



# Der Arbeitsmarkt im Zeichen der Fachkräftesicherung

## DIHK-Arbeitsmarktreport 2011

Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung  
Herbst 2011



**GEMEINSAM FÜR  
FACHKRÄFTE**  
bilden  
beschäftigen  
integrieren  
IHK-Jahresthema 2011



Deutscher  
Industrie- und Handelskammertag



# Der Arbeitsmarkt im Zeichen der Fachkräftesicherung

## DIHK-Arbeitsmarktreport 2011

Ergebnisse einer  
DIHK-Unternehmensbefragung  
Herbst 2011



Deutscher  
Industrie- und Handelskammertag

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) hat im Rahmen seiner Umfrage zu „Wirtschaftslage und Erwartungen“ im Herbst 2011 die Industrie- und Handelskammern (IHKs) gebeten, die Unternehmen auch zu dem Thema Fachkräftesicherung zu befragen. Die einzelnen Fragen sind im Anhang aufgeführt.

Der DIHK-Auswertung liegen mehr als 20.000 Unternehmensantworten zugrunde. Nach Wirtschaftsbereichen stammen die Antworten aus der Industrie (32 Prozent), aus der Bauwirtschaft (sieben Prozent), aus dem Handel (22 Prozent) und aus den Dienstleistungen (39 Prozent).

Die Untergliederung nach Unternehmensgröße weist 41 Prozent kleine Unternehmen mit bis zu 19 Beschäftigten aus, 42 Prozent mittlere Unternehmen mit 20 bis 199 Beschäftigten sowie 13 Prozent mittelgroße Unternehmen mit 200 bis 999 Beschäftigten. Vier Prozent der Antworten entfallen auf große Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern.

<b>Herausgeber</b>	© DIHK   Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. Postanschrift: 11052 Berlin   Hausanschrift: Breite Straße 29   Berlin-Mitte Telefon (030) 20 308-0   Telefax (030) 20 3081000   Internet: <a href="http://www.dihk.de">www.dihk.de</a>
<b>Redaktion</b>	Dr. Achim Dercks, Dr. Stefan Hardege
<b>Stand</b>	Dezember 2011
<b>Copyright</b>	Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet



Inhaltsverzeichnis	Seite
Ergebnisse und Empfehlungen	2
I. Stellenbesetzung als Problem	5
II. Wie reagieren die Unternehmen?	11
III. Leitplanken richtig setzen	18
Fragebogen	27
DIHK-Veröffentlichungen zum Arbeitsmarkt	28

## Ergebnisse in Kurzform:

- Die Fachkräftesicherung wird mehr und mehr zur Herausforderung. Jedes dritte Unternehmen sieht im Fachkräftemangel eines der größten Risiken für die eigene wirtschaftliche Entwicklung – zu Jahresbeginn 2010 waren es nur halb so viele. Besonders betroffen ist die Bauwirtschaft mit 44 Prozent, gefolgt von den Dienstleistern mit 37 Prozent.
- Mehr als jedes dritte Unternehmen (37 Prozent) kann offene Stellen länger als zwei Monate nicht besetzen. In der Bauwirtschaft und in der Industrie bleiben in über 40 Prozent der Betriebe offene Stellen zwei Monate und mehr vakant.
- Gerade technikorientierte Branchen wie beispielsweise der Werkzeugmaschinenbau (54 Prozent), der Fahrzeugbau (53 Prozent) und die Elektrotechnik (48 Prozent) sind betroffen. Aber auch in der Gesundheitswirtschaft (45 Prozent) und der Zeitarbeit (85 Prozent) bleiben in vielen Betrieben Stellen lange unbesetzt.
- Als Reaktion auf Fachkräftengpässe wollen die Unternehmen in erster Linie auf den eigenen Nachwuchs setzen und ihre Ausbildung ausweiten (52 Prozent). Derzeit gibt es bereits mehr unbesetzte Ausbildungsstellen als unversorgte Bewerber. Rückläufige Schülerzahlen, die zunehmende Konkurrenz eines Studiums gegenüber der dualen Ausbildung sowie das Fehlen der Ausbildungsreife erschweren für viele Unternehmen diesen Weg der Fachkräftesicherung.
- Jedes zweite Unternehmen plant die Ausweitung der Weiterbildung. Gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ist dabei die Beteiligung älterer Beschäftigter wichtig.
- 31 Prozent der Unternehmen wollen über eine Steigerung der Arbeitgeberattraktivität Fachkräfte gewinnen und halten. Dazu gehören neben einer attraktiven Bezahlung auch die Arbeitsplatzqualität sowie beispielsweise Karrieremöglichkeiten und flexible Arbeitszeiten. Gerade Zeitarbeitsunternehmen wollen ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird für die Unternehmen als Strategie zur Fachkräftesicherung immer wichtiger. Innerhalb der letzten vier Jahre hat der Anteil der Unternehmen, die ihre Maßnahmen ausbauen wollen, von 15 Prozent auf 25 Prozent um mehr als die Hälfte zugenommen – nicht zuletzt ein Erfolg der vielfältigen Informationsangebote der IHK-Organisation.
- Jedes vierte Unternehmen will die Einstellung und Beschäftigung Älterer ausweiten. Bereits in den letzten Jahren ist die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer gestiegen. Flankiert werden muss die längere Erwerbstätigkeit beispielsweise durch eine altersgerechte Personalpolitik und betriebliche Gesundheitsförderung.

- Die Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland ist für zwölf Prozent der Unternehmen ein Weg zur Fachkräftesicherung. Gerade Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen wollen verstärkt auf ausländische Experten setzen – beispielsweise im Bereich Gesundheits- und soziale Dienste (28 Prozent) und im Fahrzeugbau (23 Prozent).
- Verlängerte Arbeitszeiten planen elf Prozent der Betriebe. Vor allem vollzeitnahe Modelle als Alternative zum Halbtagsjob bieten hier Potenzial. Zu einer Einschränkung von Produktion und Serviceleistungen als Folge fehlender Fachkräfte sehen sich derzeit nur vier Prozent der Unternehmen gezwungen – in der Gastronomie sind es allerdings schon zwölf Prozent.
- Eine bessere Qualifikation der Schulabgänger steht als Voraussetzung zur Fachkräftesicherung aus Sicht der Unternehmen ganz oben – dies fordern 66 Prozent. Gerade Betriebe, die ihre Ausbildungsanstrengungen intensivieren wollen, sehen dafür in der besseren Schulbildung und damit in der Ausbildungsreife eine wichtige Voraussetzung.
- Für mehr als jedes dritte Unternehmen stellt eine bessere Vermittlung Arbeitsloser durch die Arbeitsagenturen eine Hilfestellung zur Fachkräftesicherung dar. Dies gilt gerade für kleine Unternehmen, die zumeist keine eigene Personalabteilung haben, und in Branchen mit eher geringen Qualifikationsanforderungen.
- Ein Drittel der Betriebe mahnt den weiteren Ausbau der Betreuungsinfrastruktur an. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung, damit Eltern überhaupt oder länger arbeiten können.
- Eine leichtere Beschäftigung ausländischer Fachkräfte wäre für 17 Prozent der Unternehmen hilfreich. Die bisherigen Regelungen haben eine unkomplizierte Einstellung von klugen Köpfen aus dem Ausland in der Regel nicht ermöglicht.

### DIHK-Empfehlungen:

- Zur Fachkräftesicherung ist im Rahmen einer Gesamtstrategie ein ganzes Maßnahmenbündel nötig. Es gilt, sowohl die heimischen Potenziale besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren als auch die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte zu erleichtern. Dazu müssen alle relevanten Akteure ihren Beitrag leisten. Die Unternehmen haben ihre Anstrengungen intensiviert – müssen und werden diese zugleich aber weiter ausbauen.
- Die Qualifikation der Schulabgänger muss gesteigert, die Ausbildungsreife gesichert werden. Dazu sind Verbesserungen des Bildungssystems auf allen Stufen nötig. Das beinhaltet eine frühe Sprachförderung – gerade für Kinder mit Migrationshintergrund – sowie den Ausbau von Ganztagslernangeboten. Denn diese ermöglichen eine individuelle und gezielte Förderung. Ferner gilt es, die Berufsorientierung an Schulen zu stärken. Dabei helfen Partnerschaften zwischen Betrieben und Schulen, deren Vermittlung die Wirtschaft zugesagt hat – 5.000 solcher Partnerschaften bestehen bereits. Für die Betriebe ist es wichtig, künftig auch die Potenziale der Schwächeren stärker zu nutzen.

- Die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsagenturen und Jobcenter kann weiter verbessert werden, indem die Vermittlung noch betriebsnäher wird. Dabei hilft eine enge Kooperation der Arbeitsmarktakteure vor Ort, weil so die Sicht der Betriebe und die konkreten Stellenanforderungen in der Arbeitsverwaltung stärker berücksichtigt werden können.
- Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist der konsequente Ausbau der Betreuungsinfrastruktur unerlässlich. Um das von der Politik gesetzte Ziel zu erreichen, für 35 Prozent der unter Dreijährigen einen Betreuungsplatz vorzuhalten, muss der Ausbau beschleunigt werden. Ferner bedarf es flexiblerer Betreuungsangebote, die den Arbeitszeiten der Eltern Rechnung tragen. Die Betriebe können in erster Linie durch niederschwellige Angebote die Vereinbarkeit erhöhen.
- Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer ist in den letzten Jahren gestiegen, die Unternehmen setzen wieder stärker auf Ältere. Die Rente mit 67 Jahren ist ein richtiger Schritt, der nicht in Frage gestellt werden darf. Bestehende Anreize, früher aus dem Erwerbsleben auszusteigen, müssen zurückgefahren werden. Das gilt für den verlängerten Bezug von Arbeitslosengeld I für Ältere, das grundsätzlich maximal zwölf Monate gewährt werden sollte.
- Die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte muss einfacher werden. Es ist richtig, die Gehaltsschwelle für eine Niederlassungserlaubnis deutlich abzusenken, wie aktuell vom Bundeskabinett beschlossen – aber ohne zusätzliche Einschränkungen. Auch die Regelungen im Rahmen der Blue Card sowie die verbesserten Perspektiven für ausländische Absolventen deutscher Hochschulen sind Schritte in die richtige Richtung. Nun ist es wichtig, diese Erleichterungen zügig umzusetzen und deutlich zu kommunizieren – insbesondere im Ausland gegenüber potenziellen Zuwanderern. Mittelfristig sollte trotz dieser Verbesserungen die Idee einer arbeitsmarktorientierten Zuwanderungssteuerung verfolgt werden, die sich an Kriterien wie Qualifikation, Berufserfahrung und Sprachkenntnissen orientiert. Dadurch ließen sich das weiterhin komplexe Zuwanderungsrecht vereinfachen und die Transparenz insgesamt steigern, womit ein deutliches Willkommenssignal gesendet wird.

## I. Stellenbesetzung als Problem

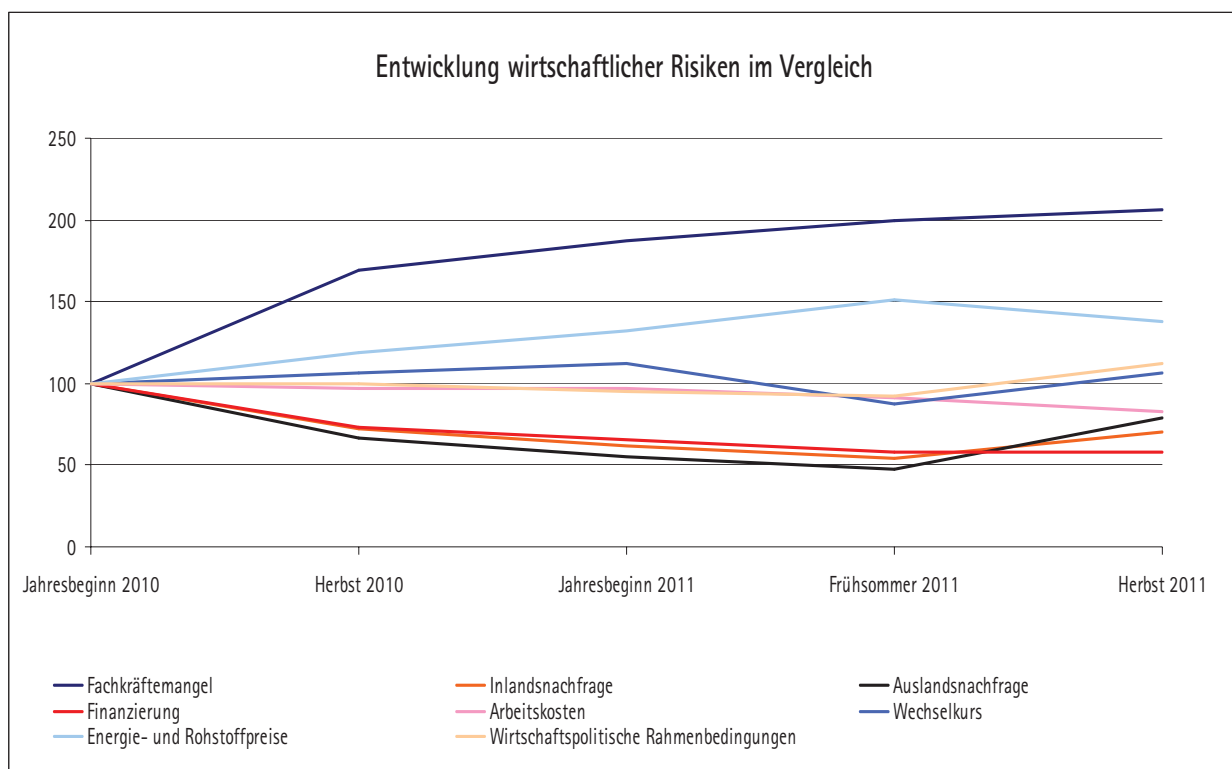
Der deutsche Arbeitsmarkt hat sich in den zurückliegenden Monaten erfreulich positiv entwickelt. Die Zahl der Arbeitslosen hat die Drei-Millionen-Grenze im Herbst 2011 deutlich unterschritten. Die Unternehmen wollen weiter einstellen: Fast jedes fünfte plant eine Ausweitung seines Personals, während nur jedes zehnte von einem Abbau ausgeht.<sup>1</sup>

### Fachkräftemangel zunehmend Risiko

Ungemach droht von anderer Seite. Fachkräftengpässe werden mehr und mehr zum Risiko für die Unternehmen. Jeder dritte Betrieb sieht derzeit im Fachkräftemangel eines der größten Risiken für die eigene wirtschaftliche Entwicklung. Dieses Risiko hat sich aus Sicht der Betriebe seit Jahresbeginn 2010 deutlich verschärft –

damals waren es 16 Prozent. Kein anderer Risikofaktor hat im gleichen Zeitraum so deutlich an Bedeutung gewonnen. Das gilt auch für Energie- und Rohstoffpreise, die bei diesem Vergleich an zweiter Stelle stehen. Dabei gilt zu bedenken, dass die Ursache der Arbeitskräftengpässe in der demografischen Entwicklung liegt und die Problematik damit grundsätzlich auch im konjunkturellen Abschwung weiter besteht, wenn auch in geringerem Ausmaß. Das Arbeitskräftepotenzial wird sich in den kommenden 20 Jahren um über sechs Millionen verringern, hinzu kommt die Alterung der Belegschaften.<sup>2</sup> Konjunkturelle Faktoren werden daher die Problematik von Personalengpässen in ihrem jeweiligen Ausmaß zwar beeinflussen, aber grundsätzlich nicht verändern.

Besonders betroffen vom Risiko Fachkräftemangel sieht sich die Bauwirtschaft, in der fast jeder



<sup>1</sup> Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Wirtschaftslage und Erwartungen, Ergebnisse der DIHK-Umfrage bei den Industrie- und Handelskammern, Herbst 2011, Berlin 2011.

<sup>2</sup> Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Arbeitsmarkt und Demografie, Berlin 2011.



zweite Betrieb (44 Prozent) die eigene wirtschaftliche Entwicklung infolge fehlender Fachkräfte gefährdet sieht. Bei den Dienstleistern sind es 37 Prozent, in der Industrie 28 Prozent und im Handel 24 Prozent.

Zu den Einzelbranchen mit einer besonders hohen Risikoeinschätzung zählen beispielsweise die Zeitarbeit (82 Prozent), Gesundheits- und soziale Dienste (68 Prozent), Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen (54 Prozent), das Gastgewerbe (49 Prozent) sowie IT-Dienstleistungen (46 Prozent). Im Vergleich zur Vorumfrage im Frühsommer 2011 haben die Anteile in einigen Branchen noch zugenommen. Dies gilt z. B. für das Gastgewerbe und die Reparatur von Maschinen und Ausrüstung (jeweils plus acht Prozentpunkte), die Zeitarbeit (plus fünf Prozentpunkte) sowie Gesundheits- und soziale Dienste (plus zwei Prozentpunkte). Bei den IT-Dienstleistern ist das Risiko geringfügig gesunken (minus drei Prozentpunkte).

Insgesamt zeigt sich, dass Fachkräfteengpässe nicht nur in Branchen bestehen, die typisch für hoch qualifizierte Berufe sind, sondern z. B. auch im Gastgewerbe (49 Prozent), in der Sicherheitswirtschaft (45 Prozent) sowie im Straßengüterverkehr (44 Prozent). Das verdeutlicht, dass die Nachfrage nicht nur nach akademischen Berufen hoch ist, sondern auch im Bereich mittlerer Qualifikationen mehr und mehr Fachkräfte gesucht werden.<sup>3</sup>

Kaum als Risiko gelten Kräfteengpässe in der Medien- und Filmwirtschaft (sieben Prozent), dem Bekleidungs-gewerbe (14 Prozent) oder auch der Energieversorgung (15 Prozent). In diesen Branchen liegen gleichzeitig die Beschäf-

tigungspläne unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt, so dass die Suche nach Fachkräften derzeit weniger ein Thema ist. Bei den Energieversorgen dürfte zudem eine Rolle spielen, dass dort vergleichsweise hohe Löhne gezahlt werden können, was durchaus als Vorteil im Werben um qualifizierte Kräfte gilt. Während der Bruttomonatsverdienst vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer im produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich im zweiten Quartal 2011 bei 3.740 Euro lag, betrug er in der Energieversorgung 5.449 Euro.

Korrespondierend zur guten Arbeitsmarktentwicklung sind die Kräfteengpässe insbesondere im Süden der Republik deutlich. Nicht nur deuten die Arbeitslosenquoten in Bayern und Baden-Württemberg mit unter vier Prozent schon fast auf Vollbeschäftigung hin, auch sehen fast vier von zehn Betrieben dort das Risiko Fachkräftemangel (37 Prozent). Im Norden sind es 34 Prozent, im Osten 33 Prozent und im Westen 29 Prozent.

### Fachkräftemangel gefährdet Beschäftigungsaufbau

Fehlende gut qualifizierte Arbeitnehmer stellen nicht nur ein Risiko für die wirtschaftliche Entwicklung der Betriebe dar, sondern gefährden auch den Beschäftigungsaufbau insgesamt. Und dies nicht nur mit Blick auf die knappen Fachkräfte selbst, sondern auch hinsichtlich anderer Berufe und Qualifikationen, die komplementär zur Beschäftigung der Fachkräfte sind. Fehlen z. B. Ingenieure, muss im Zweifel auf eine mögliche Ausweitung der Produktion oder Entwicklung verzichtet werden. Dann werden aber auch weniger Arbeitskräfte auf nachgelagerten Stufen gebraucht. Damit verschlechtern sich auch die Beschäftigungschancen in anderen Qualifikationsbereichen.

<sup>3</sup> Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Mitarbeiter dringend gesucht! Fachkräftesicherung - Herausforderung der Zukunft, Berlin 2010.

Die Umfrage zeigt, dass gerade in Branchen mit expansiven Beschäftigungsplänen auch der Anteil der Betriebe, die das Risiko Fachkräftemangel sehen, besonders hoch ist. Bei IT-Dienstleistern planen 41 Prozent der Unternehmen einen Beschäftigungsaufbau, 46 Prozent sehen gleichzeitig im Fachkräftemangel ein Entwicklungsrisiko. Im Gesamtdurchschnitt aller Branchen liegen diese Werte bei 19 Prozent für den Beschäftigungsaufbau bzw. 33 Prozent für das Fachkräftemangel-Risiko. Ähnlich ist die Situation im Bereich von Forschung und Entwicklung, in dem 42 Prozent der Betriebe ihren Personalbestand aufstocken wollen und sich gleichzeitig 41 Prozent vom Risiko Fachkräftemangel betroffen sehen. Auch bei Gesundheits- und sozialen Diensten (34 Prozent bzw. 68 Prozent) und im Luft- und Raumfahrzeugbau (53 Prozent bzw. 63 Prozent) zeigt sich dieser Zusammenhang ganz deutlich.

### Stellen bleiben lange offen

Personalengpässe schlagen sich darin nieder, dass Betriebe offene Stellen nicht oder nicht mit den passenden Bewerbern besetzen können bzw. lange und aufwendig suchen müssen. Laut der Bundesagentur für Arbeit (BA) liegt die durchschnittliche Vakanzzeit, bis eine Stelle besetzt werden kann, im Jahresdurchschnitt 2011 bei zwei Monaten (61 Tage). Die Vakanzzeit ist damit im Aufschwung, wie wir ihn aktuell am Arbeitsmarkt erleben, typischerweise länger als z. B. im Jahr 2005, als sie bei 47 Tagen lag.

Mit 37 Prozent kann derzeit mehr als ein Drittel der Betriebe in Deutschland offene Stellen länger als zwei Monate nicht besetzen. Eine längerfristige Vakanz ist nicht zwangsläufig gleichbedeutend mit einem Fachkräftemangel, liefert aber ein deutliches Signal für Schwierigkeiten und Engpässe bei der Stellenbesetzung – zumal hierunter auch Stellen fallen, die merklich länger

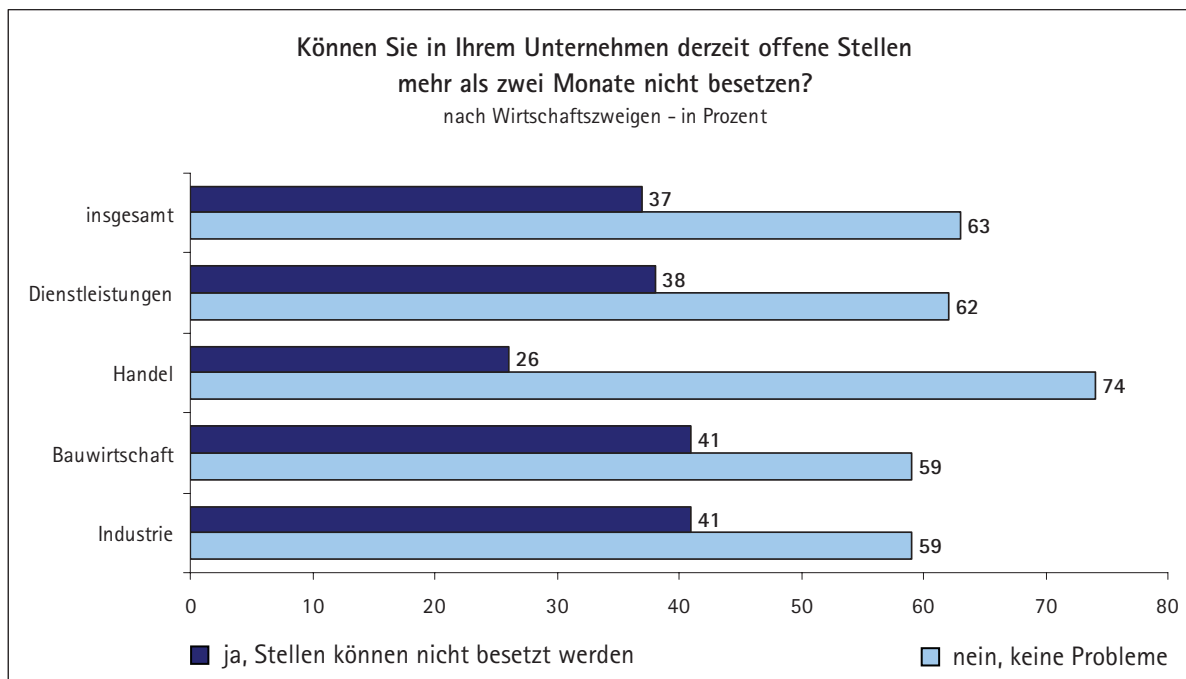
als zwei Monate und damit deutlich überdurchschnittlich lange oder gar nicht zu besetzen sind. Die BA weist den Anteil der Stellen mit einer Vakanzzeit von z. B. mehr als drei Monaten mit 25 Prozent aus. Der BA sind jedoch lediglich rund die Hälfte der offenen Stellen gemeldet und gerade Stellen für hoch Qualifizierte werden unterdurchschnittlich oft gemeldet. Wenn diese vielfach nicht gemeldet werden, obwohl bei den Unternehmen infolge von Knappheiten langfristig Vakanzen bestehen, wird dadurch der Anteil der lange unbesetzten Stellen in der BA-Statistik unterschätzt.

Ein weiteres Indiz, dass längerfristig nicht besetzbare Stellen auf Fachkräftengpässe hindeuten, liefert der enge Zusammenhang zwischen dem Anteil der Betriebe, die den Fachkräftemangel als Risiko sehen und dem Anteil der Betriebe, die offene Stellen nicht besetzen können. Denn über die Branchen hinweg gilt: Je höher der Anteil der Betriebe mit langfristig offenen Stellen, desto höher ist der Anteil, der im Fachkräftemangel ein Risiko sieht.

### Problem nimmt zu

37 Prozent der antwortenden Unternehmen haben derzeit Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen. Im Vergleich zum Herbst 2007, in dem die IHK-Organisation eine ähnliche Umfrage durchführte, ist dieser Anteil um vier Prozentpunkte gestiegen.<sup>4</sup> Die Situation am Arbeitsmarkt war damals ähnlich wie heute: Die Arbeitslosigkeit ging zurück und die Beschäftigungspläne der Unternehmen lagen auf gleichem Niveau. Im auslaufenden Aufschwung erreichten Fachkräftengpässe einen hohen Stand.

<sup>4</sup> Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Kluge Köpfe – vergeblich gesucht! Fachkräftemangel in der deutschen Wirtschaft, Berlin 2007.



Deutlich verschärft hat sich die Engpasssituation in der Bauwirtschaft: Aktuell melden 41 Prozent der Betriebe dort Stellenbesetzungsprobleme – vor vier Jahren waren es nur 27 Prozent. In der Industrie ist die Lage mit heute 41 Prozent gegenüber 40 Prozent im Jahr 2007 nahezu gleich geblieben, während die Anteile derjenigen, die Stellen nicht problemlos besetzen können, bei den Dienstleistungen (plus sechs Prozentpunkte) und im Handel (plus vier Prozentpunkte) zugenommen haben. Engpässe in MINT-Berufen, die schon länger bestehen, sind insbesondere in der Industrie von Bedeutung.

#### Situation im Osten verschärft

In regionaler Hinsicht hat sich die Fachkräftesituation insbesondere in Ostdeutschland verschärft. Während im Jahr 2007 dort gut ein Viertel der Betriebe Schwierigkeiten beklagte, ist es heute bereits jedes dritte Unternehmen. Fortzüge und die im Osten stärker voranschreitende demografische Entwicklung sind neben der konjunkturellen Entwicklung Ursachen für diesen

Trend. Dennoch sind die Probleme dort noch kleiner als in den übrigen Regionen – allerdings haben sich die Abstände verringert.

Die größten Probleme haben die Unternehmen in Baden-Württemberg, wo 43 Prozent zumindest eine offene Stelle länger als zwei Monate nicht besetzen können. Besonders betroffen ist dort die Bauwirtschaft (52 Prozent). Aber auch bei den Dienstleistern (46 Prozent) und in der Industrie (45 Prozent) sieht es kaum besser aus.

#### Vakanzen in Industrie und Bau

Industrie- und Baubetriebe haben derzeit die größten Schwierigkeiten, passendes Personal zu finden. Jeweils mehr als 40 Prozent können offene Stellen zwei Monate oder länger nicht besetzen. Bei den Dienstleistern sind es 38 Prozent und im Handel 26 Prozent.

In gut jedem dritten Bauunternehmen bleiben zwischen ein und drei Stellen offen und in sieben Prozent zwischen vier und sechs Stellen. In der Industrie liegt der Anteil mit ein bis drei

offenen Stellen bei 27 Prozent, während acht Prozent vier bis sechs Vakanzten nicht besetzen können. Größere Kontingente bleiben in insgesamt sechs Prozent der Industrieunternehmen offen – zwei Prozent können mehr als 20 Stellen längerfristig nicht besetzen. Im Vergleich zum Bau kommt hier die Branchenstruktur zum Ausdruck, die durch mehr größere Unternehmen geprägt ist.

### Größere häufiger betroffen

Mit der Zahl der Beschäftigten steigt auch die Wahrscheinlichkeit, dass Vakanzten offen bleiben. Von den Firmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten kann die Hälfte offene Stellen nicht besetzen. Gut jedes zehnte dieser Unternehmen berichtet von mehr als 20 Vakanzten.

Bei den Mittelständlern sind es hingegen allein aufgrund deren Größe weniger offene Stellen. Jeder dritte Betrieb mit 20 bis 199 Beschäftigten kann zwischen ein und drei Stellen nicht besetzen, vier bis sechs Arbeitsplätze bleiben in sechs Prozent der Betriebe überdurchschnittlich lange leer.

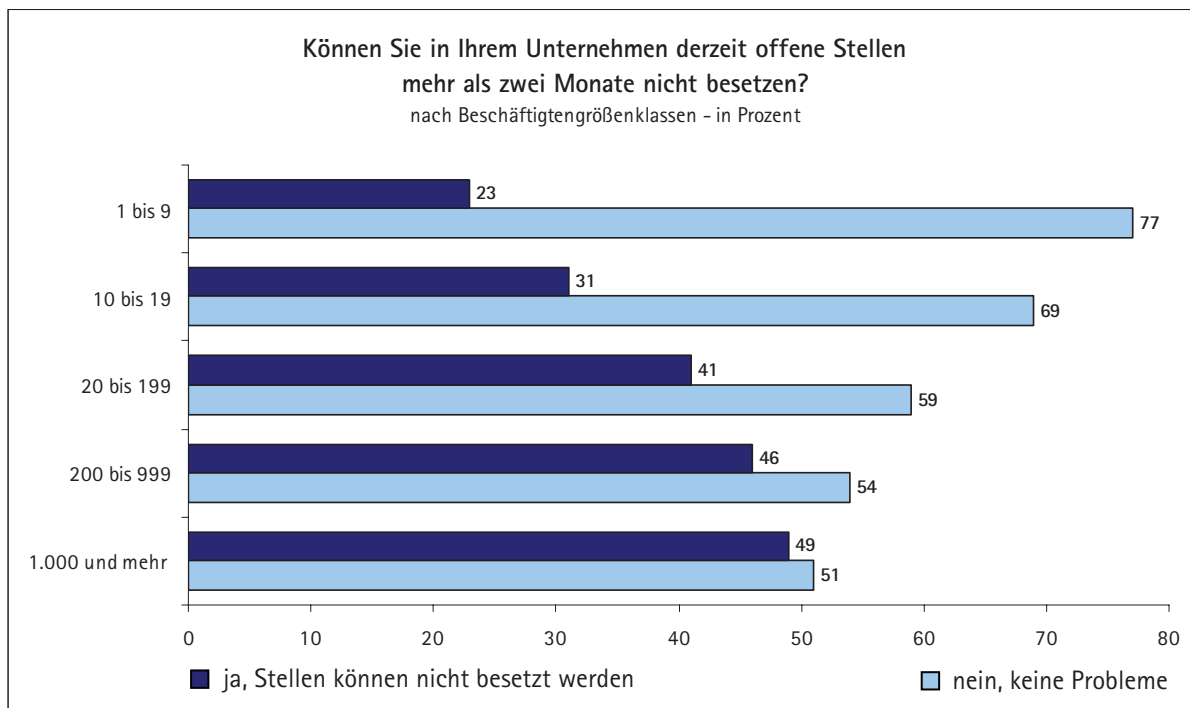
Im Vergleich zum Jahr 2007 haben insbesondere die Schwierigkeiten der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zugenommen. So berichten derzeit 23 Prozent der Betriebe mit weniger als zehn Mitarbeitern, Probleme bei der Stellenbesetzung zu haben, vor vier Jahren waren es noch 19 Prozent. Bei den KMU mit 20 bis 199 Beschäftigten hat sich dieser Wert um sechs Prozentpunkte auf 41 Prozent erhöht. Bei den größeren Unternehmen sind die Anteile nahezu stabil – bei denen mit über 1.000 Arbeitnehmern gab es eine marginale Änderung um minus zwei Prozentpunkte auf 49 Prozent.

### Techniker gesucht ...

Gerade technikorientierte Branchen sind von Fachkräftengpässen betroffen. Zu den Unternehmen, die erhebliche Schwierigkeiten haben, passende Bewerber zu finden, gehört unter anderem der Fahrzeugbau, wo mehr als jedes zweite (53 Prozent) offene Stellen zwei Monate und mehr nicht besetzen kann. Im Bereich der Herstellung von Kfz-Teilen und -Zubehör sind es sogar 60 Prozent. Schwierigkeiten haben ebenfalls die Maschinenbauer (51 Prozent) – insbesondere der Werkzeugmaschinenbau (54 Prozent), Hochtechnologie, elektrische Ausrüstungen, Medizintechnik (jeweils 51 Prozent), Elektrotechnik (48 Prozent), Spitzentechnologie sowie IT-Dienstleister (jeweils 45 Prozent).

Fehlen Fachkräfte, so besteht die Gefahr, dass Unternehmen Aufträge nicht in dem Maße annehmen und abarbeiten können, wie es die Marktnachfrage prinzipiell zuließe. Auch die Innovationstätigkeit kann dadurch gebremst werden. Das schadet dem Unternehmen, verursacht aber auch gesamtwirtschaftliche Kosten, weil Wertschöpfungs- und Wachstumspotenziale ungenutzt bleiben.

Da die betroffenen Branchen zudem weltwirtschaftlich verflochten sind und einen nicht unerheblichen Teil ihrer Gewinne im Exportgeschäft erwirtschaften, gefährden Fachkräftengpässe hierzulande auch die internationale Wettbewerbsposition der deutschen Industrie – Absatzmärkte können nicht erschlossen werden, Marktanteile gehen verloren. Damit stehen nicht nur Arbeitsplätze in Deutschland auf dem Spiel, sondern auch ein wesentlicher Wachstumstreiber.



... auch Gesundheitswirtschaft sucht ...

Die Gesundheitswirtschaft ist ebenfalls von Kräfteengpässen betroffen. Dort haben 45 Prozent der Betriebe Schwierigkeiten, passendes Personal zu finden. In der Pharmazeutischen Industrie sind es 48 Prozent. Sechs von zehn Gesundheits- und Sozialdienstleistern können Vakanzten längerfristig nicht besetzen. Hier sind auch die Dimensionen beachtlich. Mehr als jedes vierte Unternehmen beklagt ein bis drei Vakanzten, bei 22 Prozent sind es vier bis sechs offene Stellen und immerhin sieben Prozent nennen sieben bis neun Stellen. Diese Situation korrespondiert mit den bei der BA bekannten Daten: Z. B. kommen auf 100 Arbeitsstellen für Krankenschwestern/-pfleger und Hebammen lediglich 75 Arbeitslose. Die Vakanzzeit liegt mit 107 Tagen weit über dem Durchschnitt. Bei den Ärzten sieht es ähnlich aus. Hier sind es 85 Arbeitslose, die auf 100 Stellen kommen. Im Schnitt dauert die Stellenbesetzung 154 Tage.

Im Zuge der demografischen Entwicklung wird der Fachkräftebedarf in der Gesundheitswirt-

schaft künftig weiter zunehmen. Studien zeigen, dass bis zum Jahr 2030 mehr als 160.000 Ärzte fehlen werden. Im ambulanten und stationären Pflegebereich könnten rund 460.000 Krankenschwestern, -pfleger und Pflegehelfer benötigt werden. Im Bereich der Altenpflege sind es bis zu 400.000 zusätzliche Pflegekräfte.

Vor diesem Hintergrund kommen erhebliche Probleme auf die Gesellschaft zu. Infolge der Alterung steigt auch die Pflegebedürftigkeit. Waren im Jahr 2007 etwa 2,2 Millionen Menschen pflegebedürftig, so werden es im Jahr 2030 fast 3,5 Millionen sein. Gerade in ländlichen Regionen stellen sich damit enorme Herausforderungen für die Versorgung.

... ebenso die Zeitarbeit

Mit an der Spitze der Branchen, die offene Stellen längerfristig nicht besetzen können, steht die Zeitarbeit – dort sind 85 Prozent der Unternehmen betroffen. Dieser Befund spiegelt die gute Arbeitsmarktsituation wider. Arbeitnehmer

haben derzeit gute Chancen auf eine Festanstellung; Betriebe übernehmen vormalige Zeitarbeiter. Der Arbeitnehmerüberlassung fällt es dadurch schwerer, Personal zu finden.

Trotz des eher geringen Anteils der Zeitarbeit an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von weniger als drei Prozent kommt dieser Beschäftigungsform eine wichtige Funktion zu. Denn sie ermöglicht den Unternehmen – nicht zuletzt vor dem Hintergrund restriktiver Arbeitsmarktregulierungen – flexibel auf Auftragschwankungen zu reagieren. Insbesondere in Zeiten großer Unsicherheiten gewinnt die Zeitarbeit an Attraktivität. Sie bietet für viele gering Qualifizierte und vormalig Arbeitslose einen Weg zurück in Beschäftigung – zwei Drittel der Zeitarbeiter waren zuvor ohne Beschäftigung.

## II. Wie reagieren die Unternehmen?

Die Sicherung der Fachkräftebasis und damit letztlich der langfristigen Wettbewerbsfähigkeit ist in erster Linie Aufgabe der Betriebe. Die Umfrage verdeutlicht, dass diese das erkennen und bereits vielfältig aktiv sind, sie zugleich aber ihre Anstrengungen weiter ausbauen wollen und müssen.

### Eigenen Nachwuchs stärken – mehr ausbilden

Als Reaktion auf künftige Fachkräfteengpässe setzen die Betriebe auf ein breites Portfolio an Maßnahmen. An der Spitze steht dabei der eigene Nachwuchs: Mehr als jedes zweite Unternehmen plant, sein Ausbildungsengagement weiter auszubauen. Dass dies bereits heute als probates Mittel gilt, zeigt der Blick auf den Ausbildungsmarkt am aktuellen Rand: Mehr Jugendliche beginnen eine Ausbildung als im Vorjahr. Bis Ende November 2011 wurden in In-

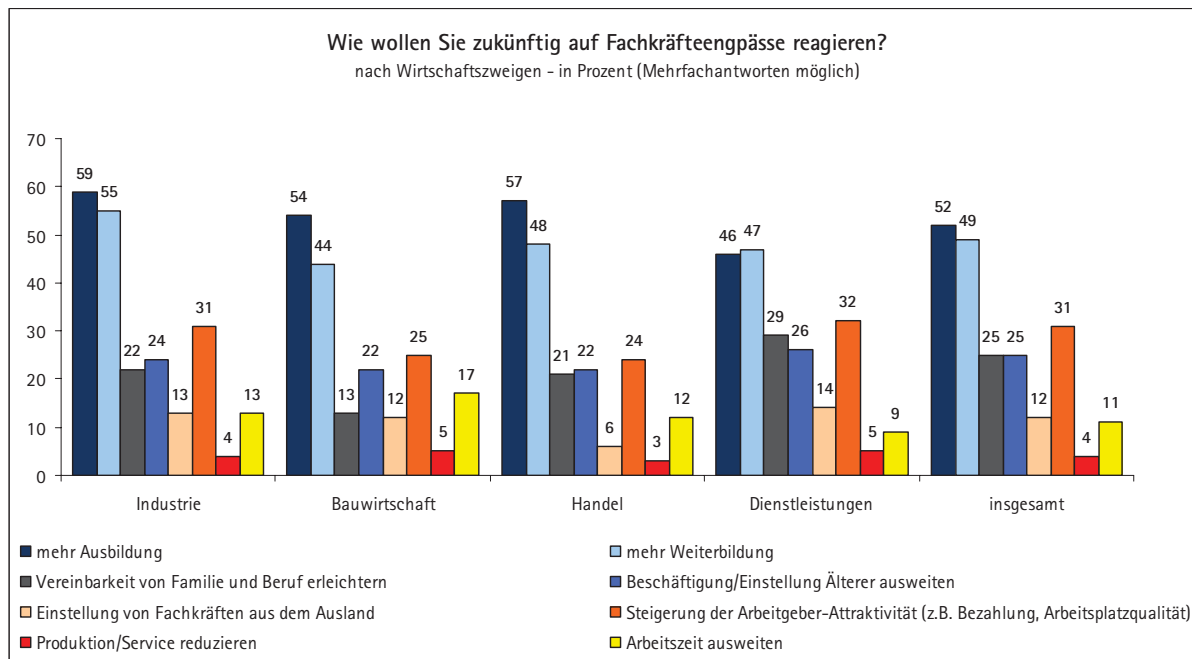
dustrie und Handel 344.000 Ausbildungsverträge geschlossen. Das sind fast 11.500 mehr als im Vorjahr (plus 3,5 Prozent) – und das trotz um 2,5 Prozent sinkender Bewerberzahlen.

Im Vergleich zur Umfrage des Jahres 2007 hat sich der Anteil der Unternehmen, die ihre Ausbildung intensivieren wollen, etwas verringert – von 58 Prozent auf heute 52 Prozent. Ursächlich dafür ist, dass manche Betriebe in den zurückliegenden vier Jahren ihre Anstrengungen bereits ausgeweitet haben und an Kapazitätsgrenzen stoßen. Auch ist den Betrieben heute stärker bewusst, dass die Ausbildungspotenziale infolge der rückläufigen Schulabgängerzahlen insgesamt begrenzt sind – und die duale Ausbildung zudem mehr und mehr in Konkurrenz zum Studium steht. Hierauf deutet hin, dass in Ostdeutschland – wo die demografische Entwicklung weiter vorangeschritten ist – „nur“ 44 Prozent aller Unternehmen auf mehr Ausbildung setzen, während es im Süden 59 Prozent sind (Nord: 56 Prozent; West: 50 Prozent).

Ende September 2011 waren insgesamt deutlich mehr unbesetzte Ausbildungsplätze (29.700) bei der BA gemeldet, als es unversorgte Bewerber (11.600) gab. Der Überhang an Stellen (plus 18.100) hat sich gegenüber dem Vorjahr um fast 11.000 vergrößert. Für die Betriebe wird es daher zunehmend schwerer, mit Ausbildung auf künftige Engpässe zu reagieren. Vor diesem Hintergrund müssen die Betriebe künftig noch stärker auch auf die Potenziale von lernschwächeren Jugendlichen zurückgreifen.

### Industrie setzt auf Azubis

Die Industriebetriebe setzen am stärksten auf die eigene Ausbildung (59 Prozent). Im Handel und der Bauwirtschaft sind es aber nur gering-



fällig weniger. Bei den Dienstleistern ist es nicht ganz jedes zweite Unternehmen. Letzteres ist sicherlich ein Hinweis darauf, dass dort im Vergleich zu den anderen Branchen die akademischen Berufe eine relativ stärkere Rolle spielen. Im Vergleich zum Jahr 2007 fällt besonders die recht deutliche Verringerung der Anteile im Bau auf – minus neun Prozentpunkte (Industrie: minus zwei Prozentpunkte; Handel: minus vier Prozentpunkte; Dienstleistungen: minus fünf Prozentpunkte). Wies die Bauwirtschaft im Jahr 2007 noch den höchsten Wert auf, so liegt sie mittlerweile an dritter Stelle. Hier zeigen sich nicht zuletzt die im Bau besonders ausgeprägten Nachwuchssorgen.

Zu den Branchen, in denen besonders viele Unternehmen mehr ausbilden wollen, gehören u. a. das Papiergewerbe (71 Prozent), der Werkzeugmaschinenbau (69 Prozent), Metallherzeugung und -bearbeitung (66 Prozent), Fahrzeugbau (65 Prozent), aber auch z. B. das Kreditgewerbe (68 Prozent). Am unteren Ende der Skala stehen u.a. die Gastronomie (35 Prozent) sowie Branchen, die in erster Linie Hochschulabsolventen rekrutieren wie z. B. Architektur- und Ingeni-

urbüros (35 Prozent) und Forschung und Entwicklung (38 Prozent).

Bei einer Betrachtung nach Größenklassen ist zu beachten, dass der jährliche Fachkräftebedarf bei kleinen Betrieben geringer als bei größeren ist: Meist können kleine Betriebe nur alle drei Jahre einen neuen Auszubildenden einstellen. Immerhin will aber auch bei den KMUs mit ein bis neun Mitarbeitern noch jeder dritte Betrieb sein Ausbildungsengagement ausweiten. Bei den Unternehmen mit 200 und mehr Beschäftigten sind es sogar zwei Drittel. Der Vergleich mit dem Jahr 2007 zeigt, dass sich die Anteile insbesondere bei den kleinen Unternehmen verringert haben. Bei Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten um zehn Prozentpunkte, mit zehn bis 19 Beschäftigten um elf Prozentpunkte. Bei größeren Einheiten mit 200 bis 999 Beschäftigten gab es nahezu keine Veränderung (minus ein Prozentpunkt). Bei Unternehmen mit 1.000 und mehr Mitarbeitern hat sich der Anteil sogar von 60 Prozent auf 65 Prozent erhöht. Großen Unternehmen fällt es in der Regel leichter, trotz der demografischen Entwicklung Lehrstellen zu besetzen – nicht zuletzt weil sie in den Augen

vieler Jugendlicher als attraktiver gesehen werden. Viele KMU – besonders in der Gastronomie – haben hingegen bereits in den letzten Jahren die Erfahrung gemacht, ihre angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzen zu können. Eine weitere Ausweitung des Ausbildungsplatzangebots kann daher gerade für diese Betriebe nur einen begrenzten Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten.

### Weiterbildung hoch im Kurs

An zweiter Stelle folgt der Ausbau von Weiterbildungsangeboten, mit denen 49 Prozent der Betriebe auf die künftige Fachkräftesituation reagieren wollen. In der Industrie sind es mit 55 Prozent mehr als in den übrigen Wirtschaftszweigen. Im Vergleich zur Umfrage vor vier Jahren sind die entsprechenden Anteile insgesamt kaum verändert. Lediglich in der Industrie ist der Anteil im Gegensatz zu den anderen Wirtschaftszweigen leicht gestiegen (plus zwei Prozentpunkte).

Mit der Unternehmensgröße steigt die Bereitschaft zur verstärkten Weiterbildung. In Großunternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten planen zwei Drittel einen Ausbau, in KMU mit weniger als 20 Mitarbeitern sind es 35 Prozent. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es gerade KMU schwer fällt, formale Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten. Stattdessen setzen viele auf informelles Lernen im Betrieb und bieten den Beschäftigten Möglichkeiten zur selbstständigen Weiterbildung. Zudem hilft die Weitergabe von z. B. in Seminaren erworbenem neuen Wissen an Kollegen.

Gerade ältere Beschäftigte sind mit Blick auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung unterrepräsentiert. Vor dem Hintergrund steigender Lebensarbeitszeiten und zur Sicherung der dauerhaften Beschäftigungsfähigkeit sollten sowohl

Betriebe als auch die Beschäftigten selbst ihre Anstrengungen intensivieren. Dazu bedarf es z. B. an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientierte passgenaue Angebote. Arbeitnehmer sollten hierzu als Teil ihrer Eigenverantwortung Freizeit einbringen. Informelle Weiterbildungsmaßnahmen eignen sich insbesondere dann, wenn Ältere eher ungern klassische Schulungen besuchen und lieber eigenständig lernen.

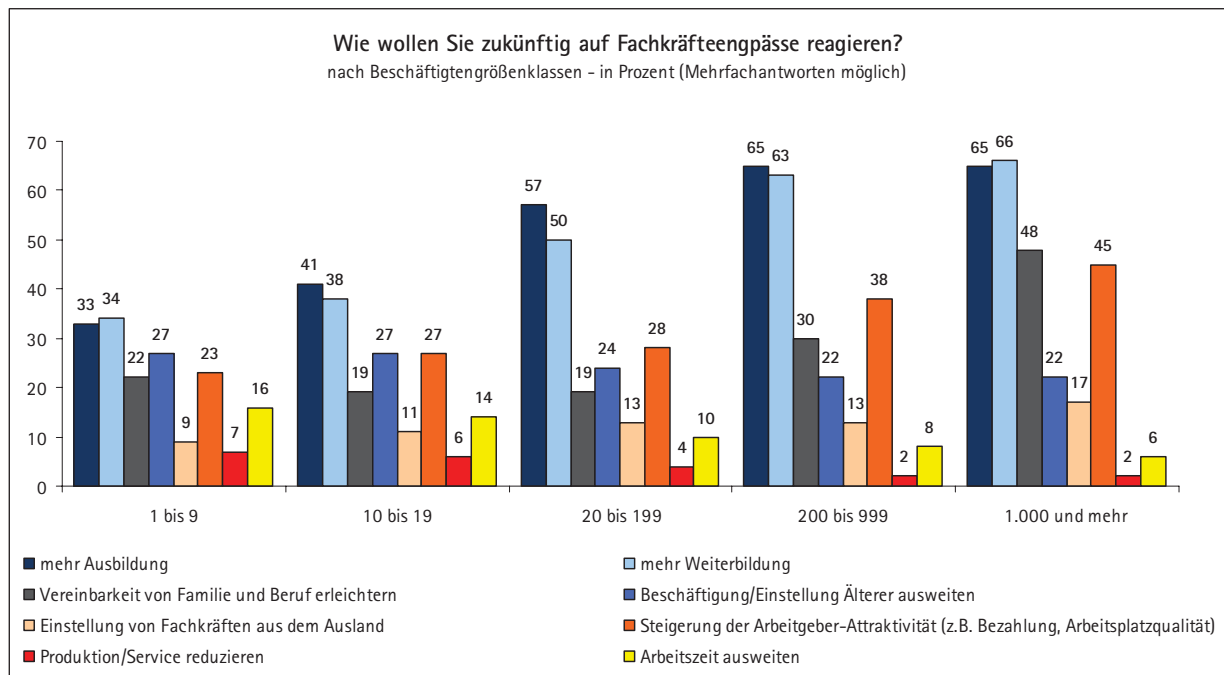
Auffällig ist, dass die Bereitschaft der Betriebe zu mehr Weiterbildung im Osten Deutschlands merklich geringer ist. 42 Prozent nennen dort diese Option, während es in den übrigen Regionen zwischen 50 Prozent und 52 Prozent sind. Der Grund dafür dürfte in erster Linie in der vergleichsweise kleinteiligen Wirtschaftsstruktur liegen.

### Attraktive Arbeitgeber

Fast jeder dritte Betrieb plant, mit einer Steigerung seiner Arbeitgeberattraktivität zur Sicherung der Fachkräftebasis beizutragen. Unternehmen stehen zunehmend im Wettbewerb um qualifizierte Köpfe und machen sich Gedanken, wie sie künftig gute Mitarbeiter nicht nur gewinnen, sondern auch langfristig an sich binden können. Sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, gewinnt immer mehr an Bedeutung. Ein wichtiger Faktor dabei ist, wenn auch bei weitem nicht der einzige, die Bezahlung der Mitarbeiter.

Das Ergebnis der Umfrage verdeutlicht, dass ein Großteil der Betriebe durchaus bereit ist, auch höhere Gehälter und damit Kosten in Kauf zu nehmen, um so auf Knappheiten am Arbeitsmarkt zu reagieren. Der teilweise geäußerte Vorwurf, Fachkräfteengpässe wären kein reales Problem für die Betriebe und diese wären nicht bereit, höhere Löhne bei steigenden Knappheiten zu zahlen, ist somit nicht treffend. Vielmehr





zeigt die Umfrage, dass es gerade solche Branchen sind, die ihre Arbeitgeberattraktivität steigern wollen, die bereits jetzt Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung haben.

Ein weiterer Faktor ist die Arbeitsplatzqualität, die einen Arbeitgeber in den Augen potenzieller Mitarbeiter attraktiv macht. Auch dies ist in der Regel für den Arbeitgeber nicht zum Nulltarif zu haben. Aspekte wie flexible Arbeitszeiten und -orte, Eigenverantwortung, Karrieremöglichkeiten und Führungskultur spielen ebenso eine Rolle wie z. B. Angebote zur Gesundheitsförderung oder das betriebliche regionale Umfeld.

Insgesamt kommt es dabei auf einen passenden Maßnahmenmix an, der auf das jeweilige Unternehmen zugeschnitten sein muss. Ein attraktives Gehalt ist dabei nur ein Aspekt von vielen und aus der Sicht der Fachkräfte nicht grundsätzlich der wichtigste.

... auch im Mittelstand

Bei Dienstleistern (32 Prozent) und Industrie (31 Prozent) wird die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität von mehr Unternehmen geplant als im Bau (25 Prozent) und im Handel (24 Prozent). Ein Teil solcher Maßnahmen kann insbesondere in Dienstleistungsunternehmen gut implementiert werden – z. B. eine flexible Arbeitsorganisation und flexible Arbeitszeiten sowie eigenverantwortliches Arbeiten. Ähnliches gilt hinsichtlich der Größenklassen. So steigt der Anteil der Betriebe, die ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern wollen, mit der Unternehmensgröße an. Bei Betrieben mit 200 bis 999 Beschäftigten sind es 38 Prozent, von den großen Unternehmen ist es fast jedes zweite (45 Prozent). Dass viele Maßnahmen aber durchaus KMU-kompatibel sind, zeigt die Tatsache, dass immerhin fast jeder vierte Betrieb mit weniger als neun Beschäftigten die Arbeitgeberattraktivität ausbauen will.

## Zeitarbeit will mehr tun

Besonderes Augenmerk auf die Attraktivitätssteigerung legen die Zeitarbeitsunternehmen – dort sind es 58 Prozent. Dies ist zum einen Ausdruck der Probleme, Arbeitskräfte zu finden, zum anderen sicher auch eine Reaktion auf die mitunter kritische Sicht auf die Zeitarbeitsbranche in der Öffentlichkeit. Der Fahrzeugbau, Gesundheits- und soziale Dienste (jeweils 46 Prozent) und das Kreditgewerbe (39 Prozent) stehen im Branchenvergleich mit an der Spitze.

## Vereinbarkeit immer wichtiger

Die Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, steigert ebenfalls die Attraktivität eines Unternehmens in den Augen von Bewerbern. Sie ist aber wichtig, um insbesondere die Erwerbstätigkeit von Frauen zu erhöhen – in Verbindung mit besseren Rahmenbedingungen. Derzeit sind zwar rund 70 Prozent der Frauen erwerbstätig. Aber nur etwas mehr als die Hälfte geht einer Vollzeittätigkeit nach. Hinzu kommt, dass Teilzeit in Deutschland vielfach Halbtags bedeutet – die durchschnittliche Wochenteilarbeitszeit beträgt hierzulande 18 Stunden und liegt damit im EU-Vergleich ganz hinten – beim Spitzenreiter Schweden sind es z. B. 25 Stunden.

Als Reaktion auf Fachkräftengpässe will jedes vierte Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Bei den Dienstleistern sind es sogar 29 Prozent. Innerhalb der letzten vier Jahre haben Maßnahmen zur Vereinbarkeit deutlich an Bedeutung gewonnen – so planten im Jahr 2007 nur 15 Prozent entsprechende Schritte. Eine Ursache dafür dürfte darin liegen, dass in den vergangenen Jahren durch vielfältige Informationsangebote – auch seitens der IHK-Organisation – die ungenutzten Potenziale der Frauen sowie der betriebliche Nutzen der Vereinbarkeit stärker ins Bewusstsein der Ent-

scheider in den Unternehmen gerückt sind. In einer höheren Erwerbspartizipation und einer Ausweitung der Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Frauen liegen erhebliche Potenziale zur Steigerung des Fachkräfteangebots.

Nahezu jedes zweite Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten plant weitere Schritte – vor vier Jahren waren es 34 Prozent. Aber auch kleine Unternehmen haben die Möglichkeit, mit passgenauen Angeboten die Vereinbarkeit zu verbessern. Dies gilt z. B. für flexible Arbeitszeiten und eine flexible Arbeitsorganisation sowie für Zuschüsse zur Kinderbetreuung, aber auch für Informationsangebote zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

## Länger arbeiten – nur hier und dort

Als Reaktion auf fehlende Fachkräfte kann die anfallende Arbeit im Betrieb auf weniger Köpfe verteilt und deren Arbeitszeit erhöht werden – sowohl durch Überstunden als auch durch generell längere Arbeitszeiten. Aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive sinkt infolge der demografischen Entwicklung insgesamt das Arbeitsvolumen. Darauf lässt sich mit einer Ausdehnung der Arbeitszeit antworten.

Die tarifliche Wochenarbeitszeit der Vollzeittätigen in Deutschland ist international vergleichsweise gering – sie lag im zweiten Quartal 2011 bei 38,1 Stunden. Allerdings ist die tatsächlich geleistete Arbeitszeit länger und liegt mit 42 Stunden knapp über dem EU-Durchschnitt (41,6 Stunden).

Etwa jedes zehnte Unternehmen plant vor diesem Hintergrund eine Arbeitszeitausweitung, um auf künftige Fachkräftengpässe zu reagieren. Am meisten sind es in der Bauwirtschaft mit 17 Prozent – bei den Dienstleistern mit neun Prozent am wenigsten. Die Absicht der

Arbeitszeitausweitung nimmt mit zunehmender Betriebsgröße ab. In kleinen Unternehmen ist der Anteil mit 16 Prozent fast dreimal so hoch wie im Segment der Großbetriebe (sechs Prozent). Die Ausweitung der Arbeitszeit und der Aufbau von Überstunden sind flexible und kostengünstige Optionen, mit denen in gewissem Umfang auf Kräfteengpässe reagiert werden kann, obgleich sich Überstunden nicht als Dauerlösung eignen.

Aber auch die Ausweitung der Arbeitszeit im Rahmen von Teilzeit bietet Potenzial gegen den Fachkräftemangel. Da insbesondere Frauen teilzeitbeschäftigt sind – ein Großteil von ihnen bewusst, um Beruf und Familie zu vereinbaren – kommt dem Ausbau der Betreuungsinfrastruktur sowie der Flexibilität der entsprechenden Angebote eine enorme Bedeutung zu. Nicht nur, damit mehr Frauen überhaupt am Erwerbsleben teilnehmen, sondern auch, um stärker vollzeitnahe Teilzeitmodelle nutzen zu können.

### Nicht zum alten Eisen

Jedes vierte Unternehmen plant, Fachkräfteengpässen durch den stärkeren Rückgriff auf ältere Arbeitnehmer zu begegnen. Zwischen den Wirtschaftszweigen bestehen dabei keine großen Differenzen – ebenso wenig in regionaler Hinsicht. Der Vergleich mit dem Jahr 2007 zeigt geringe Verschiebungen – ein Minus von drei Prozentpunkten in der Gesamtsicht.

In den Betrieben hat ein Umdenken eingesetzt – die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen ist in den letzten zehn Jahren von 37 Prozent auf 56 Prozent deutlich angestiegen. Die Arbeitslosigkeit der Älteren hat sich um mehr als 300.000 verringert. Neben der Tatsache, dass demografiebedingt der Anteil der Älteren in den Belegschaften steigt, setzen wieder mehr Unternehmen auf die Qualifikationen und Erfahrun-

gen der Älteren. In kleinen Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten ist diese Reaktion häufiger (27 Prozent) als in der Größenklasse ab 200 Mitarbeitern (22 Prozent). Hintergrund dafür dürfte u. a. sein, dass große Unternehmen in den Augen vieler junger Absolventen attraktiver erscheinen und KMU somit stärker auf Ältere setzen.

Ein klarer Befund ist, dass in Branchen, in denen die Betriebe das Fachkräfterrisiko besonders hoch einschätzen, häufiger die Ausweitung der Beschäftigung Älterer genannt wird. Das gilt z. B. für die Arbeitnehmerüberlassung, das Gastgewerbe und die Sicherheitswirtschaft. In diesen Branchen bestehen somit Beschäftigungsperspektiven für Arbeitnehmer „50 Plus“. Eine stärkere Regulierung der Zeitarbeit wäre vor diesem Hintergrund für die Perspektiven gerade älterer Arbeitsloser kontraproduktiv.

Eine eher untergeordnete Rolle spielt deren stärkere Beschäftigung als Reaktion auf fehlende Fachkräfte z. B. in der Versicherungswirtschaft (fünf Prozent) und dem Kreditgewerbe (zehn Prozent). Dort setzen die Unternehmen stärker auf jüngere Arbeitnehmer, was auch in überdurchschnittlich hohen Anteilen bei der geplanten Ausweitung der Ausbildung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich wird. Hier dürfte eine Rolle spielen, dass vor dem Hintergrund der raschen Entwicklung neuer Produkte und dazugehöriger IT-Anwendungen in den entsprechenden Bereichen die Unternehmen befürchten, das Wissen der Älteren könnte nicht auf dem aktuellen Stand sein.

Die Beschäftigungspotenziale Älterer dürfen keinesfalls unterschätzt werden. Neben der Ausweitung der Erwerbstätigkeit der Frauen bestehen gerade hier große Möglichkeiten, Fachkräfteengpässe zu lindern. Dazu müssen die Rahmenbedingungen in den Unternehmen für

eine lange Erwerbsphase noch weiter verbessert werden. Hierzu zählen z. B. flexible Arbeitszeiten, eine altersgerechte Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung, Karrierechancen im Alter, lebenslanges Lernen und Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

### Fachkräfte aus dem Ausland

Etwas mehr als jedes zehnte Unternehmen (zwölf Prozent) will mit der Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland auf künftige Engpässe reagieren. Am höchsten ist der Anteil bei den Dienstleistern (14 Prozent), am geringsten im Handel mit sechs Prozent. Gegenüber der Umfrage des Jahres 2007 zeigt sich eine signifikante Änderung in der Bauwirtschaft – dort ist der Anteil der Betriebe, die auf ausländische Fachkräfte setzen wollen, von acht Prozent auf zwölf Prozent gestiegen. In dieser Branche haben auch die Stellenbesetzungsprobleme im entsprechenden Zeitraum deutlich zugenommen.

Die Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte ist insbesondere für größere Unternehmen eine Gelegenheit, offene Stellen zu besetzen – 17 Prozent der Großunternehmen stehen zehn Prozent der kleinen mit weniger als 20 Mitarbeitern gegenüber. Nicht zuletzt mit einem professionellen Personalmanagement, das sich im komplexen Recht der Ausländerbeschäftigung auskennt, lassen sich diese Unterschiede erklären. Hinzu kommt, dass größere Betriebe in stärkerem Maße international agieren und auch über Auslandsstandorte verfügen. Fehlende deutsche Sprachkenntnisse spielen dann eine geringere Rolle für die tägliche Arbeit – ähnliches gilt am Bau, wo typischerweise wenig Kundenkontakte bestehen. Kenntnisse der Mitarbeiter bezüglich ausländischer Absatzmärkte, nationaler Gepflogenheiten und Fremdsprachen-

kenntnisse sind Pluspunkte.

Für Betriebe aus der Schifffahrt (48 Prozent) bieten ausländische Fachkräfte besonderes Potenzial. Bereits heute sind internationale Teams dort gängige Praxis. Im Gastgewerbe plant fast ein Drittel den Blick über die Grenzen. Ähnlich sieht es im Bereich Gesundheits- und soziale Dienste (28 Prozent), Forschung und Entwicklung (23 Prozent), bei Architektur- und Ingenieurbüros (22 Prozent), aber auch in der Pharmazeutischen Industrie (21 Prozent) und im Fahrzeugbau aus (23 Prozent).

Obgleich die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte verglichen mit anderen Reaktionsmöglichkeiten nicht das gleiche Gewicht hat und für weniger Betriebe derzeit eine realistische Option darstellt, ist die Zuwanderung als Maßnahme zur Fachkräftesicherung nicht zu vernachlässigen. Es sind vielfach gerade die Betriebe, die auf die Einstellung ausländischer Fachkräfte setzen wollen, die derzeit offene Stellen längerfristig nicht besetzen können.

Seit dem 1. Mai dieses Jahres gilt auch für die acht neuen EU-Mitgliedstaaten aus Osteuropa (Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn) die vollständige Arbeitnehmerfreizügigkeit. Diese bietet sowohl den „neuen“ EU-Bürgern als auch den Unternehmen Chancen, wenngleich die Arbeitsmarköffnung nach Osteuropa allein nicht ausreicht. Bis zum September 2011 hat die Beschäftigung von „neuen“ EU-Bürgern infolge der Arbeitnehmerfreizügigkeit seit dem 1. Mai lediglich um 54.000 zugenommen. Mit der langen Abschottung seines Arbeitsmarktes hat sich Deutschland keinen Gefallen getan und das falsche Signal gesendet. Qualifizierte Fachkräfte sind stattdessen in andere Länder wie z. B. Großbritannien oder Irland gegangen.

## Eingeschränktes Angebot (noch) keine Option

Die Befürchtung, Kräfteengpässe könnten zu einer Einschränkung der Produktion bzw. der Serviceleistungen führen, lässt sich zumindest derzeit nicht erkennen. Nur vier Prozent der Unternehmen sehen sich zu entsprechenden Schritten gezwungen, bei kleinen Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten sind es sieben Prozent. Sofern dort mehrere Fachkräfte dauerhaft fehlen, kann das Angebot nur schwer langfristig gehalten werden.

Am ehesten zur Angebotsreduktion veranlasst sehen sich Gastronomiebetriebe (zwölf Prozent). Auch im Bereich der Schifffahrt (neun Prozent), im Bekleidungs- sowie im Straßengüterverkehr (jeweils acht Prozent) liegen die Anteile klar über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt, allerdings immer noch auf einem eher geringen Niveau.

## III. Leitplanken richtig setzen

Die Unternehmen sind hinsichtlich der Fachkräftesicherung bereits in vielfältiger Art und Weise aktiv und werden auch künftig ihre Anstrengungen weiter intensivieren und neue Wege beschreiten. Zusätzlich müssen jedoch die Rahmenbedingungen stimmen, die in erster Linie von der Politik gestaltet werden. Hemmnisse müssen abgebaut, Rahmenbedingungen verbessert werden. Nur wenn sich alle Akteure einbringen, kann langfristig die Herausforderung gemeistert werden.

### Schüler stärken

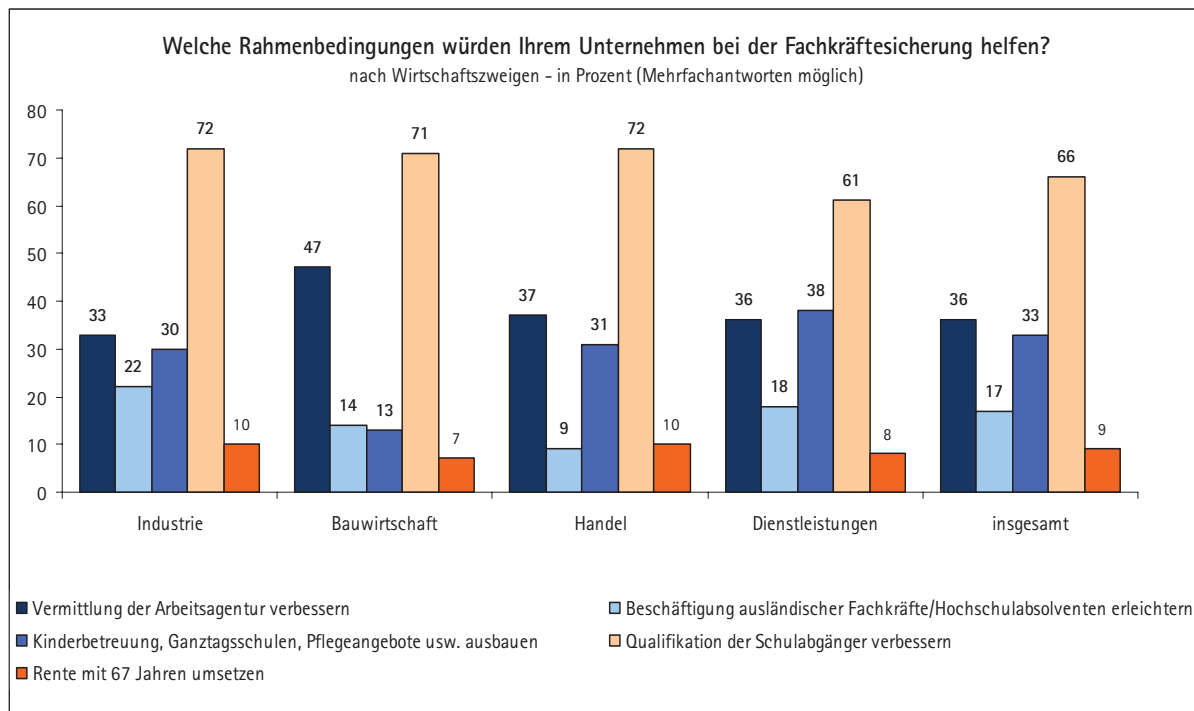
Zwei von drei Unternehmen sehen in der Verbesserung der Qualifikation der Schulabgänger eine wichtige Voraussetzung zur Fachkräftesi-

cherung. Mit Blick auf die zu hohen Quoten der Schul- und Studienabbrecher – etwa sieben Prozent verlassen die Schule ohne Abschluss, an den Hochschulen sind es zwischen 20 Prozent und 30 Prozent – und die häufig fehlende Ausbildungsreife ist die Einschätzung der Unternehmen mehr als verständlich.

In Industrie und Handel sind es mit fast drei Viertel der Unternehmen, die eine bessere Qualifikation anmahnen, noch einmal mehr als im Gesamtdurchschnitt. Vor dem Hintergrund der Bedeutung der Industriebetriebe für den Export, der eine wichtige Wachstumstütze ist, besteht Handlungsbedarf.

Der Blick in die Branchen offenbart, dass sich nicht allein Unternehmen, in denen typischerweise hoch qualifizierte Tätigkeiten nachgefragt werden, eine bessere Qualifikation wünschen. Mit an der Spitze stehen z. B. der Tiefbau (81 Prozent), Kfz-Handel und -Reparatur (80 Prozent), Papiergewerbe (79 Prozent), Möbel (78 Prozent), Ernährungsgewerbe (75 Prozent). Dies erlaubt den Schluss, dass der Qualifikationsbedarf aus Sicht der Betriebe nicht primär im Bereich höherer Qualifikationen (z. B. Hochschulreife) liegt, sondern vielmehr grundlegende Anforderungen an potenzielle Auszubildende betrifft.

Untermauert wird dies dadurch, dass häufig diejenigen Unternehmen, die vor dem Hintergrund von Fachkräfteengpässen auf mehr Ausbildung setzen wollen, eine bessere Qualifikation für nötig erachten: Mit 78 Prozent sind es noch einmal deutlich mehr als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Damit erschwert die fehlende Qualifikation der Schulabgänger zusätzlich zu sinkenden Schülerzahlen den Weg der Fachkräftesicherung über den eigenen Nachwuchs.



Auch die aktuelle DIHK-Ausbildungsumfrage spiegelt dieses Ergebnis: Das Ausbildungshemmnis Nr. 1 ist für die Betriebe die mangelnde Ausbildungsreife der Schulabgänger.<sup>5</sup>

### Ausbildungsreife sichern

Um die Qualifikation der Schulabgänger zu steigern und die Ausbildungsreife zu sichern, sind Verbesserungen im gesamten Bildungssystem unerlässlich. Das beginnt im frühkindlichen Bereich, wo die Basis für späteren Lernerfolg gelegt wird. Hierzu zählt auch die Sprachförderung – insbesondere bei Kindern mit Migrationshintergrund. Die Schulabbrecherquoten liegen bei Jugendlichen mit Migrationsgeschichte deutlich über dem Durchschnitt. Hinzu kommen muss der Ausbau ganztägiger Lernangebote: Dies ermöglicht die individuelle und gezielte Förderung von Schülern – eine wichtige Maßnahme, um Bildungsdefizite frühzeitig abzubauen

en und die Abbrecherquoten zu reduzieren. Zudem kann eine frühe Berufsorientierung an Schulen helfen, Interesse zu wecken und die passende Berufswahl zu treffen – auch und gerade für schwächere Schüler, deren Neigungen eher im praktischen Bereich liegen. Dies spornt an, die Ausbildungsreife zu erreichen. Hilfreich dafür sind Partnerschaften zwischen Schule und Unternehmen. Die Wirtschaft hat deshalb im Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs zugesagt, jeder interessierten Schule einen Partnerbetrieb zu vermitteln. Die IHKs berichten inzwischen von rund 5.000 solcher Kooperationen – rund einem Drittel aller weiterführenden Schulen.

Ebenso wichtig ist es, den zunehmenden Ausfall von Unterrichtsstunden an den Schulen zu bremsen – gerade bei den MINT-Fächern, für die vielfach Lehrer fehlen. Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, die Ausgaben für Bildung nicht im Zuge der demografischen Entwicklung entsprechend nach unten anzupassen.

<sup>5</sup> Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Ausbildung 2011, Ergebnisse einer IHK-Online-Unternehmensbefragung, Berlin 2011.

## Angebot und Nachfrage zusammen bringen

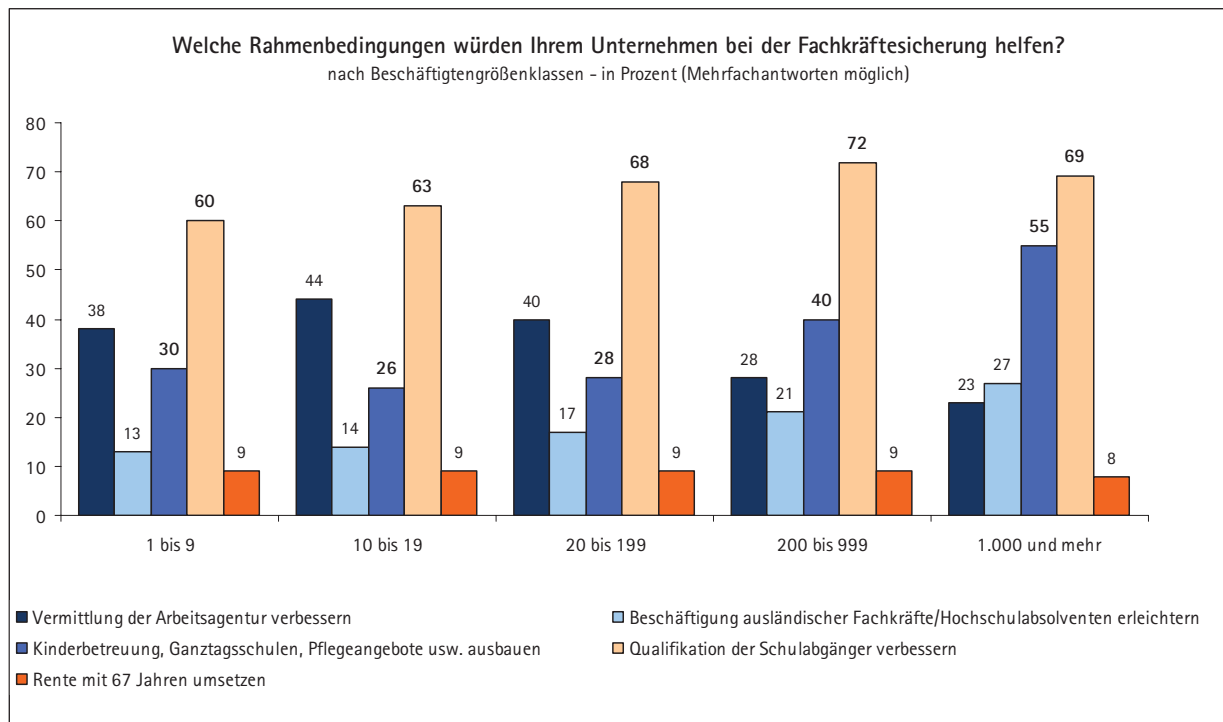
Eine bessere Vermittlungstätigkeit der Arbeitsagenturen würde für mehr als jedes dritte Unternehmen eine Hilfe bei der Fachkräftesicherung bedeuten. In der Bauwirtschaft ist es sogar fast jedes zweite Unternehmen. Obgleich die Dienstleistungen der Arbeitsagenturen im Rahmen der Reform der BA in den vergangenen Jahren besser geworden sind, besteht weiter Potenzial zur Optimierung. Insbesondere gilt es, die Betriebsnähe im Rahmen der Vermittlung zu stärken und die konkreten Anforderungen der jeweiligen Stellen bei der Bewerberauswahl zu berücksichtigen. Sofern die Unternehmen in diesem Prozess positive Erfahrungen mit der Vermittlung machen, kann auch insgesamt die Bereitschaft, offene Stellen bei der Arbeitsagentur zu melden, steigen. Derzeit liegt die Meldequote bei ca. 50 Prozent – gerade Stellen für höher qualifizierte Fachkräfte werden zudem seltener gemeldet.

Dass die Vermittlung der Agenturen stärker für Berufe mit eher geringeren Qualifikationsanforderungen genutzt wird, zeigt der Blick in die Branchen: Zu den Branchen, in denen besonders viele Unternehmen eine bessere Vermittlung wünschen, zählen u. a. die Sicherheitswirtschaft (77 Prozent), der Straßengüterverkehr (58 Prozent) und die Gastronomie (50 Prozent). Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Vermittlung von gering qualifizierten Arbeitslosen, die prinzipiell für entsprechende Stellen eher in Frage kommen, grundsätzlich schwieriger ist. Etwaige Probleme bei der Vermittlung liegen somit nicht nur im Verantwortungsbereich der Arbeitsagenturen, sondern auch bei fehlenden Qualifikationen der Arbeitssuchenden.

Fast die Hälfte der KMU mit zehn bis 19 Mitarbeitern mahnt eine bessere Vermittlung seitens der Arbeitsagenturen an. In den großen Unternehmen sind es hingegen weniger als ein Viertel. Gerade für KMU, die in der Regel keine professionelle Personalabteilung und vielfach weniger finanzielle Ressourcen für aufwendige Rekrutierungsverfahren haben, stellen die Angebote der Arbeitsverwaltung grundsätzlich eine sinnvolle Option dar. Wichtig ist es deshalb, in den Agenturen die Bedürfnisse der KMU noch stärker in den Blick zu nehmen und eine effektive und zeitnahe Vermittlung zu ermöglichen. Diese hilft, die Matching-Prozesse am Arbeitsmarkt zu verbessern und die individuelle Dauer der Arbeitslosigkeit zu verringern und damit auch der Entwertung von Humankapital vorzubeugen.

Im Rahmen der positiven Arbeitsmarktentwicklung konnte insbesondere die Kurzarbeitslosigkeit im SGB III abgebaut werden. Das bedeutet auch, dass vielfach die Arbeitslosen mit vergleichsweise guter Qualifikation die Arbeitslosigkeit schnell verlassen konnten, während eher gering qualifizierte und arbeitsmarktferne Personen weiter ohne Job bleiben. Deren Vermittlung ist schwieriger, vielfach liegen mehrere Vermittlungshemmnisse gleichzeitig vor – häufig mit der Folge der Langzeitarbeitslosigkeit. Die Empfänger von Arbeitslosengeld II machen mehr als zwei Drittel aller Arbeitslosen aus.

Daraus folgt, dass die verbesserte Vermittlungstätigkeit in den Agenturen auf zunehmend schwierige Anforderungen trifft. Auch dies erklärt den vergleichsweise hohen Anteil der Unternehmen, der sich weitere Leistungssteigerungen seitens der Arbeitsagenturen wünscht. Die Vermittlungsbemühungen müssen somit trotz



insgesamt sinkender Arbeitslosigkeit weiter intensiviert werden und sich zunehmend auf die Vermittlung auch der „Schwächeren“ konzentrieren.

Auch eine Intensivierung der Vermittlungsanstrengungen älterer Arbeitssuchender kann erfolgversprechend sein. Unternehmen, die mit einer Ausweitung der Beschäftigung Älterer auf Fachkräftengpässe reagieren wollen, sehen in der besseren Vermittlung besonders häufig eine sinnvolle Unterstützung (46 Prozent).

### Zusammenarbeit intensivieren

Kooperation und Austausch zwischen den Arbeitsagenturen und den IHKs vor Ort haben sich in den letzten Jahren verbessert.<sup>6</sup> Der gemeinsame Beitrag zur Beschäftigungssicherung während der zurückliegenden Krise 2009 – insbesondere beim Kurzarbeitergeld – ist nur ein

Beispiel unter vielen. Eine weitere Intensivierung dieser Zusammenarbeit, insbesondere auch, um die Sicht der Betriebe noch stärker in der Arbeitsverwaltung zu verankern, kann helfen, die Matching-Prozesse am Arbeitsmarkt zu verbessern. Auch die Konkurrenz privater Vermittler ist grundsätzlich sinnvoll, nicht zuletzt um insgesamt die Leistung im Wettbewerb zu steigern. Die Entfristung sowie die Beibehaltung des Rechtsanspruchs auf einen Vermittlungsgutschein im Rahmen des Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt sind deshalb richtig. Sie stärken zudem die Planungssicherheit der privaten Anbieter.

Insgesamt enthält das Gesetz viele richtige Ansätze – es setzt auf mehr Dezentralität, höhere Flexibilität und mehr Transparenz. Die Entscheidungskompetenz der Arbeitsvermittler vor Ort wird gestärkt und die Instrumentenzahl reduziert. Nun kommt es darauf an, diese Möglichkeiten auch in der Praxis zielführend und effizient einzusetzen.

<sup>6</sup> Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Engagement für Fachkräftesicherung – Ergebnisse einer DIHK-Umfrage zu den Aktivitäten der IHKs im Bereich Arbeitsmarkt, Berlin 2011.



## Betreuungskapazitäten ausbauen

Dass eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiger Weg ist, Fachkräfte – insbesondere Frauen – zu gewinnen und zu halten, ist mittlerweile im Großteil der Unternehmen akzeptiert. Viele Unternehmen bieten entsprechende Maßnahmen an und wollen diese ausbauen (s. o.). In aller Regel sind jedoch passende Rahmenbedingungen für den Erfolg des betrieblichen Engagements unabdingbar. Dies gilt besonders für die Betreuungsinfrastruktur. Jedes dritte Unternehmen verspricht sich im Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten, Ganztagschulen aber auch Pflegeangeboten eine Hilfe bei der Fachkräftesicherung. Fehlen entsprechende Möglichkeiten, sind auch betriebliche Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten, finanzielle Unterstützungen oder Informationsbereitstellung in ihrer Anwendung begrenzt. Im Bereich der Dienstleistungen fordern mit 38 Prozent noch einmal deutlich mehr Unternehmen einen entsprechenden Ausbau der Angebote, während es im Bau nur 13 Prozent sind. Hierin kommen nicht zuletzt die unterschiedlichen Anteile der Frauenerwerbstätigkeit zum Ausdruck.

Dass sich die betrieblichen Maßnahmen und die Rahmenbedingungen ergänzen, wird ebenfalls deutlich. Denn es sind gerade die Unternehmen, die für den Ausbau von Betreuungsangeboten plädieren, die vor dem Hintergrund von Fachkräfteengpässen selbst stärker auf Vereinbarkeit setzen wollen (67 Prozent). Dazu zählen z. B. das Kreditgewerbe, die Versicherungswirtschaft, die Pharmazeutische Industrie sowie die Gesundheitswirtschaft und die Energieversorger.

Auch hinsichtlich der Größenklassen zeigen sich Unterschiede: Für 26 Prozent der Unternehmen mit zehn bis 19 Beschäftigten sind bessere Angebote wichtig – bei 1.000 und mehr Mitarbeitern sind es 55 Prozent. Ein Grund dafür dürfte sein, dass allein schon infolge der Mitarbeiter-

zahl in einem kleinen Unternehmen nicht durchgängig überhaupt Eltern mit Betreuungsbedarf beschäftigt sind. Dennoch ist es auch für KMU wichtig, dass Strukturen vor Ort vorhanden sind, gerade weil weniger institutionelle Betreuungsmöglichkeiten in Eigenregie angeboten werden können (z. B. Betriebskindergarten). Stattdessen setzen kleine Betriebe stärker auf individuelle und flexible Lösungen (z. B. Betreuungszuschuss, flexible Arbeitszeiten). Ferner sollten potenzielle Informationsdefizite mit Blick auf die Folgen der demografischen Entwicklung, Fachkräfteknappheiten und die Bedeutung der Vereinbarkeit weiter abgebaut werden.

Vor diesem Hintergrund wirbt das Projekt „Erfolgsfaktor Familie“ mit Sitz beim DIHK für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und gibt Unternehmen Tipps zur Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen. Zudem haben das Bundesfamilienministerium und der DIHK gemeinsam die Initiative für familienfreundliche Arbeitszeiten „Zur richtigen Zeit am richtigen Ort“ gestartet, um die Relevanz von flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in das öffentliche Blickfeld zu rücken.

## Ziele erreichen

Um das Potenzial von Frauen am Arbeitsmarkt künftig besser zu integrieren, ist eine durchgehende, flächendeckende, hochwertige Kinderbetreuungsinfrastruktur notwendig. Der Ausbau der Betreuungsinfrastruktur muss deshalb beschleunigt werden. Dies gilt für den Bereich der unter Dreijährigen, um das Ziel zu erfüllen, ab dem Jahr 2013 für 35 Prozent einen Betreuungsplatz anbieten zu können. Dies gilt aber auch im Rahmen der Nachmittagsbetreuung von Schulkindern – nicht zuletzt in Ganztagschulen. Zudem müssen die Betreuungszeiten der

Einrichtungen flexibler werden – z. B. sollten sich die Öffnungszeiten an den Arbeitszeiten der Eltern orientieren.<sup>7</sup>

Da infolge der demografischen Entwicklung künftig die Pflegebedürftigkeit zunehmen wird, muss auch in diesem Bereich das Angebot ausgeweitet werden. Solange Mitarbeiter mit Pflegeaufgaben von Angehörigen betraut sind, gestaltet sich eine höhere Arbeitsmarktpartizipation schwierig.

### Zuwanderung erleichtern

Für 17 Prozent der Unternehmen stellt eine Erleichterung der Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland eine Maßnahme zur Fachkräftesicherung dar. Vor dem Hintergrund, dass Zuwanderung schon aus quantitativer Sicht weniger Bedeutung hat als andere Maßnahmen, ist dieser Anteil nicht zu unterschätzen. Zuwanderung kann zwar keine alleinige Hilfe sein, ergänzt aber eine bessere Nutzung heimischer Potenziale.

Von den Industriebetrieben verspricht sich fast jedes vierte von einer leichteren Ausländerbeschäftigung wichtige Impulse. Im Handel sind es lediglich neun Prozent – dort spielen allerdings Fachkräfteengpässe insgesamt eine unterdurchschnittliche Rolle und nicht zuletzt mit Blick auf die erforderlichen Sprachkenntnisse ausländischer Arbeitskräfte kommt der Zuwanderung eine geringere Bedeutung zu.

Zugleich sind es vielfach Unternehmen, die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung haben, die in der leichteren Zuwanderung eine wichtige Maßnahme sehen. Bei keiner anderen der abge-

fragten Rahmenbedingungen ist dieser Zusammenhang entsprechend stark ausgeprägt. Wenig überraschend gilt zudem, dass die Betriebe, die als Reaktion auf Personalengpässe ihren Blick verstärkt ins Ausland richten wollen, gleichzeitig eine leichtere Ausländerbeschäftigung für wichtig erachten: Fast zwei Drittel der zuwanderungsinteressierten Unternehmen wünschen sich entsprechend bessere Rahmenbedingungen beim Zuwanderungsrecht.

Eine leichtere Einstellung ausländischer Fachkräfte wird von nahezu jedem dritten Hersteller von Investitionsgütern genannt. Hierbei handelt es sich vielfach um technikorientierte Unternehmen, die zudem die deutsche Exportwirtschaft prägen. MINT-Berufe sind dort besonders gefragt. Mit Blick auf die weltwirtschaftliche Entwicklung und die Nachfrage aus Schwellenländern bestehen in diesem Segment gute Wachstumspotenziale, die auch inländische Beschäftigungschancen verbessern. Um hier nicht infolge von Arbeitskräfteengpässen ins Hintertreffen zu geraten, ist die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte wichtig. Insgesamt ist Ausländerbeschäftigung hier eher für Unternehmen ein Thema, die auslandsorientiert tätig sind. Dies gilt z. B. mit Blick auf Fremdsprachen, kulturelle Aspekte sowie die Kenntnis von Absatzmärkten.

Aber auch die Unternehmen des Bereichs Gesundheits- und soziale Dienste sehen Handlungsbedarf hinsichtlich der Beschäftigung ausländischen Personals (32 Prozent). Hierin spiegeln sich bestehende Fachkräfteengpässe im Pflegebereich, aber auch bei Ärzten wider.

Insgesamt ist der Anteil der Unternehmen, die bessere Rahmenbedingungen fordern, höher als der Anteil derjenigen, die mit mehr ausländischen Fachkräften auf zukünftige Personalengpässe reagieren wollen. Das ist ein Hinweis dar-

<sup>7</sup> Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Grundschulcheck 2011, Ergebnisse einer DIHK-Grundschulbefragung, Berlin 2011.

auf, dass die aktuellen Regelungen zur Ausländerbeschäftigung diese Option vergleichsweise unattraktiv machen. Im Umkehrschluss könnten demnach bei einfacheren Regelungen mehr Unternehmen auf kluge Köpfe aus dem Ausland setzen.

Analog zur Beschäftigung ausländischer Experten als Reaktion auf Kräfteengpässe sind auch bessere Rahmenbedingungen dafür in erster Linie in den Augen größerer Unternehmen relevant. Dies gilt für immerhin jedes Vierte mit mehr als 1.000 Beschäftigten, während es in der Größenklasse mit weniger als 20 Mitarbeitern 13 Prozent sind.

### Schritte in die richtige Richtung

Um die Einstellung ausländischer Fachkräfte zu erleichtern, sind kurzfristige Maßnahmen nötig. Die Bundesregierung macht mit einem aktuellen Kabinettsbeschluss Schritte in die richtige Richtung und setzt damit mehrere Forderungen des DIHK teilweise um.

Dazu zählt die Absenkung der Einkommenschwelle für eine dauerhafte Niederlassungserlaubnis von bislang 66.000 Euro p. a. auf 48.000 Euro p. a. Der DIHK hatte eine Absenkung auf 40.000 Euro gefordert.

Eine weitere Stellschraube ist die Vorrangprüfung. Auch hier hat die Regierung einen ersten Schritt getan, und die Prüfung für Ingenieurberufe der Fachrichtungen Maschinen- und Fahrzeugbau sowie Elektrotechnik und für Ärzte ausgesetzt. Nun müssen weitere Mangelberufe von dieser bürokratischen Prüfung befreit werden. Dazu ist eine kontinuierliche Überprüfung der Entwicklung innerhalb der Berufsfelder nötig.

Neben den Fachkräften im Ausland stellen auch bereits in Deutschland lebende Ausländer große Potenziale dar. Das gilt für ausländische Studenten an deutschen Hochschulen. Im Jahr 2009 kamen nach OECD-Angaben mehr als 60.000 ausländische Studenten nach Deutschland – so viele wie nie zuvor. Rund ein Viertel der ausländischen Studenten bleibt nach dem Abschluss derzeit in Deutschland – in Ländern wie z. B. Kanada, Australien, Frankreich oder den Niederlanden sind es allerdings mehr.

Den Absolventen muss nach erfolgreichem Studium hierzulande eine dauerhafte Perspektive geboten werden. Auch hier hat die Bundesregierung aktuell Verbesserungen geplant. So sollen Absolventen nach zweijähriger Beschäftigung auf einem des Abschlusses angemessenen Arbeitsplatz die Möglichkeit zur Niederlassungserlaubnis erhalten. Der DIHK hatte eine sofortige Niederlassungserlaubnis gefordert, um dadurch die Planungssicherheit von Unternehmen und Beschäftigten noch stärker zu erhöhen und so die Attraktivität des Standorts zu steigern und ein Willkommenssignal zu senden.

Ebenfalls geeinigt hat sich die Bundesregierung auf einen Gesetzentwurf zur Umsetzung der „Blue Card“-Richtlinie der EU. Damit entsteht ein weiterer Aufenthaltstitel, der die Zuwanderung speziell für Akademiker aus Nicht-EU-Ländern nach Deutschland erleichtern soll. Eine Voraussetzung für den Erhalt der Blue Card ist ein Bruttojahresgehalt in Höhe von mindestens 44.000 Euro. Bei Mangelberufen gilt eine Gehaltsschwelle von 33.000 Euro (akademische MINT- und IT-Berufe sowie Ärzte). Auf eine Vorrangprüfung wird jeweils verzichtet. Der Aufenthalt in Deutschland ist zunächst befristet, nach zwei Jahren kann jedoch eine Niederlassungserlaubnis erteilt werden.

Auch die Beschäftigungschancen von Menschen mit Migrationsgeschichte, die bereits in Deutschland leben, müssen besser werden. Eine der Qualifikation entsprechende Tätigkeit scheidet heute häufig daran, dass ausländische Abschlüsse nicht entsprechend anerkannt werden und die Unternehmen keine Informationen und Transparenz über die tatsächlichen Qualifikationen von Bewerbern haben. Das beschlossene und 2012 in Kraft tretende „Anerkennungsgesetz“ ist deshalb richtig. Danach erhalten Ausländer einen Anspruch, dass innerhalb von drei Monaten die Gleichwertigkeit ihrer Abschlüsse überprüft wird. Wenn Abschlüsse nur teilweise anerkannt werden, können einzelne Bestandteile nachgeholt werden. Die IHKs werden sich dabei als Anlaufstelle im Bereich der beruflichen Bildung engagieren – zum Nutzen der Migranten und der Unternehmen, die nach Fachkräften suchen.

Die aktuell geplanten Erleichterungen im Zuwanderungsrecht müssen nun unbürokratisch in die Praxis umgesetzt werden und in den zuständigen Behörden eine noch stärker kundenorientierte Arbeitsweise Einzug halten. Zudem ist es nötig, die Regelungen klar zu kommunizieren – insbesondere im Ausland gegenüber potenziellen Migranten, aber auch gegenüber den Unternehmen hierzulande, die Fachkräfte suchen. In diesem Rahmen sollte im Ausland intensiver für den Arbeits- und Studienort Deutschland geworben werden – z. B. durch Informationsangebote und -kampagnen. Das Netz der Auslands-handelskammern (AHKs) kann sich dabei beteiligen und Interessierte beraten und informieren.

Trotz der richtigen Schritte, die sich kurzfristig realisieren lassen, sollte die Idee eines kriterienbasierten, arbeitsmarktorientierten Zuwanderungssteuerungssystems nicht aus dem Blick geraten. Dieses kann Kriterien wie Qualifikationen, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse sowie

das Vorliegen eines konkreten Arbeitsangebotes berücksichtigen und entsprechend honorieren. Damit ließe sich die hohe Komplexität des derzeitigen Rechts erheblich reduzieren und die Transparenz steigern und insgesamt ein deutliches Willkommenssignal senden.

### Rente mit 67 umsetzen

Eine höhere Erwerbsbeteiligung Älterer ist ein wichtiger Baustein zur Fachkräftesicherung. Eine steigende Lebenserwartung muss sich zudem in längeren Lebensarbeitszeiten widerspiegeln – nicht zuletzt bezüglich der Finanzierung der Alterssicherung. Die Einführung der Rente mit 67 Jahren ist ein Schritt in diese Richtung. Allerdings ist es bis dahin ein weiter Weg – der erst im Jahr 2029 abgeschlossen sein wird. Kritiker fordern mitunter dessen Aussetzung oder eine gänzliche Rücknahme und verweisen z. B. darauf, dass für bestimmte Berufe – insbesondere körperlich anstrengende – ein Arbeiten bis 67 Jahre nicht möglich wäre.

Ein solcher Schritt zurück scheint aus der Sicht der Betriebe jedoch kaum wahrscheinlich, da die längere Lebensarbeitszeit beschlossen ist. Weniger als jeder zehnte pocht somit derzeit auf die Umsetzung der Rente mit 67. Wichtig ist, dass die Anhebung auch mit einem Anstieg des faktischen Renteneintrittsalters einhergeht. Dafür war es richtig, Anreize zur Frühverrentung zurückzufahren und es zeigen sich bereits Erfolge: Männer gehen derzeit mit 63,8 Jahren und Frauen mit 63,3 Jahren in den Ruhestand. Im Jahr 2000 lag der Durchschnitt noch bei 62,3 Jahren.

Zu den Branchen, in denen die Umsetzung der Rente mit 67 deutlich über dem Durchschnitt bewertet wird, gehören u. a. die Sicherheitswirtschaft (21 Prozent), das Bekleidungs-gewerbe sowie die Handelsvermittlung (jeweils 18 Pro-

zent). Nicht zuletzt in diesen Branchen bestehen somit gute Beschäftigungsaussichten für ältere Arbeitnehmer.

### Perspektiven bieten

Damit die Ausweitung der Lebensarbeitszeit gelingt, sind auch die Betriebe und die Beschäftigten selbst gefordert. So können für Arbeitnehmer mit körperlich anstrengenden Tätigkeiten ab einem gewissen Alter alternative Beschäftigungsmöglichkeiten angeboten werden – z. B. Bürotätigkeiten, stärker dienstleistungsorientierte Tätigkeiten oder eine Beschäftigung im Bereich der Aus- und Weiterbildung des eigenen Nachwuchses, um betriebsintern den Wissenstransfer zu sichern. Dabei können die im Berufsleben gewonnenen – auch sozialen – Kompetenzen der Älteren genutzt werden, körperliche Leistungsfähigkeit tritt in den Hintergrund.

Um die längere Erwerbstätigkeit zu flankieren, müssen auch weiter bestehende Anreize zur Frühverrentung zurückgefahren werden. Das betrifft z. B. die verlängerte Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I (ALG I) für über 55-Jährige auf bis zu 24 Monate. Nicht selten wird dieser lange Bezug als Umweg in die Rente genutzt. Das ALG I sollte grundsätzlich für alle maximal zwölf Monate gezahlt werden. Damit würden die Anreize zur Arbeitsaufnahme steigen und der Langzeitarbeitslosigkeit vorgebeugt.

Des Weiteren müssen die Übergänge in die Rente flexibler werden, wozu sich die Teilrente eignet. Daraus dürfen jedoch keine Mehrkosten für die Beitragszahler resultieren, weshalb korrekte Abschläge nötig sind, weil die Rente früher und länger in Anspruch genommen wird. Dafür müssen aber – im Gegensatz zu heute – Grenzen bei Hinzuverdiensten während der Rente wegfallen.

## Fragebogen

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) hat im Rahmen seiner Konjunkturumfrage im Herbst 2011 die Industrie- und Handelskammern (IHKs) gebeten, an die Unternehmen folgende Fragen aus dem Bereich des Arbeitsmarktes zu richten:

Können Sie in Ihrem Unternehmen derzeit offene Stellen längerfristig (mehr als zwei Monate) nicht besetzen? Falls ja, wie viele offene Stellen?

- ja, 1 bis 3
- ja, 4 bis 6
- ja, 7 bis 10
- ja, 11 bis 20
- ja, mehr als 20
- nein, keine Probleme

Wie wollen Sie zukünftig auf Fachkräfteengpässe reagieren? (Mehrfachantworten möglich)

- mehr Ausbildung
- mehr Weiterbildung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern
- Beschäftigung / Einstellung Älterer ausweiten
- Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland
- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität (z. B. Bezahlung, Arbeitsplatzqualität)
- Produktion / Service reduzieren
- Arbeitszeit ausweiten

Welche Rahmenbedingungen würden Ihrem Unternehmen bei der Fachkräftesicherung helfen? (Mehrfachantworten möglich)

- Vermittlung der Arbeitsagentur verbessern
- Beschäftigung ausländischer Fachkräfte / Hochschulabsolventen erleichtern
- Kinderbetreuung, Ganztagschulen, Pflegeangebote usw. ausbauen
- Qualifikation der Schulabgänger verbessern
- Rente mit 67 Jahren umsetzen

## DIHK-Veröffentlichungen zum Arbeitsmarkt

- Doppelstrategie für den Arbeitsmarkt, Bonn 1983
- Befristet und begrenzt. Beschäftigungsgesellschaften in den neuen Bundesländern, Bonn 1992
- Politik für mehr Beschäftigung, Bonn 1994
- Politik für mehr Beschäftigung braucht bessere Arbeitslosenstatistik, Bonn 1995.
- Wettbewerbsfähige Unternehmen, beschäftigungslose Arbeitnehmer - warum kommt der Arbeitsmarkt nicht in Gang?, Bonn 1997
- IHK-Aktivitäten zum Arbeitsmarkt. Ergebnisse einer DIHT-Umfrage unter den IHKs im Frühjahr 1998, Bonn 1998
- Impulse für den Arbeitsmarkt - Beschäftigungswirkungen arbeitsmarktrelevanter Gesetzesänderungen  
Ergebnisse einer DIHT-Umfrage im Frühsommer 1998, Bonn 1998
- Mehr Kosten, weniger Jobs - Die 630-DM-Neuregelung und ihre Beschäftigungswirkungen  
Ergebnisse einer DIHT-Umfrage im Frühjahr 1999, Bonn 1999
- Arbeitszeitflexibilisierung zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit  
Ergebnisse einer DIHT-Umfrage, Berlin 2000
- Mehr Konflikte, weniger Flexibilität - Erfahrungen mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz  
Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung, Berlin 2001
- Arbeitskräftemangel trotz hoher Arbeitslosigkeit  
Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung, Berlin 2001
- Mehr Marktnähe, mehr Betriebsnähe, Arbeitsvermittlung im Fokus der Unternehmen  
Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung, Berlin 2002
- Zeitarbeit am Scheideweg, Die Folgen der rechtlichen Neuregelungen in der Zeitarbeit  
Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung, Berlin 2003
- Noch viel Arbeit, Zum Reformbedarf auf dem Arbeitsmarkt  
Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung, Berlin 2003
- Individuell und flexibel - Wettbewerbsfaktor Arbeitszeitgestaltung  
Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung, Berlin 2004
- Ruhe vor dem Sturm, Arbeitskräftemangel in der Wirtschaft  
Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung, Berlin 2005
- Chancen nutzen, Hemmnisse beseitigen, Beschäftigung Geringqualifizierter in Deutschland  
Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung, Berlin 2006

- Vielfältig und praxisnah – Angebote der IHKs zur Integration von Migrantinnen und Migranten  
Ergebnisse einer DIHK-Umfrage bei den Industrie- und Handelskammern (IHKs), Berlin 2007
- Kluge Köpfe vergeblich gesucht! Fachkräftemangel in der deutschen Wirtschaft  
Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung, Berlin 2007
- Beschäftigungshürden abbauen, Jobs sichern, Reformoptionen auf dem deutschen Arbeitsmarkt  
Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung, Berlin 2008
- Weichen stellen für den Aufschwung, Der deutsche Arbeitsmarkt braucht mehr Flexibilität  
Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung, Berlin 2009
- Arbeitsmarkt und Demografie, Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung, Berlin 2011
- Engagement für Fachkräftesicherung – Ergebnisse einer DIHK-Umfrage zu den Aktivitäten der IHKs im Bereich Arbeitsmarkt, Berlin 2011