

Fachkräftemangel

Globalisierung und wissenschaftlich-technischer Fortschritt sind Entwicklungen, die dazu führen, dass Einfacharbeitsplätze durch neue Arbeitsplätze mit hohem Anforderungsniveau ersetzt werden (vgl. Backes-Gellner & Schmidtke 2002, S. 106). Beschäftigte in Unternehmen üben immer anspruchsvollere Tätigkeiten aus, was zu einem erhöhten Bedarf an Fachkräften führt. Als Fachkräfte werden

- Arbeitskräfte mit einem Fach- oder Hochschulabschluss,
- Arbeiter/innen mit einer betrieblichen Berufsausbildung (Facharbeiter/innen) und
- Angestellte mit einer betrieblichen Berufsausbildung (qualifizierte Angestellte)

bezeichnet.

Eine allgemeingültige, einheitliche Definition des Terminus Fachkräftemangel gibt es bisher nicht. Festgehalten werden kann jedoch, dass der Begriff ein Ungleichgewicht zwischen dem Fachkräfteangebot und der Fachkräftenachfrage beschreibt, welches durch einen starken relativen Anstieg der Nachfrage nach Arbeitskräften mit einem bestimmten Qualifikationsniveau entsteht (vgl. SVR 2007, S. 354). Das Ungleichgewicht kann eine kurzfristige Begleiterscheinung in Zeiten konjunkturellen Aufschwungs in der Wirtschaft bzw. einer bestimmten Wirtschaftsbranche sein oder auch mittel- und langfristig anhalten, weil z. B. ein geändertes Bildungsverhalten aufgrund sinkender Bildungserträge oder der Eintritt zahlenmäßig schwächerer Kohorten in das Erwerbsleben angeführt werden.

Ein ausreichendes Fachkräfteangebot ist für die Unternehmen insofern von hoher Bedeutung, als dass ein Fachkräftemangel einer Produktionsausdehnung entgegensteht. Somit ergibt sich besonders

bei einer Verknappung von Arbeitskräften in Zeiten konjunkturellen Aufschwungs eine frühzeitige Erhöhung der Löhne und Gehälter. Aber auch ein mittel- und langfristiger Fachkräftemangel bewirkt einen Aufwärtssdruck der Löhne und Gehälter. Der Mangel an Fachkräften hat jedoch ebenso eine wichtige steuernde Funktion, da im Konkurrenzkampf der Unternehmen um diese Arbeitskräfte Erwerbstätige „aus weniger produktiven Verwendungen oder der Nichterwerbstätigkeit umgelenkt und mittel- bis langfristig aufgrund der höheren Bildungsrendite vermehrt Arbeitskräfte ausgebildet werden oder Jugendliche ein entsprechendes Studium aufnehmen“ (SVR 2007, S. 354).

Liegen ein vollständiger Wettbewerb und vor allem flexible Löhne vor, so wird das hier beschriebene Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage, i. d. R. nach einiger Zeit von selbst wieder ausgleichen.

Dies gilt jedoch nicht für einen Mangel an Fachkräften, der auf branchenspezifischen Anforderungen beruht, die weder Teil einer Ausbildung sind, noch als entsprechende Zusatzqualifikation angeboten werden. Betroffen hiervon ist beispielsweise der Markt der erneuerbaren Energien, der in kürzester Zeit expandierte, ohne dass eine angemessene Anpassung des Bildungssektors konnte. In diesen Fällen müssen Bildungsmaßnahmen entwickelt werden, die zunächst kurzfristig einem solchen Fachkräftemangel entgegen wirken und schließlich mittel- bis langfristig zu seiner Beseitigung beitragen.

Yvonne Hanekamp

Literatur

- Backes-Gellner, U. & Schmidtke, C. (2002). Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. In L. Bellmann & A. Kölling (Hrsg.), *Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf* (S. 101-127). Nürnberg.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) (2007). *Das Erreichte nicht vorspielen. Jahresgutachten 2007/2008*. Wiesbaden.