

spotlight europe

2013/05 — Dezember 2013

Talente fair fördern

Christal Morehouse

Bertelsmann Stiftung, christal.morehouse@bertelsmann-stiftung.de

Matthias Busse

Centre for European Policy Studies, matthias.busse@ceps.eu

Wirtschaftskrise, Bevölkerungsschwund und die wachsende Konkurrenz aus Asien und Südamerika setzen Europa unter Druck. Mehr Mobilität auf dem innereuropäischen Arbeitsmarkt könnte ihn lindern. Wie allerdings kann Mobilität gefördert und unterstützt werden, ohne dass die Nachteile die Vorteile überwiegen? Wie könnte eine Strategie für den „Fairen Umgang mit Talenten“ in Europa aussehen?

spotlight europe # 2013/05

Vor dem Hintergrund des drohenden Bevölkerungsrückgangs, des Ausscheidens der Babyboomer aus dem europäischen Arbeitsmarkt und der zunehmenden Wettbewerbsfähigkeit von Schwellenländern befasst sich dieses Spotlight Europe mit den Chancen einer größeren Mobilität von Arbeitskräften innerhalb der EU. Das vorliegende Dossier untersucht die Bedeutung der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU für Deutschland und hinterfragt das Bild, das uns die Statistiken in diesem Zusammenhang vermitteln. Es werden Ideen vorgestellt, wie eine Strategie für den „Fairen Umgang mit Talenten“ in Europa im Interesse der gesamten EU realisiert werden könnte. In den Schlussfolgerungen wird ein Vorschlag zur Steigerung des Nutzens der Personenfreizügigkeit sowohl für die Unionsbürger als auch die ganze EU unterbreitet.

Die grenzüberschreitende Freizügigkeit der Unionsbürger ist eine der Grundfreiheiten der Europäischen Union. Die innereuropäische Arbeitnehmerfreizügigkeit der Unionsbürger fördert nicht nur die europäische Integration und den gesellschaftlichen Zusammenhalt, sondern wirkt sich darüber hinaus positiv auf die gesamte europäische Wirtschaft aus. Die Bewegungsfreiheit der Bürger sollte die Europäischen Union insgesamt stärken. Auch angesichts der gealterten erwerbsfähigen Bevölkerung könnte eine größere Menge mobiler Arbeitnehmerwirtschaftlichen Ungleichgewichten entgegen wirken, wenn Arbeitssuchende sich entscheiden, ihr Glück dort zu suchen, wo der Arbeitskräftebedarf sich nicht durch das heimische Angebot decken lässt. Ein Wirtschaftsraum ohne Mobilitätsschranken ist in der Theorie genau das richtige Mittel für die EU angesichts der

großen Unterschiede bei Arbeitslosigkeit und Wirtschaftsleistung. Allerdings weisen Daten zur Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU eine eher langsame Anpassung an Angebot und Nachfrage aus. Gemäß Eurostat und der EU-Arbeitskräfteerhebung waren im Jahr 2012 lediglich 6,6 Millionen Beschäftigte in der EU27 Angehörige eines anderen EU-Mitgliedsstaates. Das entspricht ungefähr 2 % der gesamten Erwerbsbevölkerung (15- bis 64-Jährige) und 1,3 % der gesamten EU-27-Bevölkerung im Jahr 2012. Von den 15,2 Millionen in der EU27 beschäftigten ausländischen Staatsangehörigen, etwa 7% der Gesamtbeschäftigung, waren 6,6 Millionen Arbeitsmigranten aus der EU. Die EU Arbeitsmigranten stellten somit 3% der Gesamtbeschäftigung. Ganz gleich welche Zahlen zum Vergleich herangezogen werden, die Schlussfolgerung bleibt dieselbe: Die Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU ist noch längst kein Grundpfeiler der Union geworden. Die mangelnde Mobilität der Beschäftigten innerhalb der EU hat schwerwiegende wirtschaftliche Folgen: Der Europäische Rat schätzte den wirtschaftlichen Schaden infolge von Untätigkeit oder Beschäftigungslosigkeit junger Menschen im Jahr 2011 auf 153 Milliarden Euro, das heißt ungefähr 1,2 % des BIP der EU.

Es ist davon auszugehen, dass die Europäer künftig mobiler sein werden. Der entscheidende Impuls hierfür müsste von einer kulturoffenen und sprachbegabten Jugend kommen, die in diesen ungleichen und sich ständig ändernden Lebensumständen nach einer Perspektive sucht, auch über Landesgrenzen hinweg. Es entstehen zunehmende Mobilitätstendenzen, die der bisher weitverbreiteten Gewohnheit, nicht in ein anderes EU-Land zu ziehen, entgegenwirken. Verglichen mit dem Prozentsatz der weltweiten Migrationsbewegungen, die knapp über drei Prozent der Weltbevölkerung ausmachen, scheint die Mobilität innerhalb der EU verschwindend gering zu sein, vor allem in Anbetracht der Tatsache, dass die große Mehrheit der internationalen Migranten rechtliche Hürden zu überwinden und immense Kosten zu tragen hat, weniger Rechte und Schutz an den Bestimmungsorten genießt und für ein Leben im Ausland große Entfernungen zurücklegen muss. Die Förderung der Mobilität von Talenten innerhalb der EU muss deshalb über die Schaffung von rechtlichen Rahmenbedingungen für die Personenfreizügigkeit hinausgehen.

Zwar stützt sich die Union auf den Grundsatz der Personenfreizügigkeit, die Mitgliedsstaaten aber senden bei der Umsetzung dieses Prinzips äußerst widersprüchliche Signale aus. Die EU-Staaten haben in den vergangenen Jahren mit unterschiedlicher Offenheit auf die Mobilität innerhalb der EU reagiert. So führte Deutschland nach der EU-Osterweiterung im Jahr 2004 Zugangsbeschränkungen ein und schob die Öffnung des Arbeitsmarktes soweit wie es rechtlich möglich war hinaus. Mittlerweile ist das Land jedoch ein Magnet für Arbeitsmigranten aus der EU geworden. Das Vereinigte Königreich übernahm eine Vorreiterrolle bei der Öffnung des Arbeitsmarktes für Migranten aus anderen EU-Staaten. Seitdem hat sich der Ton hingegen geändert und es werden Maßnahmen diskutiert, die das Vereinigte Königreich als Bestimmungsort für Arbeitsmigranten aus der EU weniger attraktiv machen würden. Erst kürzlich forderte Regierungschef Cameron Maßnahmen, um Migrationsbewegungen innerhalb der EU einzudämmen, welche sich nachteilig auf die Wirtschaft der Zielländer auswirken. Spanien hat zwischenzeitlich seinen Status als Einwanderungsland, auch bei Arbeitnehmern aus der EU, eingebüßt. Es ist stattdessen nun selbst zu einem Auswanderungsland geworden. Die Entwicklung vollzog sich mehr oder minder unfreiwillig im Zuge der Wirtschaftskrise und ist nicht auf politische Maßnahmen zurückzuführen. Die Krise und die Lage auf dem spanischen Arbeitsmarkt trieben unzählige Arbeitnehmer ins Ausland.

Talentschwund oder Talentverschwendung?

Der mögliche Erfolg wie auch Misserfolg einer zunehmenden Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU gibt Entscheidungsträgern bereits seit Langem Anlass zur Sorge. Wenn Fachkräfte abwandern, befürchten Kritiker einen Talentschwund. Wenn die Zuwanderung von Fachkräften nicht ausreicht, um Engpässen in Konjunkturzyklen entgegenzuwirken und die hohe Arbeitslosigkeit in bestimmten Regionen zu reduzieren, befürchten Kritiker eine Verschwendung von Fähigkeiten. Wenn die Freizügigkeit zur Wirklichkeit, einer Stärke und einem regional vergleichbaren zu Wettbewerbsvorteil zu der Europäischen Union werden soll, muss die

ambivalente Haltung in der EU, das heißt die Angst vor zu viel oder zu wenig Mobilität, einem sozialen und politischen Konsens weichen.

Zuwanderung nach Deutschland: Instabil und volatil?

Oberflächlich betrachtet wirkt Deutschland vor allem für Zuwanderer aus der EU wie ein Magnet. Laut Statistischem Bundesamt sind im Jahr 2012 ca. eine Million ausländische Staatsbürger (966 000 Personen) nach Deutschland, einem Land mit 80,5 Millionen Einwohnern, zugezogen. Die meisten Zugezogenen waren Bürger der EU. Die große Mehrheit der Zuwanderer aus dem EU-Raum nach Deutschland waren Personen im Erwerbsalter.

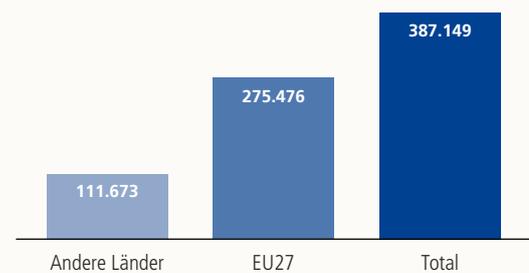
Gleichzeitig ist es für Deutschland ausgesprochen schwierig, internationale Fachkräfte kontinuierlich zu rekrutieren und zu binden. Drei Faktoren stützen die Annahme, dass die explosionsartige Zunahme der Mobilität innerhalb der EU sich in Deutschland als „Mobilitätsblase“ herausstellen könnte.

Der erste Faktor ist die immense Abwanderung, die mit der Zuwanderung einhergeht: Deutschland verzeichnet zeitgleich eine erhöhte Zuwanderung und eine beträchtliche Abwanderung von internationalen Migranten. Laut dem Statistischen Bundesamt haben im Jahr 2012 ebenso 579 000 ausländische Personen das Land verlassen, was im Saldo eine Nettozuwanderung nach Deutschland von 387 000 ausländischen Personen bedeutet. Das Land sieht sich bei der Zu- und Abwanderung von ausländischen Staatsangehörigen enormen Schwankungen ausgesetzt – ein Trend, der sich in 2013 fortsetzte. Dem Statistischen Bundesamt zufolge lässt sich angesichts der zeitgleichen hohen Zu- und Abwanderung nicht darauf schließen, ob Zuwanderer einen dauerhaften Aufenthalt im Land planen. Wohl gemerkt verzeichnete Deutschland vor wenigen Jahren noch eine Nettoabwanderung.

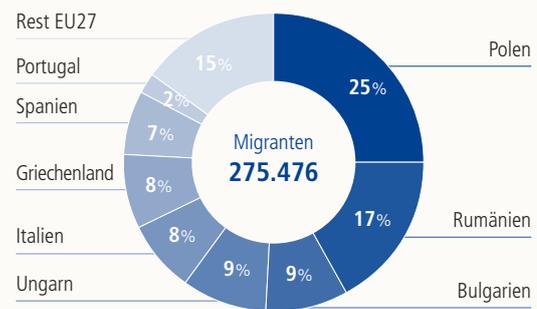
Der zweite Faktor ist die in Deutschland angewandte Methode zur Berechnung der jährlichen Migrationsbewegungen: In den deutschen Daten sind zahlreiche Personen erfasst, die nicht den internationalen UN-Normen (und der offiziellen EU-Terminologie) für die Definition eines internationalen Migranten entsprechen. Der Grund ist, dass die vom Statistischen Bundesamt

Netto-Zuwanderung von Nicht-Deutschen Bürgern nach Deutschland

Anzahl der Migranten nach Herkunft:



Zuwanderung EU27, nach Ländern:



Quelle: Destatis, 2013

© Bertelsmann Stiftung

gemeldeten Zahlen auch Personen einschließen, die weniger als zwölf Monate im Land bleiben. Werden die deutschen Daten gemäß der UN-Definition des Begriffes „Migrant“ ausgewertet, reduziert sich dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zufolge die Zahl der Migranten in Deutschland auf gerade noch die Hälfte aller derzeitigen ausländischen Zu- und Abwanderer. Drittens gibt es beträchtliche Push- statt Pull-Faktoren, welche die Zuwanderung nach Deutschland beeinflussen: Im Jahr 2009 lag die Nettozuwanderung aus der EU nach Deutschland bei gerade einmal 18 000 Personen. Bereits 2010 stieg die Zahl explosionsartig auf 100 000 Personen an und 2012 waren es bereits 275 000 Personen. Diese Entwicklung verlief parallel zu den in vielen Ländern ergriffenen Sparmaßnahmen und der Aufhebung der Freizügigkeitsbeschränkungen für die acht EU-Ostbeitrittsländer. Es ist daher nicht überraschend, dass es sich bei den Hauptherkunftsländern der Zuwanderer

nach Deutschland um ost- und südosteuropäische Staaten handelt.

Während Länder wie Irland, Italien und Spanien für ausländische Fachkräfte inmitten dieser unsicheren wirtschaftlichen Zeiten weniger attraktiv werden, profitiert Deutschland von der abschreckenden Wirkung der wirtschaftlichen Lage in diesen Ländern. Angesichts der beträchtlichen Unterschiede bei Lohnniveau, Arbeitslosigkeit und Wirtschaftsprognosen innerhalb der EU zeigt jedoch die geringe Zuwanderung aus Südeuropa nach Deutschland, dass die Mobilität der Fachkräfte in der EU blockiert ist.

Für einen fairen Umgang mit Talenten in Europa

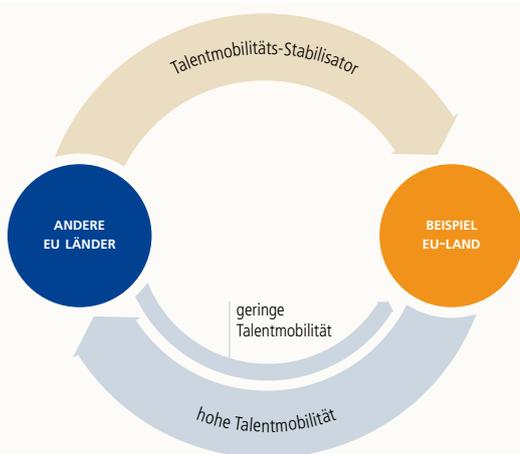
Europa wird der erste Kontinent sein, der um 2040 einen friedlichen und kontrollierten Bevölkerungsrückgang verzeichnen wird. Aus diesem Grund muss die EU dringend Strategien zur Förderung der Binnenmigration und eine faire Vereinbarung über den Umgang mit Talent innerhalb der Europäischen Union entwickeln. Die Strategie für einen „Fairen Umgang mit Talenten in Europa“ könnte die Kluft schließen

zwischen Freizügigkeitsgegnern, die einen Talentschwund befürchten, selbst wenn nur unbeschäftigte Fachkräfte abwandern, und Freizügigkeitsbefürwortern, die vor einer Verschwendung von Fähigkeiten warnen, wenn Fachkräfte bleiben und keine Anstellung finden. Die Strategie könnte die mit dem Zugewinn und der Mobilität von Intelligenz verbundenen Vorteile noch vergrößern. Des Weiteren könnte diese Vereinbarung zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der EU und der Wiederherstellung des wirtschaftlichen Gleichgewichtes innerhalb der EU beitragen. Kurzfristig betrachtet ist das Hauptargument für mehr Mobilität die damit einhergehende Reduzierung der (Jugend-) Arbeitslosigkeit in der EU. Gleichzeitig könnte die EU durch die Mobilität der Arbeitnehmer auch dem Fachkräftemangel in den EU-Staaten begegnen. Besonders bei der Jugendarbeitslosigkeit in der EU haben sich im Zuge der globalen Finanzkrise große Unterschiede entwickelt. Während Deutschland, Österreich und die Niederlande eine relativ niedrige Jugendarbeitslosigkeit aufweisen, stiegen die Quoten in Südeuropa rapide an. Die Jugendarbeitslosigkeit (15- bis 24-Jährige) in Griechenland und Spanien lag 2012 jeweils bei über 50 %. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die Jugendarbeitslosenquote als Kennziffer ihre Grenzen hat, da Jugendliche, die studieren oder sich in der Ausbildung befinden, nicht angemessen berücksichtigt werden.

Im Rahmen einer fairen Vereinbarung über den Umgang mit Talent in Europa könnten Länder, die Fachkräfte verlieren, ihren heimischen Talentpool besser fördern und Arbeitslosigkeit bekämpfen. In den Fällen, wo diese Fachkräfte einer Beschäftigung nachgehen und einem anderen EU-Land zu gute kommen, könnten die EU-Staaten kurzfristig einen Mechanismus für die Stabilisierung der Mobilität von Fachkräften einsetzen. Im Gegenzug würde das entsendende Land (das enorme Investitionen in die heimischen Fachkräfte getätigt und diese ausgebildet hat) ein Investitionspaket für Fachkräfte zur Förderung des künftigen inländischen Talentpools und zur Verbesserung der Beschäftigungsperspektiven in der Heimat erhalten. Eine solche Initiative könnte Strategie für den fairen Umgang mit Talenten in Europa heißen.

Ein Mobilitäts-Fond könnte der zentrale Pfeiler dieser Strategie sein. Kurzfristig würden die EU-Länder, die Nettoempfänger von

Talentmobilitäts-Stabilisator



Einen fairen Umgang mit Talent in Europa würde ein Talent-Mobilitäts-Stabilisator garantieren. Dieser käme in Form eines Fonds, der auf EU-Ebene verwaltet würde. EU Statistiken zur Arbeitsmigration in Europa, zur Jugendarbeitslosigkeit und Wachstumsprognosen würden eine evidenzbasierte Datenbasis bilden und beim Verteilen der Mittel helfen. So könnten Länder, die Talente anziehen, solchen helfen, die sie verlieren.

Quelle: eigene Darstellung, 2013

© Bertelsmann Stiftung

Fachkräften sind, in Übereinstimmung mit gewissen Benchmarks in EU-Länder investieren, die ihre heimischen Fachkräfte zu ihren Nachbarn entsenden. Ein solcher Fond könnten konkret an Regierungsmaßnahmen und Public-Privat-Partnerships (PPPs) gebunden sein, die beispielsweise durch Investitionen in Bildung, Ausbildung, lebenslanges Lernen und Initiativen zur Abstimmung von Qualifikationen (bei denen Arbeitssuchende und offene Stellen aufeinander abgestimmt werden) den Talentpool ausbauen und Arbeitslosigkeit bekämpfen. Diese Zusatzinvestition in Fachkräfte soll nationale Ausgaben nicht ersetzen, sondern diese flankieren und dadurch das Gesamtinvestitionsvolumen der entsendenden Länder in den Schlüsselbereichen Wachstum und Fachkräfte vergrößern.

Ein solcher Mechanismus wäre zwischen den EU-Mitgliedstaaten zu diskutieren und auszuarbeiten. Dieses Dossier umreißt, wie dieser Mechanismus ausgestaltet werden könnte. Eine faire Vereinbarung über den Umgang mit Talent in Europa könnte durch folgende Indikatoren reguliert werden:

- Migrationsbewegungen, insbesondere Arbeitnehmerflüsse, innerhalb der EU,
- Beschäftigungsgrad von Unionsbürgern in anderen EU-Ländern,
- Niveau der Gesamt- und Jugendarbeitslosigkeit in den entsendenden Ländern,
- makroökonomische Wachstumsindikatoren und -prognosen.

Das Benchmarking könnte ebenfalls einen Indikator für Arbeitslosenquoten unter mobilen Unionsbürgern beinhalten, um EU-Mitgliedstaaten darauf hinzuweisen, falls die massive Zuwanderung von Unionsbürgern zu Arbeitslosigkeit statt zu Beschäftigung führt.

Das Investitionspaket für Fachkräfte könnte in die Zuständigkeiten eines Ressorts der EU-Kommission fallen und im entsprechenden Haushalt für die nächste Legislaturperiode ab 2014 verabschiedet werden. Es könnte aber auch als kurzzeitig angelegter und eigenständiger Fonds auf EU-Ebene gestaltet werden und zunächst ein Pilotprojekt finanzieren.

Neben der Schaffung einer Faktengrundlage für die Stabilisierung der Mobilität von Fachkräften würden die Indikatoren darüber hinaus zu einem besseren Verständnis der sich regelmäßig

verändernden Mobilitätstendenzen beitragen. Dank dieser verbesserten Kenntnisse könnten bestehende Programme zur Förderung der Mobilität optimiert werden. Auch neue Initiativen für die Mobilität, Ausbildung und Abstimmung von Qualifikationen könnten auf dieser Faktengrundlage aufbauen. Die Art der Zusammenstellung und Veröffentlichung der aktuell vorliegenden Daten zur Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU erschwert bislang noch deren Nutzung und Auswertung. Des Weiteren werden gegenwärtig auf allen Entscheidungsebenen hohe Investitionen in Mechanismen für die Abstimmung von Qualifikationen getätigt. Sei es nun das von den Regierungen angelegte EURES-Projekt der EU oder seien es örtliche Unternehmen, die Stellenanzeigen in den Staatsmedien von anderen EU-Mitgliedstaaten veröffentlichen – der Wettlauf um geeignete Methoden zur Abstimmung von Qualifikationen hat längst begonnen.

Gut gegen Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit

Die Förderung der Mobilität innerhalb der EU ist eine wesentliche kurzfristige Strategie zur Bekämpfung des Fachkräftemangels und der Arbeitslosigkeit. Der sich in der EU vollziehende demografische Wandel wird noch in der ersten Hälfte dieses Jahrhunderts zu einer Erschöpfung der europäischen Humankapitalressourcen führen. Mittel- bis langfristig werden die Bestandteile, aus denen sich eine faire Vereinbarung über den Umgang mit Talent in Europa, zusammensetzen würde, schwerpunktmäßig außerhalb Europas zu finden sein. Da der Bevölkerungsaufbau des Kontinentes sich in den nächsten 20 Jahren zu einem Bevölkerungspilz wandeln und ab 2040 ein Bevölkerungsrückgang einsetzen wird, wird es nicht mehr möglich sein, eine rein europäische faire Vereinbarung zu gestalten. Letztlich bedarf es einer globalen fairen Vereinbarung über den Umgang mit Talent. Prognosen von Boston Consulting zufolge wird Westeuropa bis 2030 45 Millionen zusätzliche Arbeitskräfte benötigen, um den künftigen Arbeitskräftebedarf zu decken. Dies entspricht ungefähr der derzeitigen Erwerbsbevölkerung Deutschlands.

Deutsche Initiativen zur Rekrutierung von Fachkräften

Die Abstimmung von Arbeitsmarktangebot und -nachfrage ist weiterhin eine große Herausforderung für den privaten und den öffentlichen Sektor. So schrieb Deutschland beispielsweise im Rahmen eines Pilotprojektes der Suhler Industrie- und Handelskammer (IHK) 25 Stellen in Spanien aus, auf die sich fast 1 000 Bewerber meldeten. Laut IHK konnten lediglich elf der ausgeschriebenen Stellen besetzt werden. Die Handels- und Handwerkskammern spielen mittlerweile eine tragende Rolle als Vermittler zwischen Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit und ihren eigenen Regionen, die einen Fachkräftemangel verzeichnen.

Einige der Pilotprojekte zur Abstimmung von Qualifikationen sind auf junge Arbeitssuchende sowie Praktika und Ausbildungen ausgerichtet. Im Rahmen einer Initiative der Frankfurter

Handwerkskammer wurden 43 Jugendliche aus der Region Madrid für ein Ausbildungsprojekt in Zusammenarbeit mit hessischen Arbeitgebern ausgewählt. Im Vorfeld wurden den Jugendlichen Sprachkurse in Spanien angeboten und die Handwerkskammer finanzierte eine allgemeine schulische Ausbildung der Jugendlichen, während die Arbeitgeber die Kosten der Berufsausbildung trugen. Das Bundesministerium für Wirtschaft förderte das Projekt mit 240 000 Euro, was deutlich macht, dass die Regierung sich der gegenwärtigen Herausforderungen bewusst ist. Auf Länderebene haben die Bundesländer kürzlich Strategien entwickelt beziehungsweise optimiert, um dem Fachkräftemangel mit vielfältigen Maßnahmen entgegenzuwirken. So schätzt beispielsweise die Region Berlin-Brandenburg, dass es dort bis 2015 ca. 270 000 unbesetzte Stellen geben wird. Und diese Schätzung betrifft lediglich zwei der sechzehn deutschen Bundesländer. Jedes Bundesland hat eine Strategie entwickelt, um dem eigenen Fachkräftemangel

Strategien der Bundesländer gegen Fachkräftemangel

BUNDESLAND	STRATEGIEN GEGEN FACHKRÄFTEMANGEL
Bayern	6 Säulen Fachkräftestrategie
Baden-Württemberg	Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg
Hessen	Gesamtkonzept Fachkräftesicherung Hessen
Thüringen	Fachkräfteperspektive 2020: Chancen nutzen – Potentiale erschließen
Nordrhein-Westfalen	Fachkräfte sichern! Landesinitiative zur Fachkräftesicherung - Nordrhein-Westfalen handelt.
Rheinland-Pfalz	Vereinbarung - Rheinland-Pfalz für Ausbildung und Fachkräftesicherung
Sachsen	Fachkräftestrategie Sachsen 2020
Sachsen-Anhalt	Fachkräftesicherungspakt
Brandenburg	Fachkräftesicherung in Brandenburg: Fachkräfte bilden, halten und für Brandenburg gewinnen!
Berlin	Masterplan Industriestadt Berlin 2010 -2020
Mecklenburg-Vorpommern	Fachkräftesicherung für Mecklenburg-Vorpommern
Hamburg	Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs
Bremen	Fachkräfteinitiative des Landes Bremen
Niedersachsen	Niedersächsischer Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs
Schleswig-Holstein	Fachkräfteinitiative „Zukunft im Norden“
Saarland	Strategie der Landesregierung zur Deckung des Fachkräftebedarfs (via Demografie-Netzwerk)

Quelle: eigene Darstellung, 2013

© Bertelsmann Stiftung

nebst verschiedenen allgemeinen Herausforderungen zu begegnen.

Zu den häufig genannten Maßnahmen bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels gehören die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen, die Anwerbung von ausländischen Studenten für ein Studium im jeweiligen Bundesland und die Bereitstellung von Informationen zu Beschäftigungsmöglichkeiten im betreffenden Bundesland. Bayern beispielsweise setzt bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels auf die gezielte Rekrutierung von talentierten Fachkräften im Ausland, wobei dies eher als Maßnahme zur Überwindung kurzfristiger Engpässe gesehen wird und ausländische Fachkräfte nur dann angeworben werden sollen, wenn die Stellen nicht mehr durch heimische Fachkräfte besetzt werden können.

Initiativen der Bundesländer und des Bundes entstehen parallel zueinander. Bayern und Hessen haben Websites geschaltet und Welcome Center eröffnet. Gleichzeitig sollen dank nationaler Onlineplattformen in Deutschland vermehrt Talente aus anderen EU-Mitgliedstaaten rekrutiert werden. Namhafte Initiativen auf nationaler Ebene sind „The job of my life“, das BQ-Portal (Teil der „Fachkräfte-Offensive“) und „Make it in Germany“. Zusätzlich veröffentlichen deutsche Unternehmen auch auf der Plattform EURES zahlreiche Stellenanzeigen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales stellt in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der MobiPro-Initiative Mittel in Höhe von 139 Millionen Euro (von 2013 bis 2016) für die Förderung der beruflichen Mobilität in Europa bereit. Das Programm zielt darauf ab, den Fachkräftebedarf in Deutschland zu sichern und dem immer problematischer werdenden Altenquotienten entgegenzuwirken. Zielgruppe der MobiPro-Initiative sind junge Menschen im Alter von 18 bis 35 Jahren (in Ausnahmefällen bis zum Alter von 40 Jahren). Allerdings sollten europäische und nationale Programme die ältere Bevölkerung nicht grundsätzlich ausschließen. Berufs- und Bildungsqualifikationen müssen vergleichbarer und leichter anerkannt werden. Dies gilt nicht nur kurzfristig, sondern angesichts der Bevölkerungsentwicklung in Europa auch langfristig. Laut der DIHK-Konjunkturumfrage von diesem Herbst waren fast 30 % der Arbeitgeber nicht in der Lage, offene Stellen im festgelegten Zeitraum von zwei Monaten zu besetzen.

Deutschland wird weniger attraktiv werden

Die Freizügigkeit innerhalb von Europa war bis heute nur schwer zu erreichen. Es gibt keine rechtlichen Hindernisse für Unionsbürger, die nach Deutschland kommen. Und es gibt auch keine rechtlichen Hindernisse für EU-Fachkräfte, die Deutschland verlassen wollen (wie zum Beispiel unsichere Aussichten auf eine Wiedereinreise). Sobald sich die europäische Peripherie von der Wirtschaftskrise erholt, werden Deutschlands Chancen bei der Rekrutierung von Fachkräften aus der EU drastisch schrumpfen. Es ist zu erwarten, dass sich die europäischen Fachkräfte in den kommenden Jahrzehnten gleichmäßiger auf die verschiedenen Talentzentren in der EU verteilen werden, während die Babyboomer aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden.

Benchmarking und ein Verständnis globaler Talentbewegungen sowie zeitnahe Reaktionen auf veränderte Talentflüsse werden künftig unabdingbar sein für den wirtschaftlichen Wohlstand in Deutschland und der EU. Die hierin vorgeschlagenen Benchmarks zur Steuerung der Stabilisierung der Mobilität von Fachkräften könnten sich deshalb langfristig zu einem universellen Instrument für die Ausarbeitung einer globalen fairen Vereinbarung über den Umgang mit Talent entwickeln.

Den verfügbaren Daten zu Talentbewegungen zufolge werden offene und multikulturelle Städte zu Talentzentren, während ländliche und weniger attraktive Regionen (Länder) auch weiterhin im Kampf um die besten und klügsten Köpfe in der heimischen Bevölkerung den Kürzeren ziehen werden. Entscheidungsträger müssen realisieren, dass die Notwendigkeit, Fachkräfte zu binden, und die Notwendigkeit, Fachkräfte zu rekrutieren, sich immer weiter gegenseitig verstärken werden: Wenn keine Fachkräfte rekrutiert werden können, wird es auch zunehmend schwieriger, die heimischen Fachkräfte zu binden.

Kurzfristig muss Europa das Maßnahmenbündel für die Ausbildung und Bindung von Fachkräften sowie für die Abstimmung von Fachkräften mit offenen Stellen erweitern. Eine Möglichkeit bestünde für die EU und ihre Mitgliedstaaten darin, eine Stabilisierung der

Mobilität von Fachkräften und ein entsprechendes Benchmarking-Instrument zu schaffen. Die dadurch geschaffene Faktengrundlage würde Entscheidungsträgern wertvolle Einblicke für eine Optimierung ihrer Maßnahmen vermitteln. Wenn die Freizügigkeit zur Wirklichkeit, einer Stärke und einem regional vergleichbaren Wettbewerbsvorteil der Europäischen Union werden soll, muss die ambivalente Haltung in

der EU, das heißt die Angst vor zu viel oder zu wenig Mobilität, einem sozialen und politischen Konsens weichen. Langfristig muss die EU eine Strategie für eine globale faire Vereinbarung über den Umgang mit Talent erarbeiten. Dafür sind Investitionen in die Ausbildung von heimischen und ausländischen Talenten vonnöten, sowie ein globaler Wettbewerb um die besten Fachkräfte. ■

Literatur:

Barslund und Gros, *Unemployment is the scourge, not youth unemployment per se*, CEPS Policy Brief No. 294, 26. Juni 2013,

<http://www.ceps.be/book/unemployment-scurge-not-youth-unemployment-se-misguided-policy-preoccupation-youth>

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, *Migrationsbericht 2011*, 30.01.2013,

http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/EN/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2011.pdf?__blob=publicationFile

Deutsche Bundesbank Eurosystem, *Schwerpunkte des Monatsberichts April 2012*, Pressemitteilung vom 23.04.2012,

http://www.bundesbank.de/Redaktion/DE/Pressemitteilungen/BBK/2012/2012_04_23_schwerpunkte_monatsbericht.html

Eurostat, *Foreign citizens accounted for 7% of total employment in the EU27 in 2012*, 88/2013- 7. Juni 2013,

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-07062013-BP/EN/3-07062013-BP-EN.PDF

Morehouse and Clemens, *The Big Picture on Global Talent—How to better compete for, and grow talent*, August 2013,

http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-36C528A0-2C6839AD/bst/xcms_bst_dms_38739_38740_2.pdf

Statistisches Bundesamt, *Weiter hohe Zuwanderung nach Deutschland im Jahr 2012*, Pressemitteilung Nr. 156 vom 07.05.2013, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/05/PD13_156_12711.html

Thüringer Allgemeine, *IHK Südthüringen bringt spanische Fachkräfte und Südthüringer Unternehmen zusammen*, 27.08.2013,

<http://suhl.thueringer-allgemeine.de/web/lokal/wirtschaft/detail/-/specific/>

[IHK-Suedthueringen-bringt-spanische-Fachkraefte-und-Suedthueringer-Unternehmen-z-1183696312](http://www.thueringer-allgemeine.de/web/lokal/wirtschaft/detail/-/specific/IHK-Suedthueringen-bringt-spanische-Fachkraefte-und-Suedthueringer-Unternehmen-z-1183696312)

V.i.S.d.P.

Bertelsmann Stiftung
Carl Bertelsmann Straße 256
D-33311 Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de

Isabell Hoffmann
isabell.hoffmann@bertelsmann-stiftung.de
Telefon +49 5241 81 81313

Joachim Fritz-Vannahme
joachim.vannahme@bertelsmann-stiftung.de
Telefon +49 5241 81 81421

ISSN 1865-7451

Zuletzt erschienen:

spotlight europe # 2013/04
Nordafrika im Wandel –
Chancen mit und für Europa
Christian-P. Hanelt & Sven Behrendt

spotlight europe # 2013/03
Europäische Union und Russland am Scheideweg
Iris Kempe & Cornelius Ochmann

spotlight europe # 2012/04
Mobil statt arbeitslos?
Thieß Petersen

**Alle Ausgaben des „spotlight europe“
stehen im Internet als Download bereit:
www.bertelsmann-stiftung.de/spotlight**