

**Seite:** 25  
**Rubrik:** Management + Karriere  
**Gattung:** Zeitschrift  
**Auflage:** 165.239 (gedruckt) 155.945 (verkauft)  
 162.537 (verbreitet)

## Keine Titelangabe

VDI nachrichten, Frankfurt a. M., 15. 4. 11, ws

Hans-Jürgen Urban, Vorstandsmitglied IG Metall:

Der Begriff "Fachkräftemangel" kann eine ähnlich beeindruckende Karriere und Wirkung in Öffentlichkeit und Medien für sich beanspruchen, wie die Schlagwörter "Demografischer Wandel" oder "internationale Wettbewerbsfähigkeit".

Der Reiz dieser Begriffe besteht darin, dass sie keiner genaueren Begründung bedürfen, um Bezugspunkt und Treibsatz gesellschaftlicher und politischer Debatte zu werden. Ob mehr Zuwanderung, Weiterbildung, längere Arbeitszeiten oder Rente mit 67 - Themen, die immer öfter Bezug auf einen drohenden Fachkräftemangel nehmen. Grund genug für einen Faktencheck.

Vor wenigen Monaten überraschte das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) mit der Feststellung, dass derzeit kein Fachkräftemangel in Sicht sei. In der Tat ist bei fast allen Berufsgruppen die Zahl der arbeitslosen Fachkräfte höher als die Zahl der offenen Stellen. Das gilt auch für fast alle Ingenieurbereiche und Techniker. So suchen rund 25 000 erwerbslose Ingenieure eine Stelle, 9500 sind älter als 50 Jahre. Lediglich bei Elektroingenieuren sieht die Situation anders aus.

Neben der Zahl offener Stellen im Verhältnis zu den Fachkräften spricht noch ein anderer Indikator gegen einen akuten Fachkräftemangel: Wenn ein Gut

knapper wird, wird es in der Regel teurer. Die Verknappung von Arbeitskräften müsste sich in einem Gehaltsplus niederschlagen - das ist jedoch nicht der Fall. Die Bruttostundenlöhne der Fachkräfte sind in den vergangenen Jahren kaum gestiegen.

Und wie sieht die Prognose für die Zukunft aus? Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) rechnet bis 2025 nicht mit einem allgemeinen, alle Branchen, Regionen und Berufsgruppen erfassenden Fachkräftemangel. Allerdings kann es zu Engpässen in einzelnen Bereichen kommen. Und in manchen Regionen Ostdeutschlands zeichnet sich ein Mangel an Fachkräften ab. Zugleich wird es gerade für gering Qualifizierte immer schwieriger, eine Stelle zu finden.

Wer qualifizierte Beschäftigte haben und halten will, muss etwas bieten

Auch wenn also kein Anlass zu einer "Katastrophen-Debatte" besteht - einen Handlungsbedarf gibt es zweifellos: Politik und Wirtschaft müssen heute vorausschauend die notwendigen Maßnahmen ergreifen. Vorhandene Potenziale müssen besser als bisher erschlossen werden.

Dazu gehören zuerst die Förderung junger Frauen, Qualifizierungsmaßnahmen für ältere erwerbslose Ingenieure, die soziale Öffnung des Hochschulzugangs und auch eine deutliche Senkung der Studienabbrecherquoten in den Ingenieurstudiengängen.

Dafür sprechen nicht nur arbeitsmarktpolitische Erfordernisse - das ist auch eine Frage von mehr Bildungsgerechtigkeit und gleichen Erwerbschancen für alle. Ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt sind attraktive Arbeitsbedingungen gerade für Ingenieure und technische Experten.

Hoher Arbeitsdruck, Stress, ausufernde Arbeitszeiten - die Arbeitsbedingungen sind oft nicht so, dass man gesund bis zur Rente arbeiten kann. Im Gegenteil: Sie sind für gesundheitliche Schäden und Beeinträchtigungen verantwortlich, die viele Beschäftigte zwingen, vorzeitig aus dem Beruf auszusteigen. So gehen viel Expertise und angehäuften Erfahrungswissen verfrüht verloren.

Arbeitgeber und Politik müssen umdenken. Wer qualifizierte Beschäftigte haben und halten will, muss etwas bieten. Deutschland braucht eine neue Arbeitsmarktpolitik. Statt Niedriglöhnen, ausufernden Arbeitszeiten und immer höheren Arbeitsbelastungen brauchen wir Investitionen in Bildung und Qualifizierung, faire Löhne, sichere Perspektiven und gute Arbeitsbedingungen für alle. Und nicht zuletzt: Wir brauchen eine Unternehmenskultur, die Kompetenzen und Fähigkeiten anerkennt und fördert sowie Mitsprache ermöglicht. Wenn Arbeitgeber und Politik diesen Weg gehen, haben sie die Gewerkschaften an ihrer Seite. HANS-JÜRGEN URBAN

**Wörter:** 509