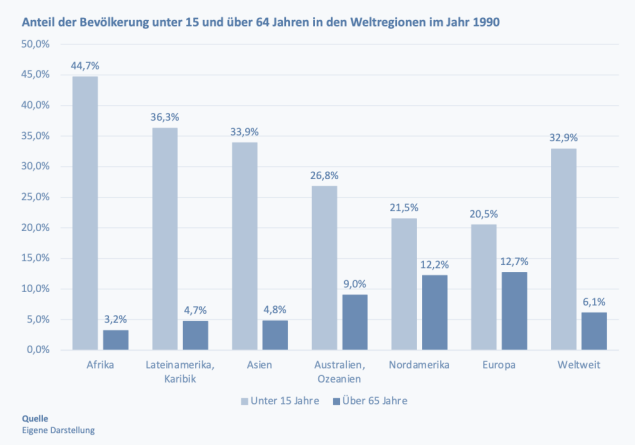


Abb. 2: Bevölkerungsanteile in den Weltregionen 1990

Die Prognosen für das Jahr 2050 zeigen, dass sich dieser Trend in den meisten Weltregionen verändern wird. Schon bis 2022 lässt sich der Anstieg der Zahl der über 65-Jährigen beobachten, bis 2050 dürften mit Ausnahme Afrika, die unter 15-Jährigen in der Unterzahl sein. Insbesondere für Europa lässt sich im Vergleich zu 2022 eine enorme Zunahme der Zahl der über 65-Jährigen um knapp zehn Prozent verzeichnen. (vgl. Eigene Darstellung; Abb. 3). Dies verdeutlicht die globale Relevanz Afrikas für die sich verändernde demografische Situation.

Die Alterung der Gesellschaft stellt die Länder Europas vor besondere Herausforderungen. Neben demografischen Entwicklungen haben auch die fortschreitende Technologie sowie die Globalisierung die Veränderung der Arbeitswelt geprägt. Die sich entwickelnde Alterung der europäischen Bevölkerung führt durch den Rückgang des potenziellen Erwerbstätigenpotenzials zu einem Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt und

auf lange Sicht zu Problemen in der umfassenden sozialen und finanziellen Absicherung der immer älter werdenden Bevölkerung.

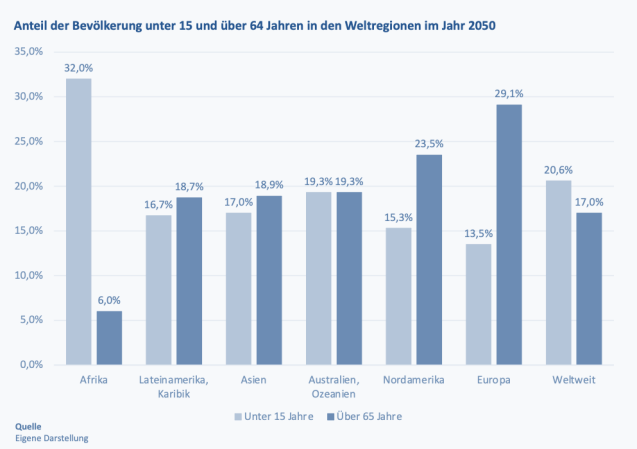


Abb. 3: Bevölkerungsanteile in den Weltregionen 2050

Fachkräftemangel in den Ländern Europas

Eine Begleiterscheinung der demografischen Entwicklungen in den Ländern Europas stellt der Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften in vielen Branchen dar (vgl. Eichhorst & Buhlmann 2015: 9f.). Die Sicherung von Fachkräften ist zur Erhaltung des funktionierenden europäischen Arbeitsmarktes zwingend erforderlich. Dabei wird die Möglichkeit der Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aus Drittstaaten vielfältig diskutiert (vgl. ebd.: 14f.). Doch nicht nur Europa hat mit den Folgen des demografischen Wandels zu kämpfen. Besonders in Afrika ist die Mehrheit der Bevölkerung überdurchschnittlich jung. Prognostiziert wird, dass bis zum Jahr 2050 knapp ein Viertel der weltweiten Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter afrikanisch sein könnte. Jedoch verfügen die afrikanischen Länder nicht über das benötigte Arbeitsplatzangebot, welches angesichts der hohen Zahlen an potenziell Erwerbsfähigen gegeben sein müsste (vgl. EPRS 2019: 25). Neben der Bereitstellung von zu wenig Arbeits- und Einkommensmöglichkeiten kommt es langfristig auch in den afrikanischen Ländern zu einer Unterentwicklung der Alterssicherungssysteme (vgl. ebd.: 27). Daneben erhöht sich das Konfliktpotenzial in ebendiesen Ländern, da ein sehr hoher Anteil ihrer jungen Bevölkerungsgruppen keinerlei Zukunftsperspektiven aufweist (vgl. Groth & Dahinden 2020).

Könnte gerade aus dieser Situation nicht eine Win-Win-Situation für beide Kontinente entstehen? Arbeitsmigration aus den bevölkerungsreichen Ländern Afrikas in die europäischen Länder, die unter starkem Fachkräftemangel leiden, könnte Abhilfe für die unterschiedlichen Problematiken der verschiedenen Kontinente schaffen.

Zuwanderung von Arbeitskräften aus Afrika

Schon in den vergangenen Jahren ließen sich Migrationsbewegungen aus afrikanischen Ländern und anderen Drittstaaten in die Länder Europas beobachten, welche sich auch auf die demografischen Strukturen dieser Länder positiv auswirken (vgl. ebd.: 19f.). Unter der Zahl an Zugewanderten, lässt sich auch ein Anteil von Fachkräften finden, der jedoch weit unter der Zahl tatsächlich benötigter Fachkräfte liegt, die gebraucht werden, um den bestehenden Mangel auszugleichen (vgl. Statista 2019; Abb. 4).

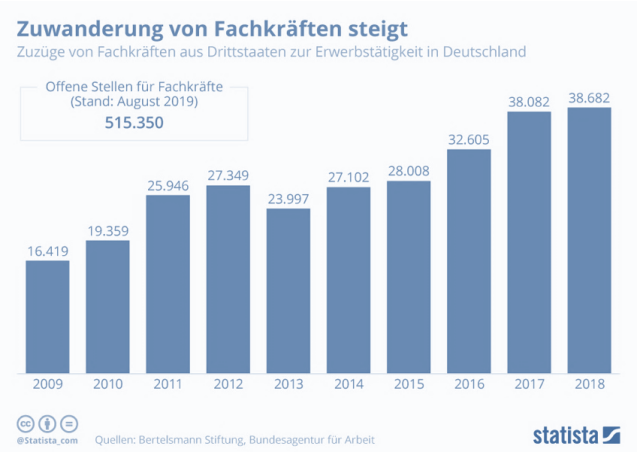


Abb. 4: Zuwanderung von Fachkräften

Der Bedarf an zusätzlichen Zuwanderungen liegt allein für die Deckung der benötigten Arbeitskräfte für den deutschen Arbeitsmarkt bei weit über 145.000 Personen (vgl. Bertelsmann Stiftung 2019; Abb. 5). Um ein Vielfaches höher dürften demnach die Zahlen sein, die für Gesamteuropa gelten.

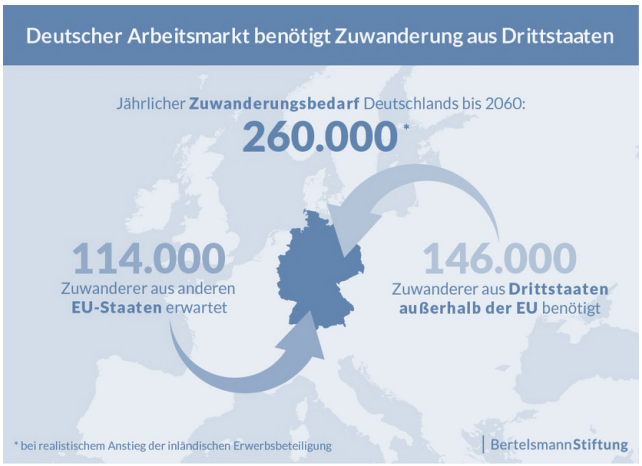


Abb. 5: Benötigte Zuwanderung aus Drittstaaten

Das Potenzial der Zugewanderten liegt besonders in der Bekämpfung des Ungleichgewichts auf dem Arbeitsmarkt, indem sie niedrig- und hochqualifizierte Tätigkeiten ausführen, die nicht durch die Aufnahmegesellschaft gedeckelt werden können. Durch die Einzahlung von Steuern und Sozialbeiträgen unterstützen sie die Absicherung der alternden Bevölkerung zusätzlich (vgl. EPRS 2019: 21f.).

Doch wie lässt sich gezielt das benötigte Erwerbstätigenpotenzial an Zuwanderern anwerben, welches erforderlich ist, um die vorhandenen Lücken zu schließen?

Die Steuerung der Zuwanderung von Arbeitskräften

Auswahlkriterien stellen einen wichtigen Maßstab für die Zuwanderung derjenigen dar, die auch tatsächlich gebraucht werden. Bestimmte Qualifikationen und Mindestanforderungen dienen der Sicherstellung, dass die Zuwanderer auch die offenen Stellen decken können und sie dementsprechend passgenau ausgewählt werden können.

Eine Grundvoraussetzung muss im Vorliegen von Bildungsabschlüssen bestehen. Größere Lücken in der Bildung, führen langfristig dazu, dass Nachqualifizierungen erfolgen müssen, die mit fehlender Bildung deutlich zeitintensiver sind (vgl. Geis & Nintcheu 2016: 15). Die Ausbildungsreife stellt ein Mindestmaß dar, um messbar und wirksam zum Erwerbssystem des Gastlandes beitragen zu können. Insbesondere der Fachkräftemangel, der typischerweise in den Berufen vorliegt, in denen eine berufliche und keine akademische Ausbildung erforderlich ist, kann durch diejenigen Zuwanderer gedeckt werden, die handwerkliche Berufsqualifikationen vorweisen können. Um keine zusätzliche Belastung darzustellen, muss die Voraussetzung bestehen, dass durch die Zuwanderer der Lebensunterhalt abgedeckt wird und sie nicht auf staatliche Sozialleistungen angewiesen sind (vgl. ebd.: 24). Neben dem Abstellen auf Mindestqualifikationen und Gehaltsschwellen, sehen andere Systeme für die Steuerung der Zuwanderung Positivlisten für Mangelberufe (Deutschland) oder Sponsorship-Systeme (Australien) vor (vgl. Geis et al. 2016: 63). Einige Ansätze (beispielsweise genutzt in Kanada und Neuseeland), die Zuwanderung zu steuern und damit gezielt dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, sehen Punktesysteme für die Auswahl vor (vgl. Hinte & Zimmermann 2010: 9ff.). In diesen werden verschiedene Auswahlkriterien mit Punkten versehen, von denen eine Mindestpunktzahl erreicht werden muss, um sich für eine Zuwanderung zu qualifizieren. Anhand diesen Systems, könnten die qualifizierten potenziellen Zuwanderer direkt gefunden werden. Geis et al. merken jedoch an, dass auch durch ein funktionierendes Punktesystem zur Auswahl der qualifizierten Zuwanderer, kein tatsächlicher Erfolg garantiert werden kann (vgl. Geis et al. 2016: 105). Daneben werden bei der bloßen Orientierung an dem Punktesystem diejenigen ausgeschlossen, die eine geringe Gesamtpunktzahl erzielen, darüber hinaus jedoch eine Stelle in einem Engpassberuf besetzen könnten. Daher werden zusätzliche Indikatoren gefordert, die das Punktesystem sinnvoll ergänzen können (vgl. ebd.: 105).

Herausforderungen für die Zukunft

So sinnvoll eine passgenaue Deckung der offenen Arbeitsplätze durch spezifisch auf diese Stellen passende Zuwanderer auch scheint, so komplex stellt es sich in der Praxis dar.

Durch bestehende Hindernisse auf europäischer Seite sowie Mängel in Sprachkenntnissen oder Qualifikationen der potenziellen Fachkräfte aus den Ländern Afrikas, erscheint insbesondere die kurzfristige Besetzung von offenen Stellen schwierig. Verschiedene Stellen bedürfen unterschiedlicher Aufenthaltstitel. Besonders in Deutschland ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für Akademiker liberaler geregelt als für rein beruflich Qualifizierte (vgl. Geis & Nintcheu 2016: 22f.). Dies erschwert die Abdeckung des Fachkräftemangels durch qualifizierte Zuwanderer. Rechtliche und bürokratische Hindernisse verhindern die praktische Ausgestaltung des so einfach erscheinenden Gedankengangs (vgl. ebd.: 23f.). Weitere Hindernisse, wie fehlende Sprachkenntnisse ziehen den Prozess in die Länge. Die Schließung von Bildungslücken und Nachqualifizierungen setzen häufig Sprachkenntnisse voraus. Diese Faktoren zeigen die häufig fehlende Kompatibilität mit den Anforderungen am europäischen Arbeitsmarkt. Bis Hindernisse dieser Art beseitigt sind, können durchaus Jahre vergehen. Für Zuwanderer mittleren Alters stellt die lange Dauer wiederum eine Hürde dar und senkt das Beitragspotenzial zum Erwerbssystem. Mit der Migration der Fachkräfte aus den afrikanischen in die europäischen Länder gehen weitere Probleme für Afrika einher. Die Fachkräfte, die aus den Ländern Afrikas abgezogen werden,

werden langfristig dort fehlen, was die Entwicklung Afrikas hemmen könnte. Eine weitere Herausforderung sind und bleiben Migrationsströme, die entweder irregulär stattfinden oder keinen Mehrwert hinsichtlich des Erwerbspotenzials bringen. Auch wenn die Zahl derjenigen hoch ist, die bereit sind zu migrieren, so ist die Zahl an tatsächlichen Fachkräften unter ihnen doch eher gering (vgl. ebd.: 24 und Statista 2019; Abb. 4).

Darüber hinaus existiert das Problem des Fachkräftemangels in den meisten europäischen Staaten, so dass diese untereinander in einem Wettbewerb um die qualifizierten Zuwanderer stehen.

Fazit

Die seit langer Zeit bestehende und sich in Zukunft auch weiter ausbreitende Problematik lässt sich kaum innerhalb eines kurzen Zeitraumes lösen.

Angesprochene Herausforderungen, die sich für die Integration der Zuwanderer in den Arbeitsmarkt stellen, sind seit längerer Zeit bekannt, bestehende Publikationen zu dieser Thematik weisen wiederholt auf die Problematiken hin. Jedoch gibt es zu wenig Ansätze, die versuchen, diese Probleme binnen kurzer Zeit zu lösen. Auch wenn landesspezifisch einzelne Schritte Richtung Erleichterung der Zuwanderung von Fachkräften gemacht werden, wie mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) oder der Green Card-Initiative in Deutschland, dauert die Umsetzung von Entbürokratisierung und erleichternden Gesetzen schlichtweg zu lang. Ein weiterer Ausbau der rechtlichen Instrumente zur Vereinfachung des Zugangs zum europäischen Arbeitsmarkt ist dringend notwendig.

Eine langfristig angelegte Möglichkeit könnte es sein, mehr junge Leute anzuwerben, die in den Ländern Europas ihre Ausbildung in Engpassberufen machen. Damit würde der Problematik fehlender Sprachkenntnisse zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs entgegengewirkt und zudem wären die benötigten Qualifikationen für den späteren Beruf durch die Ausbildung gegeben. Dies setzt voraus, dass potenzielle Fachkräfte oder Ausbildungsinteressierte schon gezielt im Ausland angesprochen werden und Anreize für die Migration geboten werden. Hier wird eine engere transnationale Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Staaten gefordert. Um im Ergebnis Erfolge verzeichnen zu können, bedarf es jedoch einer guten Integration der jungen Zuwanderer in die europäischen Gesellschaften, ihre Bildungssysteme und ihre Arbeitsmärkte.

Derzeit bleibt das mögliche Potenzial, was die Steuerung von Zuwanderung aus Drittstaaten in die Länder Europas zur Reduzierung des Fachkräftemangels bieten könnte, durch die Vielzahl an Hürden unerschlossen.

Quellen

Eichhorst, Werner & Florian Buhlmann (2015): *Die Zukunft der Arbeit und der Wandel der Arbeitswelt*, IZA Standpunkte Nr. 77, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA): Bonn.

EPRS (Wissenschaftlicher Dienst des Europäischen Parlaments) (2019): *Demografischer Ausblick für die Europäische Union 2019*, Europäische Union: Brüssel, abrufbar unter: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2019/637955/EPRS_IDA(2019)637955_DE.pdf.

Geis, Wido & Jeanette Michaelle Nintcheu (2016): *Gesteuerte Zuwanderung in der Flüchtlingskrise. Warum Deutschland trotz des starken Zuzugs Fachkräfte aus Drittstaaten gewinnen sollte*, IW Policy Paper 5/2016, Institut der deutschen Wissenschaft Köln: Köln, abrufbar unter: https://www.iwkoeln.de/studien/wido-geis-thoene-jeannette-michaelle-nintcheu-gesteuerte-zuwanderung-in-der-fluechtlingskrise.html.

Geis, Wido, Jeanette Michaelle Nintcheu & Sandra Vogel (2016): *Fachkräfte für Deutschland: Potenziale einer gesteuerten Zuwanderung*, IW-Analysen 105, Institut der deutschen Wissenschaft Köln: Köln, abrufbar unter: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/157152/1/IW-Analyse-105.pdf.

Groth, Hans & Martin Dahinden (2020): *Zeitbombe Demografie* in: Schweizer Monat: Dossier: „Auf geht's Afrika!", abrufbar unter: https://schweizermonat.ch/zeitbombe-demografie/.

Hinte, Holger & Klaus Zimmermann (2010): *Agenda Zuwanderung: Zehn-Punkte-Aktionsplan des IZA für gesteuerte Arbeitsmigration und bessere Integration*, IZA Standpunkte Nr. 32, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA): Bonn.

Quellenverzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Eigene Darstellung (2022): *Anteil der Bevölkerung unter 15 und über 64 Jahren in den Weltregionen im Jahr 2022*, auf Grundlage der Daten von United Nations: Department of Economic and Social Affairs – Population Division: World Population Prospects 2022, einzeln abrufbar unter: https://population.un.org/wpp/Graphs/.

Abbildung 2: Eigene Darstellung (2022): *Anteil der Bevölkerung unter 15 und über 64 Jahren in den Weltregionen im Jahr 1990*, auf Grundlage der Daten von United Nations: Department of Economic and Social Affairs – Population Division: World Population Prospects 2022, einzeln abrufbar unter: https://population.un.org/wpp/Graphs/.

Abbildung 3: Eigene Darstellung (2022): *Anteil der Bevölkerung unter 15 und über 64 Jahren in den Weltregionen im Jahr 2050*, auf Grundlage der Daten von United Nations: Department of Economic and Social Affairs – Population Division: World Population Prospects 2022, einzeln abrufbar unter: https://population.un.org/wpp/Graphs/.

Abbildung 4: Statista (2019): *Zuwanderung von Fachkräften steigt*, URL: https://de.statista.com/infografik/19706/zuzuege-von-fachkraeften-aus-drittstaaten/ (zuletzt abgerufen am 29. November 2022).

Abbildung 5: Bertelsmann Stiftung (2019): *Deutscher Arbeitsmarkt auf außereuropäische Zuwanderung angewiesen*, URL: https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2019/februar/deutscher-arbeitsmarkt-auf-aussereuropaeische-zuwanderung-angewiesen/ (zuletzt abgerufen am 23. Oktober 2022).

Über die Autorin

Carolin Weinheimer ist Masterstudentin der Internationalen Beziehungen und Diplomatie an der Universität Trier. Während ihres Masters studierte sie ein Semester an der Andrássy Universität in Budapest. Zuvor absolvierte sie ein Zwei-Fächer-Bachelorstudium der Politikwissenschaft und Rechtswissenschaften an der Georg-August-Universität Göttingen.

Kontaktinformationen:

E-Mail: s3cnwein@uni-trier.de
caro.weinheimer@googlemail.com