

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich begrüße Sie herzlich zu unserer Ringvorlesung *Arbeit und Gesellschaft*. Heute mit dem Thema:

Fachkräftemangel - In etlichen Berufen wird das Personal knapp

In den politischen Debatten zum Arbeitsmarkt ist immer wieder vom Fachkräftemangel und Fachkräfteengpass als Herausforderung die Rede. Doch was bedeuten diese Begriffe überhaupt? Welche Daten liegen hierzu vor? Wie sehen Lösungsstrategien und Prognosen dazu in Deutschland aus? In diesem Vortrag möchte ich die genannten Fragen und Themen näher betrachten.

Lassen Sie mich zunächst die Begriffe Arbeitskräftemangel, Fachkräftemangel und Fachkräfteengpass erklären, denn jeder der Begriffe hat seine eigene Bedeutung und beschreibt ein anderes Phänomen. Als Arbeitskräfte werden, unabhängig von ihrer Qualifikation, alle arbeitsfähigen Personen bezeichnet. Von einem Arbeitskräftemangel kann gesprochen werden, wenn *das Arbeitsangebot dauerhaft über der Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte liegt*. Das bedeutet, dass Betriebe mehr Stellen zu besetzen haben als Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Davon abzugrenzen sind die Fachkräfte, worunter Personen verstanden werden, die eine anerkannte akademische Ausbildung oder eine anerkannte mindestens zweijährige Berufsausbildung absolviert haben. Von einem Fachkräftemangel kann dann gesprochen werden, wenn die Nachfrage nach Fachkräften über einen längeren Zeitraum nicht mehr ausreichend gedeckt werden kann. Ein Fachkräftemangel kann die gesamte Wirtschaft betreffen, was jedoch sehr selten ist, oder kann sich nur in bestimmten Berufsgruppen zeigen. Ein Fachkräftemangel tritt häufig nicht dauerhaft auf, sondern ist zeitlich begrenzt. Er kann z.B. dann auftreten, wenn die Qualifikationen der Arbeitslosen nicht mit den benötigten Qualifikationen der Arbeitgeber übereinstimmen.

Einen generellen Fachkräftemangel gibt es aber eigentlich nicht, man spricht eher von einem Fachkräfteengpass, der vorübergehend ist und nur regional auftritt. Die Wirtschaft reagiert auf diesen Engpass, indem sie die Arbeitszeit ausweitet oder die Produktion verringert. Ein Fachkräftemangel oder Fachkräfteengpass kann sich auf unterschiedliche Weise bemerkbar machen. Es können in bestimmten Branchen mehr offene Stellen als Bewerber vorhanden sein oder die Vakanzzeit, also die Dauer, bis eine Stelle neu besetzt wurde, könnte sich verlängern.

Von einem Arbeitskräftemangel oder einem allgemeinen Fachkräftemangel kann aktuell in Deutschland nicht gesprochen werden. Es stellt sich jedoch die Frage, ob für spezielle Qualifikationen und in einzelnen Regionen ein Fachkräfteengpass besteht. Laut einer neuen Studie des Instituts für Deutsche Wirtschaft (IW) suchten die Firmen qualifizierten Nachwuchs in 96 von insgesamt 619 Berufen. Die größten Engpässe gibt es dabei in Bereichen, in denen nur Frauen, beziehungsweise nur Männer arbeiten. "Dagegen waren nur sieben Prozent aller

gemischten Berufe von Engpässen betroffen", schreibt Sebastian Bußmann, Autor der Studie. Laut dieser Untersuchung sind 64 der insgesamt 96 Mangelberufe fest in Männerhand. Besonders im naturwissenschaftlich-technischen Bereich ist das Personal knapp: So finden Firmen kaum Personal für die Bereiche "Energie, Elektro und Mechatronik". Auch Informatiker werden quer durch alle Branchen gesucht. Betrachtet man die Top-20-Liste der Mangelberufe, so stellt man fest, dass darauf unter anderem zahnmedizinische Fachangestellte (99,5 Prozent weiblich) oder Sprach- und Physiotherapeuten (93,9 Prozent weiblich) stehen. Auch die Zahl der Augenoptiker geht zurück. Auf Anzeigen für medizinisch-technische Radiologen gibt es ebenfalls immer weniger Bewerber.

Problematisch bei der Suche nach geeigneten Fachkräften ist u.a. auch, dass viele Unternehmen lieber nach ganz speziellen Qualifikationen suchen, anstatt die eigenen Mitarbeiter fortzubilden. Weil sich auf ihre Stellenanzeigen immer weniger qualifizierte Bewerber melden, planen große Firmen inzwischen einen Strategiewechsel, zum Beispiel im Bereich der Land- und Baumaschinentechnik: Dort liegt der Anteil der Frauen bisher bei lediglich 0,3 Prozent. Das soll sich in den nächsten Jahren allerdings ändern. Um die Situation zu entspannen, wollen Unternehmen jetzt vermehrt Frauen einstellen.

Erleichterung könnte laut IW auch die Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitstellen bringen, indem etwa "die Infrastruktur zur Kinderbetreuung weiter ausgebaut würde", sagte Sebastian Bußmann. Laut Statistischem Bundesamt wollten etwa 15 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten mehr Stunden arbeiten als bisher.

Wie sehen denn jetzt die Prognosen zum Fachkräftemangel aus?

Viele Faktoren haben einen Einfluss darauf, ob es in Zukunft einen Fachkräftemangel oder sogar einen Arbeitskräftemangel geben wird. Zuwanderung, Bildungsverhalten oder der demografische Wandel können die Entwicklung beeinflussen.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und das Bundesinstitut für berufliche Bildung (BIBB) haben eine Prognose bis zum Jahr 2030 getroffen, in der das zukünftige Bildungsverhalten und die Veränderung bei der demografischen Entwicklung berücksichtigt werden. Gerade das Letztere deutet darauf hin, dass die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren zukünftig sinken wird. Ob diese Entwicklung zu einem Mangel an Fachkräften führt, hängt davon ab, wie sich der Arbeitsmarkt entwickelt. Ein weiterer Einflussfaktor ist das Bildungsniveau der Erwerbspersonen, wobei drei Qualifikationsstufen unterschieden werden: Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung und der tertiäre Bereich mit Meistern, Technikern und Hochschulabsolventen.

Der Bedarf an Arbeitskräften ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung wird leicht sinken, womit diese Personengruppe auch künftig keine besseren Beschäftigungschancen auf dem Arbeitsmarkt vorfinden wird. Jedoch bietet sich hier die Chance, Personen als Fachkräfte zu gewinnen, wenn diesen frühzeitig eine Qualifizierung ermöglicht wird.

Das Angebot an Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung wird sinken und wird den Bedarf nicht mehr decken können. Schon vor 2030 wird man hier mit einem schnell zunehmenden Fachkräfteengpass konfrontiert sein. Es besteht die Gefahr, dass die fachliche Ausrichtung sich derart verändern wird, dass nicht ausreichend Personen mit passender Qualifikation zu finden sein werden. Besonders gute Chancen werden laut der BIBB-Studie dann vor allem die Menschen haben, die auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes reagiert und sich im richtigen Bereich qualifiziert haben.

Im tertiären Bereich, also bei Meistern, Technikern und Hochschulabsolventen, werden sowohl Angebot als auch Bedarf weiter ansteigen. Der Bedarf wird ab Ende des zweiten Jahrzehnts, d.h. ab 2020 sehr deutlich anwachsen, da zahlreiche Menschen ihre Berufslaufbahn beenden und in Rente gehen werden.

Und damit, liebe Studentinnen und Studenten, bin ich nun am Ende meines Vortrags angelangt. An dieser Stelle möchte ich Ihnen viel Erfolg bei Ihrem Studium und anschließender Arbeitssuche wünschen. Denn wie Sie gerade hören konnten, stehen die Chancen gut, dass Sie gebraucht werden.

(6961 Zeichen mit Leerzeichen)

Nach URL:

<http://www.spiegel.de/karriere/fachkraeftemangel-firmen-suchen-techniker-und-pfleger-a-1043383.html>

13. Juli 2015

Nach URL:

<http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/178757/fachkraeftemangel>

23.11.2016

Worterklärungen: Name: _____

(Berufs)Laufbahn, die _____

Demografie, die _____

die Nachfrage decken _____

Engpass, der _____

etw. ausweiten _____

etw. ist *quer durch alle*
Bereiche/Themen/ ...
vertreten/zu finden/vorhanden/...

Infrastruktur, die _____

konfrontiert sein mit _____

Nachqualifizierung, die _____

Radiologie, die
/ Radiologe, der _____

tertiär _____

Vakanz, die _____

Namen/Institutionen

IW = Institut für Deutsche Wirtschaft

Sebastian Bußmann (Autor der IW-Studie)

Statistisches Bundesamt

IAB = Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

BIBB = Bundesinstitut für berufliche Bildung