

Impulspapier zur Kurz-Expertise

## Anwerben, Qualifizieren, Halten

Handlungsspielräume lokaler Akteur:innen  
für die Fachkräftesicherung in ländlichen Räumen

In ländlichen Räumen treten die Herausforderungen des demografischen Wandels besonders stark hervor. Auch strukturelle Veränderungen des Arbeitsmarktes (wie z. B. durch Digitalisierungsprozesse) wirken sich deutlich aus. Perspektivisch wird es in 30% aller Berufsgruppen zu wenig Arbeitskräfte geben. Ländliche Räume müssen daher Fachkräftestrategien entwickeln. Sie müssen die **Anwerbung** ausländischer Arbeitskräfte voranbringen, die (Weiter-) **Qualifizierung** ansässiger wie zugezogener Personen verstärken und Maßnahmen zum **Halten** der gewonnenen und qualifizierten Fachkräfte vor Ort ergreifen.

Dabei ist hervorzuheben, dass es nicht den einen ländlichen Raum gibt, sondern verschiedene ländliche Räume mit unterschiedlichsten Ausprägungen – z. B. industriell oder touristisch geprägte Regionen. Auch die Attraktivität lokaler Arbeitsmärkte ist sehr verschieden. Ein Mangel an Fachkräften ist auch stark von der lokalen und regionalen Wirtschaftsausprägung abhängig und variiert über das Handwerk, die Pflege und medizinische Berufe bis hin zu Servicekräften in Hotellerie und Gastgewerbe. Jenseits dieser Varianz lässt sich in den meisten ländlichen Räumen aber eine besonders **große Nachfrage nach beruflich Qualifizierten mit technischer Ausbildung** feststellen.

**Der Fachkräftemangel in ländlichen Regionen ist insbesondere von drei „Mismatches“ gekennzeichnet:**



- Erstens übersteigt die Nachfrage das Angebot an Arbeitskräften rein zahlenmäßig.
- Zweitens passen bei den verbleibenden Arbeitskräften (Aus-)Bildungsprofil und Stellenanforderungen ungenügend zusammen.
- Drittens sind die vorhandenen Fachkräfte zu selten an den Orten ansässig, an denen sie im lokalen Arbeitsmarkt gebraucht werden.

Für die in ländlichen Räumen dominierenden **kleinen und mittleren Unternehmen** (KMU) stellen die Anwerbung und Qualifizierung von nicht-ansässigen Fachkräften eine besondere Herausforderung dar. Häufig fehlen die Ressourcen um offene Stellen umfangreich zu bewerben oder eigenständig Maßnahmen zur (Weiter-)Qualifizierung anbieten zu können. Die Hürden für eine Anwerbung aus dem Ausland sind oft zu hoch. Damit kommen viele KMU gar nicht erst in die Situation, ihren Trumpf im Ringen um (ausländische) Fachkräfte auszuspielen: Der zumeist engere und familiärere Kontakt in KMU ist für ein langfristiges Halten von Fachkräften und eine nachhaltige Integration vorteilhaft.

## Was können Kommunen tun?

**Lokalpolitik** in ländlichen Räumen kann nicht darauf warten, dass jedes Unternehmen selbst aktiv wird. Kommunen müssen handeln und haben dabei größere Spielräume als vielfach vermutet. Die Kurz-Expertise gibt 19 Empfehlungen für eine aktivierende und koordinierende Politik in fünf Handlungsfeldern: (1) zur Errichtung strategischer Netzwerke, (2) zur systematischen Erfassung lokaler Bedarfe und Ressourcen, (3) zur Organisationsentwicklung von Behörden, (4) zur Erhöhung der Attraktivität ländlicher Arbeits- und Lebensräume sowie (5) zum Auf- und Ausbau ländlicher Infrastrukturen.

## Wie müssen Bund und Länder unterstützen?

Doch nicht alles kann auf der lokalen Ebene gelöst werden. Die Bundes- und Landespolitik kann und muss die Bemühungen ländlicher Regionen beim **Anwerben, Qualifizieren und Halten** von Fachkräften unterstützen. Dies betrifft gesetzliche Rahmenbedingungen, Verwaltungsprozesse sowie finanzielle Fördermaßnahmen.

Mit Blick auf die **Anwerbung** gibt die Einführung und Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes bereits die richtige Richtung vor. Gerade für Engpassberufe ist aber z. B. eine noch bessere Unterstützung von Behördenseite denkbar. Bemühungen, den gesamten Prozess von der Visavergabe bis zum Zusammenbringen potenzieller Arbeitskräfte mit Arbeitgebenden zu vereinfachen und zu beschleunigen, sind bereits vorhanden und unbedingt weiter zu führen.

Dies betrifft beispielsweise vereinfachte Anwerbungs- und Anerkennungsverfahren und eine grundsätzliche Beschleunigung von Verfahren über die bereits vorgesehene, stärkere Digitalisierung. Auch besondere Einreise-Kontingente für Engpassberufe wie in anderen EU-Ländern (z. B. die „shortage occupation list“) wären denkbar.

Sinnvoll wäre auch eine intensivere und handlungsorientierte Kommunikation über die Möglichkeiten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes in der lokalen Praxis.

Bei der Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland zeigen sich die knappen Ressourcen von KMU besonders deutlich. Hier gibt es unterschiedliche Möglichkeiten der Hilfeleistung von Bundesseite. Die Bundesagentur für Arbeit könnte intensivere Unterstützung bei lokalen Zustands- und Bedarfsanalysen leisten. Denkbar wären auch Unterstützungsmaßnahmen zur (internationalen) Bewerbung offener Stellen oder zur Einrichtung lokaler Fachkräfte-Einheiten in Behörden. Auch eine finanzielle Entlastung des besonderen Anstellungsaufwandes durch KMU ist denkbar.

Bund und Länder können auch lokale Maßnahmen zur **(Weiter-)Qualifizierung** wirkungsvoll unterstützen. Aktuelle Regelungen zum (Aus-)Bildungssystem, z. B. in Bezug auf Klassengröße, fachsprachliche Anforderungen, Anerkennung ausländischer Qualifikationen oder Ausgestaltung von Berufsprofilen stellen nicht selten erhebliche Hürden dar. Hier könnten größere Spielräume sinnvoll sein, um lokale Bedarfe und Möglichkeiten besser einbeziehen zu können.

Das **Halten** von Fachkräften in den jeweiligen Regionen basiert auf einer gelingenden Integrationspolitik, die Fachkräfte nicht nur mit ihren Qualifikationen, sondern als Menschen anerkennt. Dabei ist die aktuell beobachtbare Tendenz, Migrant:innen nach ihrer vermuteten Nützlichkeit auf- und abzuwerten wenig hilfreich. Eine solche Haltung lässt auch Fachkräfte daran zweifeln, dass die Bereitschaft, sie und ihre Familien als neue Mitbürger:innen aufzunehmen, authentisch und nachhaltig ist. Wenn Bund, Länder und Kommunen dem Fachkräftemangel durch Zuwanderung aus dem Ausland begegnen wollen, müssen ihre Behörden erst gemeinte Offenheit, Zugewandtheit und Verlässlichkeit gegenüber allen Menschen ausstrahlen. Bund und Länder sollten entsprechende Maßnahmen zu einer Organisationsentwicklung weiterführen und verstärken, die interkulturell sensibel und aktiv antidiskriminierend ist. Dabei geht es nicht um punktuelle Maßnahmen und temporäre Förderprogramme, sondern um eine kontinuierliche Evaluation und Verbesserung behördlicher Praxis.