

3. Herausforderung

Fachkräftemangel – Zahlen, Daten und Fakten

Was genau heißt „Fachkräftemangel“?

„Eine universell gültige Definition des Begriffs Fachkräftemangel gibt es nicht. Generell wird dadurch aber eine Situation auf dem Arbeitsmarkt beschrieben, bei der die Anzahl der qualifizierten Bewerber in einem Berufsfeld oder einem expliziten Job langfristig geringer ist als der Bedarf sowie die Anforderungen der Arbeitgeber. Erst wenn der Engpass an Personal über einen längeren Zeitraum in vergleichbarer Art und Weise anhält, kann von einem Fachkräftemangel gesprochen werden.“
(Wirtschaftswoche 2023)

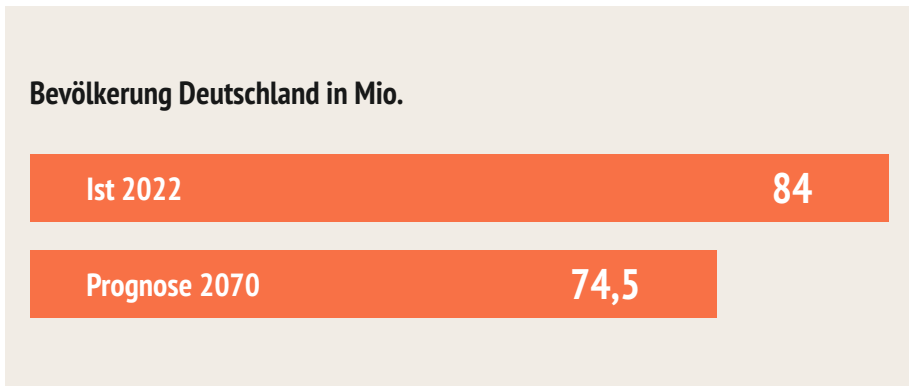
<https://www.wiwo.de/politik/deutschland/fachkraeftemangel-in-deutschland-wenn-unternehmen-das-personal-ausgeht-ein-ueberblick-zum-fachkraeftemangel/28936056.html>

Arbeitswissenschaftler betonen, dass der Fachkräftemangel aktuell noch nicht flächendeckend ist. Gleichwohl: Es besteht Handlungsbedarf, der je nach Branche, Beruf und Region unterschiedlich groß ist.

Ursachen

Demografischer Wandel

Die Bevölkerung schrumpft = weniger Menschen = weniger Arbeitskräfte.



Quelle: Statista.com 2024

Mangelhaftes Bildungssystem

Das deutsche Bildungssystem war und ist nicht vorbereitet auf die Herausforderungen der neuen Arbeitswelt (Digitalisierung, Quote junger Menschen ohne Abschluss etc.).

Regionale, branchen-, unternehmens- und arbeitsplatzspezifische Besonderheiten

Laut Institut der deutschen Wirtschaft in Köln (IW) sind regional besonders Baden-Württemberg, Bayern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und

Thüringen betroffen. Insgesamt tritt Fachkräftemangel vor allem in strukturschwachen bzw. ländlichen Regionen auf. Im Gesundheitswesen z. B. fehlen Ärzte und Ärztinnen sowie Pflegekräfte. Hier ist der Personalbedarf aufgrund der zunehmenden Überalterung erhöht. Ingenieursberufe kämpfen um Nachwuchs. Die Versicherungsbranche hat ein Imageproblem. Die Arbeitsbedingungen innerhalb einer Branche oder in einzelnen Unternehmen – Gehalt, Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, Homeoffice, Work-Life-Balance und ganz allgemein die Unternehmenskultur – haben einen maßgeblichen Einfluss darauf, ob Fachkräfte sich für eine Stelle entscheiden und ob sie dem Unternehmen langfristig treu bleiben.

Globalisierung und Fachkräfteabwanderung

Hochqualifizierte Arbeitskräfte wandern aus einem Land in ein anderes Land ab, wir sprechen hier von dem sogenannten Brain Drain (wörtlich: Abfluss von Gehirn). Gründe für die Talentabwanderung können bessere berufliche Perspektiven, höhere Gehälter oder auch eine bessere Lebensqualität sein.

Technologischer Wandel, Digitalisierung, Dekarbonisierung

Spezifische Fähigkeiten und Qualifikationen werden nicht mehr gebraucht. Gleichzeitig sind neue Fähigkeiten und Kenntnisse erforderlich. Die Nachfrage nach IT-Experten ist stark gestiegen. Im Zuge der Dekarbonisierung (CO₂-Reduktion) entstehen neue „Klimajobs“.

Arbeitszufriedenheit und Unternehmenskultur

Die Corona-Krise hat den „War for Talents“ noch einmal verschärft. ExpertInnen sprechen von der „neuen Klarheit“ – ein Phänomen, das weltweit zu beobachten war und ist: Während des Lockdowns haben sich die Menschen neu sortiert, ihre Werte und Prioritäten hinterfragt und in der Konsequenz mitunter ihre Berufe und Arbeitsplätze aufgegeben. „Menschen seien sich in der Pandemie klar darüber geworden, dass ihre Arbeit nicht ihre Erwartungen erfülle oder sie nicht die gewünschte Anerkennung bekämen“, so zitiert DER SPIEGEL Guy Ryder, den Generaldirektor der International Labour Organization/ILO (SPIEGEL Wirtschaft online 17.01.2022).

Wir begegnen den Werten und der Souveränität jüngerer Generationen, die einen anderen Fokus haben als die Menschen der Wirtschaftswunderzeit. Ob Gen Y oder Gen Z, um nur zwei zu nennen – sie äußern ihre Wünsche und Erwartungen klar und deutlich und verhalten sich konsequent gemäß ihren Werten und Bedürfnissen; „Nicht Geldeinheiten, sondern Einheiten sinnvoller Arbeit sind die Währung, in der viele jüngere Menschen rechnen“ (Janssen 2023, S. 41).

Betroffen sind nahezu alle Unternehmen und Branchen. Die einen mehr, die anderen weniger. Ja, es gibt externe Faktoren wie den demografischen Wandel, Pandemien und sonstige Krisen, denen Unternehmen „ausgesetzt“ sind. Und gleichzeitig haben sie wichtige Stellschrauben, um Mitarbeitende zu finden und sie zu binden, selbst in der Hand. Die Attraktivität eines Arbeitgebers definiert sich über die Marke und damit verbunden über die Unternehmens- und Führungskultur. Und es gibt Beispiele, die die Hebelwirkung beweisen. Hier möchte ich die bekannte

Unternehmensgruppe Upstaalsboom, einen Hotel- und Ferienanbieter, erwähnen sowie die Transformation und Neuausrichtung der Marke, Unternehmens- und Führungskultur, die ihr Geschäftsführer Bodo Jansen eingeleitet hat, nachdem Mitarbeitende ihm eine schlechte Führung gespiegelt hatten. Ebenso wie Upstaalsboom ist die Marke „Versicherungen mit Kopf“, gegründet von Bastian Kunkel, ein Paradebeispiel, in dem Fall aus der Versicherungsbranche. Sowohl die Hotelkette Upstaalsboom als auch „Versicherungen mit Kopf“ stehen für eine klar profilierte Marke und beide haben keine Schwierigkeiten, Mitarbeitende zu finden und zu binden – ganz im Gegenteil: Sie haben mehr BewerberInnen, als sie einstellen können. So äußert sich Bodo Jansen (2023, S. 10) in seinem Buch „Das neue Führen“: „Ob es den Fachkräftemangel wirklich gibt, kann ich nicht beurteilen. Was ich aber beurteilen kann, ist, dass wir den Fachkräftemangel in der Form, wie er in der Politik, in der Wirtschaft und der Öffentlichkeit diskutiert wird, bei uns im Unternehmen so nicht erleben. Drei von vier Bewerbern müssen wir derzeit absagen.“ Und Bastian Kunkel hat vor einiger Zeit auf LinkedIn einen Post verfasst mit der Bitte, auf Initiativbewerbungen zu verzichten – salopp formuliert: Die Bewerberinnen und Bewerber rennen ihm die Bude ein.

Insgesamt zeigt sich für deutsche Unternehmen ein schlechtes Bild.

Die Kernergebnisse des Gallup Engagement Index 2023 (erschieden 2024) zeugen von einer deutlich spürbaren Veränderung im deutschen Arbeitsmarkt. Gallup sieht die emotionale Bindung der Mitarbeitenden in den Unternehmen „auf Talfahrt“. Nur noch 14 Prozent der Befragten sind emotional stark gebunden. Gleichzeitig ist die Anzahl der Arbeitnehmenden, die bereits innerlich gekündigt haben, auf 19 Prozent gestiegen und hat damit den höchsten Wert seit 2012 erreicht (2021: 14 Prozent).