

Fachkräfteengpässe und Arbeitslosigkeit in Europa – Wanderung als kurzfristiger Ausgleichmechanismus

Markus Demary / Vera Erdmann, August 2012

Die Bevölkerung in den europäischen Ländern altert. Das Medianalter in den EU-27-Ländern lag im Jahr 2002 noch bei 38,6 Jahren, im Jahr 2010 war die Hälfte der Bevölkerung bereits mindestens 40,9 Jahre alt. Gleichzeitig stellt die Verfügbarkeit von Fachkräften für eine zunehmende Anzahl an Unternehmen in Europa ein Problem dar. Im Jahr 2011 beobachteten mit knapp 14 Prozent fast drei Viertel mehr Unternehmen einen Fachkräfteengpass als noch 2009. Dies hat einen nachteiligen Einfluss auf das Wachstum. In Schweden beispielsweise wiesen knapp 17 Prozent der Unternehmen darauf hin, dass ihre Wachstumspotenziale in den kommenden zwei Jahren aufgrund fehlender Fachkräfte unausgeschöpft blieben. In Deutschland lag der Anteil bei knapp 15 Prozent. Berücksichtigt man kurzfristige konjunkturelle Einflüsse, zeigt sich, dass die derzeitigen Fachkräfteengpässe in Europa pfadabhängig und somit auf strukturelle Ursachen zurückzuführen sind. Allerdings sind die Beschäftigungsaussichten von Nachwuchs- und Fachkräften in einigen Regionen Europas derzeit eher ungünstig. In Spanien beispielsweise vermeldeten bei einer Arbeitslosenquote von knapp 22 Prozent im Jahr 2011 weniger als 2 Prozent der Unternehmen, dass ihre Wachstumsaussichten durch Fachkräfteengpässe getrübt wurden. Durch eine binneneuropäische Wanderung von Ländern wie Spanien oder Griechenland nach Deutschland, Schweden oder Österreich können die regionalen Arbeitsmarktungleichgewichte abgebaut werden. So entsteht in kurzer Sicht eine Win-Win-Situation sowohl für die Herkunfts- als auch die Zielländer. Denn vorhandene Beschäftigungspotenziale werden genutzt und erhalten, neue Potenziale können entwickelt werden. In mittlerer bis langer Frist werden die Nachwuchs- und Fachkräfte jedoch auch wieder in ihren Heimatländern benötigt, um den demografisch bedingten Rückgang der Erwerbspersonen abzumildern. Daher kommt der Aktivierung der inländischen Fachkräftepotenziale auf lange Sicht auch in Deutschland die größte Bedeutung zu.

Stichwörter: Arbeitsmarkt, Auslandsrekrutierung, Fachkräfteverfügbarkeit, Fachkräfteengpässe

JEL-Klassifikation: J11, J21, J23, J61

Demografische Entwicklung in Europa

Europa altert. Das Medianalter in den EU-27-Ländern lag im Jahr 2002 noch bei 38,6 Jahren, im Jahr 2010 war die Hälfte der Bevölkerung bereits 40,9 Jahre oder älter (Eurostat,

2012a). Der Alterungsprozess wird sich in den kommenden Jahren fortsetzen. Europa wird zudem ohne Nettozuwanderung langfristig schrumpfen. Pro Frau lag die Geburtenanzahl in den EU-27-Staaten im Jahr 2009 im Durchschnitt bei 1,59 Kindern (Eurostat, 2012a). Eine gleichbleibende Bevölkerungsgröße setzt hingegen eine Geburtenrate von 2,1 voraus (Europäische Kommission, 2011).

Der Blick auf 30 Länder verrät, dass die demografische Entwicklung überall in Europa ähnlich verläuft (Tabelle 1). So ist das sogenannte Billeter-J für alle Länder negativ. Dieser Demografieindikator setzt die Differenz aus Jüngeren und Älteren ins Verhältnis zur Bevölkerung im reproduktionsfähigen Alter. Die negativen Werte bedeuten, dass in allen Ländern die Anzahl der jungen Menschen unter 15 Jahren kleiner ist als die Anzahl der älteren Menschen ab 50 Jahren. Sie sind die Folge einer geringen Geburtenrate bei gleichzeitig hoher Lebenserwartung. Besonders gravierend ist die Situation in Deutschland: Das Billeter-J ist mit $-0,59$ das niedrigste von allen 30 betrachteten Ländern. Auch das Medianalter in Deutschland ist höher als in allen anderen europäischen Staaten; es belief sich im Jahr 2011 auf 44,6 Jahre (Eurostat, 2012a). Ähnlich ungünstige Ausgangsbedingungen sind noch in Italien, Finnland und Griechenland zu verzeichnen.

Die Alterungsprozesse in Europa werden große Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte in den europäischen Ländern haben. In den kommenden Jahren werden rund 60 Millionen Personen im derzeit erwerbsfähigen Alter die Ruhestandsgrenzen erreichen. Die nachrückenden Jahrgänge werden zahlenmäßig nicht ausreichen, um die älteren Kohorten zu ersetzen. Nicht jede Person im erwerbsfähigen Alter steht aber für das Erwerbsleben zur Verfügung. Gleichwohl bleibt das Bild im Großen und Ganzen erhalten, wenn man die derzeitigen Erwerbspersonen im Alter zwischen 40 und 54 Jahren in den Blick nimmt, die in zehn bis 25 Jahren aus dem Erwerbsleben altersbedingt ausscheiden werden. In den meisten Ländern reicht die Anzahl der heute 0- bis 14-Jährigen nicht aus, um die Gruppe der aktuell 40- bis 54-jährigen Erwerbspersonen am Arbeitsmarkt zu ersetzen. Die Ersatzquote ist in 25 der 30 betrachteten Länder kleiner als eins (Tabelle 1). Auf dem Arbeitsmarkt sind ab 2022 unabhängig von der Qualifikation allein zahlenmäßig Engpässe beim Arbeitsangebot zu erwarten. Beispielsweise ergibt sich für Deutschland eine zahlenmäßige Lücke von 6,5 Millionen Personen, europaweit sind es knapp 13,6 Millionen Personen (eigene Berechnung auf Basis Eurostat, 2012, a, b).

Tabelle 1

Demografische Entwicklung in europäischen Ländern

Billetter-J¹⁾ und Ersatzquote²⁾, 2011

	Billetter-J	Ersatzquote		Billetter-J	Ersatzquote
Belgien	-0,42	0,93	Malta	-0,45	1,14
Bulgarien	-0,52	0,72	Niederlande	-0,40	0,90
Dänemark	-0,40	0,95	Norwegen	-0,31	1,03
Deutschland	-0,59	0,63	Österreich	-0,45	0,71
Estland	-0,43	0,84	Polen	-0,39	0,92
Finnland	-0,51	0,90	Portugal	-0,42	0,82
Frankreich	-0,39	1,06	Rumänien	-0,37	0,93
Griechenland	-0,51	0,83	Schweden	-0,45	0,91
Irland	-0,12	1,42	Slowakei	-0,32	0,81
Island	-0,18	1,15	Slowenien	-0,48	0,71
Italien	-0,55	0,81	Spanien	-0,39	0,83
Kroatien	-0,46	0,92	Tschechische Republik	-0,44	0,79
Lettland	-0,45	0,73	Ungarn	-0,43	0,91
Litauen	-0,40	0,75	Vereinigtes Königreich	-0,36	0,98
Luxemburg	-0,29	0,93	Zypern	-0,29 ³⁾	0,97 ³⁾

1) Differenz aus der Anzahl der 0- bis 14-Jährigen und der Anzahl der über 49-Jährigen im Verhältnis zur Anzahl der 15- bis 49-Jährigen, 2) Anzahl der 0- bis 14-Jährigen im Verhältnis zur Anzahl der 40- bis 54-jährigen Erwerbspersonen, 3) geschätzt.

Quellen: Eurostat, 2012a, b; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Allerdings übersteigt in fünf Ländern die Anzahl der potenziell nachrückenden jüngeren Erwerbspersonen jene der heute 40- bis 54-Jährigen. Dazu zählen Frankreich, Irland, Island, Malta und Norwegen. In diesen Ländern könnten also bis 2036 die Jüngeren potenziell noch alle derzeit arbeitsmarktaktiven Älteren ersetzen. Dabei ist aber zu bedenken, dass mancher unter der derzeit inaktiven Bevölkerung zwischen 40 und 54 Jahren unter anderen Rahmenbedingungen wieder die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit anstreben könnte. Werden daher nicht nur die 40- bis 54-jährigen Erwerbspersonen, sondern die gesamte Bevölkerung in diesem Alter mit der Größe der nachrückenden Generation der 0- bis 14-Jährigen verglichen, sinkt die Ersatzquote auch in Frankreich, Malta und Norwegen unter den Wert eins. Lediglich Irland und Island weisen in der Vierteljahrhundertperspektive noch relativ günstige Voraussetzungen auf dem Arbeitsmarkt auf.

Fachkräfteverfügbarkeit in europäischen Unternehmen

Die demografische Entwicklung lässt erwarten, dass in den kommenden Jahrzehnten europaweit Probleme bei der Fachkräfteversorgung auftreten werden. Doch bereits heute stehen viele Unternehmen in Europa vor der Herausforderung, gut qualifiziertes Personal zu finden. Es stellt sich daher die Frage, in welchem Umfang Unternehmen in Europa Fachkräftengpässe verzeichnen. Hierüber kann eine Unternehmensbefragung der Europäischen Kommission und der Europäischen Zentralbank eine Antwort geben (SME's Access to Finance Survey). Sie umfasst 15.000 kleine und mittelständische Unternehmen aus 38 Ländern. Die Unternehmen wurden im Rahmen der Befragung gebeten anzugeben, welches Hauptproblem sie aktuell zu bewältigen haben. Neben Wettbewerbs-, Nachfrage- und Kostenaspekten stand hier die Verfügbarkeit von Fachkräften als Antwortkategorie zur Verfügung. Da kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit bis zu 249 Beschäftigten 99 Prozent der Unternehmen in Europa ausmachen (Europäische Kommission/Europäische Zentralbank, 2011), können die Ergebnisse durchaus aufschlussreich für die Volkswirtschaften als Ganzes sein.

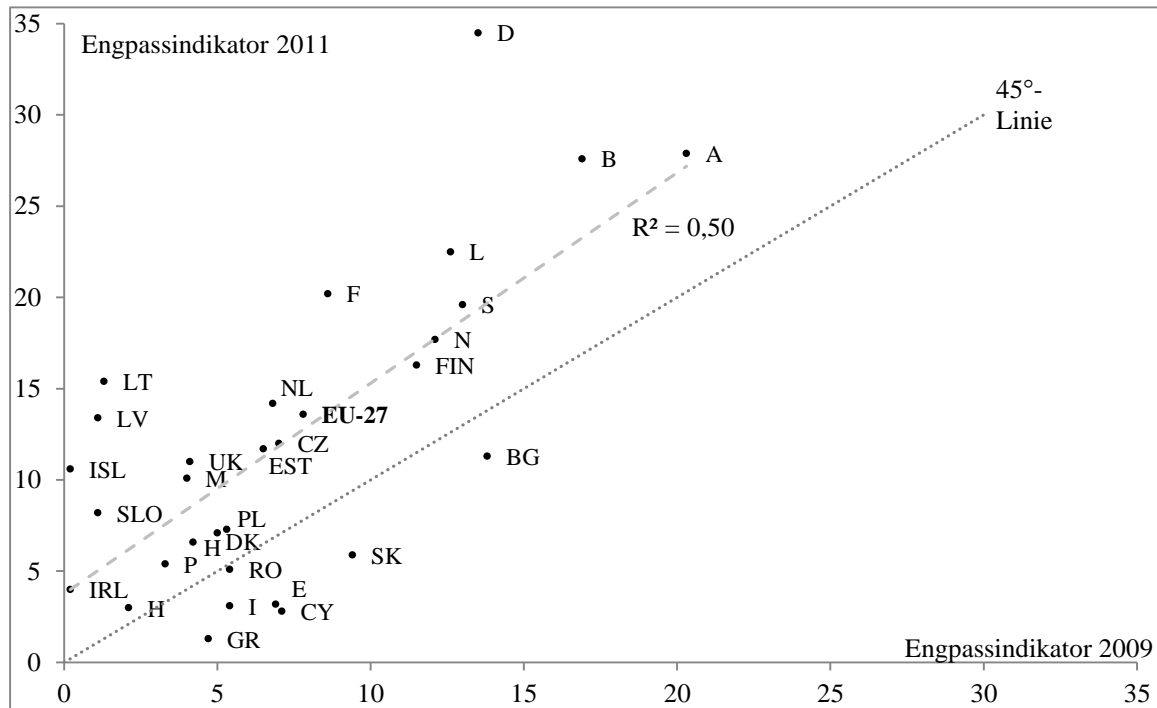
Im Durchschnitt der EU-27 sieht etwa jedes siebte Unternehmen die mangelnde Verfügbarkeit an Fachkräften als das wesentliche Problem an, das seine wirtschaftliche Entwicklung beeinträchtigen könnte. Allerdings ist die Heterogenität innerhalb der Europäischen Union beträchtlich. Deutsche Unternehmen nannten die Verfügbarkeit von Fachkräften europaweit am häufigsten als Hauptproblem. Knapp 35 Prozent der deutschen Unternehmen sahen in der mangelnden Fachkräfteverfügbarkeit die größte Herausforderung für ihre aktuelle Geschäftstätigkeit (Abbildung 1). Auch in Österreich, Belgien, Luxemburg, Frankreich und Schweden ist der Anteil an Unternehmen, die eine mangelnde Fachkräfteverfügbarkeit als derzeit größte unternehmerische Herausforderung einstufen, relativ groß. In Österreich und Belgien sind dies jeweils 28 Prozent der Unternehmen, in Luxemburg rund 23 Prozent und in Frankreich und Schweden immerhin noch ein Fünftel der Unternehmen.

Die Unternehmensbefragung signalisiert aber auch, dass die Unternehmen in einer Reihe von anderen Ländern die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal derzeit als unproblematisch einschätzen. Dazu zählen unter anderem Griechenland, Italien, Spanien, Irland und Portugal, wo maximal jedes zwanzigste Unternehmen die schlechte Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal im Jahr 2011 als sein Hauptproblem angab.

Abbildung 1

Niveau und Dynamik von Fachkräfteengpässen in Europa

Engpassindikator: Mangelnde Fachkräfteverfügbarkeit als Hauptproblem des Unternehmens, in Prozent der antwortenden Unternehmen – 2009 und 2011



Quellen: Europäische Kommission/Europäische Zentralbank, 2009, 2011; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Seit dem Jahr 2009 haben die Engpässe in der Mehrzahl der Länder zugenommen (Abbildung 1). Dies wird an ihrer Lage oberhalb der 45°-Linie deutlich. Belgien, Deutschland, Frankreich und Luxemburg gehören dabei zu einer Gruppe von Ländern, in der bereits im Jahr 2009 ein relativ großer Anteil von Unternehmen mit Fachkräftenproblemen zu kämpfen hatte und wo sich die Probleme überdurchschnittlich stark verschärft haben. Auch in Österreich, Finnland, Norwegen und Schweden haben sich die vergleichsweise großen Rekrutierungsprobleme gegenüber dem Jahr 2009 noch einmal verstärkt, wenn auch in einem etwas geringeren Ausmaß. In vielen Ländern, in denen 2009 nur ein unterdurchschnittlich großer Anteil von Unternehmen die Verfügbarkeit von Fachkräften als das Hauptproblem ansah, hat dieser Aspekt mittlerweile ebenso an Bedeutung gewonnen. Eine solche Entwicklung ist vor allem in Dänemark, Irland, Litauen, den Niederlanden, Polen, Portugal, der Tschechischen Republik und dem Vereinigten Königreich zu beobachten.

Hingegen war der Anteil von Unternehmen mit gravierenden Fachkräftenproblemen im Jahr 2011 in Ländern wie zum Beispiel Spanien, Griechenland und Italien nicht nur kleiner als im Durchschnitt, sondern ging auch noch einmal gegenüber 2009 zurück. Lag er bei-

spielsweise in Spanien im Jahr 2009 bei knapp sieben Prozent der Unternehmen, vermeldeten 2011 nur noch rund drei Prozent der Unternehmen, dass die Schwierigkeit, geeignete Fachkräfte zu finden, ihr wesentlichstes Problem war. Der Negativtrend in den südeuropäischen Ländern ist maßgeblich auf die ungünstige wirtschaftliche Situation dieser Länder zurückzuführen. So lag etwa das Wachstum des Bruttoinlandsproduktes (BIP) von Spanien, Griechenland und Italien in den letzten zwei Jahren deutlich unter dem Durchschnitt der Europäischen Union (Eurostat, 2012c).

Fachkräfteknappheit als Wachstumshemmnis

Wenn Fachkräfte nicht im gewünschten Ausmaß verfügbar sind, kann sich dies für die Unternehmen als Hemmnis für die Ausdehnung ihrer Geschäftsaktivitäten erweisen, die angesichts der Entwicklungen auf den Absatzmärkten möglich wäre. Oder die Unternehmen werden darin beeinträchtigt, ihre Aktivitäten auf dem bisherigen Niveau zu halten, wenn ausscheidende Fachkräfte zu ersetzen sind. Gerade in Krisenzeiten ist es problematisch, wenn Unternehmen, deren wirtschaftliches Umfeld eigentlich eine Aufrechterhaltung oder sogar eine Ausdehnung des Absatzes erlaubt, in ihren Wachstumsmöglichkeiten beschränkt werden, weil nicht in ausreichender Anzahl Fachkräfte zur Verfügung stehen.

Die Strukturelle Unternehmensstatistik von Eurostat gibt Auskunft darüber, in welchem Zusammenhang eine mangelnde Fachkräfteverfügbarkeit und Unternehmenswachstum stehen. Die Daten sind jedoch nicht direkt mit den Informationen aus der Befragung der Kommission und der Zentralbank vergleichbar. Zum einen wird in der Strukturellen Unternehmensstatistik eine größere Anzahl an Kategorien in einer geringeren Anzahl an Ländern abgefragt. Neben Kategorien wie Wettbewerb und Regulierung stehen hier zwei Indikatoren zur Fachkräfteverfügbarkeit zur Verfügung. Zum anderen wurde etwas differenzierter abgefragt, welche Faktoren vermutlich das unternehmerische Wachstum zwischen 2011 und 2013 begrenzen werden.

Die Einschätzung der Unternehmen, dass sich Fachkräfteengpässe negativ auf die eigenen Wachstumsperspektiven auswirken, ist in Europa sehr unterschiedlich (Abbildung 2). In Schweden teilen 16,5 Prozent der Unternehmen diese Bewertung, in Irland hingegen nur 1,3 Prozent. Deutschlandweit schätzen knapp 15 Prozent der Unternehmen die erschwerte Fachkräfteverfügbarkeit als wichtigstes Hemmnis für ihr Wachstum bis zum Jahr 2013 ein. Dies ist europaweit der zweitgrößte Anteil.

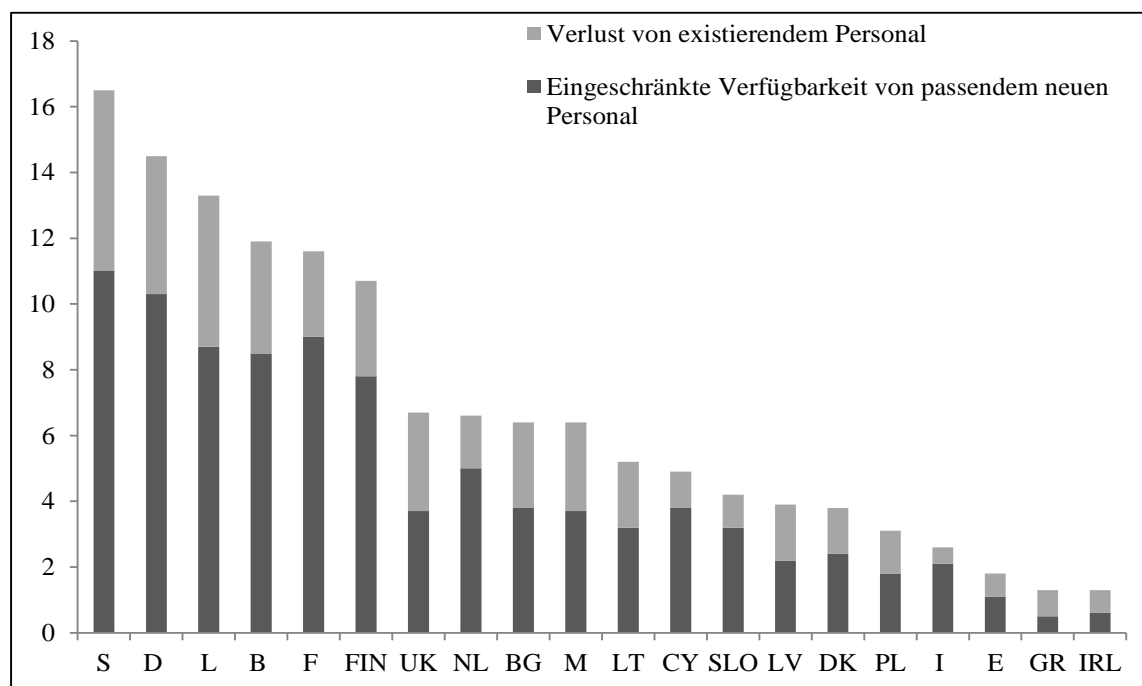
Fachkräfteengpässe weisen zwei Facetten auf. Erstens führen sie dazu, dass die Rekrutierung von Arbeitskräften zur Besetzung offener Stellen erschwert wird. Zweitens verschärfen sie den Wettbewerb um erfahrene Fachkräfte und es steigt das Risiko, dass bereits be-

schäftigtes Personal zu Konkurrenzunternehmen abwandert. Im Durchschnitt aller untersuchten Länder ist der Anteil der Unternehmen, die Rekrutierungsschwierigkeiten als Wachstumshemmnis sehen, mehr als doppelt so groß wie der Anteil der Unternehmen, deren Problem die Mitarbeiterbindung ist. Gleichwohl korrelieren beide Aspekte in hohem Maße. Der Korrelationskoeffizient ist mit einem Wert von 0,88 hochsignifikant. Wo Unternehmen neues geeignetes Personal suchen, erwägen viele die Rekrutierung von neuen Mitarbeitern aus den Reihen der Belegschaften anderer Betriebe.

Abbildung 2

Fachkräfteengpässe als Wachstumshemmnis

Faktoren, die aus Sicht der Unternehmen voraussichtlich ihr Wachstum zwischen 2011 und 2013 begrenzen werden – in Prozent der antwortenden Unternehmen



Quellen: Eurostat, 2010; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Es überrascht wenig, dass der Anteil von Unternehmen, die die Verfügbarkeit von Fachkräften skeptischer beurteilen, in den Ländern relativ groß ist, wo fehlende Fachkräfte auch häufiger für das wichtigste Wachstumshemmnis gehalten werden. Umgekehrt stellt sich die Situation in Ländern wie Spanien, Griechenland, Italien und Irland dar. In diesen Ländern werden sowohl die Fachkräfteverfügbarkeit insgesamt als auch ihre Bedeutung als Wachstumshemmnis nur von einem geringen Anteil an Unternehmen als Hauptproblem wahrgenommen. Während in einigen Ländern akute Fachkräfteengpässe die Wachstumsaussichten der Unternehmen verschlechtern, reduzieren ungünstige wirtschaftliche Aus-

sichten in anderen Ländern zumindest in kurzer Frist das Risiko, negativ von Fachkräftengpässen betroffen zu sein.

Determinanten der Fachkräftengpässe

Fachkräftengpässe können zum einen von mittel- bis langfristigen strukturellen Treibern wie der demografischen Entwicklung oder dem Berufswahlverhalten verursacht werden. Zum anderen übt auch die kurzfristige konjunkturelle Situation einen maßgeblichen Einfluss auf die Wahrnehmung von Fachkräftengpässen aus. Denn in Abschwungphasen geht typischerweise auch die Nachfrage nach Arbeitskräften zurück, so dass Engpässe seltener vorkommen. Im Aufschwung dagegen nimmt auch die Nachfrage nach Personal zu, während die Arbeitslosigkeit rückläufig ist.

Um Anhaltspunkte darüber zu gewinnen, ob europaweit kurzfristige oder eher mittel- bis langfristige Entwicklungen die Wahrnehmung der Unternehmen beeinflussen, ob Fachkräfte in ausreichender Anzahl verfügbar sind, wird im Folgenden eine Kleinste-Quadrate-Schätzung vorgenommen. Abhängige Variable ist der Anteil der Unternehmen im Jahr 2011 in einem Land, dessen Unternehmen eine mangelnde Verfügbarkeit von Fachkräften als Hauptproblem für unternehmerisches Handeln empfunden haben. Die Wachstumsrate des BIP zwischen 2010 und 2011 sowie die Veränderungsraten der Arbeitslosenquoten dienen als Indikatoren kurzfristiger, konjunkturell bedingter Treiber. Das Billeter-J spiegelt hingegen den Einfluss von Erwartungen langfristiger Auswirkungen wider. Zudem wird der Anteil von Unternehmen verwendet, die bereits im Jahr 2009 Fachkräftengpässe als ihr größtes Problem identifiziert hatten. Diese Variable dient als Signal für die Existenz von Pfadabhängigkeiten. Das bedeutet, es wird vermutet, dass das Ausmaß von Fachkräftengpässen im Jahr 2011 in einem systematischen Zusammenhang mit dem Ausmaß der Fachkräftengpässe im Jahr 2009 steht. Ob potenziell sichtbare Zusammenhänge als kurz-, oder mittel- beziehungsweise langfristig existierende Pfadabhängigkeiten interpretiert werden, hängt davon ab, welche anderen Einflussfaktoren in der Regression simultan berücksichtigt werden.

Tabelle 2 bestätigt zunächst, dass das Ausmaß der Fachkräftengpässe in den europäischen Ländern pfadabhängig ist. Der Koeffizient des Engpassindicators von 2009 liegt je nach Modellspezifikation (Modelle I bis III) zwischen 0,828 und 1,070 und ist auf dem 1-Prozent-Fehlerniveau signifikant. Die verschiedenen Modellspezifikationen signalisieren aber darüber hinaus, dass die Pfadabhängigkeit nicht nur in kurzer Frist aufgrund konjunktureller Entwicklungen existiert, sondern ebenso von mittelfristig wirkenden Faktoren geprägt ist. Denn mit der prozentualen Veränderung des BIP von 2010 auf 2011 und den jährlichen

Veränderungen der Arbeitslosenquote sind auch die beiden Faktoren simultan berücksichtigt, die die Bedeutung der konjunkturellen Entwicklung auf die Wahrnehmung von Fachkräfteengpässen signalisieren. Tabelle 2 zeigt aber auch, dass konjunkturelle Entwicklungen ebenfalls das Ausmaß der wahrgenommenen Fachkräfteengpässe beeinflussen. Die Koeffizientenwerte sind zumindest auf dem 5-Prozent-Fehlerniveau signifikant. Dagegen lässt sich zwischen dem Billeter-J und der aktuellen Wahrnehmung von Fachkräfteengpässen kein Zusammenhang erkennen, und zwar unabhängig davon, ob mit dem Engpassfaktor für 2009 ein weiterer Faktor berücksichtigt wird, der einen potenziell mittel- bis langfristigen Treiber repräsentieren kann. Es überrascht jedoch wenig, dass potenzielle Engpässe, die erst in zehn bis 25 Jahren auftreten könnten, einen verhältnismäßig geringen Einfluss auf die heute wahrgenommenen Dringlichkeiten in den Unternehmen ausüben.

Tabelle 2

Determinanten der Fachkräfteengpässe in europäischen Ländern

Abhängige Variable: Mangelnde Fachkräfteverfügbarkeit als Hauptproblem des Unternehmens 2011, in Prozent der antwortenden Unternehmen, 30 europäische Länder

	Modell I		Modell II		Modell III		Modell IV	
	Koeff.	T-Stat.	Koeff.	T-Stat.	Koeff.	T-Stat.	Koeff.	T-Stat.
Achsenabschnitt	6,486**	2,891	1,379	0,419	4,132	1,284	10,270**	2,861
Mangelnde Fachkräfteverfügbarkeit, 2009	0,913**	4,363	1,070**	4,817	0,828**	3,668		
Prozentänderung reales BIP, 2010 auf 2011			1,039**	2,433	1,106**	2,822		
Änderung ALQ, 2010 auf 2011	-1,898**	-3,472					-2,022**	-2,846
Änderung ALQ, 2009 auf 2010	-1,836*	-2,254			-2,126**	-2,458	-3,357**	-3,504
Billeter-J, 2001	-3,231	-0,341	-3,825	0,346	-8,511	-0,827	-19,050	-1,674
F-Statistik	15,099		12,542		12,740		8,141	
Adj. Bestimmtheitsmaß	0,660		0,544		0,618		0,425	

Anmerkung: ** / * bedeutet signifikant auf einem Niveau von 1 / 5 Prozent

Quellen: Europäische Kommission/Europäische Zentralbank, 2009, 2011; Eurostat; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

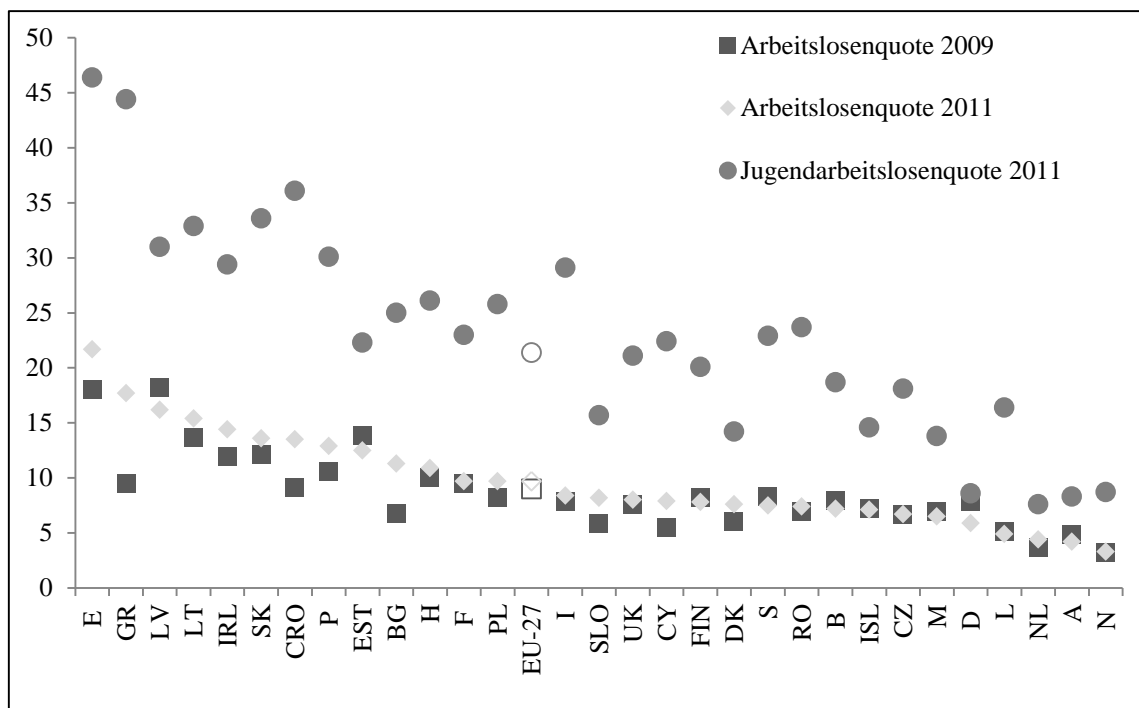
Ungleichgewichte auf dem europäischen Arbeitsmarkt und Migration als Mittel zur Vermeidung einer „verlorenen Generation“

Aufgrund der unterschiedlichen wirtschaftlichen Entwicklung in Europa in den letzten Jahren existiert aktuell ein Nebeneinander von Ländern mit großen und solchen mit geringen Fachkräfteproblemen. Abbildung 3 zeigt, dass in Bezug auf die europäischen Arbeitsmärkte auf der einen Seite Länder wie Spanien und Griechenland stehen, die mit knapp 22 Prozent und 17,7 Prozent im Jahr 2011 nicht nur die höchsten Arbeitslosenquoten aufwiesen, sondern auch gegenüber 2009 mit 3,7 Prozentpunkten (Spanien) und 8,2 Prozentpunkten (Griechenland) einen deutlichen Anstieg verzeichnen mussten. Auf der anderen Seite waren die Arbeitslosenquoten in Norwegen (3,3 Prozent) und Österreich (4,2 Prozent) relativ niedrig. In beiden Ländern war auch keine Verschlechterung der Arbeitsmarktlage zu beobachten. Deutschland wies mit 7,8 Prozent im Jahr 2009 eine unterdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote auf und verzeichnete einen mit $-1,9$ Prozentpunkten besonders starken Rückgang der Arbeitslosigkeit.

Abbildung 3

Arbeitslosigkeit und Jugendarbeitslosigkeit in europäischen Ländern

Arbeitslosenquote gesamt, Arbeitslosenquote der unter 25-jährigen, harmonisierte Quoten, 30 europäische Länder



Quelle: Eurostat, 2012

Als besonders problematisch ist die hohe Jugendarbeitslosigkeit in vielen europäischen Ländern zu bewerten. So waren im Jahr 2011 beispielsweise rund 46 Prozent der spanischen und etwa 44 Prozent der griechischen Jugendlichen unter 25 Jahren arbeitslos (Abbildung 3). Mit 21,7 Prozent lag sie in der Europäischen Union gut 2,2-mal so hoch wie die Arbeitslosenquote über alle Altersklassen. Im Vergleich zum Jahr 2009 ist die Jugendarbeitslosigkeit in den meisten europäischen Staaten sogar noch weiter angestiegen (Brenke, 2012). Die Internationale Arbeitsorganisation warnt deshalb davor, die arbeitslosen Jugendlichen könnten für Europa zu einer „verlorenen Generation“ werden (ILO, 2012). Es besteht die Gefahr, dass mit einem verspäteten Eintritt in den Arbeitsmarkt die für eine mittel- bis langfristig aussichtsreiche Beschäftigungs- und Einkommensperspektive erforderlichen Qualifizierungsoptionen verzögert oder im Extremfall gar nicht mehr wahrgenommen werden können. Den Ländern mit einer aktuell großen Anzahl an arbeitslosen Jugendlichen droht damit auf lange Sicht, dass die für positive Wachstumsprozesse notwendige Fachkräftebasis gar nicht erst aufgebaut werden kann.

Gerade vor dem Hintergrund der bestehenden und drohenden Fachkräfteengpässe in einer Reihe von europäischen Ländern bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit, insbesondere unter Jugendlichen in anderen Regionen Europas, gewinnt die Rekrutierung ausländischer Nachwuchs- und Fachkräfte als potenziell effizienter Ausgleichmechanismus aktuell bestehender Arbeitsmarktungleichgewichte in Europa an Bedeutung. Dies gilt zumindest in kurzer Frist. Auf der einen Seite kann sie zur Abmilderung akuter Fachkräfteengpässe in den Ländern dienen, in denen andernfalls Wachstumsmöglichkeiten nicht ausgeschöpft werden können. Zugleich führt die grenzüberschreitende Rekrutierung von Nachwuchs- und Fachkräften in den Ländern mit hoher Arbeitslosigkeit zu einer Entlastung der dortigen Arbeitsmärkte. Auf diese Weise würde die Beschäftigung in ganz Europa jedoch nicht nur in kurzer Frist zunehmen. Es würden sich auch langfristig die Perspektiven der derzeit jugendlichen Arbeitslosen in vielen europäischen Ländern verbessern. Denn mit den so geschaffenen Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen sich zugleich auch Qualifizierungsoptionen, die die Basis für eine positive berufliche Entwicklungsperspektive legen. Damit würde auch das Risiko reduziert, dass in Europa ein nicht unbeträchtlicher Anteil der jungen Generation als Bestandteil der künftigen europäischen Fachkräftebasis verlorengeht.

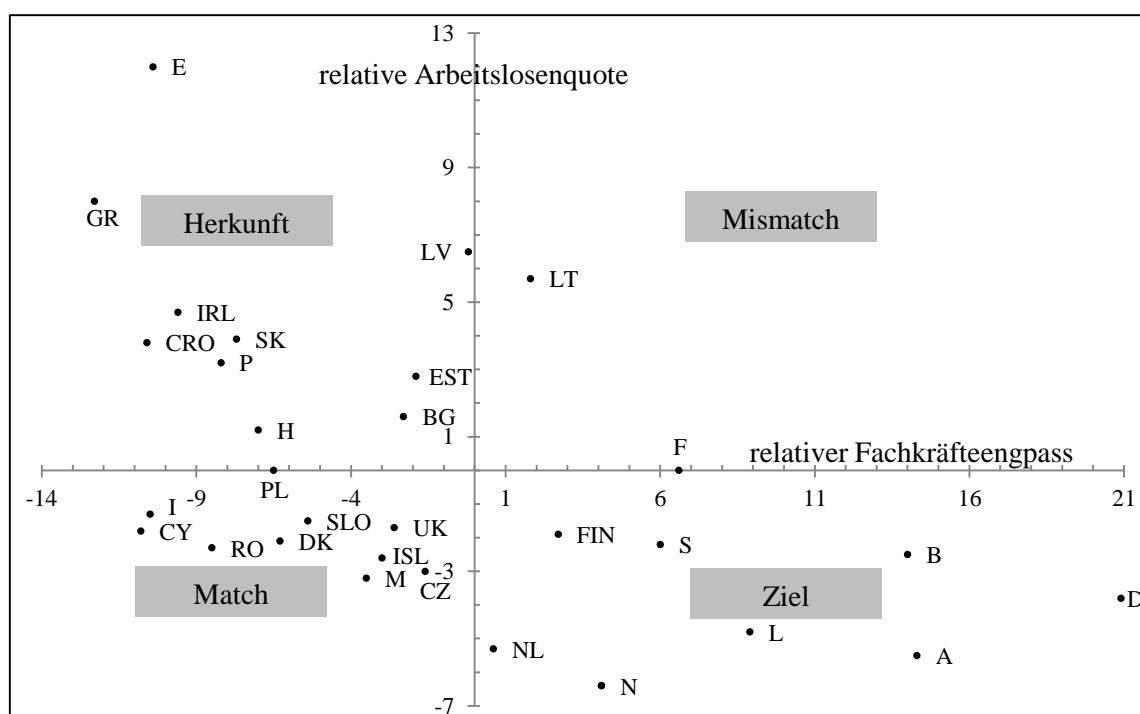
Mit Blick auf einen kurzfristigen innereuropäischen Ausgleichsmechanismus eignen sich als Herkunftsregionen für die Rekrutierung von Nachwuchs- und Fachkräften derzeit besonders jene Länder, deren Arbeitslosenquote deutlich über dem Durchschnitt der EU-27-Länder liegt und in denen gleichzeitig Fachkräfteengpässe nur für einen relativ kleinen Anteil der Unternehmen eine Rolle spielen. Demnach sind Spanien, Griechenland, Irland,

Portugal, Kroatien, die Slowakei und Bulgarien als Herkunftsländer einer Binnenwanderung von Nachwuchs- und Fachkräften in Europa prädestiniert (Abbildung 4). Als Zielregionen bieten sich die Länder an, die sich derzeit durch eine relativ geringe Arbeitslosenquote und eine überdurchschnittlich hohe Betroffenheit von Fachkräfteengpässen auszeichnen. Dazu zählen insbesondere Deutschland, aber auch Österreich, Belgien, Luxemburg, Schweden, Frankreich, Finnland, Norwegen und die Niederlande.

Abbildung 4

Relative Arbeitslosigkeit und Fachkräfteengpässe in Europa

Relative Arbeitslosigkeit¹⁾ und Fachkräfteengpässe²⁾ in Prozentpunkten – 2011



1) Relative Arbeitslosigkeit = Arbeitslosenquote Land i – Arbeitslosenquote EU-27;

2) Relativer Fachkräfteengpass = Anteil der Unternehmen mit mangelnder Fachkräfteverfügbarkeit als Hauptproblem im Land i – durchschnittlicher Anteil der Unternehmen mit mangelnder Fachkräfteverfügbarkeit als Hauptproblem EU-27.

Quellen: Eurostat, 2011a, b; Europäische Kommission/Europäische Zentralbank, 2011; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Wo gleichzeitig relativ große Fachkräfteengpässe und eine hohe Arbeitslosigkeit verzeichnet werden, besteht im europäischen Maßstab ein relativ großes Mismatch zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage. Qualifikatorische oder regionale Barrieren verhindern dann binnenstaatliche Ausgleichsbewegungen. Allerdings trifft diese Merkmalsbeschreibung lediglich auf Litauen zu. Stattdessen ist jedoch in einer Reihe von Ländern ein im europäischen Maßstab ausgeglichenes Verhältnis von Arbeitslosigkeit und Fachkräfteengpass zu beobachten. Dazu zählen beispielsweise Italien, Dänemark und Rumänien.

Implikationen für effiziente Wanderungsbewegungen nach Deutschland

Es ist naheliegend, die Auslandsrekrutierung als Lösungsansatz zur Fachkräftesicherung in Deutschland verstärkt in den Blick zu nehmen, weil hierzulande aktuell zahlreiche Engpässe am deutschen Arbeitsmarkt bei gleichzeitig geringer Arbeitslosigkeit vorliegen (Erdmann/Seyda, 2012). Die Arbeitnehmerfreizügigkeit im Rahmen der Europäischen Union erhöht die Erfolgsaussichten von Informations- und Anwerbungskampagnen wie zum Beispiel „make it in Germany“.

Die guten Arbeitsmarktperspektiven von Akademikern, insbesondere im mathematisch-technisch-naturwissenschaftlichen Bereich, haben dazu beigetragen, dass im vergangenen Jahrzehnt bereits überproportional viele entsprechend qualifizierte Personen nach Deutschland zugewandert sind (Geis, 2012). Auf dem deutschen Arbeitsmarkt existieren aber auch Engpässe bei den beruflich Qualifizierten (Erdmann/Seyda, 2012). Das System der dualen Ausbildung wird aufgrund rückläufiger Schulabgängerzahlen seiner Aufgabe, den Nachwuchs für diese Tätigkeiten zu qualifizieren, nicht mehr in vollem Umfang nachkommen können. Statt Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung oder dem entsprechenden ausländischen Äquivalent aus dem Ausland zu rekrutieren, könnte daher die Ausbildung ausländischer Jugendlicher in Deutschland im dualen Ausbildungssystem ein innovativer Lösungsansatz sein. Für Jugendliche aus Herkunftsländern mit derzeit ungünstigen Arbeitsmarktaussichten bietet eine Berufsausbildung in Deutschland eine attraktive Gelegenheit, weil sie mit dem Abschluss ein international reputierliches Zertifikat über ihre erworbenen Kompetenzen erhalten, das selbst bei einer späteren Rückkehr in ihr Heimatland am Arbeitsmarkt bessere Beschäftigungsperspektiven eröffnet.

Aus gesamteuropäischer Perspektive gilt jedoch für Deutschland, aber auch andere potenzielle Zielländer einer europäischen Binnenwanderung, dass Rekrutierungskampagnen im europäischen Ausland nur eine kurzfristige Handlungsoption zur Lösung temporärer Ungleichgewichte auf den nationalen Arbeitsmärkten sein können. Denn mittel- bis langfristig nimmt die demografische Entwicklung in allen europäischen Ländern einen ähnlichen Verlauf. Es ist daher zu erwarten, dass mittel- bis langfristig die Fachkräftengpässe europaweit zunehmen werden. Wenn die europäischen Länder, die aktuell in einer wirtschaftlichen Krise stecken, wieder wachsen und eine größere Nachfrage nach Fachkräften entwickeln, bietet sich vielen Beschäftigten, die für eine Stelle in europäische Nachbarländer abgewandert sind, eine attraktive Rückkehroption in das Heimatland. Auf mittlere Sicht sind daher Strategien gefragt, die vorhandene inländische Potenziale aktivieren. Dazu zählen die Ausweitung der Wochen- und Lebensarbeitszeit, die Integration von Nichterwerbstätigen sowie die Weiterqualifizierung des bereits vorhandenen Personals.

Gleichwohl ist eine größere Mobilität der Arbeitskräfte innerhalb Europas auch mittel- bis langfristig zu begrüßen. Mobile Arbeitskräfte stehen dabei nicht nur in Einklang mit der Idee eines einheitlichen Wirtschaftsraums, in dem Waren und Dienstleistungen grenzüberschreitend gehandelt werden können. Eine größere innereuropäische Mobilität könnte auch die Wachstumskräfte des Wirtschaftsraums Europas stärken, weil Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt schneller ablaufen und der Strukturwandel befördert wird.

Literatur

Brenke, Karl, 2012, Arbeitslosigkeit in Europa: Jugendliche sind viel stärker betroffen als Erwachsene, DIW Wochenbericht Nr. 30.2012, Berlin

Erdmann, Vera / Seyda, Susanne, 2012, Fachkräfte sichern, Engpassanalyse, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, Köln

Europäische Kommission, 2011, Demography report 2010, Older, more numerous and diverse Europeans, Commission Staff Working Document, Luxemburg

Europäische Kommission / Europäische Zentralbank, 2009, Commission – ECB surveys on SME finance, URL: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/finance/data/index_en.htm [Stand: 2012-07-04]

Europäische Kommission / Europäische Zentralbank, 2011, Commission – ECB surveys on SME finance, URL: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/finance/data/index_en.htm [Stand: 2012-07-04]

Eurostat, 2010, Strukturelle Unternehmensstatistik, URL: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=acf_p_fa&lang=de [Stand: 2012-06-04]

Eurostat, 2012a, Bevölkerung, URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database> [Stand: 2012-07-25]

Eurostat, 2012b, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (LFS/AKE – Erhebung über Arbeitskräfte), URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database [Stand: 2012-07-25]

Eurostat, 2012c, Jährliche Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/national_accounts/data/main_tables [Stand: 2012-07-26]

Geis, 2012, Der Beitrag der Zuwanderung zur Fachkräftesicherung, in: IW-Trends, 39. Jg., Nr. 2, S. 85–98

ILO – International Labour Organization, 2012, Global Employment Trends for Youth 2012, Genf

Skills Shortages and Unemployment in Europe – Migration as a Short-term Balancing Mechanism

The populations of the European nations are ageing. In 2012 the median age in the 27 EU countries was still 38.6 years. By 2010 half the population was already at least 40.9 years old. In 2011, roughly 14 per cent of companies perceived a bottleneck in the supply of skilled workers – an increase of almost three quarters over 2009. This development has a negative influence on growth. In Sweden, for example, almost 17 per cent of companies indicated that their growth potential will not be fully exploited in the next two years due to the lack of skilled workers. The equivalent proportion in Germany was nearly 15 per cent. If we take the short term influence of the business cycle into account, it can be seen that the current skills shortages in Europe are path-dependent and thus structural in origin. However, in some regions of Europe the employment prospects of the newly trained and other skilled workers are relatively poor. For instance, in Spain, where in 2011 unemployment was running at almost 22 per cent, less than 2 per cent of companies reported growth prospects dimmed by skills shortages. Inner-European migration from countries like Spain or Greece to Germany, Sweden or Austria is a potential means of reducing the imbalances in regional labour markets. In the short run, this creates a win-win situation for both the labour-exporting and labour-importing countries. This is because currently available employment potential can be exploited and thus preserved, while new potential can be developed. In the medium to long term, however, this new generation of skilled workers will be needed back in their homelands to mitigate the shrinking of the labour force due to demographic change. In the long term, therefore, activating the domestic skills potential will have to be given the highest priority.

IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung
aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 39. Jahrgang, Heft 3/2012; ISSN 0941-6838 (Printversion);
ISSN 1864-810X (Onlineversion). Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie
über lizenzen@iwkoeln.de, die erforderlichen Rechte für elektronische Pressespiegel unter
www.pressemonitor.de © 2012, IW Medien GmbH, Köln; DOI: 10.2373/1864-810X.12-03-03