

Ostdeutscher Fachkräftemangel bis 2030

Stefan Arent und Wolfgang Nagl*

Nach der Finanz- und Wirtschaftskrise zieht die Konjunktur wieder an. Viele Firmen verzeichnen nach den starken Einbrüchen volle Auftragsbücher und profitieren davon, dass die Arbeitskräfte während der Krise, aufgrund der Kurzarbeiter- und Zeitarbeitsregelungen, gehalten werden konnten. Trotzdem sehen sich Firmen zunehmend dem Problem gegenüber, qualifizierte Mitarbeiter zu akquirieren, um die Produktionskapazitäten zu halten bzw. diese zu erweitern, weil ganz offenkundig das Angebot an Arbeitskräften quantitativ oder qualitativ nicht dem Bedarf an Arbeitskräften entspricht. So stellt der DEUTSCHEN INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG [DIHK (2010)] fest, dass bereits 20 % der Unternehmen „generell“ und jedes zweite Unternehmen „zum Teil“ Probleme mit der Besetzung offener Stellen hat. Nach Einschätzung der Unternehmen wird sich der Fachkräftemangel – über alle Qualifikationsniveaus hinweg – in den kommenden Jahren noch verstärken. Auf Basis aktueller Bevölkerungszahlen und Bevölkerungsvorausrechnungen zeigen wir im Folgenden, dass der Fachkräfteschwund vor allem in Ostdeutschland schon in vollem Gange ist.

Ursachen und Auswirkungen des Fachkräftemangels

Hauptursache des kommenden Fachkräfteengpasses ist der demographische Wandel, mit dem eine rapide Verknappung des Arbeitskräftepotenzials einhergeht. Besonders in Ostdeutschland ist dieser bereits weit voran geschritten. So weisen aktuelle Berechnungen des ifo Instituts einen Rückgang des Arbeitskräftepotenzials zwischen 2011 und 2015 von 4,92 % für Ostdeutschland aus. In Westdeutschland beträgt der Rückgang im gleichen Zeitraum lediglich 0,84 %. In den darauf folgenden Jahren wird sich dieser Trend im Osten stark beschleunigen. Wie Abbildung 1 zeigt, beträgt die prognostizierte Schrumpfung in allen späteren Fünfjahresintervallen mehr als 6 %. Der negative Höhepunkt wird zwischen 2026 und 2030 erreicht. Das Arbeitskräftepotenzial schrumpft in diesem Zeitraum in Ostdeutschland dann um voraussichtlich über 8 %. In Westdeutschland setzt solch ein starker Negativtrend erst nach 2021 ein. Zwischen den Jahren 2031 und 2035 geht das Erwerbspersonenpotenzial in beiden Landesteilen gleichermaßen um über 6 % zurück.

Generell lässt sich feststellen, dass der Bevölkerungsrückgang in Ostdeutschland eher zum Tragen kommt

und auch eine stärkere Intensität aufweist als in Westdeutschland. Die natürliche Bevölkerungsbewegung – sprich das Resultat einer alternden Bevölkerung und niedrigen Geburtenraten – hat einen größeren Einfluss als die Nettoabwanderung (Binnen- und Außenwanderung) aus Ostdeutschland (vgl. Abb. 2).

Das zurückgehende Arbeitskräftepotenzial kann nicht durch höhere Ausbildungsquoten in den relevanten, meist technischen Berufen kompensiert werden, da mehr Personen aus dem Erwerbsleben ausscheiden als potenziell neu hinzukommen können. Deutlich wird dies in einer Analyse des ifo INSTITUTS von 2010. Diese Analyse auf Basis von Beschäftigtendaten der BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT zeigt, dass der Anteil der über 55-Jährigen und der über 60-Jährigen in vielen technischen Berufen ein sehr hohes Niveau erreicht hat (vgl. Abb. 3). Angesichts der dünn besetzten Jahrgänge von Schulabsolventen dürfte der Ersatz ausscheidender Arbeitnehmer zunehmend schwierig werden.

Es wird auch deutlich, dass die Knappheit in den technischen Berufen Druck auf die Löhne ausübt. Branchen mit einem größeren Anteil an älteren Arbeitnehmern weisen einen höheren Durchschnittslohn auf (vgl. Abb. 4). Ein Teil dieses Effektes kann zwar durch Senioritätsentlohnung erklärt werden, jedoch ist ein bedeutender Teil wohl auch der Verknappung der Fachkräfte geschuldet. Je weniger Fachkräfte vorhanden sind, umso größer ist die Konkurrenz zwischen den Unternehmen bei der Anwerbung dieser Arbeitnehmer, wodurch die Löhne zunehmend steigen.

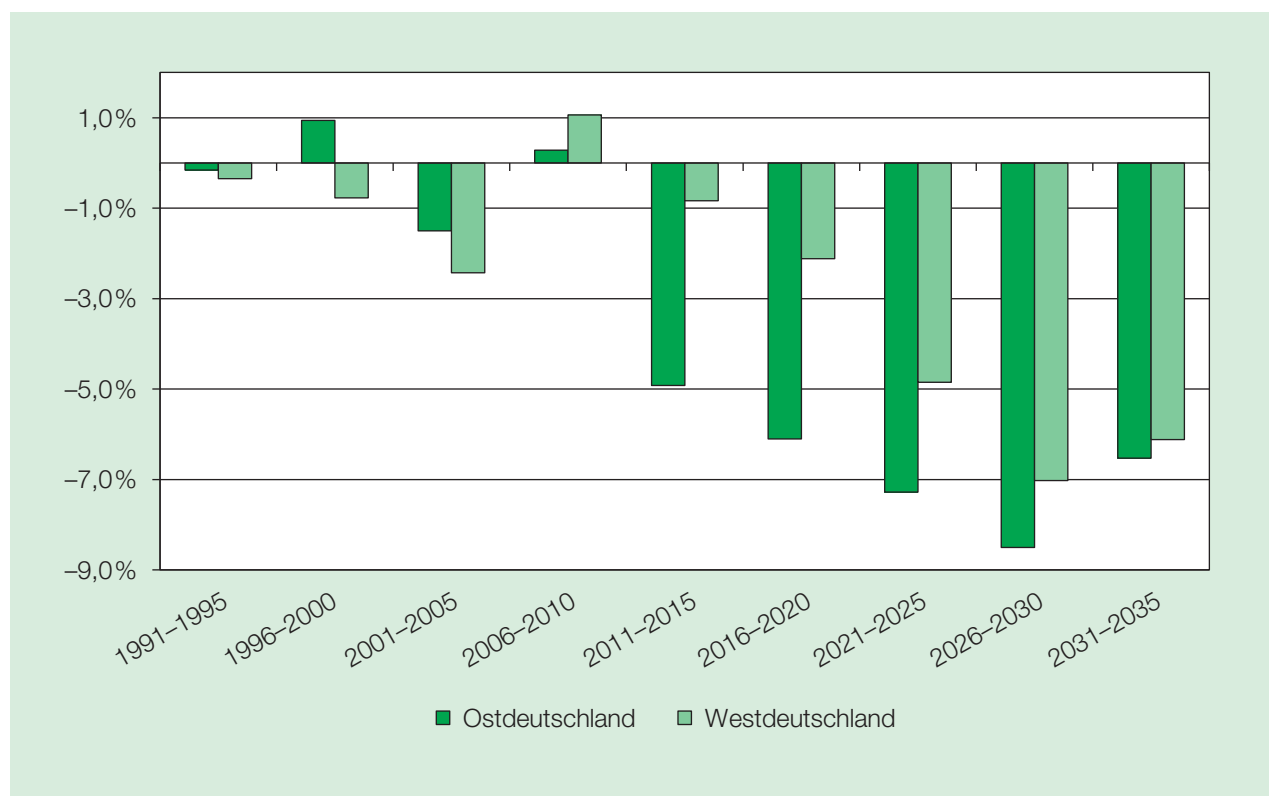
Welche Potenziale stehen zur Deckung der Nachfrage nach Fachkräften bereit?

Generell stehen bei der Fachkräfteproblematik zwei Kanäle auf der Arbeitsangebotsseite zur Verfügung, um die Knappheit zu beseitigen: Der „innerdeutsche Kanal“ und der „Migrationskanal“. Beiden Kanälen gemein ist das Bestreben, das Arbeitsangebot in den relevanten Berufen zu erhöhen. Zunächst sollen kurz die nationalen Potenzialquellen beschrieben werden.

Eine Chance liegt in der besseren Ausbildung junger Menschen. Das Bestreben muss sein, so wenig Schüler wie möglich ohne Schulabschluss in die Berufswelt zu

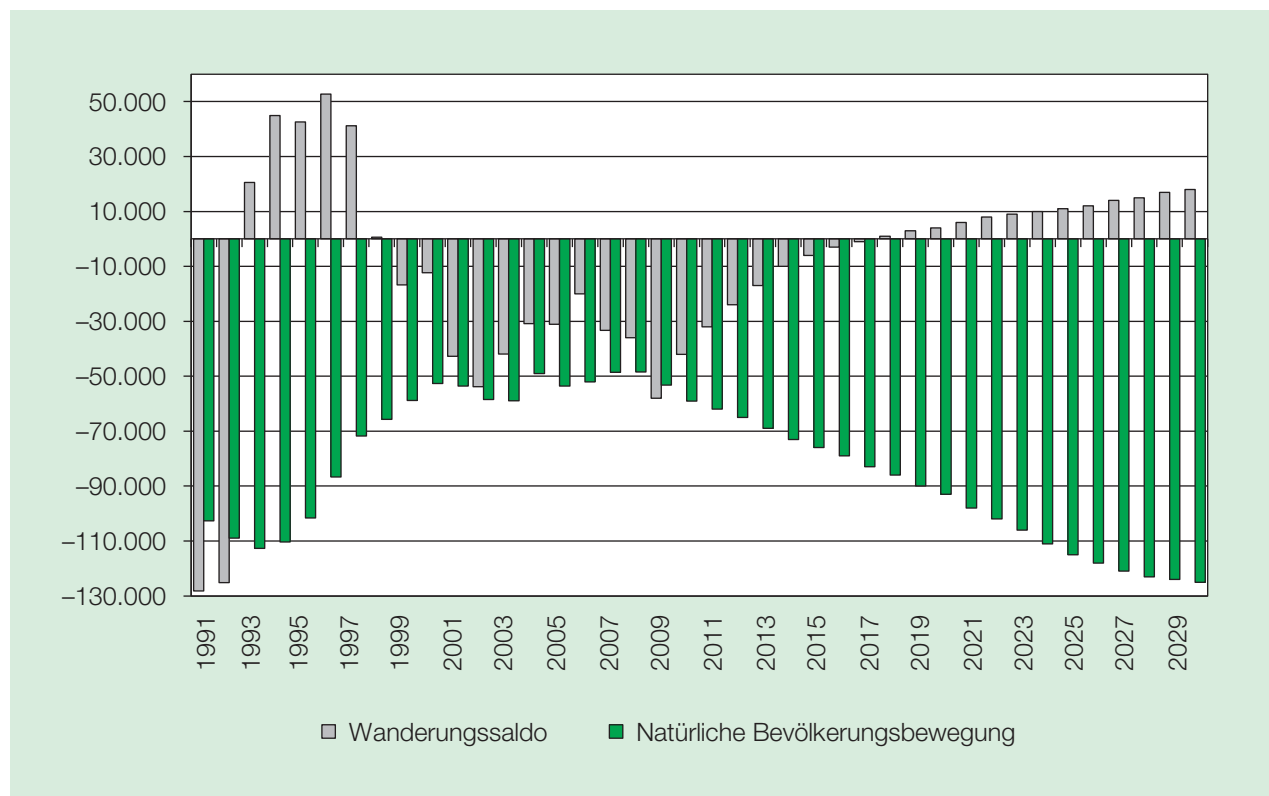
* Stefan Arent und Wolfgang Nagl sind Doktoranden der Dresdner Niederlassung des ifo Instituts.

Abbildung 1: Veränderung des Erwerbspersonenpotenzials



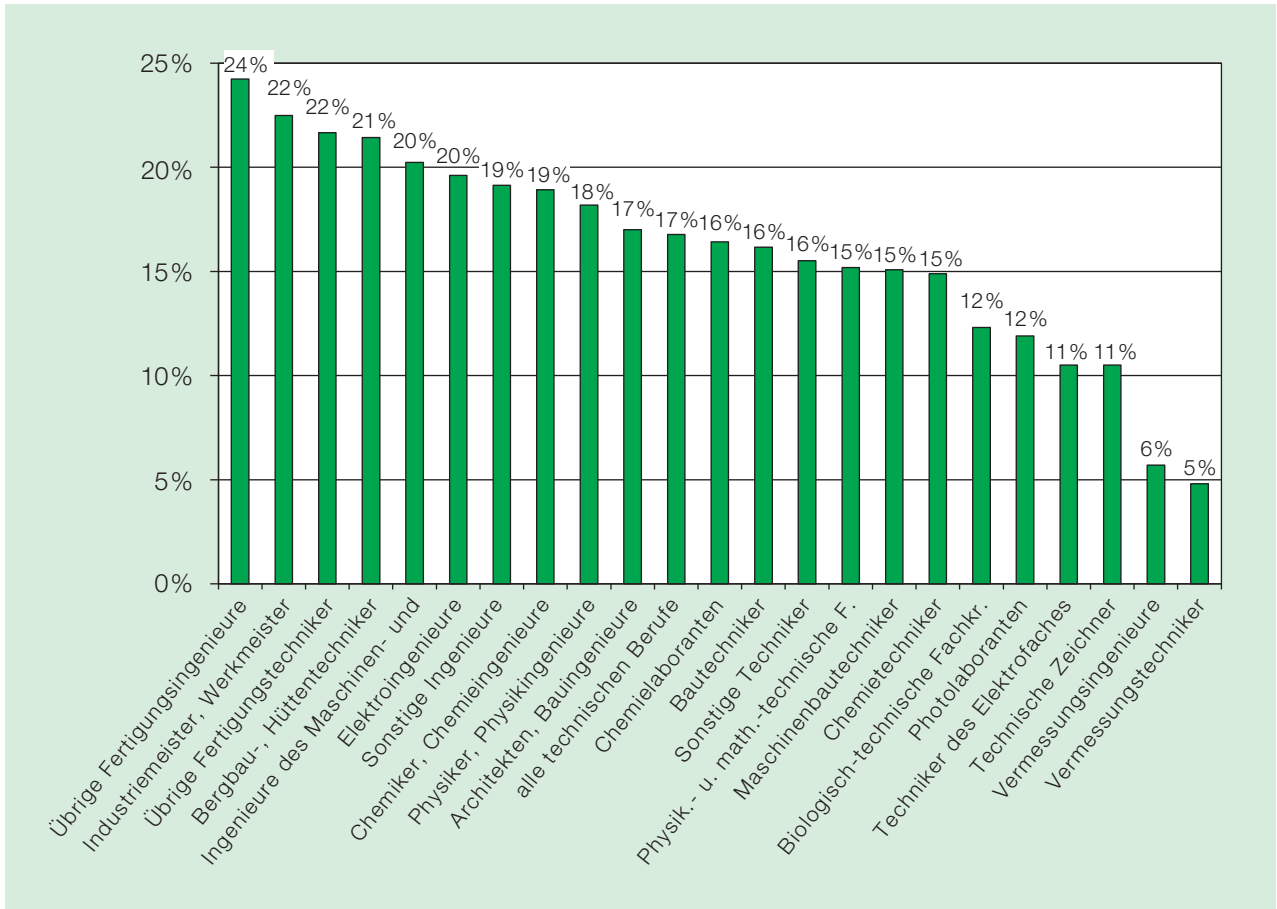
Quellen: Statistisches Bundesamt (2010a, 2010b), Berechnungen und Darstellung des ifo Instituts.

Abbildung 2: Dimensionen des demographischen Wandels



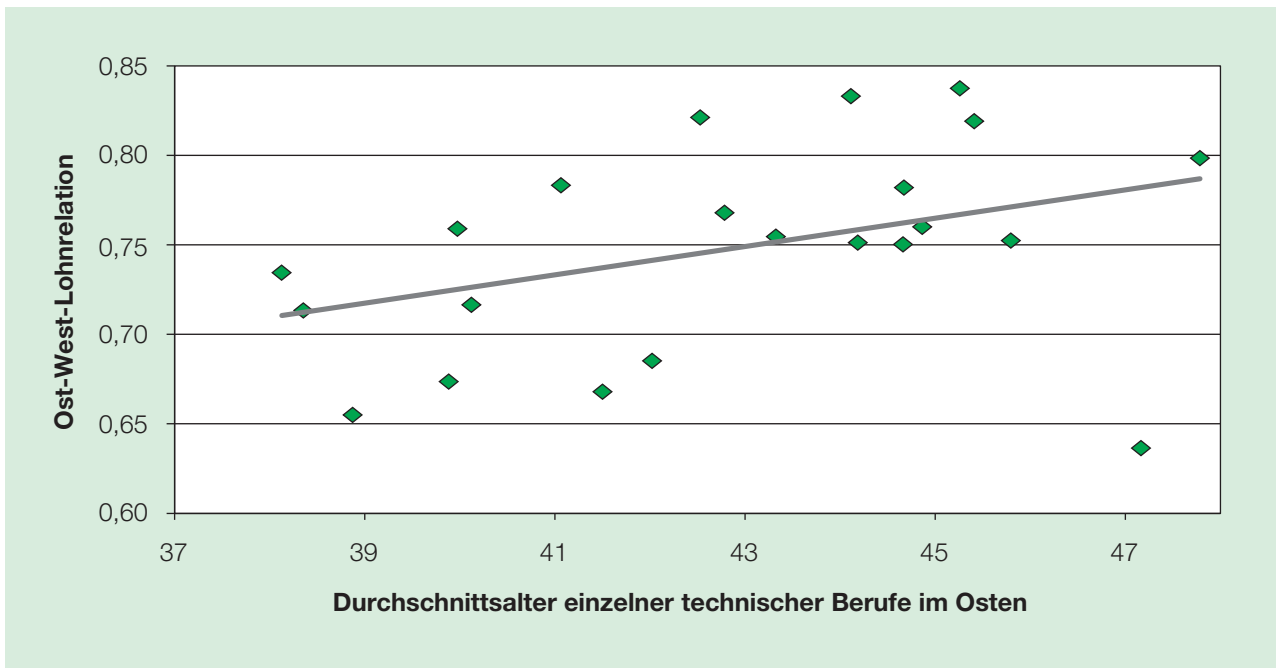
Quellen: Statistisches Bundesamt (2010a, 2010b), Berechnungen und Darstellung des ifo Instituts.

Abbildung 3: Anteil der Beschäftigten über 55 Jahre in technischen Berufen am ostdeutschen Arbeitsmarkt



Quellen: IAB-Beschäftigtenpanel (2008), Berechnung und Darstellung des ifo Instituts.

Abbildung 4: Auswirkung des Durchschnittsalters auf den Lohn



Quellen: IAB-Beschäftigtenpanel (2008), Berechnung und Darstellung des ifo Instituts.

entlassen. Neben der besseren Qualifikation von Schülern ist aber auch eine vermehrte lebenslange Weiterbildung zielführend. Weiterhin gilt immer noch die Tatsache, dass in technischen Berufen deutlich mehr Männer als Frauen arbeiten. Junge Frauen sollten deshalb auch vermehrt für diese Berufe gewonnen werden.

Neben den verstärkten Anstrengungen um junge Arbeitnehmer sollten auch Bemühungen stattfinden, ältere Arbeitnehmer länger im Unternehmen zu halten. Die Vermeidung von Frühverrentung und die Schaffung von altersgerechten Beschäftigungsmodellen können dabei hilfreich sein. Aus regionaler Sicht liegt ein gewisses Potenzial in der Attrahierung von Pendlern. Dies würde zwar lediglich eine Verbesserung der Situation in der Wohnregion bewirken und somit das Problem nur verlagern, da aber speziell die ostdeutschen Bundesländer in naher Zukunft vom Fachkräftemangel betroffen sein werden, ist dies trotzdem eine Möglichkeit, die kurz- bis mittelfristigen Auswirkungen aufzufangen.

Viele Regionen in Ostdeutschland sehen sich zudem einer starken Abwanderung von jungen Menschen und Menschen im erwerbsfähigen Alter gegenüber. Verhindern ließe sich dies wohl nur durch bessere Verdienstmöglichkeiten vor Ort. Dies betrifft nicht zuletzt Hochschulabsolventen. Viele Studenten technischer Studiengänge verlassen nach ihrem Studium Ostdeutschland (im speziellen Sachsen) in Richtung Westen, um ihre Berufstätigkeit zu beginnen. Den Hauptwanderungsanreiz stellen wohl auch hier die besseren Verdienstmöglichkeiten in Westdeutschland dar.

Neben dem „innerdeutschen Kanal“ besteht auch die Möglichkeit, die Fachkräftelücke durch die Zuwanderung von gut ausgebildeten Migranten zu schließen. Ostdeutschland hat dabei einen deutlichen räumlichen Vorteil für Zuwanderer aus den mittel- und osteuropäischen Ländern. Ein Hauptaspekt bei der Migrationsentscheidung ist neben der Lohndifferenz immer auch die räumliche Nähe. Gerade die 2011 in Kraft tretende Arbeit-

nehmerfreizügigkeit für u. a. Polen und Tschechien bietet hierbei eine Chance. Da Migration meist eine gemeinsame Entscheidung von Ehepartnern ist, muss ein weiterer Aspekt Beachtung finden. Während hoch qualifizierte Arbeitnehmer dringend gesucht werden, sehen sich niedrig und mittel Qualifizierte einer hohen Arbeitslosigkeit gegenüber. Ist ein Ehepartner nicht hoch qualifiziert, muss sich dieser auf einem sehr angespannten Arbeitsmarkt beweisen. Dies kann eine negative Anreizwirkung entfalten, ggf. sollten von Arbeitgeberseite „Kombipakete“ angeboten werden.

Dämpfend für die Migration wirkt sich auch das Fehlen von Immigrantennetzwerken aus. Weiterhin stellt der offene oder latente Rechtsradikalismus ein Problem bei der Gewinnung von qualifizierten Einwanderern dar. In beiden Fällen ist die Politik gefragt, sowohl bei der Unterstützung von Netzwerkiniciativen als auch im Kampf gegen die Fremdenfeindlichkeit. Zusätzlich zu der dauerhafter Einwanderung bietet sich für Sachsen und andere ostdeutsche Bundesländer aufgrund der Nähe zu Polen und Tschechien die Möglichkeit, Pendler aus diesen Ländern zu attrahieren.

Literatur

- DIHK (Hrsg.) (2010): Mitarbeiter dringend gesucht! Fachkräftesicherung – Herausforderung der Zukunft, Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Berlin.
- IAB-BESCHÄFTIGTENPANEL (Hrsg.) (2008): Scientific-Use-File des BA-Beschäftigtenpanel 1998–2007, Institut Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.) (2010a). 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.) (2010b). Bevölkerungsstand GENESIS online, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online>, aufgerufen am 08 November 2010.