



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Technologie

WIRTSCHAFT.
WACHSTUM.
WOHLSTAND.

KOMPETENZZENTRUM
FACHKRÄFTESICHERUNG



Fachkräfte sichern

Engpassanalyse

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Wirtschaft
und Technologie (BMWi)
Öffentlichkeitsarbeit
11019 Berlin
www.bmwi.de

Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Düsseldorfer Straße 40
65760 Eschborn
www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de

Autorinnen/Autoren:

Dr. Vera Erdmann, Dr. Susanne Seyda

Stand

März 2012

Gestaltung und Produktion

PRpetuum GmbH, München



Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie ist mit dem audit berufundfamilie® für seine familienfreundliche Personalpolitik ausgezeichnet worden. Das Zertifikat wird von der berufundfamilie gGmbH, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, verliehen.

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Nicht zulässig ist die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben von Informationen oder Werbemitteln.

1. Die zentralen Ergebnisse im Überblick: Fachkräfteengpässe sind bei beruflich Qualifizierten bereits weit verbreitet und betreffen vor allem KMU

Viele Unternehmen berichten von Fachkräfteengpässen

Fachkräfteengpässe sind bereits in zahlreichen Berufen und Branchen akut und betreffen viele kleine und mittlere Unternehmen. Derzeit berichten bereits 30 bis 40 Prozent der KMU von großen oder mittleren Problemen bei der Besetzung offener Stellen für Fachkräfte. Im Gegensatz zu Großunternehmen beklagen sie insbesondere einen Mangel an Mitarbeitern mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung.

Die meisten Engpässe bestehen in gewerblich-technischen Berufen

Die Rekrutierungsschwierigkeiten sind in einigen Berufen besonders ausgeprägt. Unter den zehn Berufen mit den größten Engpässen bei beruflich Qualifizierten finden sich neben Gesundheitsberufen mehrheitlich gewerblich-technische Berufe. Damit zeigt sich auch in diesem Qualifikationssegment ein MINT-Schwerpunkt bei den aktuellen Fachkräfteengpässen, der bereits für das Segment der hochqualifizierten Akademiker, Meister und Techniker vielfach belegt wurde. So beläuft sich die aktuelle MINT-Lücke im Dezember 2011 auf 179.000 Personen.

Es fehlen mehr Fachkräfte mit Berufsausbildung als Akademiker

Insgesamt erweisen sich die derzeitigen Fachkräfteengpässe bei beruflich Qualifizierten quantitativ bedeutender als diejenigen bei Hochqualifizierten. Während sich in der offiziellen Arbeitsmarktstatistik derzeit nur acht akademisch geprägte Berufsfelder mit Fachkräfteengpässen finden, die mindestens 1.000 Arbeitslose aufweisen, gibt es 46 entsprechende Engpassberufe für beruflich Qualifizierte. Zwar sind diese Qualifikationen leichter zu erwerben und flexibler durch Quereinsteiger zu besetzen, dennoch sollte die aktuelle Fachkräftediskussion angesichts der demografischen Entwicklung die Zielgruppe der beruflich Qualifizierten viel

systematischer als bisher in den Blick nehmen. Hierzu will das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung einen Beitrag leisten.

KMU sind von Fachkräfteengpässen besonders betroffen

Kleine und mittlere Unternehmen sind von diesen Engpässen bei beruflich Qualifizierten besonders betroffen, weil die Mehrzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den gewerblich-technischen Engpassberufen in KMU tätig ist. So sind beispielsweise rund 70 Prozent der Elektroinstallateure und sogar 92 Prozent der Rohrinstallateure in KMU beschäftigt.

Strategische Personalarbeit als Lösungsansatz

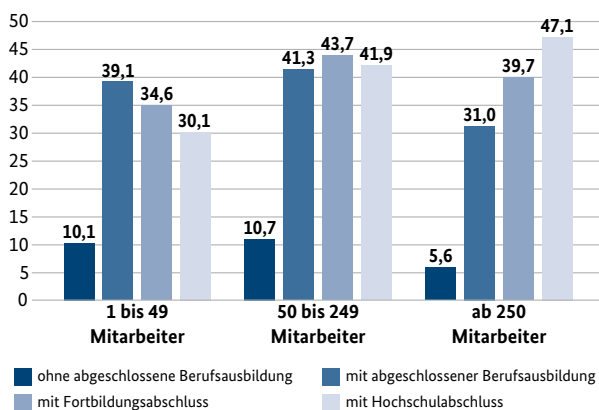
Ein Ansatzpunkt zur Lösung der aktuellen Probleme besteht in der Entwicklung einer bedarfsgerechten strategischen Personalpolitik in kleinen und mittleren Unternehmen. Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung steht KMU dabei zur Seite, indem es ihnen Informationen über die Fachkräftesituation auf Berufs- und Branchenebene zur Verfügung stellt und daraus resultierende Handlungserfordernisse aufzeigt, anwendungsorientierte Instrumente zur Fachkräftesicherung und zum Ausschöpfen vorhandener Potenziale entwickelt sowie Best Practice-Beispiele vorstellt.

2. Viele Unternehmen berichten von Fachkräfteengpässen

Die anhaltende Diskussion um Fachkräftebedarfe und Fachkräfteversorgung in den letzten Jahren zeigt anschaulich, dass die strategische Bedeutung dieses Thema zunehmend stärker in den Fokus rückt. Zu Recht, denn der demografische Wandel wird einen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials von knapp 45 Millionen im Jahr 2008 auf nur noch etwa 33 Millionen im Jahr 2050 verursachen (Fuchs et al., 2011). Für die deutschen Unternehmen bedeutet das einen zunehmenden Wettbewerb um die vorhandenen Fachkräfte. Dieser verschärfte Wettbewerb ist in vielen Berufen und Segmenten des Arbeitsmarkts bereits heute im Gange.

Abb. 1: Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften weit verbreitet

(Unternehmen mit großen oder mittleren Rekrutierungsschwierigkeiten bei Fachkräften, die Fachkräfte gesucht oder eingestellt haben, 2009, in % aller Unternehmen)



Quelle: Werner et al., 2010; eigene Darstellung

Nicht nur Großunternehmen, die viele Akademiker beschäftigen, sondern auch kleine und mittlere Unternehmen spüren Fachkräftengpässe zunehmend deutlich. Je nach gesuchter Qualifikation berichten 30 bis 40 Prozent der kleinen und mittleren Unternehmen, dass sie Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften haben (Werner et al., 2010). Bei kleinen Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitern bereitet vor allem die Suche nach Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung Schwierigkeiten: Fast zwei von fünf dieser Unternehmen berichten von großen oder mittleren Rekrutierungsschwierigkeiten bei Mitarbeitern dieser Qualifikation (Abbildung 1).

Bei mittleren Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten werden Probleme bei der Rekrutierung von beruflich Qualifizierten und Akademikern etwa gleich häufig genannt. Noch häufiger haben diese Unternehmen Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften mit Fortbildungsabschluss. Dies sind zum Beispiel Meister- und Technikerabschlüsse, die eine berufliche Ausbildung voraussetzen. Knapp 44 Prozent der Unternehmen mittlerer Größe haben Probleme bei der Gewinnung von Personen mit Fortbildungsabschluss.

Bei Großunternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitern stellt die Gewinnung von Fachkräften mit abge-

schlossener Berufsausbildung ein geringeres Problem dar als in KMU. Größere Schwierigkeiten ergeben sich hier bei der Rekrutierung von Personen mit Hochschulabschluss. Knapp die Hälfte der Unternehmen, die 2009 Fachkräfte gesucht oder eingestellt haben, berichtet hier von großen oder mittleren Problemen bei der Stellenbesetzung.

Auch nach der Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung waren die Anteile der schwer besetzbaren Stellen an den sofort zu besetzenden offenen Stellen in einigen Wirtschaftszweigen bereits im Jahr 2010 überdurchschnittlich hoch (BMAS, 2011, 34). Dies traf insbesondere auf die Bereiche Verarbeitendes Gewerbe, Handel, Information und Kommunikation, Sonstige Dienstleistungen und die Öffentliche Verwaltung zu. Vor allem die kleinsten Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten wiesen die höchsten Anteile an schwer besetzbaren offenen Stellen auf. Auffällig ist, dass bei großen Unternehmen der Anteil der schwer zu besetzenden Stellen seit 2006 stark rückläufig ist. Dies ist ein weiterer Beleg dafür, dass vor allem kleine Unternehmen Wettbewerbsprobleme bei der Stellenbesetzung haben.

Probleme bei der Besetzung von offenen Stellen in den Unternehmen werden auch von einer aktuellen Unternehmensbefragung im Rahmen des DIHK-Arbeitsmarktreports im Jahr 2011 bestätigt (DIHK, 2011). Dort gaben 37 Prozent der befragten Unternehmen an, offene Stellen länger als zwei Monate lang nicht besetzen zu können. Von diesen Schwierigkeiten sind Unternehmen der Industrie und der Bauwirtschaft häufiger betroffen als Unternehmen anderer Wirtschaftszweige. Insgesamt berichten mehr als zwei von fünf Unternehmen von Problemen bei der Stellenbesetzung.

3. Indikatoren zur Messung von Engpässen am Arbeitsmarkt: Arbeitslose je offene Stelle und Vakanzzeit

Vor diesem Hintergrund ist es gerade für kleine und mittlere Unternehmen entscheidend, möglichst frühzeitig eine eigene Fachkräftestrategie zu entwickeln. Eine solche Strategie setzt Informationen über die Verfügbarkeit von Fachkräften, die das Unternehmen benötigt, voraus. Die Arbeitsmarktsituation in den ein-

zelen Berufen kann die Rekrutierungs- und Mitarbeiterbindungsaktivitäten von Unternehmen stark beeinflussen. So müssen Unternehmen, die Fachkräfte in so genannten Engpassberufen beschäftigen (wollen), aktiver bei der Rekrutierung von Mitarbeitern in diesem Beruf vorgehen und spezifische Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung ergreifen.

Im Allgemeinen verläuft die Entwicklung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in den verschiedenen Berufen sehr unterschiedlich. Daher ist eine differenzierte Betrachtung der einzelnen Berufe notwendig, um tatsächliche Engpässe zu identifizieren. Ein Engpass liegt dann vor, wenn zumindest kurzfristig Probleme bei der Besetzung von Vakanzen auftreten. Ein Mangel tritt auf, wenn sich ein solcher Engpass langfristig bestätigt und verstärkt.

Indikator: Arbeitslose je offene Stelle

Einen Indikator für Knappheiten am Arbeitsmarkt stellt die Relation aus Arbeitslosen und den gemeldeten offenen Stellen in einem bestimmten Beruf dar. Wenn alle offenen Stellen tatsächlich den Arbeitsagenturen bzw. der Bundesagentur für Arbeit gemeldet würden, läge ein Engpass rein rechnerisch dann vor, wenn das Angebot in Form der Arbeitslosen und die Nachfrage in Form der gemeldeten Stellen gleich groß wären. Zumindest theoretisch wäre es dann möglich, alle gemeldeten Stellen durch Arbeitslose zu besetzen. Tatsächlich besteht jedoch ein Unterschied zwischen den bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen, zu denen Daten vorliegen, und den gesamtwirtschaftlich offenen Stellen, zu denen es keine Daten gibt. Die Bundesagentur für Arbeit schätzt, dass im Durchschnitt nur etwa jede dritte offene Stelle gemeldet wird (Bundesagentur für Arbeit, 2011a). Für die Identifizierung von Engpassberufen bedeutet dies, dass ein Engpass dann vorliegt, wenn drei oder weniger Arbeitslose je offene Stelle gemeldet sind. Zur Ermittlung von kurzfristigen Engpässen und Berufen, in denen punktuell ein hoher Bedarf an Arbeitskräften besteht, ist die Relation aus Arbeitslosen und offenen Stellen gut geeignet, um Knappheiten abzubilden. Zudem werden die Zahlen monatlich veröffentlicht und ermöglichen so eine kontinuierliche Darstellung der Situation am Arbeitsmarkt. Um die Berufe abzubilden, die für die deutsche Wirtschaft besonders relevant

sind, werden lediglich Berufe untersucht, in denen es bundesweit mindestens 1.000 Arbeitslose gibt.

Der Vergleich der gemeldeten Stellen und Arbeitslosen ist ein wichtiger Indikator für die Identifikation von Engpässen am Arbeitsmarkt. Die Engpassanalyse hat jedoch auch Grenzen. So wird von einer durchschnittlichen Meldequote von einem Drittel ausgegangen, obwohl die Meldequoten tatsächlich je nach Qualifikationsniveau unterschiedlich sind. So zeigt Christensen (2001) mithilfe von Daten der Bundesagentur für Arbeit für die 1990er Jahre, dass bei An- und Ungelernten eine Meldequote von über 50 Prozent vorlag, während sie bei Facharbeitern etwa 15 Prozentpunkte niedriger war. Selbst im hochqualifizierten MINT-Segment liegen die Meldequoten laut einer repräsentativen Unternehmensbefragung zwischen 8,5 Prozent für Mathematiker und Physiker und 17,7 Prozent für Techniker (Anger et al., 2011). Allgemein ist davon auszugehen, dass umso mehr offene Stellen der Bundesagentur für Arbeit auch gemeldet werden – die Meldequote also umso größer ist –, je niedriger das für die Stelle benötigte Qualifikationsniveau ist.

Darüber hinaus kann die Substituierbarkeit unterschiedlicher Berufe im Rahmen der Engpassanalyse nicht berücksichtigt werden. Engpässe werden nach Berufen ausgewiesen, auch wenn es in einigen Fällen denkbar wäre, dass auch Personen mit einem anderen Zielberuf eine offene Stelle adäquat besetzen könnten. Ein Beispiel: Es kann in manchen Fällen durchaus möglich sein, eine offene Stelle für einen Elektroingenieur durch einen Physiker zu besetzen. Diese Einschränkung der Engpassanalyse könnte unter Umständen zu einer Überschätzung der Engpässe führen.

Auf der anderen Seite werden die Engpässe mithilfe der Daten der Bundesagentur für Arbeit auf Ebene des Bundes und nicht regional differenziert ausgewiesen. Damit wird implizit davon ausgegangen, dass eine unbegrenzte regionale Mobilität vorliegt. Ein arbeitsloser Maschinenbauingenieur in Mecklenburg-Vorpommern könnte so beispielsweise einer offenen Stelle für einen Maschinenbauingenieur in Baden-Württemberg zugeordnet werden. In der Realität dürfte die Mobilität jedoch begrenzt sein, so dass auf regionaler Ebene Engpässe vorhanden sein könnten, die in der bundesweiten Analyse nicht erkennbar sind. Die Engpässe könnten somit unter Umständen unterschätzt werden.

Indikator: Vakanzzeit

Aus diesen Gründen wird die Engpassanalyse um einen zweiten Indikator – die Vakanzzeit – ergänzt. Die Vakanzzeit ist im Zeitablauf im Durchschnitt vergleichsweise stabil, variiert aber stark zwischen Berufen, Qualifikationsniveaus, Branchen und Betriebsgrößenklassen (BMAS, 2011, 35). Die hier verwendete abgeschlossene Vakanzzeit misst den Zeitraum zwischen dem gewünschten Besetzungstermin und der Abmeldung der Stelle bei der Bundesagentur für Arbeit. Sind Stellen länger als der Durchschnitt aller Berufe unbesetzt, ist dies ein weiterer Hinweis auf einen Engpass.

Die Schwäche dieses Konzepts liegt insbesondere darin, dass die Abmeldung einer besetzten Stelle nicht immer sofort erfolgt. Dies führt zu einer Überschätzung der Vakanzzeit. Eine weitere Einschränkung besteht darin, dass die Zeit, die eine Stelle üblicherweise unbesetzt bleibt (friktionelle Vakanzzeit), zwischen verschiedenen Qualifikationsniveaus variiert (Hartmann/Reimer, 2011). So konnten im Jahr 2011 Stellen ohne besondere Anforderungen bereits nach 40 Tagen, Stellen für Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung nach 69 Tagen und Stellen für Personen mit Universitätsabschluss erst nach 100 Tagen besetzt werden (BMAS, 2011, 35). Da mit der mittleren Vakanzzeit aller Berufe verglichen wird, bleibt dieser Umstand unberücksichtigt.

Allerdings kann die Aussagekraft der Vakanzzeit auch unterschätzt werden, wenn die Abmeldung einer

offenen Stelle erfolgt, ohne dass diese Vakanz besetzt werden konnte. Bei der EGS-Befragung gaben die befragten Betriebe für immerhin 14 Prozent der Stellenbesetzungsversuche an, dass diese endgültig erfolglos verliefen. Diese Entscheidung wurde im Durchschnitt nach 114 Tagen getroffen (BMAS, 2011, 35). Somit hätten diese Stellenofferten eigentlich eine noch deutlich längere Laufzeit gehabt, wenn als Kriterium die erfolgreiche Stellenbesetzung angelegt würde.

4. Engpassberufe bei Akademikern – Ingenieure gesucht

Bei den Berufen, in denen überwiegend akademisch qualifizierte Personen arbeiten, gibt es derzeit sieben Berufe bzw. Berufsfelder, in denen die Relation von Arbeitslosen und gemeldeten Stellen auf einen Engpass hindeutet (Tabelle 1). Vor allem in Ingenieurberufen treten Knappheiten auf – unter den sieben Engpassberufen sind vier Berufsordnungen aus dem Ingenieurbereich. Die größte Knappheit lag aktuell im November 2011 bei Maschinen- und Fahrzeugbauingenieuren vor. Auf 100 bundesweit gemeldete Ingenieurstellen kommen hier lediglich 70 Arbeitslose. Bei den Elektroingenieuren sind es 77 Arbeitslose pro 100 gemeldete Stellen. Selbst wenn sämtliche offenen Stellen auch gemeldet würden, lägen hier somit Engpässe vor. Dies verdeutlicht, wie schwerwiegend die Engpässe in diesen Berufen sind. Neben Maschinen- und Fahrzeugbau- sowie Elektroingenieuren, zählen auch Architekten und Bauingenieure sowie Sonstige Ingenieure, die zum Beispiel Wirtschaftsingenieure beinhalten, zu den

Tabelle 1: Die Engpassberufe für Akademiker, Berufsordnungen mit mindestens 1.000 Arbeitslosen, Zielberufe (Stand: November 2011)

Rangplatz	Beruf	Arbeitslose je gemeldete offene Stelle	Durchschnittliche abgeschlossene Vakanzzeit in Tagen*
1	Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure	0,70	106
2	Elektroingenieure	0,77	105
3	Ärzte	0,78	128
4	Wirtschaftsprüfer, Steuerberater	1,22	65
5	Sonstige Ingenieure	1,94	103
6	Hochschullehrer, Dozenten	2,41	40
7	Datenverarbeitungsfachleute	2,42	86
8	Architekten, Bauingenieure	2,55	76

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2011b; eigene Berechnung

*Anmerkung: Grau eingefärbte Vakanzzeiten liegen oberhalb des Durchschnitts aller Berufe von 70 Tagen.

Engpassberufen im akademischen Segment. Insgesamt haben sich die Relationen in den vergangenen Monaten kaum verändert.

Diese Engpassdiagnose in den genannten Berufen wird durch die über dem Durchschnitt liegenden Vakanzzeiten bestätigt. In allen vier Ingenieurberufsfeldern ist die Zeitspanne zwischen dem gewünschten Besetzungstermin und der Abmeldung der Stelle bei der Arbeitsagentur höher als im Durchschnitt aller Berufe. Bei den Maschinen- und Fahrzeugbauingenieuren liegt die abgeschlossene Vakanzzeit bei 106 Tagen und damit am höchsten von allen Ingenieurberufen. Allerdings weisen auch Elektroingenieure mit 105 Tagen und Sonstige Ingenieure mit 103 Tagen ähnlich lange Vakanzzeiten auf.

Diese Einschätzung deckt sich mit den Erkenntnissen aus der differenzierten Analyse des Ingenieurarbeitsmarktes, wie sie im Rahmen des Ingenieurmonitors vorgenommen wird (vgl. Geis/Koppel, 2011). Mithilfe der Meldequote von Ingenieurstellen von 14,4 Prozent wurde für Dezember 2011 eine Ingenieurücke von 80.400 Personen errechnet. Diese Anzahl an Ingenieuren fehlt deutschlandweit mindestens, um sämtliche offenen Stellen besetzen zu können. Hinzu kommen noch regionale Ungleichgewichte, die sich durch Pendeln oder Umzüge nicht vollständig ausgleichen lassen, so dass sich selbst bei hoher Mobilität der Arbeitslosen bei weitem nicht alle offenen Stellen besetzen lassen würden. Den weitaus größten Anteil an der Ingenieurücke haben auch nach dieser Berechnung Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure mit 43 Prozent und Elektroingenieure mit 24 Prozent.

Neben Ingenieurberufen treten im Arbeitsmarktsegment der Akademiker aktuell auch im Gesundheitsbereich bei den Ärzten Engpässe auf. Auf 100 gemeldete Stellen kommen nur 78 arbeitslose Ärzte. Zwischen dem vom Arbeitgeber gewünschten Besetzungstermin einer Arztstelle und dem Zeitpunkt der Abmeldung der Stelle bei der Bundesagentur für Arbeit liegen durchschnittlich 128 Tage. Dies ist die höchste Vakanzzeit aller Engpassberufe für Akademiker; sie liegt mehr als 80 Prozent höher als der Durchschnitt aller Berufe. Dies ist ein deutliches Zeichen für die schwerwiegenden Probleme bei der Stellenbesetzung in diesem Beruf. Hinzu kommen derzeit noch Engpässe bei Datenverarbeitungsfachleuten, Wirtschaftsprüfern

und Steuerberatern sowie Hochschullehrern und Dozenten. Darüber hinaus ist angesichts der verfügbaren Informationen über die geringe Meldequote im Bereich von Stellenangeboten für Hochqualifizierte davon auszugehen, dass weitere akademisch geprägte Berufe Engpässe aufweisen, wenn die Relation aus Arbeitslosen je offener Stelle an die niedrige Meldequote angepasst würde.

5. Engpassberufe bei beruflich Qualifizierten: Gewerblich-technische Berufe sind besonders gefragt

Während bei den Akademikern insgesamt nur in acht Berufen Engpässe auftreten, ist dies im Segment der beruflich Qualifizierten bereits in 46 Berufen der Fall. Alleine die Vielzahl dieser Engpassberufe macht die deutlich größere Bedeutung von beruflich Qualifizierten im Vergleich zu Akademikern als Fachkräftebasis der Wirtschaft deutlich. Allein bei 12 Berufen liegt die Relation aus Arbeitslosen und gemeldeten Stellen unter eins, es kommt also auf eine gemeldete Stelle weniger als ein Arbeitsloser. In Berufen mit einer solchen Relation sind die Engpässe besonders schwerwiegend. Zu den zehn Berufen mit den größten Engpässen gehören neun Berufe aus dem gewerblich-technischen Bereich, der somit klar den Schwerpunkt der Engpässe bei beruflich Qualifizierten bildet. Der gewerblich-technische Bereich umfasst einen Großteil der MINT-Berufe auf Ebene der beruflich Qualifizierten.

Bei Berufen, die typischerweise eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen, liegen aktuell die größten Engpässe bei Elektroinstallateuren und Elektromonteuren vor (Tabelle 2). Nur 41 Arbeitslose kommen auf 100 gemeldete Stellen. Dies ist besonders vor dem Hintergrund problematisch, dass der Ausbildungsberuf des Elektronikers in den letzten Jahren zu den am häufigsten ausgebildeten Berufen zählte und allein im Jahr 2010 mehr als 11.000 neue Ausbildungsverträge geschlossen wurden (BIBB, 2010a). Zum Vergleich: Es gab bundesweit in diesem Jahr lediglich 278 unbesetzte Ausbildungsstellen und gerade einmal 97 unversorgte Bewerber (BIBB, 2010b). Diese Werte sind zum einen im Vergleich zu der Anzahl der Neuverträge sehr gering. Zum anderen übersteigt die Anzahl der unbesetzten Stellen die der unversorgten Bewerber um fast das Dreifache. Der Engpass ist demnach nicht auf eine man-

Tabelle 2: Die Top 10-Engpassberufe für beruflich Qualifizierte, Berufsordnungen mit mindestens 1.000 Arbeitslosen, Zielberufe (Stand: November 2011)

Rangplatz	Beruf	Arbeitslose je gemeldete offene Stelle	Durchschnittliche abgeschlossene Vakanzzeit in Tagen*
1	Elektroinstallateure/-monteure	0,41	97
2	Rohrinstallateure	0,43	90
3	Fräser	0,47	96
4	Dreher	0,60	100
5	Krankenschwestern/-pfleger, Hebammen	0,66	103
6	Kunststoffverarbeiter	0,73	67
7	Kraftfahrzeuginstandsetzer	0,80	72
8	Rohrnetzbauer, Rohrschlosser	0,80	103
9	Werkzeugmacher	0,83	93
10	Schweißer, Brennschneider	0,85	95

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2011b; eigene Berechnung

*Anmerkung: Grau eingefärbte Vakanzzeiten liegen oberhalb des Durchschnitts aller Berufe von 70 Tagen.

gelnde Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen zurückzuführen. Vielmehr sind diese Berufe auch in der Ausbildung durch einen Mangel an Bewerbern geprägt.

Eine ähnliche Engpassrelation wie Elektroinstallateure/-monteure weisen Rohrinstallateure und Fräser auf. In diesen drei Berufsfeldern sind derzeit jeweils nicht einmal halb so viele Arbeitslose gemeldet, wie benötigt würden, um zumindest die gemeldeten Stellen zu besetzen. Diese Problematik wird auch durch die Vakanzzeit dieser Berufe deutlich, die deutlich über dem Durchschnitt aller Berufe liegt.

Zwar liegt der klare Schwerpunkt der Engpässe in Berufen für beruflich Qualifizierte bei gewerblich-technischen Berufen, darüber hinaus bestehen jedoch auch in diesem Qualifikationssegment Knappheiten im Gesundheitsbereich. Auf 100 gemeldete Stellen für Krankenschwestern, -pfleger und Hebammen kommen derzeit nur 66 Arbeitslose dieses Zielberufs. Die

Vakanzzeit ist mit 103 Tagen um 47 Prozent höher als im Durchschnitt aller Berufe. In Zusammenhang mit den Engpässen bei Ärzten deutet diese Knappheit beim erweiterten Pflegepersonal auf enorme Schwierigkeiten bei der Fachkräfteversorgung im Gesundheitsbereich hin. Die ist insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der zunehmenden Alterung der Gesellschaft höchst problematisch.

Insgesamt bestehen derzeit in 46 Berufen für beruflich Qualifizierte Engpässe (Tabelle 3). Neben weiteren gewerblich-technischen Berufen wie Schlossern mit verschiedenen Arbeitsschwerpunkten, Chemiebetriebswerkern oder Technikern finden sich auch Dienstleistungsberufe unter den Berufen mit mindestens 1.000 Arbeitslosen, in denen Engpässe auftreten. So kommen etwa auf 100 gemeldete Stellen für Versicherungskaufleute 154 Arbeitslose. Andere kaufmännische Berufe mit Engpässen sind Speditionskaufleute und Bankfachleute. Aber auch in eher handwerklich geprägten Berufen wie Friseur oder Tischler treten Engpässe auf.

Tabelle 3: Weitere Engpassberufe für beruflich Qualifizierte, Berufsordnungen mit mindestens 1.000 Arbeitslosen, Zielberufe
(Stand: November 2011)

Rangplatz	Beruf	Arbeitslose je gemeldete offene Stelle	Durchschnittliche abgeschlossene Vakanzzeit in Tagen*
11	Stahlbauschlossler, Eisenschiffbauer	0,87	95
12	Betriebs-, Reparaturschlossler	0,94	91
13	Warenmaler, -lackierer	1,01	70
14	Feinblechner	1,05	99
15	Elektrogerätebauer	1,10	92
16	Chemiebetriebswerker	1,23	83
17	Maschinenbautechniker	1,26	96
18	Fernmeldemonteure, -handwerker	1,31	110
19	Maschinenschlossler	1,37	87
20	Bauschlossler	1,44	86
21	Dachdecker	1,50	78
22	Techniker des Elektrofaches	1,51	84
23	Zahntechniker	1,52	80
24	Versicherungsfachleute	1,54	90
25	Tischler	1,55	68
26	Speditionskaufleute	1,58	68
27	Feinmechaniker	1,60	85
28	Werbefachleute	1,62	68
29	Metallschleifer	1,74	96
30	Fliesenleger	1,76	83
31	Masseure, Krankengymnasten und verwandte Berufe	1,77	66
32	Stuckateure, Gipsler, Verputzer	1,80	96
33	Friseur	1,89	86
34	Raumausstatter	2,23	94
35	Zimmerer	2,24	90
36	Bankfachleute	2,40	96
37	Chemielaboranten	2,47	62
38	Medizinallaboranten	2,51	64
39	Techniker, ohne nähere Angabe	2,56	74
40	Gerüstbauer	2,62	133
41	Konditoren	2,65	63
42	Technische Zeichner	2,68	75
43	Industriemeister, Werkmeister	2,69	85
44	Bautechniker	2,80	81
45	Maschinen-, Behälterreiniger	2,89	82
46	Werkschutzleute, Detektive	2,97	106

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2011b; eigene Berechnung

*Anmerkung: Grau eingefärbte Vakanzzeiten liegen oberhalb des Durchschnitts aller Berufe von 70 Tagen.

6. KMU sind von Fachkräftengpässen besonders betroffen

Ob Unternehmen von den bestehenden Engpässen betroffen sind, hängt zuallererst einmal davon ab, ob sie Stellen in den entsprechenden Berufen zu besetzen haben. Hier kann es Unterschiede nach Unternehmensgröße geben. Kleine und mittlere Unternehmen fühlen sich bereits heute stärker von Engpässen bei Fachkräften mit beruflicher Qualifizierung betroffen als Großunternehmen (Abbildung 2). Der Zusammenhang zwischen den aktuellen Engpassberufen und der quantitativen Bedeutung dieser Berufe nach Unternehmensgröße lässt sich genauer aufzeigen. Dafür ist jedoch ein indirekter Weg notwendig, weil die Datelage eine Verknüpfung von gemeldeten Stellen und Arbeitslosen nach Berufen mit den Mitarbeitergrößenklassen nicht zulässt.

Eine Abschätzung des Zusammenhangs kann jedoch anhand der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Engpassberufen erfolgen: Wenn in kleinen und mittleren Unternehmen ein großer Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in einem Beruf tätig ist, so ist es wahrscheinlich, dass sie auch von Engpässen in diesem Beruf verstärkt betroffen sind. Dies gilt zum einen deshalb, weil aufgrund von Verrentung oder Arbeitgeberwechsel regelmäßig Stellen zu besetzen sind. Zum anderen besteht bei vorliegenden Engpässen in einem Beruf die Gefahr, dass Fachkräfte gezielt von anderen Unternehmen abgeworben

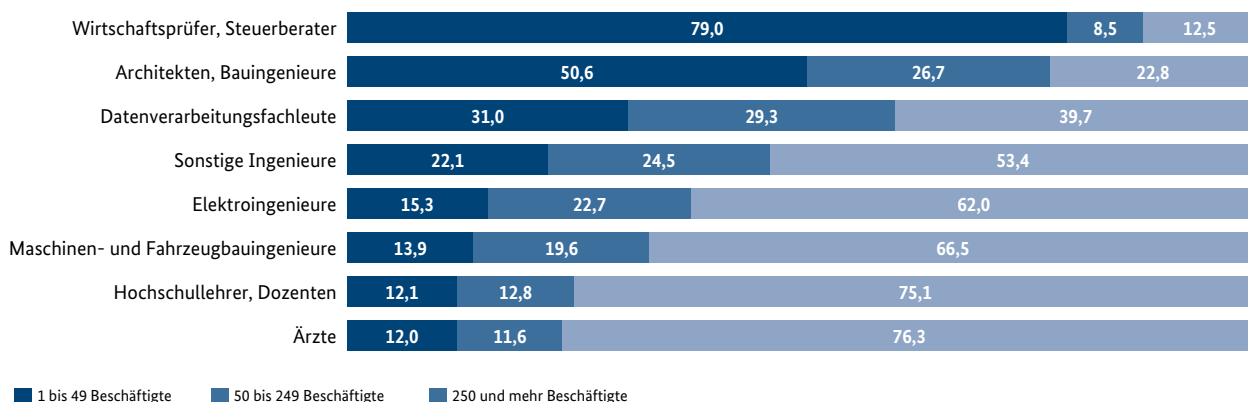
werden, wofür Großunternehmen mit ihren Rekrutierungsspezialisten wiederum über bessere Chancen verfügen. KMU können zudem häufig nur niedrigere Löhne als Großunternehmen zahlen und haben somit einen weiteren gewissen Wettbewerbsnachteil, Fachkräfte mithilfe dieses Anreizes an ihr Unternehmen zu binden oder neue Fachkräfte anzuziehen.

Die Beschäftigten in den Engpassberufen für Akademiker sind zumeist in Großunternehmen ab 250 Mitarbeitern tätig (Abbildung 2). Bei fünf der sieben Engpassberufe findet sich in Großunternehmen der größte Teil der Beschäftigten. Der hohe Beschäftigtenanteil von Maschinen- und Fahrzeugbauingenieuren, Elektroingenieuren und Sonstigen Ingenieuren in Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitern spiegelt die Rolle von Großunternehmen im Fahrzeugbau, Maschinen- und Anlagenbau und anderen Branchen der höherwertigen Technologie wider.

Bei den Ärzten und den Hochschullehrern und Dozenten haben die Großunternehmen ebenfalls hohe Beschäftigtenanteile, weil Krankenhäuser und Hochschulen in der Regel viele Mitarbeiter beschäftigen. Kleine und mittlere Unternehmen dürften somit von den Fachkräftengpässen in diesen Berufen in vergleichsweise geringem Maße betroffen sein.

Allerdings gibt es auch zwei Engpassberufe bei Akademikern, die vorwiegend in kleinen und mittleren Unternehmen zu finden sind: Wirtschaftsprüfer und

Abb. 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Engpassberufen für Akademiker nach Unternehmensgröße
(in %, Stichtag 30.09.2010)



Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnung

Steuerberater einerseits sowie Architekten und Bauingenieure andererseits. Bei ersteren sind 87,5 Prozent der Beschäftigten in KMU tätig, bei letzteren 77,3 Prozent. Der Schwerpunkt bei beiden liegt klar auf den kleinen Unternehmen mit maximal 49 Beschäftigten. In beiden Berufsgruppen gibt es zahlreiche Selbstständige, die in Steuerberaterbüros oder Ingenieurbüros nur wenige Mitarbeiter beschäftigen. Allerdings gibt es gerade in diesen Berufen auch viele Beamte. Da diese und die Selbstständigen nicht zu den der Abbildung zugrunde liegenden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen, ist das Ergebnis nicht repräsentativ für die gesamte Berufsgruppe.

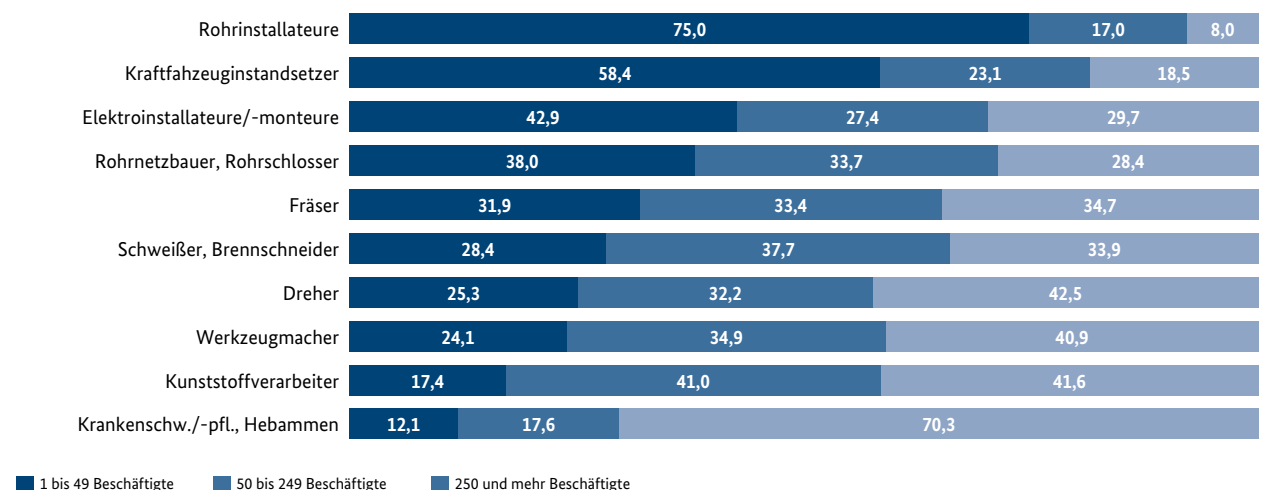
Der Blick auf die Engpassberufe der beruflich Qualifizierten belegt, dass dort unter den Top 10-Engpassberufen nur einer ist, bei dem der Beschäftigungsschwerpunkt auf den großen Unternehmen liegt (Abbildung 3). So sind sieben von zehn Beschäftigten in den Berufen Krankenschwester/Krankenpfleger und Hebamme in Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitern tätig. Kleine und mittlere Unternehmen dürften somit von den herrschenden Engpässen in dieser Berufsgruppe nur am Rande betroffen sein.

In den meisten der untersuchten Engpassberufe für beruflich Qualifizierte ist die Beschäftigung zwischen den drei Unternehmensgrößenklassen jedoch relativ

ausgeglichen, so dass davon auszugehen ist, dass kleine, mittlere und große Unternehmen die Knappheiten gleichermaßen spüren. Dies gilt beispielsweise für den Beruf Fräser. Die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Fräser finden sich je zu einem Drittel in kleinen, mittleren und großen Unternehmen. Ähnliche Verteilungen finden sich bei Elektroinstallateuren, Drehern und Schweißern.

Werden kleine und mittlere Unternehmen jedoch zusammengefasst, so ist die Mehrzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den gewerblich-technischen Engpassberufen in KMU tätig. Diese sind somit in besonderem Maße von den derzeitigen Engpässen betroffen. So sind beispielsweise rund 70 Prozent der Elektroinstallateure und sogar 92 Prozent der Rohrinstallateure in KMU beschäftigt. Bei letzterem Beruf liegt der Schwerpunkt deutlich auf den Kleinunternehmen: Drei Viertel der Rohrinstallateure sind in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten angestellt. Diese Unternehmen sind deshalb besonders von den Engpässen bei Rohrinstallateuren betroffen. Insgesamt zeigt sich, dass – den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach zu urteilen – kleine und mittlere Unternehmen besonders im gewerblich-technischen Bereich von den bestehenden Engpässen beeinflusst werden dürften.

Abb. 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Engpassberufen für beruflich Qualifizierte nach Unternehmensgröße (in %, Stichtag 30.09.2010)



Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnung

Hinzu kommt, dass KMU bei der Personalrekrutierung im Durchschnitt weniger Bewerber haben als große Unternehmen, so dass sie ihre angebotenen Stellen nur seltener, später und mit weniger geeigneten Personen besetzen können (BMAS, 2011, 8). Zudem verfügen sie über weniger Erfahrungen bei der Stellenbesetzung, da sie deutlich seltener rekrutieren, und sie setzen auch deutlich seltener auf moderne Rekrutierungswege, wie Online-Rekrutierung, eigene Karriere-Webseiten oder den Besuch von Bewerbermessen.

Insgesamt lässt sich aus der vorliegenden Analyse ableiten, dass bei kleinen und mittleren Unternehmen Unterstützungsbedarf bei der Fachkräftesicherung besteht, da sie zum einen deutliche Wettbewerbsnachteile gegenüber größeren Unternehmen aufweisen und zum anderen stärker von Fachkräfteengpässen betroffen sind.

7. Handlungsfelder zur Aktivierung von zusätzlichem Potenzial zur Fachkräftesicherung in Unternehmen

Während eines Treffens des Bundeswirtschaftsministers Dr. Rösler mit Unternehmen im November 2011 wurden die Probleme bei der Sicherung der Fachkräftebasis aus praktischer Sicht diskutiert. Dabei zeigte sich sehr deutlich, dass die Probleme längst nicht mehr auf die hochqualifizierten MINT-Akademiker wie Ingenieure beschränkt sind. So erarbeiten Unternehmer bereits heute eigene Konzepte, um Geringqualifizierte in Ausbildung zu bringen oder um An- und Ungelernte nachzuqualifizieren, so dass der Bedarf an beruflich Qualifizierten gedeckt werden kann. Neben der stärkeren Einbindung von **schwächeren Schulabsolventen** in die Betriebe stehen drei weitere Handlungsoptionen im Raum:

→ Die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** muss weiter ausgebaut werden. Die großen Fortschritte, die in Deutschland in den letzten Jahren erzielt wurden – zum Beispiel Elterngeld, Krippenausbau, höheres Engagement der Unternehmen – müssen noch weiter vorangetrieben werden. Nur so lässt sich das ungenutzte Potenzial der Frauen heben. Hier weisen KMU im Vergleich zu Großunternehmen durchaus komparative Vorteile auf, da sie die einzelnen Mitarbeiter stärker individuell im Blick haben.

→ Die **Verzahnung von dualer Berufsausbildung und Hochschule** wird positiv bewertet. In dualen Studiengängen sehen viele Unternehmen eine Möglichkeit, hochqualifizierte Fachkräfte praxisnah auszubilden. Duale Studiengänge waren aufgrund der mit ihnen verbundenen hohen Kosten traditionell eine Domäne der Großunternehmen, aber sie werden inzwischen zunehmend auch von kleinen und mittleren Unternehmen angeboten.

→ Die **Auslandsrekrutierung** gewinnt auch für Unternehmen mittlerer Größe an Bedeutung; allerdings sind hier insgesamt erst wenige Unternehmen aktiv. Derzeit spielt die Rekrutierung im Ausland lediglich für jedes zehnte deutsche Unternehmen eine Rolle (Bahrke et al., 2011). Beinahe zwei von fünf Unternehmen streben jedoch als ersten Schritt in diese Richtung eine stärkere Internationalisierung des Unternehmens an. Hier benötigen vor allem KMU intensive Informations- und Beratungsangebote.

8. Strategische Ausrichtung der betrieblichen Personalpolitik als Antwort auf Fachkräfteengpässe

Die Frage, wie KMU auf Fachkräfteengpässe reagieren können, lässt sich nicht pauschal beantworten. Generell gilt, dass jedes Unternehmen korrespondierend zu seiner Größe und den vorhandenen Ressourcen eine eigene, passgenaue Strategie zur Sicherung seiner Fachkräftebasis entwickeln muss. Für KMU im Speziellen gilt darüber hinaus, dass sie heterogener sind als Großunternehmen und dementsprechend bezüglich der Passgenauigkeit der Maßnahmen vor einer besonderen Herausforderung stehen.

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung will kleinen und mittleren Unternehmen helfen, ihre Personalpolitik langfristig auszurichten, um für den Fachkräfterrückgang, der sich demografisch bedingt noch verschärfen wird, gerüstet zu sein. Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung unterstützt Unternehmen mit folgenden Angeboten:

- Kompakte Informationen zum Arbeitsmarkt für Fachkräfte
- Branchen- und berufsbezogene Studien
- Praktische Umsetzungshilfen für die Personalarbeit mit Checklisten und Tipps
- Veranstaltungen und Werkstätten zur Bearbeitung konkreter Fragestellungen zur Fachkräftesicherung
- Nachahmenswerte Beispiele guter Praxis der Fachkräftesicherung

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung erarbeitet Handlungsoptionen

Kleine und mittlere Unternehmen sind oft auf Hilfestellungen für ihre Personalarbeit angewiesen. Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung steht ihnen als kompetenter Ansprechpartner für KMU mit Rat und Tat zur Seite und erarbeitet Handlungsoptionen, die im stärker werdenden Wettbewerb für KMU eine Chance zur besseren Fachkräftesicherung darstellen. Dazu gehören unter anderem Konzepte zu folgenden Themenschwerpunkten:

- **Intensivere Rekrutierung von spezifischen Zielgruppen**, wie Jugendlichen ohne Schulabschluss, Schulabsolventen mit Migrationshintergrund, Altbewerbern oder Jugendlichen mit Lernbehinderung: Den Unternehmen werden Informationen zu den einzelnen Gruppen und ihrer Beteiligung an betrieblicher Ausbildung bereitgestellt, da diese Gruppen ein enormes Potenzial für die Ausbildung darstellen. So starten jedes Jahr 150.000 Jugendliche ohne Berufsabschluss ins Berufsleben (Allmendinger et al., 2011). Das Kompetenzzentrum zeigt auf, wie eine erfolgreiche Integration dieser Jugendlichen in das ausbildende Unternehmen besser gelingen kann. Zudem wird ermittelt, inwieweit Bedarf an externer Förderung besteht, um benachteiligte Jugendliche zu Fachkräften auszubilden. So bieten derzeit bereits etwa 10 Prozent der kleinen und mittleren Unternehmen Stützunterricht oder Nachhilfe für ihre Auszubildenden ohne Schulabschluss an (Werner et al., 2011).
- **Rekrutierung von Studienabbrechern**: Jedes Jahr bricht fast ein Viertel der Studierenden das Studium vorzeitig ab (Heublein et al., 2010). Das entspricht etwa 55.000 bis 60.000 Studierenden pro Jahr. Besonders hoch liegt dabei die Abbruchquote von bis zu 36 Prozent in den MINT-Fächern. Ein wesentlicher Grund für den Abbruch sind Leistungsprobleme (Heublein et al., 2010). Da Studienabbrecher heute mehrheitlich zu einem frühen Zeitpunkt des Studiums abbrechen, dürfte ihre Bereitschaft, mit einer dualen Ausbildung noch einmal von vorn zu beginnen, hoch sein. MINT-Abbrecher haben zudem eine große Affinität zu mathematisch-naturwissenschaftlichen Themen und stellen somit ein Potenzial zur Deckung der Fachkräftelücke im gewerblich-technischen Bereich dar. Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung will Möglichkeiten aufzeigen, wie die Stärken von Studienabbrechern im Unternehmen genutzt werden können.
- **Auslandsrekrutierung**: Die Rekrutierungen von Fachkräften aus dem Ausland wird auch für kleine und mittlere Unternehmen zukünftig an Bedeutung gewinnen. Unternehmen, die bereits im Ausland Mitarbeiter rekrutiert haben, bewerten dabei vor allem persönliche Kontakte als Erfolgsfaktor (Bahrke et al., 2011). Zwar sind auch viele Unternehmen mittlerer Größe durch eine starke Exportorientierung und die damit verbundenen Geschäftskontakte im Ausland gekennzeichnet, kleine Betriebe sind diesbezüglich jedoch oft benachteiligt und müssen andere erfolgreiche Rekrutierungswege erschließen. Die im Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung geplante Vernetzung von KMU kann hier Hilfestellung bieten.

Die Rekrutierung im Ausland muss sich jedoch nicht nur auf das Anwerben von bereits ausgebildeten Fachkräften beschränken, sondern kann auch bei der Gewinnung von Auszubildenden ein geeignetes Mittel sein. Das deutsche System der dualen Berufsausbildung genießt im Ausland hohes Ansehen. Hier sind Wege zu finden, wie Jugendliche in europäischen Ländern mit hoher Jugendarbeitslosigkeit und deutsche KMU mit Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zueinander finden können.

- **Anerkennung ausländischer Abschlüsse:** Die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte wird dadurch erschwert, dass deutsche Unternehmen die im Ausland erworbenen Kompetenzen nicht beurteilen können. Da auch viele im Ausland erworbene Berufsabschlüsse in Deutschland nicht ohne weiteres anerkannt werden, liegen keine belastbaren, leicht verfügbaren Informationen vor, die eine Einschätzung ausländischer Fachkräfte ermöglichen. Viele Menschen, die ihren Berufsabschluss im Ausland erworben haben, arbeiten daher nicht in ihrem erlernten Beruf und unterhalb ihres Qualifikationsniveaus. Um mehr Transparenz zu schaffen, hat das BMWi mit dem „BQ-Portal – Das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen“ eine Einrichtung geschaffen, mit deren Hilfe die Bewertung ausländischer Abschlüsse künftig einheitlicher und schneller erfolgen kann.

- **Frauen als Fachkräftepotenzial:** Kinderlose Frauen und Männer unterscheiden sich hinsichtlich des Umfangs der Erwerbstätigkeit kaum. Sobald Kinder geboren werden, findet jedoch ein Re-Traditionalisierung der Aufgabenverteilung statt. In der Folge sinkt die Erwerbstätigkeit der Mütter deutlich, insbesondere wenn die Kinder noch sehr jung sind. Um mehr Mütter zu ermutigen, eine Erwerbstätigkeit auszuüben, ist der Ausbau der Kinderbetreuung unerlässlich. Nur wenn die Kinder gut betreut sind, können beide Elternteile sich beruflich engagieren. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl an Maßnahmen, mit denen Unternehmen ihren Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern können. Zu den am häufigsten angebotenen familienfreundlichen Maßnahmen zählen Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit. So bieten rund 79 Prozent der Unternehmen in Deutschland Teilzeit an, knapp 73 Prozent individuell vereinbarte Arbeitszeiten und etwa 70 Prozent flexible Tages- oder Wochenarbeitszeit (BMFSFJ, 2010). Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung präsentiert Best Practice-Beispiele zu einer betrieblichen Personalpolitik, die sowohl den Bedürfnissen von Familien als auch den betrieblichen Erfordernissen gerecht wird.

- **Fachkräftepotenziale bei Älteren:** Auch bei älteren Beschäftigten besteht noch unausgeschöpftes Potenzial. Zwar ist die Erwerbstätigenquote Älterer

in den letzten 16 Jahren in Deutschland von 35,9 auf 57,7 Prozent gestiegen (OECD, 2011). Dennoch kann durch eine Personalpolitik, die den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beispielsweise durch Gesundheitsvorsorge oder Weiterbildung im Blick hat, wichtiges Know-how älterer Mitarbeiter länger im Betrieb gehalten werden. Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung zeigt mithilfe von Best Practice-Beispielen und anwendungsorientierten personalpolitischen Instrumenten, wie ältere Beschäftigte länger im Unternehmen gehalten werden können.

- **Weiterbildung und Qualifizierung:** Die eigenen Mitarbeiter sind ein wichtiges Potenzial, auf das Unternehmen bei der Sicherung ihrer Fachkräftebasis zurückgreifen sollten. Der Vorteil der Nutzung dieses Potenzials besteht vor allem darin, dass die Unternehmen in der Lage sind, die Kenntnisse und Fähigkeiten, aber auch die individuellen Stärken und Schwächen der Mitarbeiter zu beurteilen und auf dieser Basis Mitarbeiter weiterzubilden und höher zu qualifizieren. Dabei kann die Art und der Umfang der Qualifizierungsmaßnahme an den betrieblichen Erfordernissen ausgerichtet werden. In einer repräsentativen Unternehmensbefragung im Jahr 2010 gaben zwei Drittel der Unternehmen an, in den nächsten drei Jahren zur Fachkräftesicherung die Weiterbildung intensivieren zu wollen (Werner et al., 2010). Ebenfalls zwei Drittel der Unternehmen möchten eigene Fachkräfte höher qualifizieren.

9. Hintergrund zur Analyse der Fachkräftesituation in Unternehmen durch das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie fördert seit Mai 2011 mit dem Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung eine zentrale Anlaufstelle für kleine und mittlere Unternehmen, um diese dabei zu unterstützen, vorhandene Fachkräftepotenziale besser ausschöpfen zu können. Denn fehlende Fachkräfte stellen angesichts des demografischen Wandels ein strukturelles Problem für den Wachstumspfad der Volkswirtschaft dar. Für den Wirtschaftsstandort Deutschland haben Fachkräfte mit mindestens abgeschlossener Berufsausbildung als Humankapital eine besondere Bedeutung. Sie generieren Ideen in den

innovativen, exportorientierten Industriebranchen und den diese unterstützenden Dienstleistungsbranchen. Sie setzen Ideen in marktfertige Produkte, Prozesse oder Organisationsformen und Marketingstrategien um und tragen so zu Wertschöpfung und internationaler Wettbewerbsfähigkeit bei. Fachkräfte sind das Rückgrat der deutschen Wirtschaft.

Kleine und mittlere Unternehmen stehen hier vor besonderen Herausforderungen, weil sie häufig über keine eigenen Experten zur Analyse der Beschäftigungssituation und der systematischen Ausrichtung ihrer betrieblichen Personalarbeit verfügen.

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln übernimmt im Rahmen des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung die empirische Bestandsaufnahme der Fachkräftesituation in Unternehmen und die Ableitung daraus resultierender Handlungserfordernisse für kleine und mittlere Unternehmen. Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung leistet mit dem vorliegenden ersten Kurzbericht zur „Analyse der Fachkräftesituation in Unternehmen“ einen Beitrag zur gezielten Information von KMU. Es werden vorhandene Rekrutierungsprobleme in Unternehmen und aktuelle Fachkräfteengpässe am Arbeitsmarkt aufgezeigt. Dabei liegt der Schwerpunkt auf einer Engpassdiagnostik im Segment der beruflich Qualifizierten, denn diese wurden in der bisherigen Fachkräftediskussion – wenn überhaupt – meist nur am Rande beleuchtet, standen doch die Engpässe bei Akademikern sowie hochqualifizierten Meistern und Technikern im Vordergrund.

Zudem zeigt der vorliegende Kurzbericht auf, inwiefern die aktuellen Fachkräfteengpässe kleine und mittlere Unternehmen betreffen, um die Handlungserfordernisse für diese Unternehmen aufzuzeigen. Der vorliegende Kurzbericht wird durch Handlungsoptionen und mögliche Lösungsansätze für KMU abgerundet.

Dieser erste Bericht soll im weiteren Projektverlauf durch tieferegehende Branchen- und Berufsanalysen erweitert werden, um kleinen und mittleren Unternehmen adressatengerechte Informationen über die Fachkräftesituation, deren Auswirkungen und entsprechende Handlungserfordernisse in ihrem Bereich zur Verfügung zu stellen.

Literatur

- Allmendinger, Jutta/Giesecke, Johannes/Oberschachtsiek, Dirk**, 2011, Unzureichende Bildung: Folgekosten für die öffentlichen Haushalte. Eine Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
- Anger, Christina/Erdmann, Vera/Plünnecke, Axel**, 2011, MINT-Trendreport 2011, Gutachten im Auftrag von BDA, BDI und Gesamtmetall, Köln
- Bahrke, Michael/Demary, Markus/Lichtblau, Karl/Schleiermacher, Thomas**, 2011, Internationalisierung und Fachkräfte, Interkulturelle Kompetenz als Erfolgsfaktor, herausgegeben von Südwestmetall, Stuttgart
- BIBB** – Bundesinstitut für Berufsbildung, 2010a, Rangliste 2010 der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen in Deutschland, URL: <http://www.bibb.de/de/56557.htm> [Stand: 2011-11-30]
- BIBB**, 2010b, Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, unvermittelte Bewerber, unbesetzte Ausbildungsplätze sowie Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsberufen, URL: <http://www.bibb.de/de/56545.htm> [Stand: 2012-01-11]
- BMAS** – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2011, Arbeitskräftereport, Berlin
- BMFSFJ** – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2010, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010, URL: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/unternehmensmonitor-2010,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> [Stand: 2011-12-02]
- Bundesagentur für Arbeit**, 2011a, Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen, Juni 2011, Analytikreport der Statistik, URL: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Analytikreports/Zentral/Monatliche-Analytikreports/Analyse-gemeldetes-Stellenangebot-nav.html> [Stand: 2011-07-26]

Bundesagentur für Arbeit, 2011b, Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktstatistik, Arbeitsmarkt nach Berufen - Deutschland (Klassifikation der Berufe 1988), November 2011, URL: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitslose-und-gemeldetes-Stellenangebot/Arbeitslose/Arbeitslose-Nav.html> [Stand: 2011-12-13]

Christensen, Björn, 2001, Mismatch-Arbeitslosigkeit unter Geringqualifizierten, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag, 2011, Der Arbeitsmarkt im Zeichen der Fachkräftesicherung, DIHK-Arbeitsmarktreport 2011, Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung Herbst 2011, Berlin

Fuchs, Johann/**Söhnlein**, Doris/**Weber**, Brigitte, 2011, Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten, Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050, IAB-Kurzbericht 16/2011, Nürnberg

Geis, Wido/**Koppel**, Oliver, 2011, Ingenieurmonitor, Der Arbeitsmarkt für Ingenieure im November 2011, 11/2011, URL: http://www.vdi.de/fileadmin/vdi_de/redakteur_dateien/dps_dateien/SK/Ingenieurmonitor/2011/Ingenieurmonitor_2011-12.pdf [Stand: 2012-01-09]

Hartmann, Michael/**Reimer**, Kim, 2011, Möglichkeiten und Grenzen einer statistischen Engpassanalyse nach Berufen, Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Nürnberg

Heublein, Ulrich/**Hutzsch**, Christopher/**Schreiber**, Jochen/**Sommer**, Dieter/**Busch**, Georg, 2010, Ursachen des Studienabbruchs in Bachelor- und in herkömmlichen Studiengängen. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Exmatrikulierten des Studienjahres 2007/2008, Hannover

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development, 2011, Employment Outlook, Paris

Werner, Dirk/**Neumann**, Michael/**Erdmann**, Vera, 2010, Qualifizierungsmonitor – Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation der deutschen Wirtschaft, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, Köln

Werner, Dirk/**Erdmann**, Vera/**Schröder**, Melanie, 2011, Qualifizierungsmonitor – Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation der deutschen Wirtschaft, Ergebnisbericht zur zweiten Welle, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, Köln

