

Presseinformation

Mangel an IT-Fachkräften droht sich dramatisch zu verschärfen

Bis 2040 werden in Deutschland 663.000 IT-Fachleute fehlen

Bitkom stellt erstmals Langfriststudie zum Fachkräftemangel vor

Wintergerst: „Ohne IT-Spezialisten verspielt Deutschland seine digitale Zukunft“

Berlin, 11. April 2024 - In Deutschland werden im Jahr 2040 rund 663.000 IT-Fachleute fehlen, wenn die Politik nicht massiv gegensteuert. Das zeigt eine Studie des Digitalverbands Bitkom, die heute vorgestellt wurde. Im vergangenen Jahr gab es 149.000 unbesetzte IT-Stellen in deutschen Unternehmen, fünf Jahre zuvor waren es erst 82.000. Hinzu kommen tausende offene Stellen mit IT-Schwerpunkt in Verwaltungen, Schulen oder Wissenschaftseinrichtungen. „Der sich seit Jahren verschärfende Mangel an IT-Fachkräften betrifft das ganze Land und bremst die dringend notwendige Digitalisierung. Eine immer größer werdende Fachkräftelücke in der IT bedeutet einen Verlust von Wettbewerbsfähigkeit, Wertschöpfung, Wachstum und Wohlstand. Ohne IT-Spezialistinnen und -Spezialisten verspielt Deutschland seine digitale Zukunft“, sagt Bitkom-Präsident Dr. Ralf Wintergerst. „Die gute Nachricht ist: Wenn wir jetzt konsequent handeln, muss diese Projektion nicht Realität werden. Notwendig ist, dass in allen Bereichen gleichzeitig die richtigen Maßnahmen eingeleitet werden.“ Die drohende Fachkräftelücke lässt sich nach den Berechnungen des Bitkom nur schließen, wenn umgehend massiv gegengesteuert wird. So könnten bis 2040 durch die Förderung des Quereinstiegs rund 129.500 zusätzliche IT-Fachkräfte gewonnen werden, durch Maßnahmen im Bereich Studium und Ausbildung kämen weitere rund 108.000 hinzu und 68.500 ließen sich aktivieren, indem ältere Beschäftigte länger im Job bleiben. Unverzichtbar ist aus Bitkom-Sicht, weitere 321.000 IT-Expertinnen und -Experten über bessere Zuwanderungsmöglichkeiten nach Deutschland zu holen. Wintergerst: „Wenn wir uns extrem anstrengen, können wir die absehbare Fachkräftelücke etwa zur Hälfte aus dem Inland schließen. Die andere Hälfte aber braucht zwingend qualifizierte Zuwanderung aus allen Teilen der Welt.“

Den Berechnungen zufolge wird das Angebot an IT-Fachkräften von derzeit 1,136 Millionen bis 2040 auf 1,256 leicht um rund 120.000 zulegen – sofern die entsprechenden Maßnahmen auf

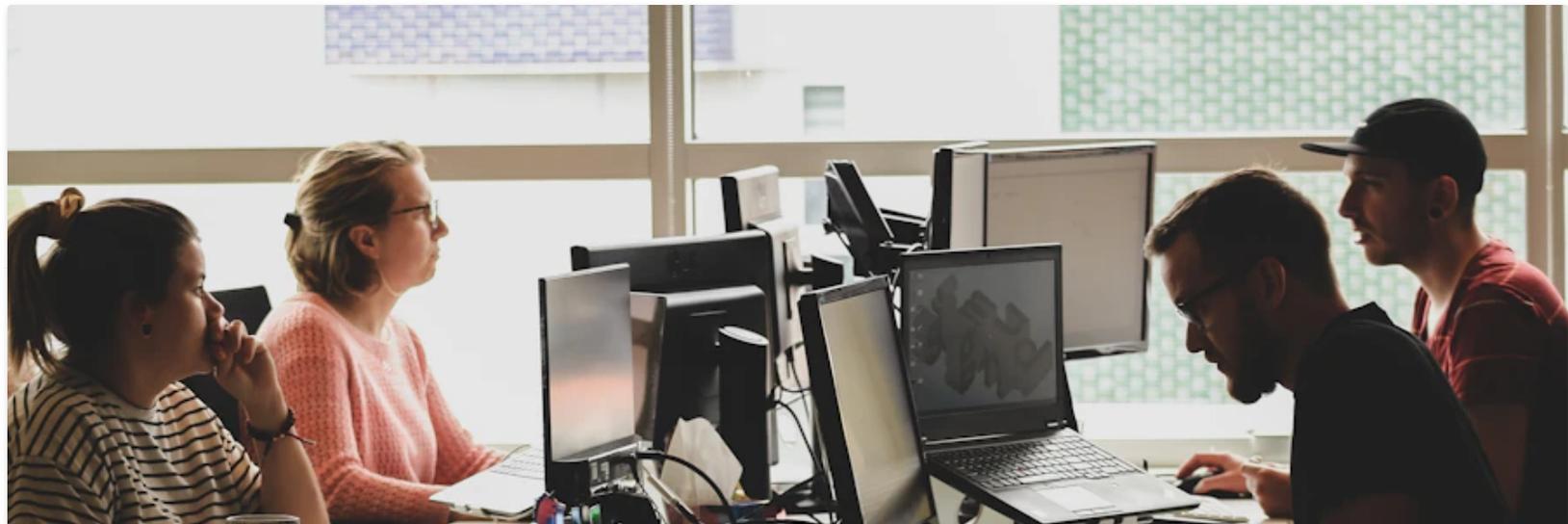


dem aktuellen Niveau fortgeführt werden. Dabei spielt auch der vergleichsweise geringe Altersdurchschnitt in den IT-Berufen eine Rolle. Während bis 2040 in der Gesamtwirtschaft 50,5 Prozent der derzeitigen Beschäftigten aus dem Berufsleben ausscheiden werden, sind es in den IT-Berufen nur 32,5 Prozent. „Diese zunächst positive Ausgangslage bedeutet aber auch, dass die demographische Entwicklung die IT nach 2040 umso

härter trifft. Umso wichtiger ist, dass wir jetzt die Weichen stellen und erfolgreich gegensteuern“, so Wintergerst. Denn gleichzeitig wird bis 2040 der Bedarf an IT-Fachkräften in der Wirtschaft rasant steigen. Liegt er derzeit bei 1,29 Millionen, so werden es dann 1,92 Millionen sein. Das ist eine Zunahme um rund 630.000.

Junge Menschen für IT begeistern, Studium und Ausbildung verbessern

Durch bildungspolitische Maßnahmen wie ein Pflichtfach Informatik, mehr Kooperationen zwischen Schule und Wirtschaft sowie zusätzliche Informatik-Lehrstühle ließe sich das zuletzt bereits gestiegene Interesse an IT-Berufen verstetigen und weiter erhöhen. Dadurch könnten laut Bitkom bis 2040 rund 27.000 IT-Fachkräfte zusätzlich gewonnen werden. Ein besonderes Augenmerk sollte dabei auf Mädchen und Frauen liegen. So sind aktuell nur rund 21 Prozent der Studierenden und 10 Prozent der Auszubildenden im Bereich Informatik weiblich. Wintergerst: „Es gibt keinen wirklichen Grund, warum nicht genauso viele Frauen einen IT-Beruf anstreben und ergreifen sollten wie Männer.“ Wenn der Frauenanteil unter denjenigen, die Studium und Ausbildung abschließen, auf 50 Prozent erhöht würde, könnten bis 2040 weitere 25.500 IT-Fachkräfte zur



Fachkräftemangel: Definition, Ursachen, Branchen und Fachkräftepotentiale in 2024



von Adrian Hergt

21. Juni 2024

Lesezeit: ca. 10 Minuten

Das Thema Fachkräftemangel in deutschen Unternehmen steht auch im Jahr 2024 im Fokus der öffentlichen Debatte (Jahresgutachten, KfW Research). Gute Bewerber und qualifizierte Mitarbeiter werden in der Deutschen Industrie sowie im Dienstleistungssektor knapp. Der Begriff "Demografischer Wandel" ist in aller Munde. Millionen Arbeits- und Fachkräfte werden in der näheren Zukunft in den Ruhestand gehen. Dies wird das Problem verstärken. In Kombination mit den Folgen der Corona-Pandemie könnten diese Engpässe das Wachstum der Wirtschaft erheblich ausbremsen.

Zwar steuert Deutschland nicht auf einen flächendeckenden Fachkräftemangel zu. In bestimmten Branchen und Berufen (IT-Branche, Pflege, LKW-Fahrer etc.) fehlen jedoch bereits jetzt geeignete Fachkräfte. In anderen Industriestaaten (zum Beispiel in der Schweiz, in Österreich und in anderen EU-Ländern) ist die Situation ähnlich. Große Unternehmen (Global Player) sind von diesem Thema gleichermaßen betroffen wie mittelständische Unternehmen.

Die Bundesregierung hat aus diesem Grund in den vergangenen Jahren verschiedene Programme initiiert, um dieses Problem bis zum Jahr 2030 und darüber hinaus zu lösen. Zu den durch die Bundesregierung implementierten Maßnahmen zählen das "Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung" und das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (ROFG)

Fachkräftemangel kostet Deutschlands Wirtschaft Milliarden

12.05.2024

In Deutschland fehlen qualifizierte Arbeitskräfte. Der Wirtschaft entgehen dadurch pro Jahr Einnahmen in zweistelliger Milliardenhöhe. Das zeigt eine neue, vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW) vorgelegte Studie.



Nicht nur im Handwerk suchen Betriebe händeringend nach Fachkräften (Archivbild)

Bild: Monika Skolimowska/dpa/picture alliance

In der Analyse der Ökonomen vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln heißt es, wenn es genug **Fachkräfte** geben würde, könnten die Unternehmen in Deutschland voll ausgelastet sein. Die Firmen würden dann im laufenden Jahr rund 49 Milliarden Euro mehr erwirtschaften.

Fast 600.000 Stellen bleiben unbesetzt

Im vergangenen Jahr hätten 570.000 Stellen nicht besetzt werden können, erklärte das Wirtschafts-Institut weiter. "Für die Unternehmen bedeutet das: Ihr Produktionspotenzial bleibt auf der Strecke. Eigentlich könnten sie mehr produzieren, doch dafür fehlen Mitarbeiter."

"Weil die geburtenstarken Jahrgänge, auch Babyboomer genannt, in den kommenden Jahren **in Rente gehen**, dürfte die Fachkräftelücke in Zukunft noch größer werden", warnte das in Köln ansässige IW. Damit würden dann natürlich auch die Kosten des Fachkräftemangels weiter steigen. Laut Institut der deutschen Wirtschaft wird sich das verloren gegangene Produktionspotenzial 2027 voraussichtlich bereits auf 74 Milliarden Euro erhöhen.

Die Älteren im Betrieb halten

"Um die Fachkräftelücke zu verringern, braucht es vor allem **gut qualifizierte Zuwanderer**", erklärten die Autoren der Studie. "Besonders effektiv" wäre es zudem, "wenn ältere Beschäftigte länger arbeiten würden". Unternehmen sollten daher versuchen, erfahrene Mitarbeiter "mit passenden Angeboten" länger im Betrieb zu halten.

APuZ

Aus Politik und Zeitgeschichte

Fach- und Arbeitskräftemangel ohne Ende?

Was dagegen hilft – und was nicht

Bernd Fitzenberger

Karolin Hiesinger

Julia Holleitner

24.05.2024 / 14 Minuten zu lesen

Noch nie gab es so viele Beschäftigte wie heute. Dennoch bestehen Personalengpässe, die sich in den kommenden Jahren verschärfen könnten. Dies wirkt sich negativ auf den Wohlstand aus und macht wirksame Maßnahmen zur Arbeitskräftesicherung notwendig.

Es klingt paradox: Noch nie gab es in Deutschland so viele Beschäftigte wie heute. Dennoch bestehen Personalengpässe, die in den kommenden Jahren noch schlimmer werden könnten. Zunächst ein Blick auf die Fakten: Woher rührt das Problem des Fachkräftemangels eigentlich, und wie gravierend ist es wirklich?[1]

Steigender Bedarf

Zwischen 2013 und 2022 gab es einen deutlichen Anstieg des Fachkräftebedarfs in deutschen Betrieben, der auch nach einem kurzen Einbruch während der Coronapandemie anhielt. Ein Grund dafür sind strukturelle Veränderungen in der Wirtschaft, die den Bedarf an gut qualifizierten Arbeitskräften erhöhen. Trends wie die Digitalisierung oder die Dekarbonisierung haben vielfach die Tätigkeitsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt erhöht.[2]

Hatte 2013 noch jeder vierte deutsche Betrieb einen Fachkräftebedarf, so stieg dieser Anteil bis 2022 auf 40 Prozent. Damit einhergehend stieg zwischen 2013 und 2022 auch die Nichtbesetzungsquote der angebotenen Fachkräftestellen, also der Anteil der unbesetzten Stellen an allen angebotenen Fachkräftestellen. So konnten im ersten Halbjahr 2022 durchschnittlich 45 Prozent der angebotenen Stellen nicht besetzt werden.[3]

Der Fachkräfteengpass spiegelt sich in der Zahl der offenen Stellen wider: Wie in *Abbildung 1* dargestellt, ist die Zahl der offenen Stellen seit der Coronapandemie deutlich angestiegen und lag im 4. Quartal 2023 – nach einem leichten Rückgang ab 2022 – immer noch auf einem hohen Niveau von über 1,7 Millionen.

Dieser Inhalt muss geladen sein, um ihn drucken zu können. Zum Laden scrollen Sie auf der Website zu dem Inhalt und drucken Sie erneut.

Betroffene Unternehmen und Branchen

Nicht alle Betriebe sind gleichermaßen vom Fachkräftemangel betroffen. Mit Blick auf die Größe haben vor allem Kleinstbetriebe, also Betriebe mit bis zu neun Beschäftigten, besondere Schwierigkeiten, ihre offenen Stellen zu besetzen. 2022 konnten Kleinstbetriebe 62 Prozent ihrer angebotenen Fachkräftestellen nicht besetzen. Hinzu kommt, dass kleinere Betriebe häufig nicht ausbildungsberechtigt sind. Da der Ausbildung eine zentrale Rolle bei der zukünftigen Deckung des Fachkräftebedarfs zukommt, drohen sich die Engpässe für kleinere Betriebe dadurch weiter zu verschärfen.

Zudem gibt es große Unterschiede zwischen einzelnen Berufen. Die Bundesagentur für Arbeit identifizierte in ihrer Fachkräfteengpassanalyse 2022 105 von insgesamt 234 Fachkraftberufen als Engpassberufe.^[4] Dazu zählen vor allem Pflegeberufe, medizinische Gesundheitsberufe, Handwerksberufe und Bauberufe. Nach Prognosen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wird sich der Fachkräftebedarf in diesen Berufen in den kommenden Jahren weiter verschärfen.^[5]

Beschäftigung auf Höchststand

Trotz der beschriebenen Engpässe steigt die Zahl der abhängig Beschäftigten seit geraumer Zeit von Jahr zu Jahr. So kam es zwischen 2015 und 2023 zu einem deutlichen Anstieg der Beschäftigung um 8,7 Prozent auf nunmehr rund 42 Millionen Beschäftigte – ein neuer Rekordwert. Gründe dafür sind steigende Beschäftigungsquoten, insbesondere bei Frauen und Älteren, Zuwanderung und ein Rückgang der Arbeitslosigkeit. Der Fach- und Arbeitskräftemangel ist also nicht darauf zurückzuführen, dass grundsätzlich weniger Menschen arbeiten würden. Dennoch gibt es nach wie vor knapp 2,8 Millionen registrierte Arbeitslose und rund 3 Millionen Menschen in der sogenannten stillen Reserve, also Personen, die zwar aktuell keine Arbeit suchen, dem Arbeitsmarkt aber grundsätzlich zur Verfügung stehen.

Diese Gegenüberstellung macht zwei Sachverhalte deutlich: Zum einen gibt es auf dem deutschen Arbeitsmarkt ein immer größer werdendes Passungsproblem, den sogenannten Mismatch. Die offenen Stellen passen oft nicht zu den Menschen, die arbeiten wollen oder können. Die Gründe hierfür sind vielfältig: Arbeitsuchende und Arbeitsplätze befinden sich an unterschiedlichen Orten, die Qualifikationen oder Vorstellungen der Arbeitsuchenden passen nicht zu den offenen Stellen oder Arbeitgeber und Arbeitsuchende finden aufgrund von Informationsdefiziten oder mangelnder Markttransparenz nicht zueinander. Zum Teil sind Arbeitslose räumlich nicht so mobil, dass sie passende Stellen annehmen (können) – ein Problem, das sich mit der Alterung der Erwerbspersonen verstärkt, da Ältere im Durchschnitt regional weniger mobil sind.

Zum anderen ist ein Beschäftigungsanstieg nicht notwendigerweise mit einer Sättigung der Arbeitsnachfrage verbunden. Hier sind komplexe Anpassungsreaktionen über den Lohn-Preis-Mechanismus zu berücksichtigen, die die Konsummöglichkeiten in der Gesellschaft erhöhen und damit die Beschäftigungsnachfrage weiter ankurbeln. Der deutschen Wirtschaft geht somit die Arbeit nicht aus, im Gegenteil.

Personal auf Vorrat

Üblicherweise gehen Wirtschaftswachstum und Arbeitskräftebedarf Hand in Hand, in Deutschland ist jedoch seit einiger Zeit eine Entkoppelung zu beobachten. Dies zeigt sich aktuell daran, dass die Beschäftigung trotz negativer Wirtschaftsentwicklung weiter zunimmt und weiterhin Personalengpässe bestehen. 2023 ist das Bruttoinlandsprodukt um 0,3 Prozent geschrumpft, aber die Nachfrage nach Arbeitskräften bleibt hoch. Wie lässt sich das erklären?

Dazu tragen verschiedene Faktoren bei: Zum einen gibt es in den Betrieben einen Trend zum sogenannten *labor hoarding*, das heißt, angesichts des zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangels tendieren Unternehmen seit Jahren dazu, ihre Arbeitskräfte auch in Krisenzeiten zu halten. Denn sie wissen, dass qualifizierte Arbeitskräfte nur schwer wieder zu gewinnen sind, wenn sich die Geschäftslage bessert.

Die Kosten des Fachkräftemangels

Alexander Burstedde / Galina Kolev-Schaefer, 12.05.2024

Am deutschen Arbeitsmarkt fehlen derzeit etwa 573.000 qualifizierte Arbeitskräfte. Wenn Unternehmen diesen Fachkräftebedarf decken könnten, würde das deutsche Produktionspotenzial in 2024 um 1,1 Prozent oder 49 Milliarden Euro höher liegen. Bis zum Jahr 2027 könnten es 74 Milliarden Euro sein.

Der steigende Fachkräftemangel bremst die deutsche Wirtschaft zunehmend aus. Abgesehen von konjunkturellen Schwankungen ist er stetig gestiegen (Kunath et al., 2024). Aus demografischen Gründen dürfte sich dieser Trend weiter fortsetzen (Burstedde/Tiedemann, 2024). Unternehmen sehen dies als größtes Risiko für Investitionen am Standort Deutschland (Grömling et al., 2024). Weiterhin senkt der Fachkräftemangel die Arbeitszufriedenheit und birgt die Gefahr von Überlastungen (Kunath et al., 2023). Diese Kurzstudie versucht, die volkswirtschaftlichen Kosten des Fachkräftemangels zu schätzen, die sich allein aus der Begrenzung des Arbeitsvolumens ergeben. Andere Effekte werden nicht berücksichtigt, weshalb die Kostenschätzungen zu niedrig sein dürften. Dieser Kurzbericht ist eine Aktualisierung der Berechnungen von Burstedde et al. (2018).

Der Fachkräftemangel wird hier anhand der Fachkräftelücke gemessen. Diese wird nach der Methodik von Burstedde et al. (2020) mithilfe einer Bottom-up-Aggregation berufsspezifischer Fachkräftelücken ermittelt. Aus der IAB-Stellenerhebung (IAB, 2024) ist bekannt, welcher Anteil der offenen Stellen den Arbeitsagenturen gemeldet wird. Anhand der Meldequoten nach Anforderungsniveau erfolgt eine Hochrechnung der bei

den Arbeitsagenturen gemeldeten offenen Stellen zu den tatsächlich offenen Stellen, um die Nachfrage nach Arbeitskräften näherungsweise zu bestimmen. Weiterhin wird angenommen, dass die Unternehmen zunächst jeden passend qualifizierten Arbeitslosen in Deutschland einstellen. Nur die verbleibenden offenen Stellen sind rechnerisch nicht zu besetzen und entsprechen der Fachkräftelücke. Diese Annahme ist sehr restriktiv und dürfte die Kostenschätzungen deutlich verringern. Die so berechnete Fachkräftelücke ist seit 2010 deutlich gestiegen und erreichte 2023 knapp 573.000 (Abbildung) – und das trotz schwacher Konjunktur (Grömling, 2023; ifo Institut, 2024).

Im Oxford Economics Global Economic Model wird das Arbeitsangebot durch die aggregierten Größen des Erwerbstitigenpotenzials und der Erwerbstitigen abgebildet. Die Fachkräftelücke entspricht der Anzahl Erwerbstitiger, welche die Unternehmen gerne beschäftigen würden, aber nicht beschäftigen können. In einer Modellsimulation wird die Anzahl der Erwerbstitigen (und damit das Arbeitsangebot) um die Fachkräftelücke von 573.000 erhöht. Dabei wird im Modell implizit unterstellt, dass sich die zusätzlichen Stellen proportional auf alle Wirtschaftssektoren verteilen. Da mit steigendem Anforderungsniveau auch die Intensität des Fachkräftemangels steigt, dürfte diese Annahme die Kostenschätzungen eher verringern. Das erhöhte Arbeitsangebot wirkt sich unmittelbar auf das Produktionspotenzial aus, welches vereinfacht dargestellt die maximalen Produktionskapazitäten in einer Volkswirtschaft beschreibt.

Entwicklung der Fachkräftelücke von 2010 bis 2023

Offene Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank, 2024, basierend auf Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit und der IAB-Stellenerhebung

Gemessen an den derzeit rund 46,0 Millionen Erwerbstätigen wird die Erwerbstätigenzahl in der Simulation damit um 1,2 Prozent im Jahr 2024 erhöht. Unter der Annahme eines konstant gehaltenen Kapitalstocks nimmt die durchschnittliche Arbeitsproduktivität leicht ab. Damit ergibt sich im Modell im komparativ-statischen Vergleich ein um 0,8 Prozent höheres Produktionspotenzial. Da die Fachkräftengpässe auch die Investitionstätigkeit bremsen, ist die Annahme eines konstanten Kapitalstocks zu konservativ. Wenn mit der Anzahl der Erwerbstätigen auch der Kapitalstock proportional um 1,2 Prozent erhöht wird, weil die Unternehmen mehr investieren, würde das Produktionspotenzial um 1,1 Prozent höher ausfallen. Das entspricht knapp 49 Milliarden Euro in aktuellen Preisen.

Die aktuelle IW-Arbeitsmarktfortschreibung geht von einem weiteren Anstieg der Fachkräftelücke aus (Burstedde/Tiedemann, 2024). Demnach würden sich die Kosten des Fachkräftemangels im Jahr 2027 auf 74 Milliarden Euro belaufen (in heutigen Preisen, mit proportionalem Anstieg des Kapitalstocks). Aufgrund der Annahmen der Berechnung dürften die tatsächlichen Kosten des Fachkräftemangels noch deutlich höher

ausfallen. Die größten Stellschrauben zur Verringerung des Fachkräftemangels sind:

- Mehr qualifizierte Zuwanderung: Das novellierte Fachkräfteeinwanderungsgesetz bietet neue Möglichkeiten, die es nun zu nutzen gilt. Unternehmen können beispielsweise die neue Anerkennungspartnerschaft nutzen (BA, 2024). Damit können ausländische Fachkräfte schneller einreisen und eine Arbeit aufnehmen, sofern eine berufliche Anerkennung nachgeholt wird.
- Frauen mehr Arbeit ermöglichen: Der Staat sollte noch mehr qualitativ hochwertige Kinderbetreuungsangebote schaffen. Zudem sollte eine beschäftigungsneutrale Besteuerung von Ehepaaren eingeführt werden (Hüther et al., 2021).
- Lebensarbeitszeit erhöhen: Kurzfristig besonders wirksam wäre es, wenn Unternehmen ihre älteren Beschäftigten dazu motivieren und befähigen würden, bis zur Regelaltersgrenze und darüber hinaus im Betrieb zu bleiben (Romeu Gordo et al., 2022). Der Gesetzgeber könnte dies durch eine Vereinfachung des Kündigungs- und Befristungsrechts erleichtern (Pimpertz/Stettes, 2020).

Arbeitsmarkt

Wirtschaft verliert laut Studie durch Fachkräftemangel Milliarden

Weil Mitarbeiter fehlen, produzieren Unternehmen in Deutschland weniger, als sie könnten. Laut einer Studie entgeht der deutschen Wirtschaft dadurch jedes Jahr viel Geld.

Aktualisiert am 12. Mai 2024, 11:15 Uhr  Quelle: ZEIT ONLINE, AFP, [akm](#)

▶ 2 Min.  540



Im vergangenen Jahr konnten mehr als 500.000 Stellen nicht besetzt werden. © Jan Woitas/dpa

Der deutschen Wirtschaft [<https://www.zeit.de/wirtschaft/index>] entgehen laut einer Studie durch den Fachkräftemangel [[h](#)

<https://www.zeit.de/thema/fachkraeftemangel>] pro Jahr Einnahmen in zweistelliger Milliardenhöhe. Nach Angaben des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) könnten Unternehmen im laufenden Jahr mit einer ausreichenden Zahl von Fachkräften bei Vollauslastung 49 Milliarden Euro mehr erwirtschaften. Das Problem wird sich demnach in den kommenden Jahren weiter verschärfen.

Im vergangenen Jahr hätten 570.000 Stellen nicht besetzt werden können, teilte das Institut mit. "Für die Unternehmen bedeutet das: Ihr Produktionspotenzial bleibt auf der Strecke. Eigentlich könnten sie mehr produzieren, doch dafür fehlen Mitarbeiter."

Da sich das Fachkräfteproblem in den kommenden Jahren noch verschärfen werde, würden auch die Kosten des Fachkräftemangels [<https://www.zeit.de/wirtschaft/2024-05/arbeitszeit-ueberstunden-beschaeftigte-milliarden-stunden-deutschland>] steigen, hieß es weiter. Laut IW wird sich das verloren gegangene Produktionspotenzial 2027 voraussichtlich bereits auf 74 Milliarden Euro belaufen.

"Um die Fachkräftelücke zu verringern, braucht es vor allem gut qualifizierte Zuwanderer", schreibt das Institut. "Besonders effektiv" wäre es demnach aber, "wenn ältere Beschäftigte länger arbeiten würden". Unternehmen sollten daher versuchen, erfahrene Mitarbeiter "mit passenden Angeboten" länger im Betrieb zu halten.

Viele Menschen gehen bald in Rente

Die Fachkräftelücke in der deutschen Wirtschaft bei naturwissenschaftlich-technischen Berufen ist unterdessen laut einer weiteren IW-Studie zuletzt kleiner geworden. Den Unternehmen fehlten im März mindestens 235.400 Arbeitskräfte in den Feldern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (Mint).

Den rund 449.300 offenen Stellen in Mint-Berufen [<https://www.zeit.de/wirtschaft/2024-05/studie-buergergeld-weniger-arbeit-bedingungsloses-grundeinkommen>] standen demnach bundesweit 213.900 arbeitslose Menschen gegenüber, die sich für einen Beruf in dem Bereich interessierten. Im Vergleich zum sehr hohen Vorjahreswert sei die Differenz um etwa ein Fünftel kleiner, aber weiterhin sehr groß. In den Bereichen Energie und Elektro sei die Lücke am größten.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände [<https://www.zeit.de/wirtschaft/2024-05/ifo-institut-unternehmen-auftragsmangel-industrie-dienstleistungen>] (BDA) wies auf das Problem hin, dass bald viele Menschen in Rente gehen: "Allein um altersbedingte Abgänge zu kompensieren, brauchen wir in Zukunft mehr akademisch und beruflich



**OSD Granulation in
Pharmaceutical Manufacturing**
Flexible Systems for Evolving Demands



Read the new eBook

News

Achema 2024: MINT-Fachkräftemangel gefährdet unseren Wohlstand

Positionspapier wird auf der Achema in Frankfurt vorgestellt

11.06.2024 - Das Positionspapier „MINT-Fachkräftemangel gefährdet unseren Wohlstand“ wird am 11. Juni 2024 auf der Achema 2024 in Frankfurt am Main vorgestellt. Das Positionspapier ist ein gemeinsames Dokument der Dechema/VE Fachsektion Bildung und Innovation in Zusammenarbeit mit der Dechema Gesellschaft für Chemische Technik und Biotechnologie, der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh), der Gesellschaft für Biochemie und Molekularbiologie (GEM) und dem Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e.V. (VAA – Fach- und

Jetzt Newsletter abonnieren!

Das **Positionspapier**, das während der Achema in Frankfurt vorgestellt wird, entstand auf Initiative der Dechema/VE Fachsektion Bildung und Innovation in Zusammenarbeit mit der Dechema Gesellschaft für Chemische Technik und Biotechnologie, der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh), der Gesellschaft für Biochemie und Molekularbiologie (GEM) und dem Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e.V. (VAA – Fach- und



Zur Förderung von Chemikern und Chemikerinnen (u.a. ausreichender Entgelt und mehr außerschulische Angebote)

- höhere Attraktivität des Schuldienstes für MINT-Lehrkräfte (u.a. finanzielle Anreize, Honorierung von individuellem Engagement, Karrierechancen und Weiterbildungsmöglichkeiten)
- Verbesserungen von MINT-Ausbildung und -Studium (u.a. Abbau von Stereotypen und Barrieren, ausreichende Betreuung zur Senkung der Studienabbrecher-Quoten; erleichterte qualifizierte Zuwanderung) und
- die koordinierte und nachhaltige Unterstützung der vielfältigen Initiativen und Programme zur Förderung der MINT-Fächer.

