

Schreckgespenst



Immer noch warnen Politiker und Lobbyisten mit erstaunlicher Vehemenz davor, dass Fachkräfte uns bald ausgehen könnten. Doch die Lage ist längst nicht so schlimm wie angekündigt und abgesehen von bestimmten Branchen und Standorten kann derzeit niemand klagen. Aufgrund fortschreitender Digitalisierung könnte künftig in manchen Bereichen die Nachfrage nach spezialisierten Mitarbeitern sogar drastisch sinken. Warum dann diese Panikmache und wessen Interessen dient sie?

Fachkräftemangel

Sogar von offizieller Stelle kam Anfang des Jahres Entwarnung: „Nach Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit gibt es keinen flächendeckenden Fachkräftemangel in Deutschland“, hieß es in der jüngsten „Fachkräfteengpassanalyse“, die halbjährlich durch die BA durchgeführt wird.

Gewiss gebe es Engpässe in einzelnen technischen Berufsfeldern sowie in einigen Gesundheits- und Pflegeberufen. „Festgestellt wird lediglich, dass es in manchen Regionen und Branchen schwieriger ist, gute Arbeitskräfte zu finden, als in anderen“, schrieb dazu das manager magazin im vergangenen März. „Das liegt in der Natur der Sache: Ein IT-Dienstleister im tiefsten Allgäu wird mehr Probleme haben als sein Konkurrent in München, Köln oder Hamburg.“ Doch sei bereits vor Jahrzehnten die Fachkräfteversorgung in bevölkerungsärmeren Regionen schwieriger gewesen und somit nichts Neues. >





ALTE LEIER: Nicht erst seit gestern ist der „drohende“ Mangel an Fachkräften das Thema öffentlicher Diskussionen.

› Dennoch warnen Politik und Lobbyverbände der Wirtschaft weiterhin vor einem „drohenden Fachkräftemangel“ – ob im Zusammenhang mit Bildungsfragen oder demografischen Aspekten. Insbesondere der Weggang der geburtenstarken Jahrgänge der Nachkriegszeit, die sich in die Rente verabschieden, werde von den nachrückenden Generationen nicht ausreichend kompensiert und reiße große Lücken in die erwerbstätige Bevölkerung, was schließlich Deutschlands Wachstum nachhaltig schädige.

KORRIGIERTE PROGNOSEN

Speziell der Mittelstand gerate in Gefahr, seine starke Exportstellung mittel- bis langfristig zu verlieren. Die Wettbewerbsfähigkeit der KMU stehe auf dem Spiel, vor allem sei es zu befürchten, dass sich Innovationen nicht mehr schnell genug entwickeln und bis zur Marktreife führen lassen.

Doch ist dem wirklich so? Inzwischen widerlegen zahlreiche Untersuchungen diese Behauptungen. „Ein allgemeiner Fachkräftemangel in den MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik),

wie er noch vor ein paar Jahren befürchtet wurde, droht eher nicht mehr“, ist in einer Untersuchung des wirtschaftsnahen Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft zu lesen. So habe manch einer seine düsteren Prognosen nach unten korrigieren müssen, wie etwa das Wirtschaftsforschungsunternehmen Prognos, das 2010 in einer Studie für

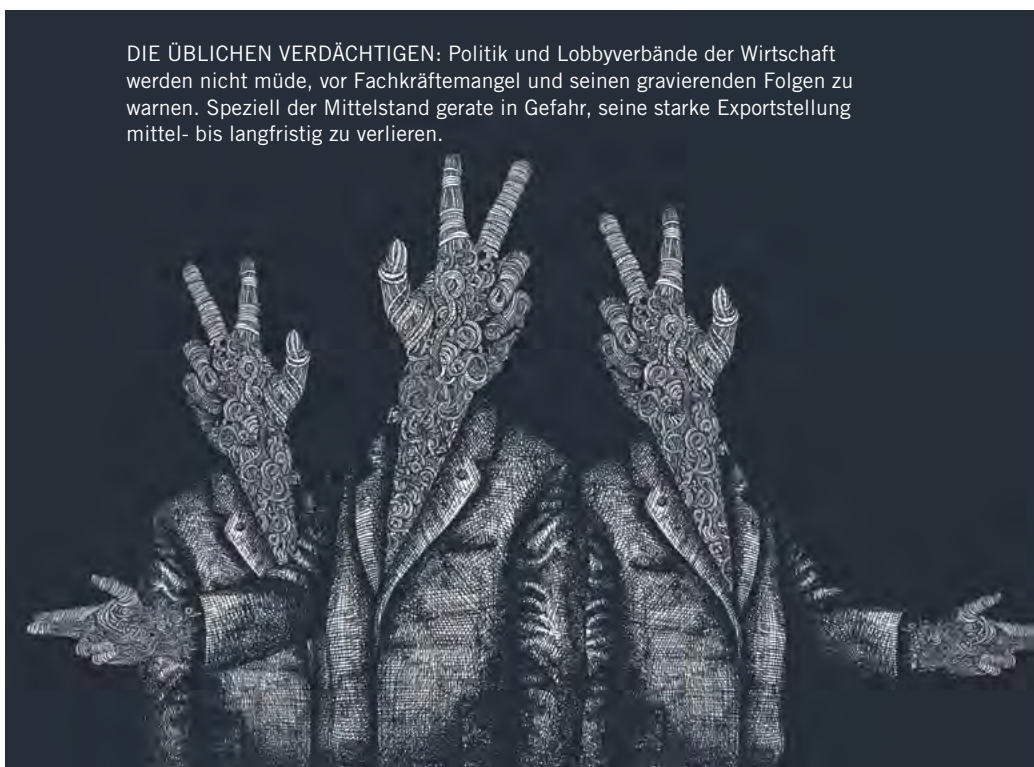
die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft vorhersagte, dass bis 2015 in Deutschland drei Millionen Arbeitskräfte fehlen würden, darunter allein eine Million Hochschulabsolventen. Das Zahlenwerk sei ja bewusst als sich selbst widerlegende Prophezeiung gedacht, gab Spiegel Online die Argumentation von Prognos-Volkswirt Oliver Ehrentraut wieder, der sich so aus der Affäre zog: „Das eigentliche Ziel ist es, einen Fachkräftemangel zu vermeiden, was im Umkehrschluss zwangsläufig bedeutet, dass die im Szenario gezeigten Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt nicht eintreten sollen.“

GEZIELTE PANIKMACHE

Da werde Politik mit Zahlen gemacht, die alles andere als eindeutig sind, lautete das Fazit von Spiegel Online. Richtige Hinweise auf reale Engpässe auf dem Arbeitsmarkt seien laut Experten nicht vorhanden.

Ein Zeichen dafür, dass Fachkräftemangel keinesfalls herrscht, sehen Experten darin, dass deutsche Gehälter nicht signifikant gestiegen sind. „Ein ziemlich untrüglicher Beleg dafür, dass von einer dramatischen Knappheit von Arbeitskraft in Deutschland keine Rede sein kann, dürfte die Gehaltsentwicklung sein“, schrieb die Wirtschaftswoche vor einiger Zeit. „Wenn qualifizierte Arbeitnehmer tatsächlich knapper würden, müssten überdurchschnittliche Gehaltsentwicklungen bei diesen zu beobachten sein.“ ›

DIE ÜBLICHEN VERDÄCHTIGEN: Politik und Lobbyverbände der Wirtschaft werden nicht müde, vor Fachkräftemangel und seinen gravierenden Folgen zu warnen. Speziell der Mittelstand gerate in Gefahr, seine starke Exportstellung mittel- bis langfristig zu verlieren.





ECHTE ENGPÄSSE: Die gibt es in der Tat in bestimmten Regionen und für bestimmte Berufe. Gesucht sind derzeit laut Experten vorrangig Fachleute in technisch-naturwissenschaftlichen Berufen sowie Ärzte und Krankenpfleger.

› Tatsächlich seien jedoch die Reallöhne in den vergangenen Jahren unterhalb der Chefetagen in der Breite bekanntlich so gut wie gar nicht gestiegen.

Die prosoft EDV-Lösungen GmbH & Co. KG, ein Anbieter von Softwarelösungen für Personalmanagement, sieht die Sache ähnlich: „Oft geht das Unterangebot an Fachkräften mit steigenden Gehältern für die entsprechende Berufsgruppe einher. Die Gehaltsentwicklung ist also auch ein Indikator für

den Fachkräftemangel.“ Die Folgen sind angebotsseitige Anpassungsreaktionen, da sich womöglich mehr Menschen für eine Berufsausbildung entscheiden, die ihnen die nachgefragten Qualifikationen vermittelt. „Mangelberufe werden als Investition in die Zukunft verstärkt ergriffen. Das Unterangebot an qualifizierten Fachkräften kann außerdem dazu führen, dass Fachkräfte aus dem Ausland zuwandern“, erörtern die Experten. „Diese Reaktionen verursachen möglicher-

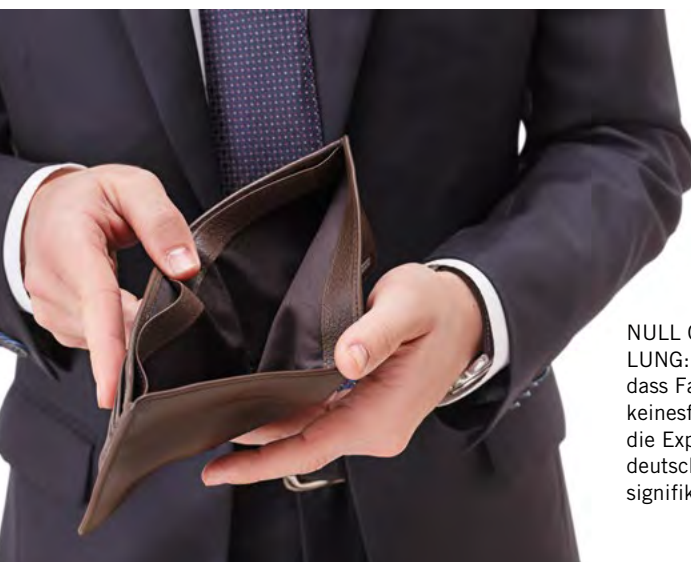
weise sogar einen Überschuss an Fachkräften, eine sogenannte Fachkräfteschwemme. Die Löhne der vormals hart umkämpften Arbeitskräfte sinken dadurch tendenziell.“

Dieser Mechanismus sei schließlich der Grund, weshalb der Begriff des Fachkräftemangels so oft in der Kritik steht. Immerhin könne ein Mangel an qualifizierten Mitarbeitern strategisch kommuniziert werden, mit dem Ziel, dass sich immer mehr Menschen zu Fachkräften ausbilden lassen und das künftige Überangebot zu sinkenden Löhnen führt. Dadurch ließen sich Personalkosten gezielt einsparen.

WENIGER BEWERBER

Und worauf ruht die Wahrnehmung vieler Unternehmen, die Suche nach geeignetem Personal sei bereits jetzt schwieriger geworden? Ist es vielleicht, weil sich nun auf eine ausgeschriebene Stelle statt früher etwa 15 heute nur noch sechs Interessenten bewerben? „Die Bewerber rennen den Firmen nicht mehr die Türen ein wie früher. Das schmerzt“, begründete vor einiger Zeit Martin Gaedt, Geschäftsführer von Younect und Autor des Buchs „Mythos Fachkräftemangel“ in einem Interview – ebenfalls mit der Wirtschafts-

NULL GEHALTSENTWICKLUNG: Ein Zeichen dafür, dass Fachkräftemangel keinesfalls herrscht, sehen die Experten darin, dass deutsche Gehälter nicht signifikant gestiegen sind.



DIE WELT, WIE SIE UNS GEFÄLLT: Der Verdacht besteht, es werde ein Mangel an qualifizierten Mitarbeitern strategisch kommuniziert, damit sich immer mehr Menschen zu Fachkräften ausbilden lassen. Das Überangebot führe dann zu sinkenden Löhnen und zur gezielten Einsparung von Personalkosten.



› woche – das Gejammer von Unternehmen und Verbänden. „Die gönnerhafte Gutsherrenart funktioniert nicht mehr. Die junge Generation ist selbstbewusster geworden. Sie weiß, was sie verlangen kann, sowohl finanziell als auch von der Unternehmenskultur.“ Zudem mache das Internet Gehaltsstrukturen und das Innenleben der Firmen transparenter.

VERZERRTE WAHRNEHMUNG

Ist die Wahrnehmung vieler Unternehmen womöglich auch verzerrt, weil die Anforderungen, die sie an die gesuchten Mitarbeiter stellen, unrealistisch und daher kaum zu erfüllen sind? Jung sollen beispielsweise die Bewerber sein und doch studiert und zudem über eine solide Erfahrung verfügen.

Sie sollen hohen Konkurrenzgeist an den Tag legen und zugleich absolut teamfähig sein. Sehr oft gehe es nicht um harte Fakten, sondern um die Wahrnehmung der Bewerber durch die Personalverantwortlichen, kommentierte die WiWo eine Umfrage der DIS AG unter 250 Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern.

Laut der Untersuchung beklagen sich 35 Prozent von ihnen, dass die Kandidaten nicht logisch denken könnten. Ein Drittel der Personaler beschwerte sich über sprachliche Schwächen der Nachwuchsbetriebswirte. Bei den IT-Fachleuten fehle die Teamfähigkeit. Dies sind alle Defizite, die schließlich nichts mit Fachkenntnissen zu tun haben. Wenn ein großer Teil der Unternehmen also erklärt, man habe nicht alle Stellen für IT-Fachleute bedarfsgerecht besetzen können, dann sei

vor allem das Wort „bedarfsgerecht“ entscheidend. Und wenn die „Qualität der Mitarbeiter“, die letztendlich eingestellt wurden, nicht den Erwartungen entsprach – wie in einer Fußnote in der Umfrage vermerkt wird –, hieße dies nicht, dass die Stellen unbesetzt blieben.

Bereits vor einigen Jahren machte eine Studie des Rudolf-Haufe-Verlags darauf aufmerksam, dass Mittelständler die größten Hürden in Sachen Einstellung von Fachkräften häufig bei den Anwärtern selber sehen. Selbst wenn eine Vielzahl von Bewerbungen auf Stellenausschreibungen eintrifft, kommt es selten zum Vertragsabschluss, lautete das Ergebnis der Umfrage. Drei Viertel der Bewerber bringen nicht die erwünschte Kompetenz mit. Fast zwei Drittel erfüllen noch nicht einmal die formalen Anforderungen. Und bei



„Unternehmen, die für die Ausbildung und die Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter Geld ausgeben, investieren in ihre Zukunft und müssen nicht fürchten, dass ihnen die Fachkräfte ausgehen.“

RANIA KÖHLER, Online Marketing Manager
bei der Printing for Business GmbH

› 57 Prozent derjenigen, die sich um eine Fachkräfteposition bewerben, scheiterte das Engagement an zu hohen Gehaltserwartungen. Fehlende Bereitschaft, den Wohnort zu wechseln (38 Prozent), nicht vorhandene Bereitschaft, sich auf das Unternehmen einzulassen (36 Prozent), oder mangelnde soziale Kompetenz (35 Prozent) nannten die Unternehmen als weitere, gewichtige Gründe, warum sie Bewerbern eine Absage erteilen müssen.

Doch lasse sich laut der Studienverfasser ein Teil der Verantwortung auf das Konto der Unternehmen selbst schreiben. Kleine und mittlere Unternehmen seien vor allem aufgrund ihrer Unternehmensgröße und -struktur im Nachteil. Dies stellten 75 Prozent fest. Auch glaubten 55 Prozent der Befragten, für Fachkräfte nicht attraktiv zu sein, weil sie keine differenzierten Karrierepfade anbieten können. Die fehlende internationale Ausrichtung (40 Prozent), eine am Tarifvertrag orientierte Vergütung (43 Prozent) und Fragen des Images oder des Bekanntheitsgrads (14 Prozent und 35 Prozent) wurden auch angege-

ben. Der Standortfaktor spiele ebenfalls eine Rolle. So seien 49 Prozent der Unternehmen in einer ländlichen Region angesiedelt und damit nach eigener Einschätzung im Wettbewerb um Fachkräfte benachteiligt.

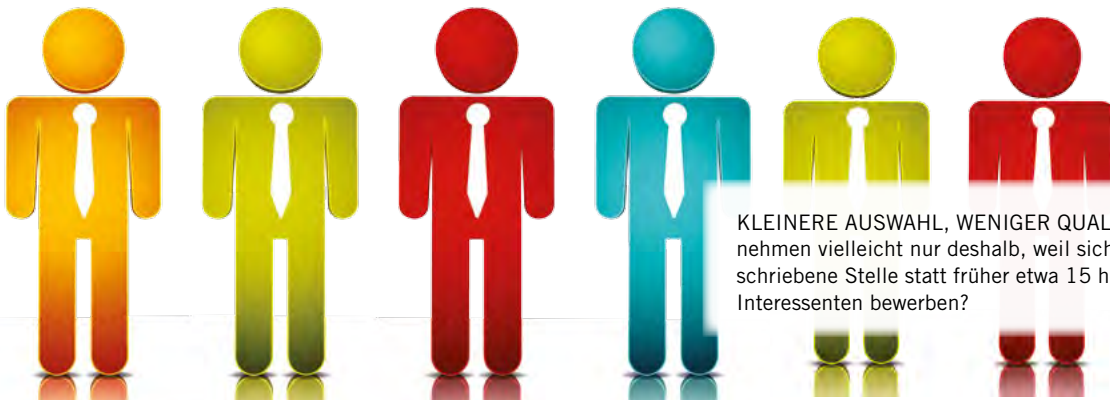
NEUE PARAMETER

Wie anfangs erwähnt sind in bestimmten Regionen und für bestimmte Berufe in der Tat Personalengpässe zu verzeichnen. So gebe es laut Experten offene Stellen vor allem in Ballungszentren wie dem Münchener Raum. Gesucht werden in erster Linie Fachleute in technisch-naturwissenschaftlichen Berufen sowie Ärzte und Krankenpfleger. Eine gewisse Anspannung lasse sich darüber hinaus auch im Maschinenbau und der Elektronik spüren.

Und auch in der IT-Branche sollen laut dem Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (Bitkom) 70 Prozent der ITK-Unternehmen – immerhin sieben von zehn – angegeben haben, derzeit einen Mangel an IT-Spezialisten feststellen zu können. Die aktuell in Deutsch-

land 51.000 unbesetzten Stellen seien vorrangig bei den Anbietern von Software und IT-Dienstleistungen zu finden. „Wir brauchen Digital-Experten, vom Softwareentwickler über den IT-Sicherheitsspezialisten bis zum IT-Berater, um die digitale Transformation in Deutschland erfolgreich gestalten zu können“, sagte Bitkom-Hauptgeschäftsführer Dr. Bernhard Rohleder im vergangenen November.

Doch gerade der digitale Wandel könnte die Situation völlig verändern. „Alleine schon die Digitalisierung wird die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts in einer Weise verändern, die heute bestenfalls ansatzweise erkennbar ist. An immer mehr Stellen werden Maschinen und Automaten menschliche Arbeitskraft ersetzen“, war in einem Gastbeitrag auf der Website von Zeit Online zu lesen. „Selbstfahrende, selbstfliegende, selbststeuernde, rund um die Uhr einsatzbereite, nahezu fehlerfreie, hoch vernetzte, mit künstlicher Intelligenz ausgestattete Systeme werden an die Stelle von Menschen treten.“ Das alleine werde die Nachfrage nach Fachkräften deutlich verringern.



KLEINERE AUSWAHL, WENIGER QUAL: Jammern Unternehmen vielleicht nur deshalb, weil sich nun auf eine ausgeschriebene Stelle statt früher etwa 15 heute nur noch sechs Interessenten bewerben?

Sollte allerdings künftig die Anzahl der zur Verfügung stehenden Fachkräfte doch schrumpfen und sollte ein akuter Mangel an qualifizierten Mitarbeitern tatsächlich eintreten, kann noch gehandelt werden. So sagt der zweite Forschungsbericht „Arbeitsmarkt 2020“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), der eine positivere Arbeitsmarktentwicklung als noch 2012 konstatiert, voraus: „Fachkräftelücken werden bis zum Jahr 2030 insbesondere bei den Gesundheitsberufen, Managern und leitenden Angestellten, Ingenieuren und Naturwissenschaftlern erwartet.“ Hinsichtlich der Fachkräftesicherung seien bei Frauen sowie Menschen mit Migrationshintergrund große Potenziale vorhanden.

Doch es gilt, nicht nur auf qualifizierte Einwanderung zu setzen, sondern auch das Potenzial hierzulande zu erschließen. „Unternehmen, die für Ausbildung sowie für die Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter Geld ausgeben, investieren in ihre Zukunft und müssen nicht fürchten, dass ihnen Fachkräfte ausgehen“, meint Rania Köhler, Online Marketing Manager bei der Printing for Business

GmbH. „Dadurch, dass sie Maßnahmen einsetzen, die sowohl die Kompetenz als auch die Leistungsfähigkeit ihrer Angestellten erhöhen, versetzen sie sich in die Lage, die von der Wirtschaft benötigten Innovationen zustande zu bringen.“

VORSORGEN STATT HEILEN

Wollen sie auf der sicheren Seite stehen, tun mittelständische Unternehmen zweifellos gut daran, anhand durchdachter Maßnahmen selbst für sachkundiges Personal zu sorgen. So sollten sie es zunächst nicht versäumen, neue Mitarbeiter im Rahmen des „Trainings on the job“ für die anstehenden Aufgaben zu qualifizieren. Im Rahmen der anfangs zitierten Haufe-Studie gaben damals 59 Prozent der Befragten an, sie würden dies bereits tun – die Zahl sollte sich inzwischen erhöht haben. Zusätzliche Kurse für Mitarbeiter mit einer formal geringeren Ausbildungsqualität sind ebenfalls zu empfehlen wie auch solche für sogenannte High Potentials zur Vorbereitung zukünftiger Führungs-

aufgaben. Und schließlich gilt es, das Thema „lebenslanges Lernen“ nicht zu vernachlässigen und entsprechende Weiterbildungsangebote für ältere Mitarbeiter anzubieten.

Die Vielfalt zeigt, dass die Chance, aus vorhandenem Personal Fachkräfte zu qualifizieren, als solche erkannt wird – dies auch, wenn die Differenzierung der Angebote an einzelne Zielgruppen in vielen Unternehmen noch nicht ausreichend verankert zu sein scheint. Bei der Weiterbildung verlassen sich die Unternehmen vorrangig auf ihre eigene Kompetenz im Rahmen von internen Seminaren. Externe Veranstaltungen werden auch belegt, zusätzliche Weiterbildungsangebote werden in deutlich geringerem Umfang genutzt. Dazu zählt beispielsweise die Ermunterung der Mitarbeiter, zusätzliche Abschlüsse bei Seminaranbietern zu erwerben, oder die Bereitschaft, nebenberufliche Ausbildungsgänge zu unterstützen.

Alles in allem sieht die Zukunft also gar nicht so schlecht aus. Gewiss: Den Fachkräftemangel ohne weiteres als ein Ammenmärchen zu betrachten, wäre wohl übertrieben. Bestimmte Branchen und Standorte sind bereits davon betroffen. Doch ein flächendeckender Expertenmangel, dem die gesamte deutsche Wirtschaft und ihre Innovationsfähigkeit zum Opfer fallen würden, lässt sich bislang nicht feststellen. Zu erkennen dagegen ist das Ziel einiger Wirtschaftsverbände, aus eigenem Interesse die Lage dramatischer darzustellen als sie tatsächlich ist. Bange machen gilt also nicht, ausruhen aber auch auf keinen Fall – schließlich gehen Unternehmen, die selbst für qualifizierten Nachwuchs sorgen, auf Nummer sicher.

Graziella Mimic ■