Kurzposition

Fachkräftemangel

Hintergrund: Ein allgemeiner, flächendeckender Fachkräftemangel in den Freien Berufen ist derzeit noch nicht auszumachen. In manchen Disziplinen gibt es einen Fachkräftemangel gleichwohl zum Teil schon heute, etwa in bestimmten Bereichen des Gesundheitswesens, vor allem in ländlichen Regionen (bei bestimmten Fachärzten, in der Pflege), in einigen Ingenieurfachrichtungen (knapp 70 Prozent der vakanten Stellen können nicht adäquat besetzt werden) und in Unternehmensberatungen. Bei Zahnärzten, Architekten sowie im Rechts- und Steuerberatungsbereich gibt es demgegenüber heute noch keinen Fachkräftemangel.

Ein fach- und berufsübergreifender Fachkräftemangel kündigt sich demografiebedingt insbesondere im Assistenzbereich beim mitarbeitenden Personal an. Die Bewerbungsstapel werden bereits kleiner. Aufgrund der sehr hohen Beliebtheit und Attraktivität der Ausbildungsberufe der Freien Berufe – insbesondere bei jungen Frauen – können nach wie vor dennoch die meisten angebotenen Ausbildungsstellen zeitnah besetzt werden. Allerdings bringen die Jugendlichen weiterhin oft nicht die nötige Ausbildungsreife mit, sodass offene Stellen zwar meist besetzt, aber längst nicht mehr immer auch qualifiziert besetzt werden können. Schwieriger als Auszubildende für offene Ausbildungsstellen zu rekrutieren, ist es – insbesondere im Gesundheitsbereich – jedoch, bereits fertig ausgebildete Fachkräfte zu bekommen.

BFB-Position: Bei den Freien Berufen muss differenziert werden zwischen einem möglichen Fachkräftemangel bei den Berufsangehörigen, also den Freiberuflern selbst, und den in den Praxen, Kanzleien und Büros mitarbeitenden Beschäftigten. Auch muss der Bedarf an Fachkräften für jede einzelne Berufsgruppe separat ermittelt werden. Eine „One-fits-all-Lösung“ für alle Berufsgruppen kann aufgrund der Heterogenität der Freien Berufe nicht existieren.

Ergänzend zur Ausschöpfung des inländischen Fachkräftepotenzials (Erhöhung der Erwerbspartizipation von Älteren, Frauen und Migranten) ist bei der Zuwanderung von Fachkräften sicherzustellen, dass die hierzulande geltenden hohen (Aus-)Bildungsniveaus gewahrt bleiben. Die Anerkennung von Berufsqualifikationen muss immer auf dem qualitativ höchsten gemeinsamen Nenner erfolgen.

Entscheidend für das Funktionieren der Dienstleistungsmärkte ist – neben der Vereinfachung der gegenseitigen Anerkennung von Berufsqualifikationen – ein hohes Qualitätsniveau im

Bundesverband der Freien Berufe
Reinhardtstraße 34 – 10117 Berlin - Tel.: +49 30 284444 -0 Fax: +49 30 284444 -78
23, Rue Montoyer – B-1000 Brüssel – Tel.: +32 2 5001050 Fax: +32 2 5121055
Email: info-bfb@freie-berufe.de
www.freie-berufe.de

Sinne eines effektiven Verbraucherschutzes. Verbraucher, Patienten und Mandanten müssen sicher sein können, dass sie von qualifizierten Personen behandelt und beraten werden.

Status Quo: Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und den immer größeren Schwierigkeiten, Ausbildungsplätze besetzen zu können, müssen neue Zielgruppen erschlossen und brach liegende Bildungsreserven gehoben werden. Die Freien Berufe benötigen qualifizierte Mitarbeiter, um auch zukünftig ihre Wachstumspotenziale ausschöpfen zu können. Ein Potenzial an Bewerbern könnte sich unter jungen Eltern und Jugendlichen, die Angehörige pflegen, befinden. Daher sollten Freiberufler vermehrt diesem Personenkreis die Möglichkeit, Berufsausbildung und Familien in Einklang zu bringen, über eine Teilzeitberufsausbildung einräumen. Darüber hinaus ist zu prüfen, inwieweit auch schwächeren Jugendlichen verstärkt eine Chance auf einen Ausbildungsplatz in den Freien Berufen ermöglicht werden kann. Hierzu bietet sich das Instrument der Einstiegsqualifizierung an, mit dem die jungen Menschen für eine Zeit lang auf ihre Einsatzmöglichkeit getestet werden können.

Zusätzlich zu den dringend benötigten Fachkräften im Assistenzbereich sind Maßnahmen zu ergreifen, um dem Mangel an Fachkräften in den oben gekennzeichneten Engpassberufen (Gesundheitswesen, MINT-Bereich) zu begegnen.

Die bisher eingeleiteten Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs, wie z. B. das Sonderprogramm zur Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa (MobiPro-EU), sind insoweit zu überprüfen, bei Bedarf nachzusteuern und gegebenenfalls durch ein Zuwanderungsgesetz mit Punktesystem zu ergänzen.

Berlin, den 9. Januar 2014/Ku