

Arbeitskräftemangel bei Fachkräften? Eine Klärung arbeitsmarkt- relevanter Begrifflichkeiten

PETER BOTT, ROBERT HELMRICH, GERD ZIKA

► Die in der Überschrift angerissene Frage weist auf eine gängige terminologische Ungenauigkeit hin, die häufig zu Missverständnissen bei der Interpretation empirischer Befunde führt. So wird vielfach der drohende Fachkräftemangel mit einem demografisch bedingten Arbeitskräftemangel vermischt. Es scheint daher dringend notwendig, zunächst die verwendeten Begriffe sauber zu definieren und abzugrenzen, um anschließend die auf dem Arbeitsmarkt tatsächlich auftretenden Mangelsituationen sichtbar werden zu lassen.

Begriffsklärungen

Zu den *Erwerbstätigen* zählen alle Personen, die als Arbeitnehmer/-innen (Arbeiter/-innen, Angestellte, Beamtinnen und Beamte, geringfügig Beschäftigte, Soldatinnen und Soldaten) oder als Selbstständige beziehungsweise als mithelfende Familienangehörige eine auf wirtschaftlichen Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben, unabhängig vom Umfang dieser Tätigkeit. Als *Erwerbslose* bezeichnet man hingegen Personen im Alter von 15 bis 74 Jahren, die zum Erhebungszeitpunkt nicht erwerbstätig waren, aber in den letzten vier Wochen vor der Befragung aktiv nach einer Tätigkeit gesucht haben (so das Konzept der International Labour Organisation [ILO]). Fasst man diese beiden Gruppen

zusammen, so bilden diese die Gruppe der Erwerbspersonen. Die *Erwerbspersonen* stellen damit das sofort verfügbare Arbeitskräfteangebot dar.

Das *Erwerbspersonenpotenzial* setzt sich zusammen aus Erwerbstätigen, Erwerbslosen (also aus den Erwerbspersonen) und der sogenannten Stillen Reserve. In der Stillen Reserve sind die Personen zusammengefasst, die zwar prinzipiell arbeiten würden, aber – im Gegensatz zu den Erwerbslosen – sich nicht aktuell um eine Stelle bemühen. In der Stillen Reserve sind also Teile der Nichterwerbspersonen enthalten (vgl. FUCHS 2009).

Während die bisher dargestellten Begriffe die Intensität der Teilhabe am Arbeitsmarkt beschreiben, unterscheidet das Begriffspaar Fach- und Arbeitskräfte hinsichtlich der formalen Qualifikation.

Die Gruppe der *Fachkräfte* umfasst sowohl Personen mit anerkanntem akademischen als auch anerkannter mindestens zweijähriger Berufsausbildung (vgl. Deutscher Bundestag 2011). Als *Arbeitskräfte* werden alle arbeitsfähigen Personen – unabhängig von deren formaler Qualifikation – bezeichnet. Auf der Angebotsseite sind die Arbeitskräfte je nach unterstelltem Konzept entweder identisch mit den Erwerbspersonen oder dem Erwerbspersonenpotenzial, auf der Nachfrageseite sind die Arbeitskräfte gleichzusetzen mit dem realisierten Bedarf bzw. den Erwerbstätigen.

ARBEITSKRÄFTEMANGEL

Wenn über drohenden Mangel am Arbeitsmarkt gesprochen wird, so sollten zumindest zwei Ebenen in der Diskussion auseinandergelassen werden:

- Das *Angebot* an Arbeitskräften insgesamt wird insbesondere durch die demografische Entwicklung bestimmt. Der sich abzeichnende Bevölkerungsrückgang von derzeit 82 Mio. auf 70 Mio. Personen im Jahr 2050¹ geht einher mit einer alternden Bevölkerung und hat somit unmittelbare Auswirkungen auf das Erwerbspersonenpotenzial (vgl. Abb.). Einwirkungsgrößen auf die Bevölkerungszahlen sind hier die Geburtenrate und die Zuwanderung. Die Lebensarbeitszeiten wirken auf das Erwerbspersonenpotenzial. Erwerbspersonen sind derjenige Teil des Erwerbspersonenpotenzials, der dem Arbeitsmarkt faktisch (also auch statistisch) zur Verfügung steht (Erwerbstätige und Erwerbslose).
- Der (realisierte) *Arbeitskräftebedarf* wird durch das Erwerbspersonenangebot gedeckt. Begrifflich wie auch quantitativ fallen hierunter sowohl die qualifizierten Fachkräfte als auch die formal nichtqualifizierten Arbeitskräfte (NFQ).

¹ Statistisches Bundesamt, *Bevölkerungsvorausberechnung, Variante „mittlere Bevölkerung“, Untergrenze.*

FACHKRÄFTEMANGEL

Allein die Tatsache, dass eine bedeutsame Anzahl an gemeldeten Arbeitslosen einer Anzahl an gemeldeten offenen Stellen gegenübersteht, signalisiert, dass es hier einen Mismatch zwischen Bedarf und Angebot gibt. Denn selbst wenn der Arbeitskräftebedarf quantitativ durch das Angebot gedeckt werden könnte, kann es in qualitativer Hinsicht zu Mangelsituationen kommen:

- Quantitativ sind Fachkräfte also per Definition eine Teilmenge der Arbeitskräfte. Bezogen auf einen Mangel am Arbeitsmarkt bedeutet dies aber nicht, dass der Mangel an Fachkräften eine Teilmenge eines Mangels an Arbeitskräften sein muss.²
- Qualitativ ist bei der Diskussion um Mismatches am Arbeitsmarkt die Passung von erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen durch Aus-, Fort- und Weiterbildung (als erlerntem Beruf) und ausgeübter Tätigkeit (ausgeübter Beruf) entscheidend. Es ist festzustellen, dass in den verschiedenen Berufsfeldern die Übereinstimmung von erlerntem und ausgeübtem Beruf sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Das Thema Berufswechsel und berufliche Flexibilität ist hierbei von besonderer Bedeutung.

BERUFSSPEZIFISCHER FACHKRÄFTEMANGEL

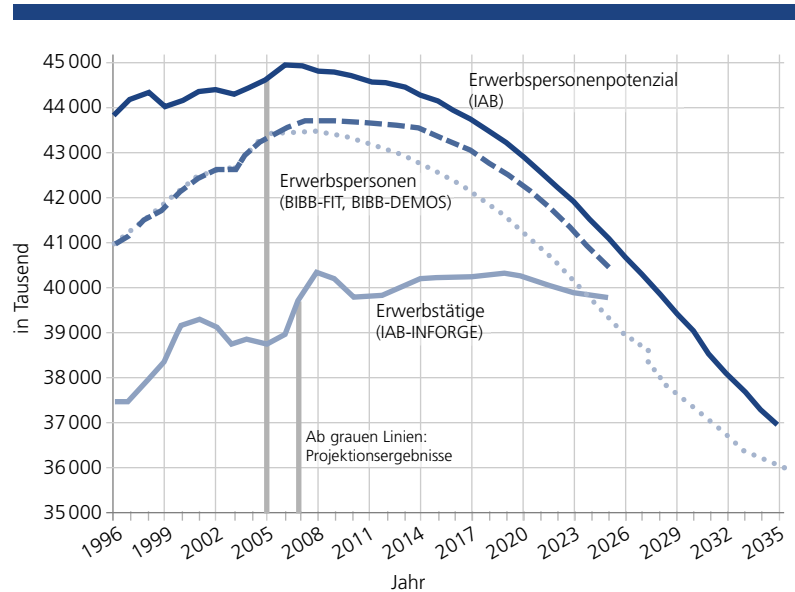
Im Vergleich zwischen Bedarf und Angebot am Arbeitsmarkt muss somit zwischen Arbeitskräften und Fachkräften einerseits, bei den Fachkräften hinsichtlich der berufsadäquaten Passung andererseits differenziert werden. Liegt das jeweilige Angebot an Arbeitskräften, Fachkräften und/oder berufsadäquaten Fachkräften unter dem Bedarf an Arbeitskräften bzw. Fachkräften (in Tabelle S. 14 als Wert unter 1 fett hervorgehoben), so liegt ein entsprechender Mangel bzw. Engpass vor.

Geht man von den berufsadäquaten Fachkräften aus, also dem erlernten Beruf, so bilden einige Berufsfelder mehr Fachkräfte aus, als sie zunächst selbst benötigen (insb. BHF 2, 8, 3), während andere erheblich unter ihrem eigenen Fachkräftebedarf (BHF 5, 6, 12) bleiben.

Selbst bei den fünf Berufshauptfeldern, die in den BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen (vgl. HELMRICH/ZIKA 2010) als Bereiche mit drohendem Arbeitskräftemangel benannt wurden (vgl. Tab., hier grau hinterlegt), da dort der untere Wert des Arbeitskräfte- oder Fachkräfteangebots (Spaltenblock 1 und 2) 2025 unter dem Arbeitskräftebedarf liegt, weisen zwei BHF ein ausreichendes fachadäquates Angebot (Spaltenblock 3) auf. Was ist die Ursache für diese Veränderungen?

² NFQ sind ein Teil der Arbeitskräfte. Herrscht z. B. ausschließlich ein Mangel an NFQ, so kann von einem Arbeitskräftemangel gesprochen werden, nicht aber von einem Fachkräftemangel.

Abbildung **Erwerbspersonenpotenzial und Erwerbspersonen (Arbeitskräfteangebot) sowie Erwerbstätige (realisierter Arbeitskräftebedarf)** (in Tausend)



Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamts, eigene Berechnungen

Während z. B. in Gesundheitsberufen (BHF 11) rund 75 Prozent der Erwerbstätigen, die diesen Beruf ausüben, ihn auch erlernt haben (hohe Rigidität), gilt dies z. B. im Berufshauptfeld 2 nur für 46 Prozent (hohe Fluktuation). Das heißt, es verlassen viele Erwerbspersonen ihren erlernten Beruf (aus welchen Gründen auch immer), um in einem anderen Berufsfeld zu arbeiten (hohe Flexibilität) (vgl. BOTT/HELMRICH/ ZIKA 2010). Gleichzeitig aber kommen auch viele Fachfremde in ein Berufsfeld und decken somit den Fachkräftebedarf in diesem Berufsfeld. Zudem partizipieren einige Berufsfelder (insbesondere im Bereich primärer Dienstleistungen) von Personen ohne formale Qualifikation.

Fazit und weitere empirische Befunde

Wenn es also in der Diskussion um Fachkräftemangel geht, so geht es auch immer um das Fehlen der berufsadäquaten Passgenauigkeit. Das Fehlen an Fachkräften im Berufsfeld „Verkehr-, Lager-, Transport-, Sicherheits- und Wachberufe“ (BHF 5) ist in erster Linie auf eine geringe Ausbildungsquote zurückzuführen, die nicht hinreichend durch andere Arbeitskräfte (Berufsfremde oder Nicht-formal-Qualifizierte) gedeckt wird. Im Berufshauptfeld 8 „Technische, naturwissenschaftliche Berufe“ hingegen wird erkennbar mehr als bedarfsdeckend ausgebildet. Die in diesem Berufsfeld erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen werden am Arbeitsmarkt stark berufsfeldübergreifend nachgefragt. Diese Berufe sind sehr flexibel und am Arbeitsmarkt chancenreich. Sie sind zugleich hoch spezia-

Berufshauptfeld	Spaltenblock 1			Spaltenblock 2			Spaltenblock 3		
	Arbeitskräfteangebot zu Arbeitskräftebedarf			Fachkräfteangebot zu Fachkräftebedarf			Berufsadäquates Fachkräfteangebot zu Fachkräftebedarf		
	mit Flexibilität und NFQ			mit Flexibilität			ohne Flexibilität (erlernter = ausgeübter Beruf)		
	2005	2025		2005	2025		2005	2025	
		BIBB-FIT	DEMOS		BIBB-FIT	DEMOS		BIBB-FIT	DEMOS
1 Rohstoffgewinnende Berufe	1,18	1,12	1,28	1,15	0,95	1,09	1,37	0,95	1,21
2 Be-, verarbeitende und instandsetzende Berufe	1,19	1,05	1,20	1,16	1,00	1,17	1,88	1,53	1,89
3 Maschinen und Anlagen steuernde und wartende Berufe	1,19	1,08	1,23	1,17	1,01	1,16	1,23	1,12	1,29
4 Berufe im Warenhandel, Vertrieb	1,13	1,02	1,06	1,40	1,37	1,40	1,33	1,24	1,26
5 Verkehrs-, Lager-, Transport-, Sicherheits-, Wachberufe	1,18	0,97	1,10	1,13	0,93	1,05	0,31	0,23	0,28
6 Gastronomie- und Reinigungsberufe	1,17	0,82	0,86	1,08	0,78	0,78	0,76	0,61	0,54
7 Büro-, Kaufm. Dienstleistungsberufe	1,10	1,11	1,13	1,08	1,10	1,11	0,90	0,89	0,91
8 Technisch-Naturwissenschaftliche Berufe	1,11	1,06	1,01	1,10	1,10	1,04	1,43	1,48	1,38
9 Rechts-, Management- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	1,07	1,08	0,96	1,06	1,11	0,98	0,85	1,12	0,90
10 Künstlerische, Medien-, Geistes- und Sozialwiss. Berufe	1,09	1,02	0,86	1,06	1,08	0,88	1,20	1,46	1,08
11 Gesundheits- und Sozialberufe, Körperpfleger	1,11	0,91	0,88	1,09	0,90	0,86	1,23	1,05	1,00
12 Lehrberufe	1,05	1,09	1,02	1,04	1,15	1,07	0,75	0,68	0,66

Tabelle
Verhältnis von Arbeitskräfte- bzw. Fachkräftebedarf zu -angebot vor bzw. nach Berücksichtigung der beruflichen Flexibilität nach Berufshauptfeldern (BHF) *

* nach TIEMANN u. a. 2008
 Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamts, eigene Berechnungen

lisiert. Eine Abwanderung des Fachkräfteangebots aus dem Berufsfeld führt so tendenziell zu Fachkräftemangel innerhalb des Berufsfelds, der nicht durch andere Arbeitskräfte (berufsfachfremde Fachkräfte oder NFQ) gedeckt werden kann. In den Gesundheitsberufen (BHF 11) wiederum wird zwar bedarfsadäquat ausgebildet, jedoch ist die Fluktuation größer als die Möglichkeit als Fachfremde/-r dort integriert zu werden. Da in den Lehrberufen neben dem staatlichen Ausbildungsbereich auch die Erwachsenenbildung und Weiterbildung enthalten ist, kann der Fachkräftebedarf auch durch qualifizierte Kräfte gedeckt werden, die keine originäre Lehrausbildung erhalten haben.

Anders stellt sich die Situation für künstlerische, medien-, geistes- und sozialwissenschaftliche Berufe (BHF 10) dar. Auch diese Qualifikationen sind auf dem Arbeitsmarkt in anderen Berufshauptfeldern gefragt, sie können aber nicht hinreichend durch Fachfremde und erst recht nicht durch nichtqualifizierte Personen kompensiert werden.

Wenn also von Fachkräftemangel gesprochen wird, ist sowohl die jeweilige berufsspezifische Ausbildungssituation als auch die berufliche Flexibilität mit in die Betrachtung einzubeziehen.³ ■

³ Ganz abgesehen von dem in diesem Beitrag nicht thematisierten Mobilitätsaspekt von Arbeit (Regionalität).

Literatur

- BOTT, P.; HELMRICH, R.; ZIKA, G.: MINT-Berufe – Die Not ist nicht so groß, wie oft behauptet. In: BWP 39 (2010) 3, S. 40–44
- DEUTSCHER BUNDESTAG: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Sevim Dagdelen, weitere Abgeordnete und der Fraktion DIE LINKE „Fakten und Position der Bundesregierung zum sogenannten Fachkräftemangel, BT-Drs. 17/4784 vom 15.02.2011
- FUCHS, J.: Demografische Effekte auf das künftige Arbeitskräfteangebot in Deutschland. Eine Dekompositionsanalyse. In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 129 (2009) 4, S. 571–595
- HELMRICH, R., ZIKA, G. (Hrsg.): Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bielefeld 2010
- TIEMANN, M. u. a.: Berufsfeldprojektionen des BIBB auf Basis der Klassifikation der Berufe 1992. (Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 105) Bonn 2008 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/2080 (Stand: 05.04.2011)