

Fachkräftemangel: Nicht reden, handeln!

Hermann Gartner, Sabine Klinger

Oktober 2010

Die Wirtschaft zieht nach der schärfsten Rezession der letzten Jahrzehnte erfreulicherweise wieder an – und ebenso schnell ist „Fachkräftemangel“ wieder in aller Munde. Dabei wird befürchtet, dass sich aufgrund der demografischen Entwicklung der Fachkräftemangel in den nächsten Jahren verschlimmern werde – denn allein bis 2020 wird das Erwerbspersonenpotenzial um 2 Millionen Menschen abnehmen. Wird aber das Wegfallen dieser Arbeitskräfte wirklich einen Ersatzbedarf in gleicher Höhe generieren? Das darf bezweifelt werden. Es ist wenig zielführend, bei einer schrumpfenden Bevölkerung den bisherigen Status Quo als Maßstab anzulegen. Geeigneter ist es mindestens, auf Pro-Kopf-Größen abzustellen.

Manche warnen vor Fachkräftemangel rechnen gar vor, wie viele Milliarden Euro dem Land verloren gingen, weil nicht genügend Fachkräfte vorhanden wären – denn mit zusätzlichen Fachkräften könne ein höheres Inlandsprodukt erwirtschaftet werden. Richtig ist: Wenn wir Produktionsfaktoren hätten, die wir nicht haben, könnten wir mehr Wohlstand produzieren. Aber derartige Rechnungen sind wenig aussagekräftig und verbergen, wie anpassungsfähig der Arbeitsmarkt wirklich ist.

Der Arbeitsmarkt ist permanent in Bewegung: Jeden Arbeitstag fallen in Deutschland im langjährigen Durchschnitt etwa 16 Tausend Arbeitsplätze weg – und etwa genauso viel neue entstehen. Kurzfristig kommt es dabei immer wieder zu Engpässen in wachsenden Segmenten des Arbeitsmarktes. Das ist ein normaler Vorgang, denn auf die Schnelle sind die passenden Arbeitnehmer noch anderweitig tätig, noch nicht hinreichend ausgebildet oder wohnen in einer anderen Region. Dieses sogenannte Mismatch am Arbeitsmarkt ist eine notwendige Folge der dauernden Bewegung. In Aufschwungphasen können sich in Teilbereichen des Arbeitsmarktes die Probleme bei der Besetzung offener Stellen zuspitzen. Mit der Zeit aber werden sich die Engpässe auch immer wieder abbauen.

Dies geschieht auch beim bevorstehenden, kräftigen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials. Zum einen ist nicht zu erwarten, dass Arbeitskräfte in der gleichen Größenordnung ersetzt werden müssen, wie sie jetzt nach und nach ausscheiden. Ältere Arbeitnehmer arbeiten häufig in schrumpfenden Branchen, jüngere eher in wachsenden Branchen – zu denken ist an den Schneider gegenüber dem Softwareentwickler. Nicht jeder ausscheidende Mitarbeiter muss daher durch einen jüngeren ersetzt werden.

Zum anderen passen Unternehmen ihre Strategien an, wenn sie zunehmend mit Engpässen bei der Personalrekrutierung konfrontiert sind – nur so werden sie im Wettbewerb überleben: So werden Firmen die Löhne in den betroffenen Bereichen erhöhen, um Arbeitskräfte aus anderen Bereichen anzuziehen. Firmen qualifizieren Mitarbeiter selbst, wenn nicht genügend geeignete Arbeitskräfte von außen angeworben werden können. Sie verbessern die Bedingungen für altersgerechtes Arbeiten oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um auch für ältere und familiengebundene Kräfte attraktive Arbeitgeber zu sein, oder sierekrutieren im Ausland Arbeitskräfte. Darüber hinaus ändern Firmen ihre Produktionsverfahren und Arbeitsabläufe, sodass sie die Arbeitskräfte einsetzen können, die sie am Markt auch finden. Unterm Strich wird sich die Produktions- und Arbeitslandschaft in Deutschland ändern. Ein dauerhafter Fachkräftemangel ist damit aber nicht verbunden.

Da die Arbeitswelt so dynamisch ist, sind sich die meisten Arbeitsmarktforscher einig, dass Veränderungen des Arbeitsangebots vom Arbeitsmarkt recht schnell verarbeitet werden können. So wenig wie der demografisch bedingte Rückgang zu einem dauerhaften Mangel an Arbeitskräften führen wird, hat in der Vergangenheit der Anstieg des Potenzials zu steigender Arbeitslosigkeit geführt. Dies ist auch die Erfahrung aus vielen Industrieländern: Ein steigendes Arbeitsangebot – beispielsweise durch die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen – kann vom Arbeitsmarkt auch aufgenommen werden.

Für die Politik folgt aus dem permanenten Strukturwandel dreierlei: Erstens hängt es von politischen Rahmenbedingungen ab, wie reibungslos und zu welchen Kosten diese Anpassungsprozesse tatsächlich stattfinden. So beeinflusst etwa die Arbeitsvermittlung, wie zügig die im normalen Prozess der Entstehung und Vernichtung von Arbeitsplätzen auftretenden Engpässe abgebaut werden können. Auch kann es durch die gezielte Qualifizierung Arbeitsloser oder durch Mobilitätsbeihilfen gelingen, offene Stellen schneller und passgenauer durch Arbeitslose zu besetzen.

Zweitens folgt aus dem strukturellen Wandel nicht automatisch, dass die nachwachsende Generation problemlos Arbeit finden wird. Der strukturelle Wandel der vergangenen Jahrzehnte führte dazu, dass qualifizierte Arbeitskräfte immer mehr, und wenig qualifizierte weniger nachgefragt wurden. Eine Folge davon ist, dass es für gering Qualifizierte immer schwerer wurde, eine gut entlohnte Arbeit zu finden. Hochqualifizierte Arbeitskräfte konnten hingegen zum Teil sehr hohe Lohnsteigerungen durchsetzen. Eine gute Ausbildung ist deshalb wichtiger denn je. Auch deshalb wird man sich immer schnell einig, wenn es um Verbesserungen im Bildungssystem oder auch beim lebenslangen Lernen geht. Die Arbeitskräfte von morgen sind bereits geboren. Dafür Sorge zu tragen, dass von ihnen möglichst keiner ohne Schulabschluss auf den Arbeitsmarkt kommt, ist nicht nur für die Menschen selbst, sondern auch für Produktivität und Wohlstand des Landes sinnvoll.

Drittens ist das Thema Integration ausländischer Arbeitskräfte in die Gesellschaft zu Recht auf der Tagesordnung – nicht um jährlich hunderttausende Kräfte zu ersetzen, sondern um Zuwanderern und Betrieben Entwicklungsperspektiven zu geben.