

Fachkräftemangel – was ist dran? Bericht zum 9. IWH-IAB-Workshop zur Arbeitsmarktpolitik

Herbert S. Buscher, Christoph Harendt, Alexandra Smigiel*

Ein möglicher Fachkräftemangel und seine Auswirkungen sind seit geraumer Zeit ein Kernthema wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer Debatten. Im Rahmen des 9. Workshops zur Arbeitsmarktpolitik des IWH und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Halle (Saale) diskutierten Wissenschaftler und Vertreter aus Politik und Wirtschaft über die Problematik in den kommenden Jahren möglicherweise fehlender qualifizierter Arbeitskräfte. In diesem Kontext wurden demographische, unternehmensbezogene und regionalspezifische Aspekte des Problems beleuchtet. Der Fachkräftemangel ist empirisch schwer zu erfassen. Als temporäre, berufs- und regionalspezifische Phänomene sind Fachkräfteengpässe jedoch zu beobachten. Unabhängig von der Feststellung eines tatsächlichen Fachkräftemangels sind Maßnahmen zur Fachkräftesicherung aus Gründen der Wohlfahrtssteigerung zu empfehlen.

Ansprechpartner: Herbert S. Buscher (Herbert.Buscher@iwh-halle.de)

JEL-Klassifikation: J08, J11, J21

Schlagwörter: Fachkräftemangel, MINT, Arbeitsangebot, Arbeitsmarktpolitik, demographischer Wandel

Der demographische Wandel in Deutschland nimmt entscheidenden Einfluss auf die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials. Bis zum Jahr 2060 wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) um 35% auf etwa 30 Millionen Personen schrumpfen. Neu- und Wiederbesetzungen von Stellen erfordern neue Fachkräfte. Kann dieser Bedarf nicht gedeckt werden, stellt sich (zukünftig) ein Fachkräftemangel ein.

Diese These stand im Mittelpunkt des 9. IWH-IAB-Workshops zur Arbeitsmarktpolitik, der am 18. und 19. Oktober 2012 in Halle (Saale) durchgeführt wurde. Vertreter aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft diskutierten über den vermeintlich drohenden Fachkräftemangel und angemessene Lösungsstrategien.

Immer wieder weisen einzelne Stimmen darauf hin, dass für offene respektive neu zu besetzende Stellen keine geeigneten Fachkräfte zu finden sind. Der Fachkräftebedarf und bestehende Fachkräfteengpässe sind jedoch in Verdichtungsräumen anders verteilt und ausgeprägt als in peripheren Regionen. Ebenso sind die Berufe und Branchen in unterschiedlicher Weise betroffen. Vielfach wird in diesem Zusammenhang über die so genannten MINT-

Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) und über den Gesundheits- und Pflegebereich debattiert.

Diesen und anderen Aspekten widmeten sich die Konferenzbeiträge, eingeleitet von einem Keynote-Referat, in vier Themenbereichen und einer abschließenden Podiumsdiskussion.

Der Fachkräftemangel ist ein empirisch schwer greifbares Phänomen

In seinem Eingangsreferat zeigte *Professor Dr. Holger Bonin* vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) Mannheim den Unterschied auf zwischen (kurzzeitigen) Engpässen auf dem Arbeitsmarkt und längerfristigen Verfestigungen, die man als Fachkräftemangel bezeichnen kann. Dabei sei der quantitative Nachweis eines solchen Mangels aufgrund der statistischen Basis problematisch, da die vorhandenen Maße nicht in der Lage seien, die Dynamik des Fachkräftemangels, also der Differenz zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage, hinreichend abzubilden.

Diagnose- und Prognoseinstrumente verbessern die Erfassung des Fachkräftemangels

Zunächst standen die demographische Komponente und deren zukünftige Auswirkung auf das Angebot von und die Nachfrage nach Arbeitskräften im Vordergrund. In diesem Kontext wurden insbeson-

* Alexandra Smigiel und Christoph Harendt sind beide an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg eingeschrieben. Sie protokollierten gemeinsam die Tagung von IWH und IAB.

dere verschiedene Ansätze zur Diagnose bzw. Prognose des Fachkräftemangels vorgestellt.



Keynote Speech von Holger Bonin (ZEW Mannheim).
Foto: Birgit Schultz, IWH.

Die Fachkräftesicherung wird regionalspezifisch weitgehend erfolgreich durchgeführt

Die Ansätze zur Fachkräftesicherung unterscheiden sich insbesondere in Abhängigkeit der regional verschiedenen Potenziale noch zu aktivierender Personengruppen. Im Ruhrgebiet etwa können Potenziale bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund ausgeschöpft werden, in Ostdeutschland hingegen ist dieser Ansatz aufgrund des geringen Migrantenanteils an der Erwerbsbevölkerung nur bedingt erfolgversprechend. Für ostdeutsche Betriebe ebenso problematisch ist die Gewinnung von Fachkräften aus anderen Regionen. Wie eine Fallstudie aus dem Land Brandenburg zeigt, gelingt es ostdeutschen Betrieben, Fachkräfte mit Hilfe einer mehrdimensionalen, regionalen Strategie zu sichern.

Viele Methoden können die Fachkräftesicherung kleiner und mittlerer Unternehmen optimieren

Die weiteren Sitzungen lenkten die Sicht auf die Aktivierung von Ressourcen, auch unter Berücksichtigung der Möglichkeiten und Einschränkungen kleiner und mittlerer Unternehmen, sowie auf unterschiedliche regionale Herausforderungen.

Zu den in diesem Zusammenhang vorgestellten Ansätzen gehörten die Einrichtung von Informationsnetzwerken für Unternehmen (z. B. zur Fachkräftesicherung in körperlich anspruchsvollen Berufen bei zunehmender Alterung der Beschäftigten), die Ausschöpfung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials durch eine Anpassung der Arbeitszeiten (z. B. durch die Umwandlung von Teilzeitstellen in Vollzeitstellen) sowie die Vermeidung des vorzeitigen Ruhestandes durch die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit.

Die Akteure aus Wirtschaft und Verwaltung sind sich des Handlungsbedarfes bewusst

An der abschließenden Podiumsdiskussion nahmen Professor Dr. Michael Behr vom Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie, Dr. Petra Bratzke als Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Halle, Dr. Ina Kayser vom Verein Deutscher Ingenieure (VDI), Dr. Ulrich Walwei vom IAB und Dr. Claudia Weinkopf von der Universität Duisburg-Essen teil.



Auf dem Podium diskutierten (von links nach rechts): Ulrich Walwei (IAB), Ina Kayser (VDI), Claudia Weinkopf (Universität Duisburg-Essen), Steffen Höhne (Mitteldeutsche Zeitung, Moderation), Petra Bratzke (Agentur für Arbeit Halle) und Michael Behr (Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie).
Foto: Birgit Schultz, IWH.

Im Podiumsgespräch wurde deutlich, dass die Akteure insbesondere für die MINT-Berufsgruppen durchaus Stellenbesetzungsprobleme wahrnehmen. Zudem sind offene Stellen mitunter aufgrund unzureichender Qualifikation nicht durch geeignete Arbeitslose zu besetzen. Auch die Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften, insbesondere von Facharbeitern, verläuft eher schleppend. Handlungsbedarf sahen die Diskussionsteilnehmer besonders bei der Einbindung älterer Fachkräfte in den Arbeitsmarkt, bei der Förderung von Personen aus bildungsfernen Schichten und bei der Steigerung der Attraktivität des deutschen Arbeitsmarktes für ausländische Fachkräfte.

Fazit: Die Fachkräftesicherung ist unabhängig von der Feststellung eines Fachkräftemangels zu empfehlen

Abschließend ist festzuhalten, dass ein Fachkräftemangel empirisch schwer feststellbar ist. Tatsächlich sind eher Fachkräftengpässe als temporäre, berufs- und regionalspezifische Probleme zu beobachten. Unabhängig von der Feststellung eines tatsächlichen Mangels sind jedoch Maßnahmen zur Fachkräftesicherung aus Gründen der Wohlfahrtssteigerung zu empfehlen.