

Die Fachkräfte-Debatte: Was kommt nach Meseberg?

Die Einigkeit auf dem »Fachkräfte-Gipfel« am 22. Juni im brandenburgischen Schloss Meseberg war groß. Bundesregierung, Arbeitgeber und Gewerkschaften wollen gemeinsam einem drohenden Fachkräftemangel entgegenwirken, so die Botschaft. Dies erfordere ein Konzept, das das »inländische Potenzial bestmöglich« ausschöpfe und »gleichzeitig und unterstützend die Potenziale von Zuwanderung in den Blick« nehme. Und um Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in qualifikatorischer und regionaler Hinsicht besser zur Deckung zu bringen, sei »eine angemessene finanzielle Ausstattung der Arbeitsförderung« notwendig, heißt es im Abschlussdokument.

Das klingt nicht schlecht. Hoffnung auf eine gemeinsame, sachorientierte Politik könnte aufkommen. Doch vor eiligem Optimismus sei gewarnt. Die Gipfelrhetorik überdeckt nur mühsam die Differenzen unter den Akteuren. Man kann sich des Eindrucks nicht erwehren, dass Arbeitgeber und Bundesregierung beim Thema Fachkräfte zu theatralischen Übertreibungen neigen. Wenn Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt klagt, die Fachkräftelücke koste »Milliarden Euro pro Jahr an Wertschöpfung« und die Wirtschaftsvereinigung der CDU den Fachkräftemangel zum »Konjunkturrisiko Nummer eins« stilisiert, dann klingt das eher nach Panikmache als nach einer sachdienlichen Politik.

Gegenwärtig – so viel steht fest – kann von einem allgemeinen, flächendeckenden Fachkräftemangel keine Rede sein. Und bis 2025 erwartet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) auch keinen solchen Mangel. Ein Fachkräftemangel liegt vor, wenn die gesamtwirtschaftliche Nachfrage nach bestimmten beruflichen Fertigkeiten das gesamtwirtschaftliche Angebot übersteigt und offene Stellen nicht oder nur mit unzumutbaren Vakanzzeiten besetzt werden können. Einschlägige Studien zeichnen ein differenziertes Bild. Bei den meisten Berufsgruppen, so das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), ist die Zahl der arbeitslosen Fachkräfte aktuell höher als die Zahl der offenen Stellen.

Engpässe bei der Neubesetzung von Stellen zeichnen sich allerdings bei Pflege- und Gesundheitsberufen, Ingenieuren im Maschinen- und Fahrzeugbau und im Elektrosektor sowie in einigen Regionen Ostdeutschlands ab.

Gegen einen allgemeinen Fachkräftemangel spricht auch die Lohnentwicklung. Ein Defizit an Arbeitskräften müsste sich, nach den Regeln des Marktes, in einem Gehaltsplus niederschlagen – das ist jedoch nicht der Fall. Selbst die Bruttostundenlöhne der Fachkräfte sind in den vergangenen Jahren kaum gestiegen.

Warum aber malen die Arbeitgeber die Fachkräftesituation bereits heute in so düsteren Farben? Sie folgen mit ihren unseriösen Szenarien einer versteckten Agenda. Sie wollen die Gunst der öffentlichen Debatte für ein sozialpolitisches »Roll Back« nutzen. Das Feld für längere Wochenarbeitszeiten und die Anhebung der Regelaltersgrenze soll bereitet werden. Und die Bundesregierung assistiert: Sie

offeriert in einem Kabinettsbeschluss zur Fachkräftesicherung die Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre als den »geeigneten Rahmen für eine längere Beteiligung der Älteren am Erwerbsleben«.

Insgesamt haben sich viele Arbeitgeber bequem in einer Situation eingerichtet, in der sie aus einem Überangebot an qualifizierten Arbeitskräften auswählen konnten. Zukünftig könnte die Wahlmöglichkeit auf der anderen Seite liegen. Knappe, gefragte Fachkräfte könnten zwischen unterschiedlichen Arbeitsangeboten und Arbeitgebern wählen. Das würde die Verteilung von Verhandlungsmacht auf dem Arbeitsmarkt zu ihren Gunsten ändern und Arbeitgeberstrategien der schlichten Senkung von Arbeitskosten und der Prekarisierung von Arbeit unterminieren. Deshalb rufen so viele Arbeitgeber nach billigen Arbeitskräften aus dem Ausland.

Dem interessengeleiteten Missbrauch der Fachkräfte-debatte muss Einhalt geboten werden. Ein Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik und in den Unternehmen ist unverzichtbar. Will Bundesarbeitsministerin von der Leyen glaubwürdig bleiben, muss sie umgehend auf die geplanten, milliardenschweren Eingriffe in den Haushalt der Bundesagentur für Arbeit (s. SozSich 3, 4 und 5/2011) verzichten. Mehr noch: Die Politik muss sich strategisch neu orientieren: Sie muss die Sackgasse der Deregulierung des Arbeitsmarktes und der Prekarisierung der Arbeit durch Leiharbeit, Befristungen und andere diskriminierte Arbeitsverhältnisse verlassen und sich auf den Weg einer Erschließung und Entwicklung des volkswirtschaftlichen Arbeitskräftereservoirs machen. Und in vielen Unternehmen muss eine nachhaltige Personalentwicklung erst neu entdeckt werden. Dies setzt den Wiederaufbau betrieblicher Personalplanungsressourcen voraus, die im Zuge der Restrukturierungswellen der letzten Jahre unter die Räder gerieten.

Kurzum: Nicht Niedriglöhne, ausufernde Arbeitszeiten und verschleißende Arbeitsbelastungen, sondern Investitionen in Bildung und Qualifizierung, faire Löhne und sichere Beschäftigung sowie humane Arbeitsbedingungen weisen die richtige Richtung. Ein dergestalt sozial regulierter Arbeitsmarkt kann sich auch für notwendige Zuwanderung öffnen, ohne die Arbeitsuchenden in einen ruinösen Dumpingwettbewerb zu zwingen. ■



Hans-Jürgen Urban ist Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.