

Fachkräftemangel | 30.08.2012 | Lesezeit 3 Min.

Wandern wegen eines Jobs

Noch ist Europa zwiegespalten: Während in zahlreichen Ländern viele Unternehmen über Fachkräfteengpässe klagen, verlieren in den südlichen Ländern immer mehr Menschen ihren Job. Kurzfristig wäre die Wanderung von Fachkräften eine Lösung. Doch langfristig muss Europa andere Strategien finden, um dem demografischen Wandel zu begegnen.

Ob Hausärzte, Psychotherapeuten oder Kinderärzte: In der Bundesrepublik herrscht Medizinerangel. Im Mai kamen auf 100 offene Stellen nur 93 arbeitslose Ärzte. Doch auch Krankenschwestern, Erzieher, Elektriker, Maurer, Schlosser und Ingenieure fehlen. Und die Liste der Fachkräfte, die Deutschland ausgehen, dürfte künftig noch länger werden: Erstens läuft die Wirtschaft bei gleichzeitig niedriger Arbeitslosigkeit rund, was die Suche nach Personal ohnehin schon schwer macht. Zweitens schrumpft und altert die Bevölkerung zusehends, was den Fachkräfteengpass Jahr für Jahr weiter verschärft.

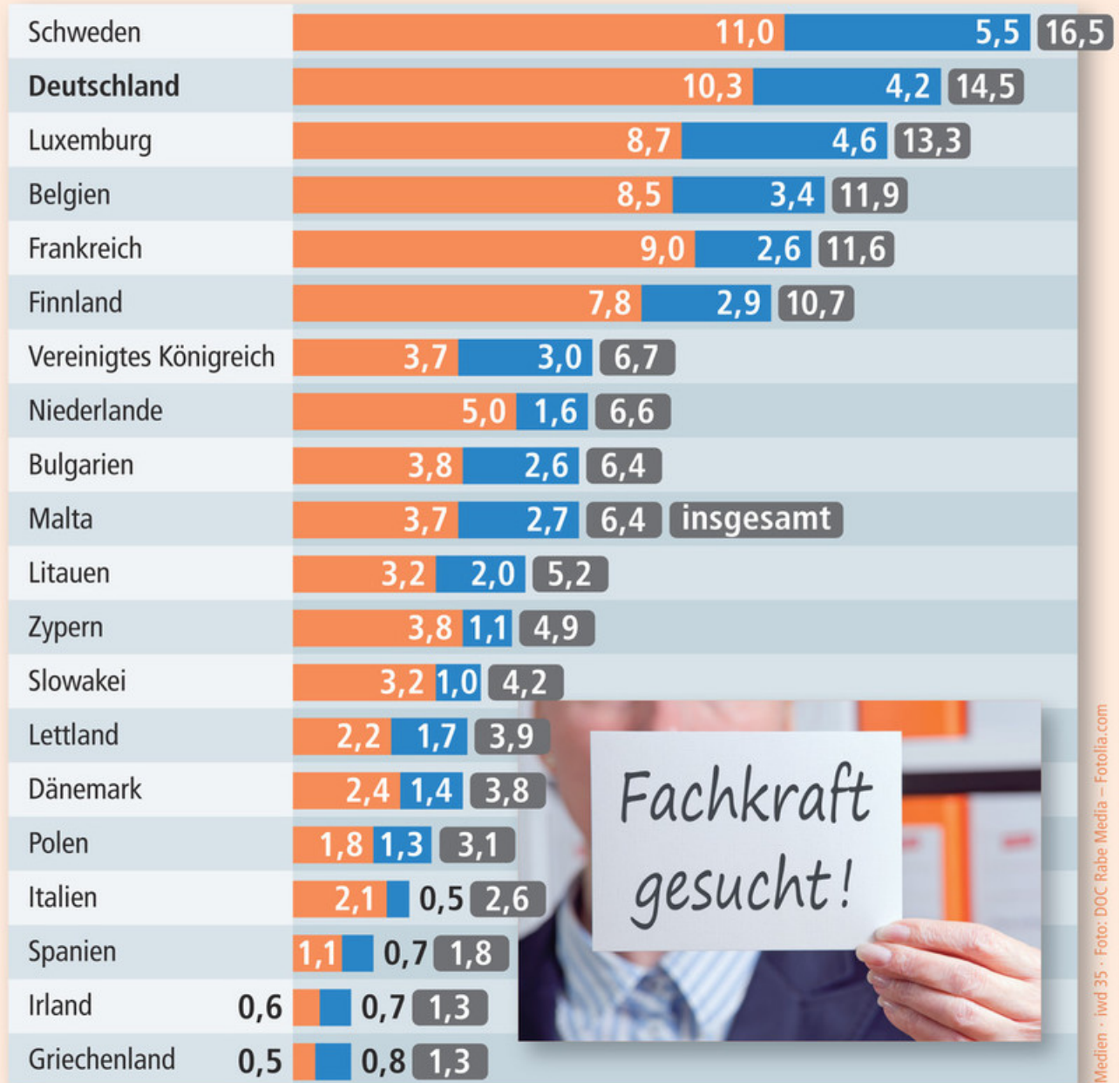
Doch auch in vielen anderen europäischen Ländern suchen Firmen händeringend nach Mitarbeitern (Grafik):

Für knapp 17 Prozent der schwedischen Unternehmen sind Fachkräfteengpässe die größte Wachstumsbremse.

Fachkräftemangel in Europa

Für so viel Prozent der kleinen und mittleren Unternehmen sind Fachkräftengpässe das größte Hemmnis für Unternehmenswachstum zwischen 2011 und 2013

■ Fachkräfte nur eingeschränkt verfügbar ■ Fachkräfte verlassen das Unternehmen



Befragung von 25.000 Unternehmen in 20 EU-Ländern durch Eurostat im Jahr 2010
Quelle: Eurostat

IW Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2012 IW Medien · iwd 35 · Foto: DOC Rabe Media – Fotolia.com

In Deutschland klagen 15 Prozent der kleinen und mittleren Betriebe über massive Personalschwierigkeiten, in Frankreich fast 12 Prozent.

Anderswo in Europa gibt es dagegen auf dem Arbeitsmarkt ganz andere Probleme. Vor allem in Spanien, Griechenland, Italien und Portugal hat der Wirtschaftseinbruch viele Menschen den Job gekostet. In Griechenland zum Beispiel stieg die Arbeitslosenquote zwischen 2009 und 2011 um gut 8 Prozentpunkte auf 17,7 Prozent (Grafik), aktuell sind es sogar über 22 Prozent. Besonders häufig trifft es junge Leute: Im Jahr 2011 waren 46 Prozent der spanischen und 44 Prozent der griechischen Erwerbspersonen im Alter von 15 bis 24 Jahren vergeblich auf Jobsuche (vgl. iwd 32/2012).

Angesichts dessen läge es nahe, dass - vereinfacht gesagt - junge, arbeitslose Fachkräfte aus Südeuropa in den Norden wandern, wo qualifizierte Mitarbeiter rar sind. Die Rekrutierung von Fachkräften im Ausland (Kasten) ist - zumindest kurzfristig - auch sinnvoll: Im Süden senkt sie die Arbeitslosigkeit und im Norden lindert sie die Fachkräfteengpässe. Unterm Strich wächst europaweit die Beschäftigung.

Tatsächlich haben Arbeitskräfte aus Südeuropa ihren Lebensmittelpunkt längst gen Norden verlagert - etwa nach Deutschland: Die Bundesagentur für Arbeit zählte im Mai 2012 insgesamt rund 450.000 griechische, spanische, portugiesische und italienische Beschäftigte, das waren 6,5 Prozent mehr als 2011.

Mittlerweile bieten viele Betriebe ihren ausländischen Neuzugängen eine Reihe von Integrationshilfen an, die die Ankunft erleichtern sollen: Neben Sprachkursen setzen die Unternehmen auf Mentorenprogramme, Hilfen bei der Kinderbetreuung und bei Behördengängen sowie Karrierepläne für den Partner.

Mittel- bis langfristig ist die innereuropäische Wanderung von Arbeitskräften allerdings keine Lösung für das Fachkräfteproblem. Denn die Bevölkerungen fast aller europäischen Länder werden sukzessive älter, und den Arbeitsmärkten steht immer weniger Nachwuchs zur Verfügung. Sobald die Wirtschaft der südeuropäischen Länder wieder wächst, wird auch dort der Bedarf an qualifiziertem Personal steigen.

Fachkräfte: Große Engpässe in Europas Norden

- Für so viel Prozent der kleinen und mittleren Unternehmen ist die mangelnde Verfügbarkeit von Fachkräften das größte Problem
- Arbeitslosenquote im Jahr 2011

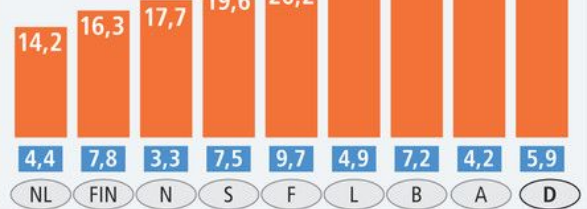
Potenzielle Herkunftsländer:

Länder, deren Fachkräfteengpass geringer und deren Arbeitslosenquote größer ist als im EU-27-Durchschnitt



Potenzielle Zielländer:

Länder, deren Fachkräfteengpass größer und deren Arbeitslosenquote geringer ist als im EU-27-Durchschnitt



Befragung von 15.000 Unternehmen aus 38 Ländern durch die Europäische Kommission und die Europäische Zentralbank im Jahr 2011
 Kennzeichen HR = Kroatien, BG = Bulgarien, LV = Lettland; Ursprungsdaten: Europäische Kommission/Europäische Zentralbank, Eurostat

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2012 IW Medien · Iwd 35

Deshalb müssen jene Länder, die bereits heute unter Fachkräfteengpässen leiden, diese aus eigener Kraft zu lindern versuchen:

- **Höhere Erwerbstätigkeit.** In Deutschland gaben im Jahr 2011 rund 7,4 Millionen Menschen an, dass sie gern eine Arbeit aufnehmen oder ihre wöchentliche Arbeitszeit ausdehnen würden. Diese Wünsche könnten z.B. dadurch erfüllt werden, dass man es Müttern und Vätern erleichtert, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.
- **Längere Erwerbstätigkeit.** Wenn Fachkräfte aufgrund eines erhöhten Renteneintrittsalters länger arbeiten, müssen sie logischerweise erst später ersetzt werden. Damit ältere Mitarbeiter möglichst lange bleiben, sollten Unternehmen ihnen ein altersgerechtes Arbeitsumfeld bieten.
- **Qualifiziertere Erwerbstätigkeit.** Fachkräfteengpässe können auch durch die Weiterqualifizierung des vorhandenen Personals verringert werden. Dabei sollten alle Qualifikationsstufen berücksichtigt werden, damit sich der Engpass nicht von einer Stufe auf die nächstniedrigere verschiebt.

Markus Demary, Vera Erdmann **Fachkräfteengpässe und Arbeitslosigkeit in Europa - Wanderung als kurzfristige Ausgleichsmechanismus** IW-Trends Nr. 3/2012

Abschlussstagung zum Projekt VITNESS

Weil die Wirtschaft sich schneller denn je wandelt, müssen Unternehmen ihre Personalpolitik immer flexibler gestalten. Zugleich gilt es jedoch, gute Mitarbeiter zu halten und zu fördern. Dazu beitragen können beispielsweise Vertrauen in die Eigenverantwortung der Beschäftigten, regelmäßige Mitarbeitergespräche sowie familienfreundliche Arbeitszeitmodelle.

Über die Erfahrungen mit einem solchen modernen Personalmanagement berichten IW-Direktor Prof. Michael Hüther und das Projektteam auf der Abschlussveranstaltung des IW-Projekts VITNESS „Flexibilität und Stabilität in Balance – Neue Erkenntnisse zu einer vertrauten Verbindung“ am 20. September 2012 in Köln. Zudem stellen sich Betriebe vor, die diese Strategie bereits erfolgreich umgesetzt haben.

Programm und Anmeldung zur [Abschlussstagung des Projekts VITNESS](#)

Kernaussagen in Kürze:

- Während in zahlreichen Ländern viele Unternehmen über Fachkräfteengpässe klagen, verlieren in den südlichen Ländern immer mehr Menschen ihren Job.
- Für knapp 17 Prozent der schwedischen Unternehmen sind Fachkräfteengpässe die größte Wachstumsbremse.
- Mittlerweile bieten viele Betriebe ihren ausländischen Neuzugängen eine Reihe von Integrationshilfen an, die die Ankunft erleichtern sollen.