

Mitarbeiter dringend gesucht! Fachkräftesicherung – Herausforderung der Zukunft



Unternehmens-
barometer

Mit der Auswertung **MITARBEITER DRINGEND GESUCHT! FACHKRÄFTESICHERUNG – HERAUSFORDERUNG DER ZUKUNFT** präsentiert der DIHK die Ergebnisse einer Online-Befragung des unternehmerischen Ehrenamtes der IHK-Organisation.

Grundlage der Auswertung sind mehr als 1.600 Unternehmensantworten. Die Antworten verteilen sich auf die Wirtschaftszweige Industrie und Bauwirtschaft (32 Prozent), den Handel (15 Prozent) und die Dienstleistungen (53 Prozent).

In regionaler Hinsicht kommen die Antworten aus dem Norden (16 Prozent), dem Westen (35 Prozent), dem Osten (18 Prozent) und dem Süden (31 Prozent). Dabei werden dem Norden die Bundesländer Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein, dem Westen die Bundesländer Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und das Saarland, dem Osten die Bundesländer Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie dem Süden die Bundesländer Baden-Württemberg und Bayern zugerechnet.

Die aktuelle Umfrage fand vom 9. bis 15. Juli 2010 statt.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK) – Berlin 2010

Ist in dieser Auswertung von Mitarbeitern u. Ä. die Rede, sind selbstverständlich auch Mitarbeiterinnen gemeint. Die Verwendung nur einer Geschlechtsform wurde wegen der besseren Lesbarkeit gewählt und ist nicht benachteiligend gemeint.

Copyright Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Herausgeber © Deutscher Industrie- und Handelskammertag | Berlin | Brüssel

ISSN1863-883X

DIHK Berlin:

Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | Berlin-Mitte

Telefon (030) 20 308-0 | Telefax (030) 20 308 1000

DIHK Brüssel:

Hausanschrift: 19 A-D, Avenue des Arts | B-1000 Bruxelles

Telefon ++32-2-286 1611 | Telefax ++32-2-286 1605

Internet: www.ihk.de

Durchführung DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Dr. Axel Nitschke (verantwortlich)
Jan Kuper (Projektleitung und Redaktion)

Dr. Stefan Hardege (Text)

Jan Kuper (Text)

Stand August 2010

Mitarbeiter dringend gesucht!

Fachkräftesicherung – Herausforderung der Zukunft

Wesentliche Ergebnisse in Kurzform

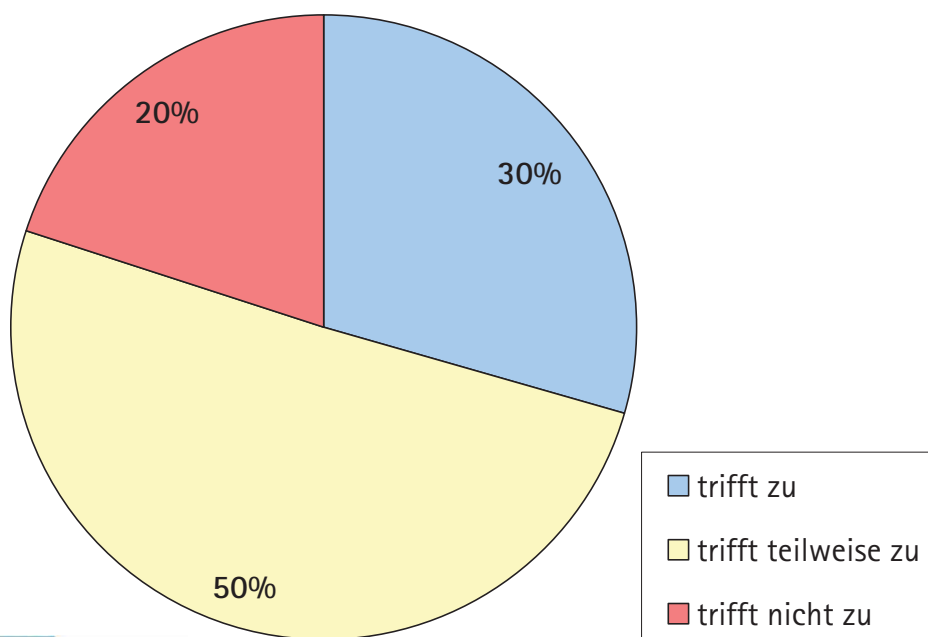
- a) Fachkräfteengpässe werden im Aufschwung zunehmend zur Herausforderung für die Unternehmen: 20 Prozent haben derzeit generell und jedes zweite Unternehmen hat zum Teil Probleme mit der Besetzung offener Stellen.
- b) Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung bestehen über alle Qualifikationsniveaus hinweg. Besonders gefragt sind Fachkräfte mit Weiterbildungsabschlüssen wie z. B. Fachwirt und Meister: Deutlich mehr als jeder zweite Betrieb mit Stellenbesetzungsproblemen kann Vakanz hier nicht oder teilweise nicht besetzen.
- c) Die Kräfteengpässe werden sich künftig verschärfen: Fast 50 Prozent der Unternehmen erwarten in den kommenden fünf Jahren einen Fachkräftemangel im Bereich der Hochqualifizierten. 43 Prozent erwarten einen Fachkräftemangel über die Berufsgruppen hinweg.
- d) Mit Weiterbildung gegen den Fachkräftemangel: 51 Prozent der Unternehmen, die bereits vom Fachkräftemangel betroffen sind oder einen solchen künftig erwarten, wollen mit vermehrter Weiterbildung gegensteuern. Mehr als jedes Dritte plant eine Ausweitung der Ausbildungsangebote.
- e) Potenziale in allen Bereichen nutzen: Um Fachkräftemangel zu lindern, muss das verfügbare Arbeitskräftepotenzial stärker integriert werden. Dies betrifft die Beschäftigung von Eltern und damit die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es gilt auch für ältere Arbeitnehmer, weshalb hier Beschäftigungshürden abgebaut werden müssen. Ferner kommt der Beschäftigung qualifizierter Ausländer eine wichtige Funktion zu, weshalb sich die Zuwanderung stärker an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes orientieren sollte. Trotz dieser Maßnahmen führt aber kein Weg daran vorbei, dass das Bildungssystem auf allen Ebenen einer Qualitätssteigerung bedarf, um den Anteil der höher Qualifizierten zu steigern und den der gering Qualifizierten zu senken.

1. Aktuelle Fachkräfteengpässe im Aufschwung

Die Wirtschaft erholt sich von der schweren Rezession in raschem Tempo und auch der Arbeitsmarkt entwickelt sich erfreulich positiv. Viele Unternehmen planen die Ausweitung ihrer Beschäftigung.¹ Nicht zuletzt infolge der demografischen Entwicklung zeigen sich allerdings zunehmend Fachkräfteengpässe, die die Stellenbesetzung erschweren und mittelfristig Wachstumspotenziale gefährden.

Jeder fünfte Betrieb hat derzeit generell Probleme, offene Stellen zu besetzen. Für jeden zweiten Betrieb gilt, dass derartige Schwierigkeiten bei einem Teil der offenen Stellen bestehen. Das heißt: Siebzig Prozent der Unternehmen haben derzeit generell oder teilweise Probleme, passende Bewerber für ihre offenen Stellen zu finden. In Ostdeutschland sind die Kräfteengpässe ausgeprägter als in den übrigen Regionen: Dort hat jedes vierte Unternehmen aktuell Probleme, offene Stellen zu besetzen. Im Westen sind es 18 Prozent, im Süden 19 Prozent und im Norden 20 Prozent. Über teilweise Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung berichten im Osten 47 Prozent, während diese Werte in den anderen Regionen zwischen 50 Prozent (West) und 53 Prozent (Nord, Süd) betragen. Damit schlägt sich die demografische Entwicklung, die in Ostdeutschland bereits stärker vorangeschritten ist, bereits aktuell auf dem Arbeitsmarkt nieder.

Frage 1. a: Wir haben kein Problem mit der Besetzung offener Stellen



Im Branchenvergleich zeigt sich, dass bei den Dienstleistern der Anteil, der generell oder teilweise mit Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung konfrontiert ist, mit 72 Prozent am größten ist. Bei Industrie und Bau sind es 70 Prozent und im Handel 65 Prozent. Kleine Unternehmen mit bis zu neun Mitarbeitern berichten über geringere Schwierigkeiten als größere: Mit 59 Prozent sind es dort merklich weniger als in größeren Unternehmen mit 20 bis 499 Beschäftigten, wo der

¹ Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Wirtschaftslage und Erwartungen - Ergebnisse der DIHK-Umfrage bei den Industrie- und Handelskammern Frühsommer 2010, Berlin 2010.

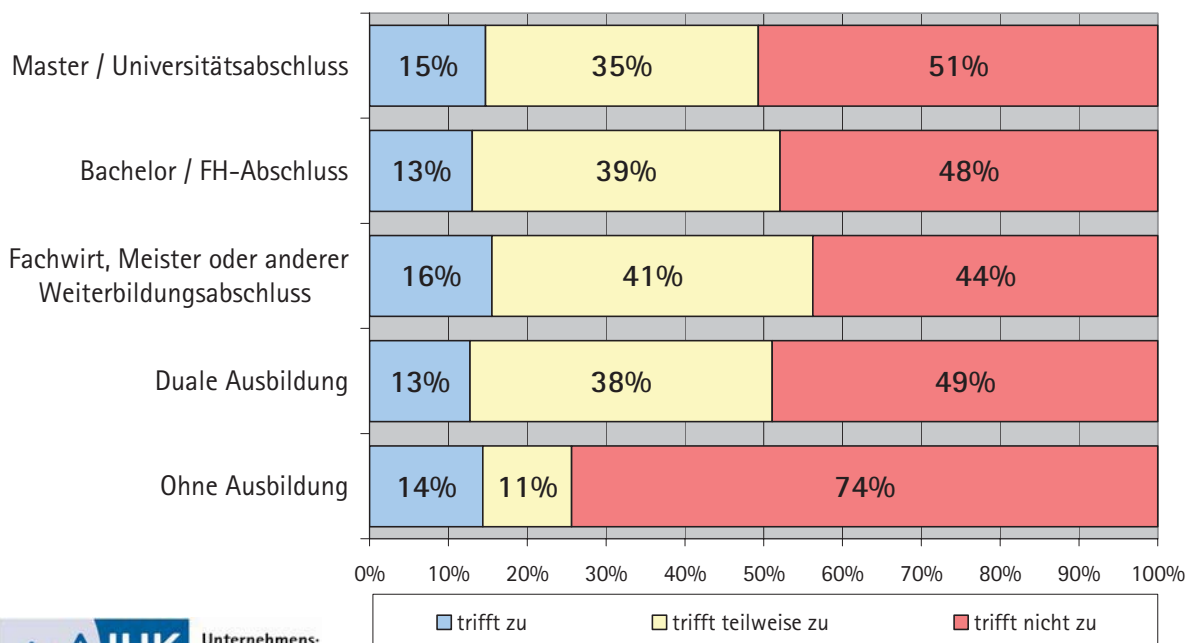
Anteil bei 73 Prozent liegt oder bei mehr als 500 Beschäftigten mit einem Wert von 70 Prozent. Ursächlich hierfür ist, dass kleine Unternehmen vergleichsweise weniger häufig Personal akquirieren müssen und der Personalwechsel dort weniger ausgeprägt ist. Wenn sie dann aber neue Fachkräfte suchen, stehen sie prinzipiell vor den gleichen Hürden wie größere Unternehmen. Da Letztere bei den Beschäftigten häufig als attraktivere Arbeitgeber gelten, können sich die Probleme der KMUs noch verschärfen.

2. Stellenbesetzungsprobleme bei allen Qualifikationsniveaus

Akademiker- und Ingenieurmangel sind vor dem Hintergrund steigender Auslastung der Unternehmen wieder in aller Munde. Doch der Blick nur allein auf diesen Bereich wäre verengt, denn auch bei anderen Qualifikationsniveaus zeigen sich Engpässe.

Offene Stellen für Absolventen mit Bachelor- bzw. FH-Abschluss können derzeit 52 Prozent der Unternehmen, die mindestens teilweise über Stellenbesetzungsprobleme berichten, nicht oder teilweise nicht besetzen. In Industrie und Bau ist mit 59 Prozent mehr als jedes zweite Unternehmen davon betroffen. Ähnlich sieht es bei Master- und Universitätsabsolventen aus: Insgesamt 50 Prozent der Betriebe berichten von generellen oder teilweisen Schwierigkeiten, ihre Vakanzen zu besetzen. Hier sind Industrie und Bau mit 56 Prozent am stärksten betroffen (Dienstleistungen: 50 Prozent, Handel: 26 Prozent).

Frage 1. b: Wir können offene Stellen derzeit bei folgenden Qualifikationsniveaus nicht besetzen:



Jedes zweite Unternehmen, das von Stellenbesetzungsproblemen betroffen ist, kann bereits derzeit offene Stellen für Absolventen mit dualer Ausbildung nicht oder zum Teil nicht besetzen. Dies gilt insbesondere im Handel und bei den Dienstleistern mit 56 bzw. 54 Prozent. Bei Indus-

trie und Bau sind es 44 Prozent, die derartigen Schwierigkeiten gegenüberstehen, weil geeignete Bewerber fehlen.

Sogar 57 Prozent der Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen berichten davon, Stellen mit Fachwirten, Meistern oder Personen mit anderen Weiterbildungsabschlüssen derzeit nicht oder teilweise nicht besetzen zu können. Besonders gefragt sind diese Qualifikationen im Bereich der Dienstleistungen (57 Prozent) und bei Industrie und Bau (57 Prozent). Im Handel liegt der entsprechende Wert bei 50 Prozent.

Insgesamt sind die Stellenbesetzungsprobleme bei Personen ohne Ausbildung deutlich geringer: Drei von vier Unternehmen, die zwar derzeit Probleme oder teilweise Probleme bei der Stellenbesetzung haben, berichten nicht über Engpässe in diesem Segment. Bei Industrie und Bau sind es 84 Prozent, bei den Dienstleistern 70 Prozent und im Handel 67 Prozent.

3. Steigender Fachkräftemangel in der Zukunft

Die schon derzeit bestehenden Fachkräfteengpässe werden sich nach Einschätzung der Unternehmen innerhalb der nächsten fünf Jahre verstärken – und das über die Qualifikationsniveaus hinweg: Jedes zweite Unternehmen geht für diesen Zeitraum von einem Fachkräftemangel im Bereich der Hochqualifizierten aus. Nur 19 Prozent der Unternehmen sehen eine solche Entwicklung dagegen nicht; fast jedes dritte kann die Entwicklung nicht abschließend einschätzen. Bei den Dienstleistern befürchten sogar 52 Prozent fehlende Hochqualifizierte, während es im Handel, wo dieses Qualifikationsniveau im Branchenvergleich weniger häufig beschäftigt wird, 34 Prozent sind. Insbesondere in größeren Unternehmen deutet sich für die kommenden Jahre ein Fachkräftemangel bei den Hochqualifizierten an. Mehr als jedes zweite Unternehmen mit über 250 Mitarbeitern erwartet die entsprechenden Engpässe – bei mehr als 1.000 Mitarbeitern sind es sogar 69 Prozent. Für Betriebe mit zehn bis 19 Beschäftigten gilt dies z. B. nur für 37 Prozent. Auch hierbei spielt eine Rolle, dass die Wahrscheinlichkeit solcher Engpässe in größeren Betrieben vergleichsweise größer ausfällt, da dort häufiger Personalwechsel anstehen. Zudem ist der Anteil Hochqualifizierter dort in der Regel höher.

Engpässe nicht nur bei Hochqualifizierten

Fehlende Fachkräfte wurden in der Vergangenheit insbesondere im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich beklagt.² Insgesamt erwarten hier 45 Prozent der Betriebe Engpässe in den kommenden fünf Jahren. Besonders betroffen sind hiervon Industrie und Bauwirtschaft, wo derartige Qualifikationen besonders gefragt sind: Hier gehen 70 Prozent von fehlenden Experten mit technisch-naturwissenschaftlicher Ausbildung aus. Nur 13 Prozent erwarten dort keinen Fachkräftemangel in diesem Bereich.

Die Umfrage verdeutlicht jedoch auch, dass Stellenbesetzungsprobleme nicht nur im Bereich der Hochqualifizierten oder im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich, sondern vielfach über alle Berufsgruppen hinweg erwartet werden: Dies geben 43 Prozent der Betriebe an. Rund ein Viertel (23 Prozent) sieht keine solche Entwicklung und 35 Prozent können dies derzeit nicht

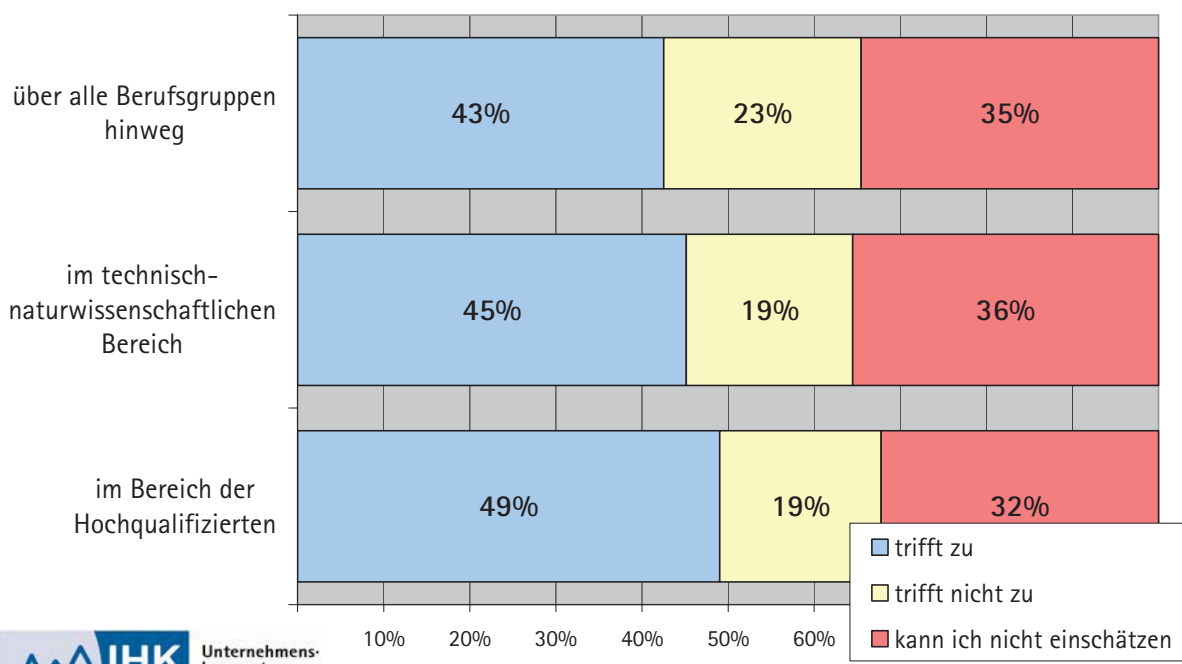
² Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Kluge Köpfe – vergeblich gesucht! Fachkräftemangel in der deutschen Wirtschaft, Berlin 2007.

einschätzen. Besonders ausgeprägt sind diese Befürchtungen im Handel. Dort erwartet nahezu jedes zweite Unternehmen (49 Prozent) in den kommenden Jahren fehlende Fachkräfte über alle Berufsgruppen hinweg.

Alles in allem wird deutlich, dass sich die derzeit in einigen Branchen, Berufen und Regionen bestehenden Engpässe aus Sicht der Unternehmen weiter verstärken werden. Nicht zuletzt schon heute existierende Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen manifestieren sich zukünftig im Fehlen der entsprechenden Fachkräfte.

Frage 2: Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird in den nächsten Jahren deutlich zurückgehen. Dies kann zu einem Fachkräftemangel führen. Welche Auswirkungen erwarten Sie für Ihr Unternehmen in den nächsten fünf Jahren?

Wir erwarten Fachkräftemangel...



Beratungsbedarf besonders in KMU

Deutlich wird durch die Untersuchung auch, dass ein beträchtlicher Teil der Unternehmen die demografische Entwicklung in den kommenden fünf Jahren und die Folgen für den eigenen Betrieb nicht abschließend einschätzen kann. Dies gilt insgesamt für rund ein Drittel der Betriebe. Zudem zeigt sich, dass diese Informationsdefizite negativ mit der Betriebsgrößenklasse korrelieren. 42 Prozent der kleinen Unternehmen mit bis zu neun Beschäftigten, die in der Regel über kein Personalmanagement verfügen, vermögen die Entwicklung in allen drei Qualifikations- bzw. Berufsbereichen nicht einzuschätzen. Bei den Unternehmen mit 20 bis 250 Mitarbeitern liegt dieser Anteil bei 36 Prozent, während von den Betrieben mit 500 und mehr Mitarbeitern dies „nur“ für rund jeden vierten zutrifft. Zusätzliche Informations- und Beratungsangebote können hilfreich sein. So lässt sich die Planungssicherheit der Unternehmen erhöhen, damit sie besser in der Lage sind, ihre potenzielle Betroffenheit infolge der demografischen Entwicklung und mögliche künftige Fachkräftebedarfe besser einzuschätzen. Denn in Abhängigkeit der jeweiligen be-

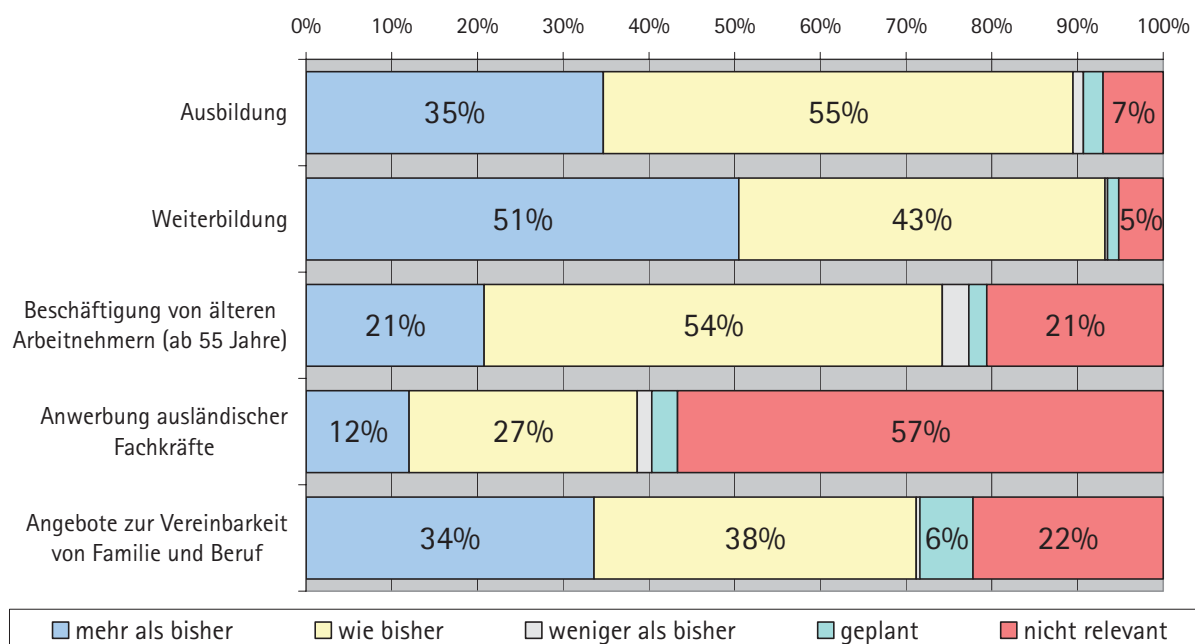
trieblichen Personal- und Altersstruktur bedarf es bereits heute entsprechender Weichenstellungen, um auf künftige Herausforderungen zu reagieren. Die Folgen der demografischen Entwicklung für die Betriebe zeigen sich z. B. darin, dass den heute gut 12 Mio. 45 bis 54-Jährigen, die in zehn Jahren beginnen, aus dem Erwerbsleben auszuschneiden, weniger als acht Mio. derzeit fünf bis 15-Jährige gegenüberstehen, die dann rechnerisch als Ersatzbeschäftigte in Frage kommen.

4. Maßnahmen der Unternehmen gegen den Fachkräftemangel

Mit Weiterbildung gegen den Fachkräftemangel

Bei den Maßnahmen, mit denen solche Unternehmen dem Fachkräftemangel vorbeugen wollen, die bereits heute Fachkräftengpässe beklagen oder zukünftig damit rechnen, steht die Weiterbildung ganz oben auf der Agenda: Mehr als jeder zweite Betrieb plant, seine Angebote hier auszuweiten und vier von zehn Unternehmen werden ihre aktuell bestehenden Angebote in gleichem Umfang beibehalten. Insgesamt halten nur fünf Prozent Weiterbildungsmaßnahmen vor dem Hintergrund zukünftigen Fachkräftemangels für nicht relevant. Dies betrifft gerade kleine Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten, bei denen dieser Anteil 23 Prozent beträgt. Für diese sind formale Weiterbildungen nur schwer zu organisieren. Von daher ist aber auch dort der Anteil von 37 Prozent, der mehr in Weiterbildung investieren will, beachtlich. Um gerade die Weiterbildungsaktivitäten der kleinen Unternehmen zu intensivieren, sind individuelle Beratungsangebote sinnvoll. Ebenso eignen sich z. B. auch „Best-Practice-Informationen“, mit denen sich erfolgreiche Wege aufzeigen lassen.

Frage 3: Mit welchen Maßnahmen wollen Sie dem Problem des zukünftigen Fachkräftemangels in Ihrem Unternehmen vorbeugen?



Die Bedeutung der berufsbegleitenden Weiterbildung wird vom Großteil der Unternehmen erkannt. Gerade vor dem Hintergrund alternder Belegschaften und der traditionell eher geringen Weiterbildungsbeteiligung älterer Arbeitnehmer wird es aber künftig noch wichtiger, dass diese in größerem Umfang an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Ihre Bereitschaft muss dafür aber auch wachsen. Hierdurch lässt sich ein wesentlicher Beitrag leisten, damit auch bei längeren Lebensarbeitszeiten die notwendigen Kompetenzen bei den Beschäftigten gesichert werden. Auch muss Weiterbildung darauf zielen, diejenigen stärker zu beteiligen, die eine vergleichsweise geringe berufliche Qualifikation aufweisen, damit diese langfristig und auch bei steigenden Anforderungen beschäftigungsfähig sind bzw. bleiben. Derzeit werden Weiterbildungsangebote häufiger von den ohnehin gut Qualifizierten in Anspruch genommen.

Auch diesbezüglich eignen sich Informations- und Beratungsangebote. Diese können Unternehmen helfen, mit Instrumenten der Personalentwicklung die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter zu erhalten und zu verbessern. Neben der Vermittlung von Fachkenntnissen gehören dazu auch Gesundheits- und Motivationsaspekte. IHKs bieten altersunabhängige Weiterbildung für alle betrieblichen Bedarfe an. Dazu gehören auch die Weiterbildungsberatung vor Ort und die Konzeptionierung von individuell zugeschnittenen Firmenseminaren. Gleichwohl agieren sie je nach regionalen Bedarfen mit spezifischen Maßnahmen, wie z. B. Konzepten für den demografischen Wandel (Generation Erfahrung), Qualifizierungen für Berufsrückkehrerinnen oder Studien zur regionalen Arbeitskräfte- und Qualifikationsentwicklung. In Zukunft wird es noch wichtiger, dass Unternehmen unterstützt werden, Weiterbildungsbedarfe frühzeitig zu erkennen und passgenaue Lösungen anzubieten.

Auch Ausbildung ganz oben

Mehr als jedes dritte Unternehmen will als Reaktion auf drohenden Fachkräftemangel die Ausbildung ausweiten (35 Prozent). Mehr als jedes zweite (55 Prozent) will das bisherige Ausbildungsniveau in gleichem Umfang aufrecht erhalten. Auch schon heute setzen die Betriebe auf den eigenen Nachwuchs: Obwohl die Stabilität des Aufschwungs nach der schweren Wirtschaftskrise noch nicht sicher ist und die Schulabgängerzahl im Vergleich zum Vorjahr um fast drei Prozent gesunken ist, erreichen die abgeschlossenen Ausbildungsverträge das Vorjahresniveau. Erschwerend wirkt dabei aber zukünftig die demografische Entwicklung, weil sinkende Schülerzahlen die Betriebe zunehmend vor Probleme stellen, passende Bewerber für offene Lehrstellen zu finden.

Für insgesamt sieben Prozent aller Betriebe stellt die Ausbildung keine relevante Maßnahme mit Blick auf mögliche Fachkräfteengpässe dar. Dies betrifft fast ausnahmslos kleine Unternehmen mit bis zu neun Beschäftigten (33 Prozent). Eine kleine Betriebsgröße erschwert grundsätzlich die Ausbildung, weil häufig die entsprechende Infrastruktur und die Ausbildungsberechtigung nicht gegeben sind.³ Als Ursache für die Einschätzung fehlender Relevanz kommen zusätzlich die Demografie sowie Qualifikationsdefizite der Schulabgänger in Betracht, die einem direkten Einstieg in Ausbildung entgegenstehen. Acht Prozent eines Jahrgangs verlassen momentan die Schule ohne Abschluss, 20 Prozent gelten infolge mangelnder Rechen-, Lese- und Rechtschreibkenntnisse als nicht ausbildungsreif. Als Reaktion hierauf bieten mehr als die Hälfte aller Ausbildungsbetriebe, die mangelnde Ausbildungsreife der Schulabgänger erkennen, Nachhilfe im Un-

³ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009, Bonn 2009.

ternehmen an.⁴ Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der demografischen Entwicklung wird es künftig immer wichtiger, alle Potenziale zu erschließen und auch geringer Qualifizierte stärker zu fördern. Betriebe sollten durch passgenaue Förderinstrumente dabei unterstützt werden, leistungsschwächere Lehrstellenbewerber in Ausbildung zu integrieren.

Aber vor allem auch die Bildungspolitik ist gefordert. Bereits im Bereich frühkindlicher Bildung muss deshalb angesetzt werden, um z. B. den Spracherwerb – insbesondere auch für Kinder mit Migrationshintergrund – zu gewährleisten, der eine wesentliche Integrationsfunktion hat. Zudem sind auf den nachfolgenden Stufen des Bildungssystems ebenfalls Verbesserungen notwendig, damit die Übergänge von der Schule in den Beruf besser gelingen. Unabdingbar sind die Sicherung der Ausbildungsreife und eine frühzeitige Berufsorientierung, die zu Schwerpunkten des neuen Ausbildungspaktes werden sollten. Ansonsten wird es der Wirtschaft schwer fallen, mit mehr Ausbildung auf Kräfteengpässe zu reagieren und damit Wachstums- und Wohlstandsverluste zu vermeiden.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern

Auch mit geeigneten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wollen die Unternehmen Fachkräfte binden. 34 Prozent planen eine Ausweitung der entsprechenden Angebote, während 38 Prozent ihren Umfang aufrecht erhalten wollen. Weitere sechs Prozent, die bislang noch keine derartigen Maßnahmen anbieten, sehen eine Implementierung vor. In Zeiten zunehmender Fachkräfteknappheit ist es notwendig, das bestehende Potenzial an qualifizierten Personen noch besser in die Arbeitswelt einzubeziehen. Dies gilt auch und gerade für Eltern, die Familie und Beruf vereinbaren wollen. Für die Unternehmen ist es deshalb zunehmend wichtig, passende personalpolitische Instrumente anzubieten. Dazu gehören z. B. flexible Arbeitszeiten und eine flexible Arbeitsorganisation, Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch finanzielle Zuschüsse oder die Kooperation mit bestehenden Betreuungseinrichtungen.

Für 22 Prozent der Unternehmen, die vom Fachkräftemangel bereits heute oder zukünftig betroffen sind, sind Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht relevant – dies gilt insbesondere für kleine Unternehmen mit bis zu neun Beschäftigten (45 Prozent). Aber auch bei zehn bis 19 Mitarbeitern liegt dieser Wert noch bei 32 Prozent. In Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sinkt er hingegen auf unter zehn Prozent. Eine wesentliche Ursache dafür, dass der Vereinbarkeit gerade von kleinen Unternehmen teilweise eine geringe Relevanz eingeräumt wird, kann darauf zurückgehen, dass diese im individuellen Fall, z. B. bei insgesamt fünf Mitarbeitern, kaum oder keine Eltern beschäftigen und damit auch weniger Notwendigkeiten für entsprechende Maßnahmen sehen. In den vergleichsweise hohen Anteilen bei kleinen Betrieben kommt zudem auch zum Ausdruck, dass es diesen sowohl organisatorisch als auch finanziell schwerer fällt, passende Angebote bereit stellen zu können – wie z. B. Kinderbetreuungsplätze. Der schnelle Ausbau einer geeigneten Betreuungsinfrastruktur seitens der Politik ist vor diesem Hintergrund notwendig. Aber auch die Flexibilisierung der Öffnungszeiten der Einrichtungen, die sich an den Arbeitszeiten der Eltern orientieren, muss weiter voranschreiten. Ferner tragen auch Informationsdefizite zu einem geringeren Problembewusstsein bei. Aus diesem Grund ist es wichtig, die Betriebe insgesamt über die Folgen der demografischen Entwicklung und über die

⁴ Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Ausbildung 2010, Ergebnisse einer IHK-Unternehmensbefragung, Berlin 2010.

Bedeutung des Themas Vereinbarkeit noch stärker zu informieren. Gerade auch unter Kosten-Nutzen-Aspekten zeigt sich, dass die Betriebe direkt von entsprechenden Maßnahmen profitieren können. Die IHK-Organisation engagiert sich in diesem Bereich – nicht zuletzt im Rahmen des Netzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ – in vielerlei Hinsicht.

Potenziale Älterer länger nutzen

Infolge der demografischen Entwicklung steigt die Zahl der Älteren. Während zurzeit etwa 30 Prozent der Menschen im erwerbsfähigen Alter zur Gruppe der 50 bis 64-Jährigen gehören, werden es in zehn Jahren 40 Prozent sein. Die stärkere Arbeitsmarktintegration Älterer stellt damit ebenfalls eine Maßnahme zur Linderung des Fachkräftemangels dar. Deren Wissen und Qualifikationen müssen den Betrieben möglichst lange erhalten bleiben und auch an jüngere Kollegen weitergegeben werden. 21 Prozent der Unternehmen planen, zukünftig mehr Ältere zu beschäftigen als bislang. Mehr als jedes zweite Unternehmen (54 Prozent) will so verfahren wie derzeit. Infolge der demografischen Entwicklung wird sich automatisch der Anteil der Älteren in den Betrieben erhöhen. Die Werte signalisieren jedoch, dass viele Unternehmen bewusst auf die Potenziale Älterer zurückgreifen, deren Qualitäten wertschätzen und Frühverrentungsstrategien zurückfahren. Diese Tendenz zeigt sich bereits auch in der Erwerbstätigenquote der 55- bis unter 65-Jährigen, die von 37,5 Prozent im Jahr 2000 auf 53,6 Prozent im Jahr 2008 gestiegen ist.

Für 21 Prozent der Unternehmen ist die zusätzliche Beschäftigung älterer Arbeitnehmer keine relevante Maßnahme, um auf bestehende oder künftige Kräfteengpässe zu reagieren. Dies geben insbesondere kleine Unternehmen an – mit steigender Betriebsgröße nimmt diese Einschätzung sukzessive ab: Liegt der entsprechende Anteil bei Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten noch bei 41 Prozent, so beläuft er sich bei mehr als 1.000 Beschäftigten auf 13 Prozent. Auch hier dürfte nicht unerheblich sein, dass die Personalfuktuation in kleinen Unternehmen deutlich niedriger ist und weniger häufig Neueinstellungen vorgenommen werden.

Auch hinsichtlich alternder Belegschaften besteht durchaus Informationsbedarf in den Betrieben. Hier kann es z. B. um Unterstützung im Rahmen von Altersstrukturanalysen gehen, um einen besseren Überblick zu erhalten, wann und in welchem Umfang Ersatzbedarfe in den Betrieben nötig sind und damit hierauf rechtzeitig reagiert werden kann. Aber auch mit Blick auf den Einsatz personalpolitischer Maßnahmen, mit denen sich eine steigende Lebensarbeitszeit begleiten lässt, bestehen Informationsbedarfe. Dies betrifft z. B. den Wissenstransfer zwischen Alt und Jung, die Arbeitsorganisation, die Arbeitsplatzausstattung sowie die Gesundheitsförderung.

Auch von Seiten der Politik sollte die Beschäftigung Älterer weiter unterstützt werden. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch die Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre ist richtig und darf nicht wieder rückgängig gemacht werden. Hilfreich wäre es, flexible Übergänge in die Rente einfacher zu gestalten – z. B. im Rahmen der Teilrente, bei der auf Hinzuverdienstgrenzen verzichtet werden müsste. Ältere könnten dann ihre Arbeitszeit flexibel reduzieren und würden nicht frühzeitig ganz ausscheiden, wie dies bislang beim Blockmodell der Fall ist. Insgesamt müssen Beschäftigungshürden weiter sinken und Anreize zur Frühverrentung abgebaut werden.

Ausländische Fachkräfte teilweise ein Thema

Die stärkere Anwerbung ausländischer Fachkräfte ist für etwa jedes achte Unternehmen, das Probleme bei der Stellenbesetzung hat, eine Option bei Fachkräfteengpässen. 27 Prozent wollen

in gleichem Umfang wie bislang auf ausländische Fachkräfte setzen und drei Prozent der Betriebe planen die Anwerbung ausländischer Fachkräfte erstmalig. Für 57 Prozent stellt das Anwerben ausländischer Fachkräfte hingegen keine relevante Lösung dar.

Eine Ursache für diese Zurückhaltung dürfte auch im weiterhin zu inflexiblen und bürokratischen deutschen Zuwanderungssystem zu finden sein. Dies unterstützt auch der Befund, dass es gerade kleine Unternehmen sind, für die die Ausländerwerbung häufig keine Option ist. Denn diese lassen sich erfahrungsgemäß besonders von bürokratischen Hemmnissen und rechtlich komplizierten Vorgaben abschrecken. So sehen 84 Prozent der Betriebe mit bis zu neun Mitarbeitern und 63 Prozent mit zehn bis 19 Beschäftigten die Anwerbung ausländischer Fachkräfte nicht als relevante Maßnahme an. Bei größeren Unternehmen ist hingegen der Anteil höher, der seine Rekrutierungsbemühungen im Ausland intensivieren will: So planen z. B. 16 Prozent der Unternehmen mit über 1.000 Beschäftigten, künftig mehr ausländische Fachkräfte anzuwerben, während 34 Prozent in dieser Größenklasse hierin keine Alternative sehen.

Größere Unternehmen verfügen bereits eher über Erfahrungen mit der Anwerbung und Beschäftigung von ausländischen Fachkräften oder sie können im Rahmen der rechtlichen Verfahren auf Expertenwissen oder die Dienstleistungen Dritter zurückgreifen. Zudem sind sie in der Regel stärker international orientiert, was die Ausländerbeschäftigung erleichtert. Dagegen erschweren fehlende Sprachkenntnisse ausländischer Fachkräfte häufig deren Beschäftigung und auch die Suche nach den geeigneten Kandidaten im Ausland erweist sich als nicht immer einfach. Hier von sind tendenziell eher kleine Unternehmen stärker betroffen.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Zuwanderung aus Sicht der Betriebe eine Maßnahme im Kampf gegen den Fachkräftemangel darstellt. Quantitativ hat sie zwar nicht die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung und ist auch nicht für alle Unternehmen eine Option, dennoch darf sie im Rahmen einer schlüssigen Gesamtstrategie neben der Ausschöpfung des hiesigen Potenzials nicht fehlen. Die jeweiligen Maßnahmen sollten nicht gegeneinander ausgespielt werden, sondern sich vielmehr ergänzen. Dazu muss sich das Zuwanderungsrecht aber künftig stärker an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes ausrichten und die bestehenden Zuwanderungshürden müssen verringert werden. Perspektivisch eignet sich eine stärker qualifikationsorientierte Steuerung der Zuwanderung.