

Die Fachkräftediskussion vor dem Hintergrund linearen Wachstums

Von Christian Tripp

Über lange Zeit hinweg prägte die hohe Arbeitslosigkeit die Diskussion um den Zustand des deutschen Arbeitsmarktes. In den vergangenen Jahren hat sich der Schwerpunkt dieser Debatte deutlich verschoben: Unter dem Stichwort „Fachkräftemangel“ wird zunehmend das Fehlen von qualifizierten Arbeitskräften beklagt, die unverzichtbar seien für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Teils wird dabei weniger über das Ausmaß eines möglichen Fachkräftemangels diskutiert, sondern dessen Existenz bereits als gegeben angenommen und zum Ausgangspunkt für die Debatte gemacht. Diese konzentriert sich dann hauptsächlich darauf, wie der Entwicklung entgegengetreten werden könne. Da als Hauptverursacher für den Mangel an Fachkräften der demografische Wandel gilt, der sich politisch kaum beeinflussen lässt, wird vor allem über kompensierende Strategien diskutiert. Zum einen kann jedoch zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht von einem flächendeckenden, branchenübergreifenden Fachkräftemangel gesprochen werden. Zum anderen basieren auch solche Berechnungen, die nicht auf die aktuelle Situation abstellen, sondern die bereits die zukünftige Lage im Blick haben, auf unsicheren Annahmen. Diese beziehen sich nämlich nicht nur auf die vergleichsweise zuverlässig vorhersagbare demografische Entwicklung, die die „Angebotsseite“ an Fachkräften beeinflusst, sondern auch auf Vermutungen zur „Nachfrageseite“, die insbesondere mit der zukünftigen wirtschaftlichen Dynamik zusammenhängen.

1 Die Diskussion um den Fachkräftemangel

In der jüngeren Vergangenheit wurde sehr stark über einen bereits vorhandenen oder in naher Zukunft drohenden „Fachkräftemangel“ diskutiert. Insbesondere Unternehmensvertreter wiesen darauf hin, dass dieser zu einer Schwächung der Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen führen und das deutsche Wirtschaftswachstum schmälern könnte.¹ Auch Befragungen der Unternehmen selbst zeigten in den vergangenen Jahren regelmäßig, dass viele Betriebe erhebliche Bedenken haben, ob sie ihre offenen Stellen künftig noch besetzen können. Aktuell gehen laut einer Studie des Bundesarbeitsministeriums 60% der befragten Unternehmen von einer Verschärfung der Fachkräftengpässe aus.² Als Reaktion hierauf hat die Bundesregierung 2011 eine Fachkräftestrategie aufgelegt. Das größte Fachkräftepotential sieht sie dabei bei Älteren und Frauen im erwerbsfähigen Alter, darüber hinaus müssten ausländische Fachkräfte angeworben werden, um Lücken zu schließen.³ Auch viele

Bundesländer haben mittlerweile eigenständige Fachkräftestrategien entwickelt.

1.1 Fachkräftemangel heute...

Bemerkenswert ist, dass in der öffentlichen Debatte teils nicht zwischen der aktuellen Situation und der mittel- bis langfristigen Entwicklung unterschieden wird. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn das Augenmerk nicht mehr auf der Analyse des Ist-Zustandes liegt, sondern bereits über mögliche Lösungsansätze diskutiert wird. Da ein Fachkräftemangel hier pauschal als gegeben unterstellt wird, findet auch keine Auseinandersetzung mehr darüber statt, ob dieser überhaupt vorliegt.⁴ Das DIW hingegen kam schon 2010 zu dem Ergebnis, dass derzeit kein flächendeckender Fachkräftemangel herrsche und ein solcher im Moment auch nicht absehbar sei. Vielmehr sprächen Indikatoren wie das Lohnniveau oder das Verhältnis von Arbeitslosen und gemeldeten offenen Stellen – auch bei den höher qualifizierten Beschäftigten – für ein insgesamt ausgeglichenes Verhältnis von Arbeitsangebot und -nachfrage.⁵

Tatsächlich ist oftmals unklar, auf welcher Basis etwa das Urteil der befragten Betriebe beruht, wonach ihnen Fachkräfte fehlen oder fehlen werden. Unstrittig ist, dass viele Unternehmen ihre Mitarbeiter in der Vergangenheit aus einem Überangebot an Bewerbern aussuchen konnten. Hat sich die Situation nun hin zu einem insgesamt ausgeglichenen Arbeitsmarkt verschoben, ist aus der Arbeitgeberperspektive heraus betrachtet tatsächlich eine relative Verschlechterung eingetreten. Hinzu kommt in vielen Branchen eine immer stärkere Spezialisierung der Berufe, die die Zahl der optimal auf eine spezifische Stelle passenden Bewerber reduziert beziehungsweise die Einarbeitungszeit erhöht. Insoweit mag es durchaus einen „gefühlten“, allgemeinen Fachkräftemangel geben, der sich jedoch nicht mit objektiven Indikatoren belegen lässt.

Einen echten Mangel gibt es derzeit in einzelnen Berufsgruppen wie etwa in der Gesundheitsbranche oder aber in bestimmten Regionen, hier insbesondere in ländlichen Gebieten mit schlechterer Infrastruktur.⁶ Diesem Fachkräftemangel liegt dann jedoch nicht die demografische Entwicklung zugrunde, sondern oftmals eine bewusste Entscheidung der potentiellen Arbeitskräfte, denen ein bestimmter Beruf oder auch eine bestimmte Region als nicht attraktiv genug erscheint. Dementsprechend fehlt es gerade in den Pflegeberufen an entsprechenden Bewerbern bzw. leiden vor allem kleinere Betriebe auf dem Land am meisten unter fehlenden Fachkräften.

1.2 ...und morgen

Mit welcher Entwicklung aber muss mittel- und langfristig gerechnet werden? Laut ihres Fachkräftekonzeptes rechnet die Bundesregierung damit, dass die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter in den nächsten 15 Jahren um bis zu 6,5 Millionen schrumpfen wird und bezeichnet daher den Fachkräftemangel als „die Herausforderung der nächsten Jahre“ [Hervorhebung im Original]. Tatsächlich ist in den kommenden Jahren ein demografiebedingter Rückgang des Erwerbspersonenpotentials zu erwarten: Insbesondere innerhalb der nächsten zehn Jahren geht die so genannte Babyboomer-Generation in Rente, also die Generation derjenigen, die zu Zeiten steigender Geburtenraten nach dem Zweiten Weltkrieg geboren worden sind. In Deutschland begann dieser „Babyboom“ etwa zur Mitte der 1950er Jahre und hielt für rund zehn Jahre an. Wenn diese geburtenstarken Jahrgänge in den kommenden zehn Jahren in großer Zahl in den Ruhestand eintreten, kommt keine ähnlich starke

Generation junger Arbeitskräfte nach, die dies zahlenmäßig ausgleichen könnten.⁷ Dies gilt in besonderem Maße für jene Branchen, die einen überdurchschnittlich hohen Anteil an älteren Beschäftigten aufweisen, auch hier sind das beispielsweise das Gesundheits- und Sozialwesen aber auch das verarbeitende Gewerbe.⁸

Und auch längerfristig gesehen, so zeigt es die 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes, ist die Entwicklung negativ: Seit 2003 sinkt die Bevölkerungszahl in Deutschland, trotz einer unterstellten jährlichen Zuwanderung von 200.000 Personen würde diese bis 2060 von derzeit noch rund 82 Millionen auf dann 70 Millionen zurückgehen.⁹ Gleichzeitig ändert sich der Altersaufbau – der Anteil der jungen Menschen nimmt ab, der der älteren steigt. Die Zahl der für die Fachkräftediskussion relevanten Gruppe der 20- bis unter 65-Jährigen geht demnach besonders stark zurück, nämlich von derzeit knapp 50 Millionen auf rund 43 Millionen im Jahr 2030 und 36 Millionen im Jahr 2060.¹⁰

2 Relativierung des künftigen Fachkräftemangels

Wie groß der Fachkräftemangel allerdings tatsächlich ausfallen wird, hängt von mehreren Faktoren ab, die sich sowohl auf das künftige „Angebot“ von als auch auf die künftige „Nachfrage“ nach Fachkräften auswirken.

2.1 Das Fachkräfteangebot

Das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften wird natürlich durch die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter (sog. „Erwerbspersonenpotential“) begrenzt. Insoweit sind die dargestellten demografischen Vorausberechnungen für die Diskussion in der Tat von großer Bedeutung. Es sind hauptsächlich diese eindrucksvollen Zahlen, die die Befürchtung nähren, dass dem Markt künftig nicht genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen, um den Bedarf der Unternehmen zu decken.

Zu bedenken ist bei dieser Zahl allerdings erstens, dass es sich hierbei lediglich um Projektionen handelt und dass diese – wie jedwede Vorausberechnung – auf bestimmten Annahmen basieren, die nicht in dieser Form eintreten müssen. Dabei steigt naturgemäß die Unsicherheit je weiter die Projektionen in die Zukunft reichen. Zumindest kurz- und mittelfristige Vorausberechnungen zur Demografie können allerdings als recht zuverlässig gelten, da bei den Geburten- und Sterberaten keine raschen und grundlegenden Änderungen wahrscheinlich sind. Zudem

würden steigende Geburtenraten erst mit entsprechend großer Verzögerung das Erwerbspersonenpotential zusätzlich erhöhen. Unter der Bedingung, dass keine politischen Umwälzungen oder katastrophalen Ereignisse eintreten, ist eine Fortschreibung der aktuellen Bevölkerungszusammensetzung vergleichsweise genau möglich. Gleichwohl sind besonders langfristige Vorausberechnungen, die über ein halbes Jahrhundert oder noch länger reichen, mit erheblichen Unsicherheiten behaftet. Dem tragen die statistischen Ämter zwar durch verschiedene Varianten (insbesondere bei der Zuwanderung) Rechnung, doch auch die Geburten- oder Sterberaten können sich über einen so langen Zeitraum hinweg stark ändern. Insoweit sind Berechnungen, wie viele Erwerbspersonen im Jahre 2060 in Deutschland leben werden, mit gewisser Vorsicht zu genießen.

Entscheidend ist allerdings zweitens, dass die Erwerbspersonenzahl lediglich den äußeren Rahmen vorgibt.¹¹ Doch natürlich ist nicht jeder Mensch im erwerbsfähigen Alter auch tatsächlich erwerbstätig und auch von allen die erwerbstätig sind, ist nicht jeder eine Fachkraft – weder heute, noch in Zukunft. So liegt der Anteil der (größtenteils abhängig beschäftigten) Erwerbstätigen an der Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter bei derzeit knapp 73%.¹² Und von allen abhängig Beschäftigten wiederum haben 82,3% einen beruflichen Bildungsabschluss.¹³ Überschlägig gerechnet bedeutet dies also, dass derzeit maximal sechs von zehn Personen im erwerbsfähigen Alter tatsächlich als Fachkraft arbeiten. Dies ist freilich nur ein grober Anhaltspunkt, er kann aber verdeutlichen, weshalb der in der Debatte angeführte plakative Rückgang der Erwerbspersonenzahl und die implizite Gleichsetzung mit einem ebenso sinkenden Fachkräftepotential nur begrenzt aussagekräftig ist. Viel wichtiger ist, wie viele Menschen innerhalb dieser sinkenden Grundgesamtheit tatsächlich als Fachkraft tätig sind. Und hier bestehen auch bei rückläufiger Erwerbspersonenzahl ganz erhebliche Handlungsspielräume, etwa indem mehr Menschen entsprechend (nach)qualifiziert werden, die Erwerbsbeteiligung von durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhöht wird oder sich generell das Erwerbsverhalten ändert.

Zu berücksichtigen ist darüber hinaus, dass alleine die Tatsache, dass eine Person über einen Bildungsabschluss verfügt, noch nicht bedeutet, dass es sich dabei auch um eine gesuchte Qualifikation handelt. Von zentraler Bedeutung ist daher, dass es in den einzelnen Berufszweigen ein möglichst geringes ‚Mismatch‘ gibt zwischen dem Fachkräfteangebot und der Fachkräftenachfrage.

2.2 Die Fachkräftenachfrage

Die Nachfrageseite setzt sich zusammen aus der gedeckten und der ungedeckten Fachkräftenachfrage. Die ungedeckte Nachfrage wiederum ergibt sich erstens aus dem *Ersatzbedarf*, also aus der Notwendigkeit, Fachkräfte zu ersetzen, die demografiebedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Zweitens resultiert die ungedeckte Nachfrage aus einem *Ergänzungsbedarf nach zusätzlichen Fachkräften*, der sich aus Veränderungen der Wirtschaftsstruktur vor allem aus der konjunkturellen Entwicklung ergibt.¹⁴ Um die langfristige Nachfrage abschätzen zu können, müssen Projektionen daher gewisse Annahmen zur Entwicklung des künftigen Wachstums unterstellen.

Die Prognos AG beispielsweise, deren Projektionen auch Basis für viele Fachkräftemonitore sind, legt im Rahmen einer Studie zur Zukunft der Arbeitslandschaft in Deutschland ein durchschnittliches Wachstum von einem Prozent bis 2030 zugrunde. Dabei habe man „eine vergleichsweise konservative Prognose angelegt, die [...] deutlich unter den Erfahrungen der letzten Jahrzehnte liegt“.¹⁵ Diese Rechengrundlage ist insoweit bemerkenswert, als dass auch Prognos den linearen Wachstumstrend in Deutschland offenbar bislang nicht berücksichtigt. Aufgrund dieses linearen Trends verbietet es sich jedoch beim Vergleich mit den „Erfahrungen der letzten Jahrzehnte“ auf die relativen Zuwächse in Gestalt der Wachstumsraten abzustellen: Das für moderne Volkswirtschaften typischerweise ‚nur‘ lineare Wachstum führt zu langfristig rückläufigen Wachstumsraten. Dieser Rückgang ist jedoch nicht als Abweichung von den bisherigen Erfahrungen zu sehen, sondern entspricht vielmehr genau der seit rund 60 Jahren zu beobachtenden Entwicklung.¹⁶ Insoweit geht Prognos zumindest implizit zwar einerseits fälschlich von einer typischerweise exponentiellen Entwicklung aus. Andererseits aber nährt es sich durch seine als konservativ bezeichnete Annahme derjenigen Wachstumsrate an, die bei einfacher Fortschreibung des bisherigen linearen Trends erwartet werden kann. Diese beträgt zwischen 2020 und 2030 rund 1,0 bis 1,1 %.¹⁷

Damit zeigt sich an diesem Beispiel einmal mehr, dass der langfristig zu beobachtende Rückgang der Wachstumsraten in der Regel nicht dazu führt, die Grundannahme eines exponentiellen Wachstums zu revidieren, wohl aber zu allgemein zurückhaltenderen langfristigen Wachstumserwartungen. Was die Variable „Wirtschaftswachstum“ anbelangt, erscheinen daher Fachkräfteprojektionen mit konservativen Annahmen zunächst durchaus realistisch.

Allerdings ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass die Bevölkerungszahlen künftig sinken werden. In vielen Projektionen ist die demografische Entwicklung auch bereits einkalkuliert und auch ein wesentlicher Grund für die zurückhaltenderen Wachstumserwartungen bzw. für die Annahme von langfristig sinkenden Wachstumsraten.¹⁸ Bei einem linearen Wachstum sind die Raten aber bereits aus sich selbst heraus und damit unabhängig von exogenen Faktoren in der Tendenz rückläufig. Die demografische Entwicklung wäre damit ein zusätzlicher Bestimmungsfaktor für langfristig noch stärker sinkende Wachstumsraten. Fraglich ist daher, ob das künftige Wachstum trotz allem noch überschätzt wird. Sollte dies der Fall sein, würde der bisherige lineare Trend noch unterschritten werden und würden „konservative“ Schätzungen wie die von Prognosen das Wachstum bremsenden Bevölkerungsrückgang nicht ausreichend berücksichtigen.

Schließlich kann auch nicht mit Sicherheit vorausgesagt werden, welchen Einfluss der weitere technische Fortschritt auf die Nachfrage nach Arbeit haben wird. Sollte es aufgrund dessen zu einer noch stärkeren Automatisierung und damit zu einer Abnahme des Bedarfs nach Arbeitskräften kommen, könnte es trotz des geringeren Erwerbspersonenpotentials zu einer steigenden Zahl an (insbesondere geringqualifizierten) Arbeitslosen kommen.

3 Fazit

Die Diskussion um einen künftigen Fachkräftemangel ist sehr stark von dem Blick auf die eindrucksvollen demografischen Veränderungen geprägt. Doch auch wenn die Bevölkerung schrumpft und zugleich älter wird, existie-

ren noch erhebliche, bislang nicht ausgereizte Fachkräftepotentiale. Die diversen Fachkräftestrategien des Bundes und der Länder sind daher auch durchaus sinnvoll, soweit sie im Kern darauf abzielen, das Arbeitskräfteangebot und -nachfrage besser zusammenzubringen. Wirken sie in diesem Sinne als „Anti-Mismatch-Strategien“, können sie einerseits dem Bedarf der Unternehmen nach dem „Produktivfaktor Arbeit“ entgegen kommen und so deren Wettbewerbsfähigkeit stärken. Andererseits können sie helfen zu verhindern, dass Menschen aufgrund nicht vorhandener beziehungsweise unpassender Qualifikationen arbeitslos werden oder bleiben. Das allerdings gilt nur dann, wenn primär angestrebt wird, heimische Arbeitskräfte als Fachkräfte zu gewinnen – mit dem entsprechenden Aufwand sowohl bei der Vermittlung und ggf. (Nach-)Qualifizierung als auch bei der arbeitsplatzspezifischen Einarbeitung durch die Unternehmen.

Die Prognosen zur Nachfrageseite wiederum sind mit erheblichen Unsicherheiten behaftet, dies betrifft insbesondere die Annahmen zur künftigen wirtschaftlichen Entwicklung. Hierbei werden zwar mittlerweile vergleichsweise niedrige Wachstumsraten unterstellt, die in etwa jener Höhe entsprechen, die bei einer Fortsetzung des bisherigen linearen Trends erwartbar ist. Da diese zurückhaltenderen Erwartungen jedoch bereits mit wachstumshemmenden Faktoren wie der demografischen Entwicklung begründet werden, ist fraglich, ob nicht sogar diese Annahmen noch zu optimistisch sind. In der Summe betrachtet spricht daher einiges dafür, dass es ohne entsprechende Gegenmaßnahmen zwar künftig zu einem Fachkräftemangel kommen wird, dieser aber deutlich weniger gravierend ausfällt als vielfach angenommen.

Anmerkungen

- 1 Vgl. etwa Neuerer (2010).
- 2 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2014).
- 3 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011), S. 4.
- 4 Vgl. etwa Buscher/Harendt/Smigiel (2012); Essliner (2011), S. 18.
- 5 Vgl. Brenke (2010).
- 6 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2013a).
- 7 Vgl. Statistisches Bundesamt (2009), S. 18.
- 8 Bundesagentur für Arbeit (2013b), S. 17.
- 9 Vgl. Statistisches Bundesamt (2009), S. 12.
- 10 Vgl. Statistisches Bundesamt (2009), S. 17.
- 11 Auch dies ist nicht uneingeschränkt zutreffend, denn die Erwerbspersonenzahl ist davon abhängig, welche Altersgruppe als „im erwerbsfähigen Alter“ befindlich definiert wird. So gelten nach wie vor gemeinhin Menschen im Alter von 20 bis 65 Jahren als Personen im erwerbsfähigen Alter. Angesichts des bereits steigenden gesetzlichen Renteneintrittsalters, das bis 2029 auf 67 Jahren angehoben werden wird, erscheint diese Definition überholt. Eine Einbeziehung auch der bis 67jährigen würde das Erwerbspersonenpotential nach Berechnungen des Statistisches Bundesamtes um 1 bis 2 Millionen vergrößern (Statistisches Bundesamt (2009), S. 18.
- 12 Eurostat-Datenabfrage.
- 13 Statistisches Bundesamt (2013).
- 14 Vgl. etwa Industrie- und Handelskammern Bayern.
- 15 Prognos AG (2011), S. 110; von ebenfalls einem langfristigen Wachstum von 1% jährlich gehen etwa auch Maier u.a. (2014), S. 3 aus.
- 16 Vgl. IWS-Kernaussage.
- 17 eigene Berechnungen.
- 18 Vgl. etwa Brunow u.a. (2012), S. 8.

Quellen

- Brenke, Karl: Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht, in: DIW-Wochenbericht, Nr. 46, 2010, S. 2-16.
- Brunow, Stephan / Garloff, Alfred / Wapler, Rüdiger / Zika, Gerd: Wie wird sich der Arbeitsmarkt langfristig entwickeln?, in: IAB-Stellungnahme, Nr. 1, 2012.
- Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Fachkräfteengpassanalyse Dezember 2013, 2013a.
- Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Ältere am Arbeitsmarkt, 2013b.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Fachkräftesicherung. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung, 2011, URL: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/fachkraeftesicherung-ziele-massnahmen.pdf?__blob=publicationFile
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Studie über die Gewinnung und Bindung von Fachkräften, URL: http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Meldungen/2014_04_04_inqa_studie.html?nn=50146
- Buscher, Herbert S. / Harendt, Christoph / Smigiel, Alexandra: Fachkräftemangel – was ist dran?, in: Wirtschaft im Wandel, Nr. 11, 2012.
- Essliner, Detlef: Ängstliche Suche nach Fachkräften, in: Süddeutsche Zeitung v. 24.06.2011, S. 18.
- Industrie- und Handelskammern Bayern: IHK-Fachkräftemonitor, URL: <http://www.ihk-fachkraefte-monitor-bayern.de>
- Maier, Tobias / Zika, Gerd / Wolter, Marc Ingo / Kalinowski, Michael / Helmrich, Robert: Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung, in: BiBB-Report, Nr. 23, 2014.
- Neuerer, Dietmar: „Fachkräftemangel gefährdet Wachstumspotenziale“, in: Handelsblatt v. 4.8.2010, URL: <http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/dihk-experte-dercks-fachkraeftemangel-gefaehrdet-wachstumspotenziale/3507220.html>
- Prognos AG: Arbeitslandschaft 2030, 2011.
- Statistisches Bundesamt: Bevölkerung Deutschlands bis 2060. Begleitheft zur Pressekonferenz am 18. November 2009, Wiesbaden 2009.
- Statistisches Bundesamt: Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland, Fachserie 1 Reihe 4.1.1., Wiesbaden 2013.