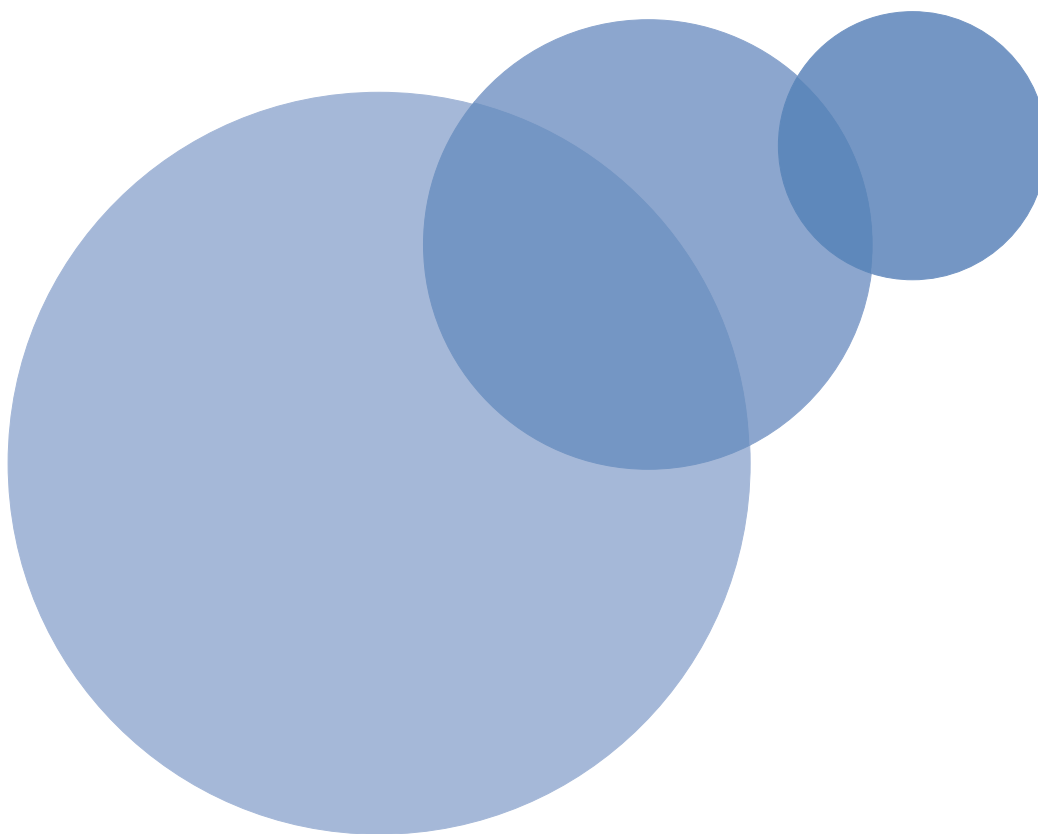


# Kluge Köpfe – vergeblich gesucht!

Fachkräftemangel in der deutschen Wirtschaft

Ergebnisse einer  
DIHK-Unternehmensbefragung  
Herbst 2007



Deutscher  
Industrie- und Handelskammertag

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) hat im Rahmen seiner Umfrage zu „Wirtschaftslage und Erwartungen“ im Herbst 2007 die Industrie- und Handelskammern (IHKs) gebeten, die Unternehmen auch zum Thema Fachkräftemangel zu befragen. Die einzelnen Fragen sind im Anhang aufgeführt.

Der DIHK-Auswertung liegen knapp 20.000 Unternehmensantworten zugrunde. Nach Wirtschaftsbereichen betrachtet stammen die Antworten aus der Industrie (35 Prozent), aus der Bauwirtschaft (6 Prozent), aus dem Handel (22 Prozent) und aus den Dienstleistungen (37 Prozent).

Die Untergliederung nach Unternehmensgrößen weist 41 Prozent kleine Unternehmen mit bis zu 19 Beschäftigten aus, 45 Prozent mittlere Unternehmen mit 20 bis 199 Beschäftigten sowie 12 Prozent mittelgroße Unternehmen mit bis zu 999 Beschäftigten. Zwei Prozent der Antworten entfallen auf große Unternehmen mit mehr als 1000 Mitarbeitern.

**Herausgeber**

© DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.

DIHK Berlin:

Postanschrift: 11052 Berlin | Besucheranschrift: Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte  
Telefon 030-20308-0 | Fax 030-20308-1000

DIHK Brüssel:

19 A-D, Avenue des Arts | B-1000 Bruxelles | Tel. ++32-2-286-1611 | Fax ++32-2-286-1605

Internet: [www.dihk.de](http://www.dihk.de)

**Redaktion**

Dr. Achim Dercks, Dr. Oliver Heikaus, Dr. Volker Treier | DIHK

**Stand**

November 2007

Inhaltsverzeichnis	Seite
Ergebnisse und Empfehlungen	2
I. Wachsende Probleme bei der Stellenbesetzung	6
II. Engpässe über alle Qualifikationen hinweg	14
III. Häufigste Reaktion: Mehr Aus- und Weiterbildung	20
IV. Fazit: Keine Zeit verlieren!	27
Fragebogen	28
DIHK-Veröffentlichungen zum Arbeitsmarkt	29

## Ergebnisse einer DIHK-Umfrage und Empfehlungen

### Ergebnisse in Kurzform:

- Der aktuelle **Beschäftigungsaufbau** am Standort Deutschland wird zunehmend durch Fachkräftemangel **gebremst**: **Ein Drittel** der Unternehmen gibt an, **offene Stellen** zumindest teilweise nicht besetzen zu können. Im Zuge der konjunkturellen Belebung und der gestiegenen Nachfrage nach Arbeitskräften hat der Wettstreit um qualifizierte Köpfe deutlich an **Intensität gewonnen**: Im **Herbst 2005** erklärten nur **16 Prozent** der Betriebe, keine passenden Bewerber für ihre Vakanzen zu finden.
- **Industrieunternehmen** haben mit Abstand die **größten Schwierigkeiten**, geeignetes Personal zu finden. Rund **40 Prozent** der Betriebe beklagen, erfolglos nach Mitarbeitern zu suchen. In der **Dienstleistungsbranche** trifft dies auf ein Drittel, im **Baugewerbe** bzw. im **Handel** auf **27 bzw. 22 Prozent** der Unternehmen zu.
- **Besonders betroffen** ist die **Exportindustrie**: Über 60 Prozent der **Maschinenbauer** (unter den **Werkzeugmaschinenbauern** sogar knapp zwei Drittel) können zumindest einen Teil ihrer offenen Stellen nicht besetzen. Kaum weniger problematisch ist die Situation im Bereich der **Elektrotechnik**: Weit über 50 Prozent der Betriebe suchen hier vergeblich nach passenden Bewerbern. Im **Kraftfahrzeugbau**, in der **Medizintechnik** und **Metallerzeugung** sowie in der **Pharmazeutischen Industrie** hat knapp die Hälfte der Unternehmen Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung.
- In der **Dienstleistungswirtschaft** haben **Reinigungsdienste** (43 Prozent) sowie jeweils nahezu die Hälfte der **Gesundheits- und IT-Dienstleister** Probleme, geeignetes Personal zu finden. Am häufigsten sind es in diesem Wirtschaftszweig jedoch **Zeitarbeitsunternehmen**, die vergebens nach geeigneten Kandidaten suchen: Mit 90 Prozent der Unternehmen, die über Fachkräftemangel klagen, sind die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung in keiner anderen Branche so ausgeprägt wie hier.
- **Am stärksten** fehlt es den Unternehmen zurzeit an passenden **Bewerbern in technischen Berufen** – und das unabhängig von deren Qualifikationsniveau: 54 Prozent der Unternehmen – in der Industrie bzw. Bauwirtschaft sogar 83 bzw. 76 Prozent – berichten von einem entsprechenden Mangel an Ingenieuren und Fachleuten in sonstigen technischen Berufen. **Metallerzeuger und -bearbeiter**, der **Maschinenbau** und **Werkzeugmaschinenbau** sowie der **Fahrzeugbau** sind diejenigen Industriezweige, die am häufigsten ohne Erfolg nach Ingenieuren und Technikern suchen.
- Rund 30 Prozent der Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen suchen vergeblich nach Arbeitnehmern für **kaufmännische Berufe**. Etwas mehr als ein Viertel der Unternehmen hat Schwierigkeiten, Arbeitnehmer in **Serviceberufen** zu finden; erwartungsgemäß berichten gerade Dienstleistungsunternehmen überdurchschnittlich häufig davon. Kandidaten für **juristische Berufe** scheinen indes derzeit nicht sonderlich knapp zu sein: Nur ein Prozent der Betriebe mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten berichtet hier von Problemen, geeignete Fachkräfte zu finden.

- Jenseits der Berufsfeldbetrachtung zeigt sich, dass es derzeit **über alle Qualifikationsniveaus** hinweg an Fachkräften mangelt. Absolventen der beruflichen Aus- und Weiterbildung werden über die Breite der gewerblichen Wirtschaft sogar stärker gesucht als Kandidaten mit akademischem Abschluss. Gleichwohl fehlen in wichtigen, insbesondere innovativen Branchen vergleichsweise viele Akademiker.
- Die **duale Ausbildung** steht bei den Unternehmen besonders **hoch im Kurs**: 43 Prozent der Unternehmen mit Fachkräftemangel haben Schwierigkeiten, geeignete Kandidaten mit einer dualen Berufsausbildung zu finden. Besonders begehrt sind dabei Kandidaten mit industriell-technischer Qualifikation. Auch Bewerber mit **Fortbildungsabschlüssen** sind gefragt – und knapp: Über ein Drittel der Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen sucht vergeblich nach Arbeitskräften, die einen **Fachwirt/Meister** oder einen **anderen Weiterbildungsabschluss** vorweisen können.
- 36 Prozent der Betriebe mit Fachkräftemangel finden keine passenden Bewerber mit einem **Bachelor** oder bisherigem **FH-Abschluss**. In der **Informationswirtschaft**, aber auch in der **Elektrotechnik** werden Kandidaten mit diesem Qualifikationsniveau besonders häufig vergeblich gesucht. Über einem Viertel der Unternehmen, die über Fachkräftemangel klagen, gelingt es mindestens für einen Teil der offenen Stellen nicht, passende Bewerber mit einem **Master** oder einem bisherigen **Universitätsabschluss** zu finden. **Pharmazieunternehmen, IT-Dienstleister**, Betriebe aus dem Bereich der **Informationswirtschaft** sowie Unternehmen aus der **Medizintechnik** und der **Chemischen Industrie** suchen überdurchschnittlich häufig vergeblich nach Kandidaten mit diesem Abschluss.
- Um zukünftigem **Fachkräftemangel** zu begegnen, setzen die **Unternehmen** vor allem auf **mehr Aus- und Weiterbildung**: Knapp 60 Prozent der Betriebe geben an, in der Zukunft vermehrt selbst auszubilden. Über die  **Hälfte der Unternehmen** will als Reaktion auf den Mangel an Fachkräften künftig ihr Engagement in der **Weiterbildung** ausbauen.
- Auch wollen künftig **deutlich mehr Unternehmen** als noch vor zwei Jahren das Potenzial **älterer Erwerbspersonen** nutzen: Knapp 30 Prozent der Betriebe – und damit fast doppelt so viele wie im Herbst 2005 – planen, mit Blick auf zukünftigen Fachkräftemangel vermehrt ältere Arbeitnehmer zu beschäftigen bzw. einzustellen. Damit vollziehen offenbar immer mehr Unternehmen einen **Perspektivwechsel** hin zu älteren Arbeitnehmern.
- Ein Viertel der Betriebe will sich in der Zukunft durch **Rationalisierung** bzw. **Umstrukturierung** gegen einen Mangel an Fachkräften wappnen. 15 Prozent der Unternehmen geben an, als Reaktion auf Fachkräftemangel die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** erleichtern zu wollen, um so die Erwerbspotenziale von Eltern intensiver als bisher zu nutzen. 11 Prozent der Unternehmen wollen als Reaktion auf Fachkräftemangel künftig nach **Arbeitskräften im Ausland** suchen.

## DIHK-Empfehlungen:

- Der Standort Deutschland muss alles daran setzen, um das Problem des **Fachkräftemangels** kurzfristig zu mildern – und sich gleichzeitig für die Herausforderung des **demografischen Wandels** zu rüsten. Die **Unternehmen** machen – auch das belegt die Umfrage – ihrerseits bereits viel, um Fachkräftemangel zu begegnen. Wichtig ist aber, dass hier alle, einschließlich der **Politik**, an einem Strang ziehen – und das so rasch wie möglich.
- Der DIHK plädiert dabei für eine **Gesamtstrategie**, die drei **Hauptzielrichtungen** verfolgen muss: Ein **besseres Ausschöpfen** des vorhandenen **Erwerbspersonenpotenzials**, erhöhte **Bildungsanstrengungen** und eine Erleichterung der **Zuwanderung ausländischer Fachkräfte** sind unerlässlich, damit Deutschland im Zuge des demografischen Wandels nicht ins Hintertreffen gerät.
- Schon heute setzen die Unternehmen wieder verstärkt auf **ältere Arbeitnehmer**. Die Politik darf diese gute Entwicklung nicht bremsen und auf keinen Fall neue Brücken in die Frühverrentung bauen. Die vereinbarte **Verlängerung des Arbeitslosengeldbezugs** für Ältere ist daher ein **falsches Signal**.
- Durch eine bessere **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** ließe sich die Erwerbsbeteiligung qualifizierter Eltern vergrößern. Hier kommt es nicht nur auf einen zügigen Ausbau der **Kinderbetreuung** an, sondern – insbesondere was die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen anbelangt – auch auf eine **stärkere Flexibilisierung** der Betreuungsangebote. Zudem müssen die **Unternehmen** noch stärker auf die Vorzüge und Instrumente einer familienorientierten Personalpolitik **aufmerksam gemacht** werden. Deshalb engagiert sich die IHK-Organisation zum Beispiel im Rahmen des Unternehmensnetzwerkes „Erfolgsfaktor Familie“.
- Die erfolgreiche **duale Berufsausbildung** muss gestärkt werden, indem man noch mehr Unternehmen dafür gewinnt auszubilden. Doch braucht auch die Struktur des dualen Systems zeitgemäße Anpassungen: Der DIHK hat daher gemeinsam mit Unternehmern das Modell **„Dual mit Wahl“** entwickelt. Es verbindet die Vorzüge der dualen Ausbildung mit **flexiblen Wahlmöglichkeiten**. Am Ende der Ausbildung steht wie bisher eine öffentlich-rechtliche Prüfung, die bundesweit anerkannte Qualität und damit Mobilität der Fachkräfte garantiert.
- Generell müssen **Weiterbildung und Qualifizierung** auf der politischen Agenda weiter **nach oben** rücken. Zu einer Steigerung des Bildungsniveaus bedarf es aber vor allem einer Erhöhung der **Weiterbildungsbeteiligung**. Um sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Betriebe das Weiterlernen attraktiver zu machen, sollten die Qualifikationen, die die Bildungssysteme eines Landes hervorbringen, systematisch eingeordnet werden – so dass der **Mehrwert** der Qualifikationen für alle am Wirtschaftsprozess Beteiligten sichtbar wird. Insofern fordert der DIHK eine hohe Einstufung der – auf Praxisnähe und berufliche Handlungskompetenzen ausgerichteten – Weiterbildungsabschlüsse der beruflichen Bildung (z.B. Meister, Fachwirte). Zu einer Steigerung der Attraktivität von Weiterbildung gehören zudem **attraktive Abschlussbezeichnungen** – wie beispielsweise der „Bachelor Professional“ für die Abschlüsse der beruflichen Fortbildung.

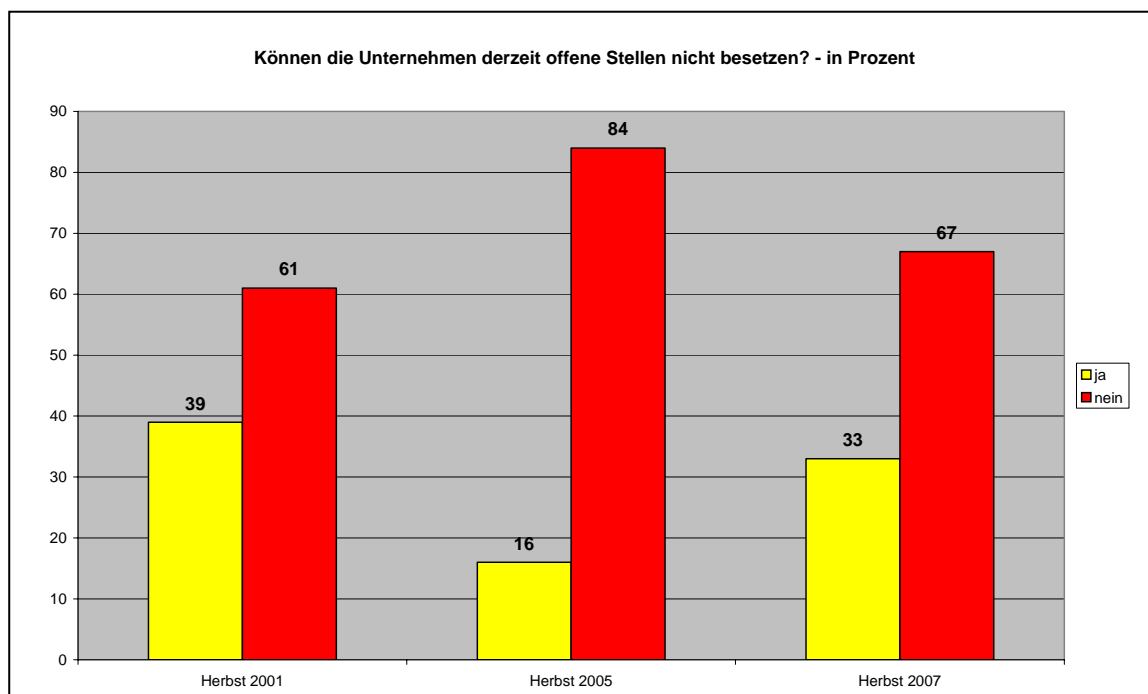
- Trotz der guten Beschäftigungsaussichten haben **naturwissenschaftlich-technische Berufe** hierzulande ein **Imageproblem**. Nach wie vor bleiben zumindest im technischen Bereich Studienplätze unbesetzt. Das **Interesse** an Technik und Naturwissenschaften sollte daher stärker als bisher **geweckt werden** – und das so wie früh möglich, am besten bereits in der **Grundschule**. Deshalb wäre es gut, wenn man hier das **Unterrichtsfach Naturphänomene** einführen würde.
- In den **Gymnasien** sollte das Gewicht der **naturwissenschaftlichen Fächer** erhöht werden: Eine **Naturwissenschaft** muss **obligatorisches Prüfungsfach** in einem Zentralabitur sein, wenigstens ein weiteres naturwissenschaftlich-technisches Fach sollte zum verbindlichen Fächerkanon bis zur 12. Klasse gehören. Die **Hochschulen** müssen dafür Sorge tragen, die zu **hohen Abbrecherquoten** in den naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen zu **senken** – vor allem durch bessere Beratung und Betreuung der Studieninteressierten und Studierenden.
- Deutschland muss seinen **Arbeitsmarkt** stärker als bisher für **qualifizierte Ausländer** öffnen. Das geltende **Zuwanderungsrecht** gibt gerade kleinen und mittleren Unternehmen hier zu **wenig Spielraum**. Als Sofortmaßnahme sollte daher die im Gesetz bei der Niederlassungserlaubnis Hochqualifizierter genannte **Einkommengrenze** von 85.500,- € jährlich abgesenkt werden – beispielsweise auf die Beitragsgrenze in der Rentenversicherung in Höhe von maximal 63.000,- € im Jahr. Überfällig ist zudem, den Arbeitsmarkt **mindestens** für mittel- und osteuropäische **EU-Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss** zu öffnen.
- Perspektivisch sollte sich Deutschland stärker als bisher an den Zuwanderungsregeln **klassischer Einwanderungsländer** – wie zum Beispiel Australien und Kanada – orientieren: Ein **Auswahlverfahren nach Punkten** wäre auch hierzulande ein unbürokratischer und pragmatischer Weg, um den Zuzug qualifizierter Ausländer **flexibel und wirtschaftsnah** zu steuern.

## I. Wachsende Probleme bei der Stellenbesetzung

### Fachkräftemangel hemmt Beschäftigungsaufbau

Der aktuelle Beschäftigungsaufbau am Standort Deutschland wird zunehmend durch Fachkräftemangel gebremst: Ein Drittel der Unternehmen gibt an, offene Stellen zumindest teilweise nicht besetzen zu können. Industrieunternehmen haben

tät gewonnen. Demnach haben sich auch die Probleme der Unternehmen bei der Stellenbesetzung im Vergleich zum Herbst 2005 deutlich verschärft.<sup>1</sup> Seinerzeit erklärten nur 16 Prozent der Betriebe, keine passenden Bewerber für ihre Vakanzen zu finden. Damit ist der Fachkräftemangel am Standort Deutschland aktuell fast so stark ausgeprägt wie im Herbst 2001, als 39 Prozent der Betriebe über Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung berichteten.<sup>2</sup>



mit Abstand die größten Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden. Rund 40 Prozent der Betriebe beklagen, erfolglos nach Mitarbeitern zu suchen. In der Dienstleistungsbranche trifft dies auf rund ein Drittel zu, im Baugewerbe bzw. im Handel auf 27 bzw. 22 Prozent der Unternehmen.

Im Zuge der konjunkturellen Belebung und der gestiegenen Nachfrage nach Arbeitskräften hat der Wettstreit um qualifizierte Köpfe an Intensi-

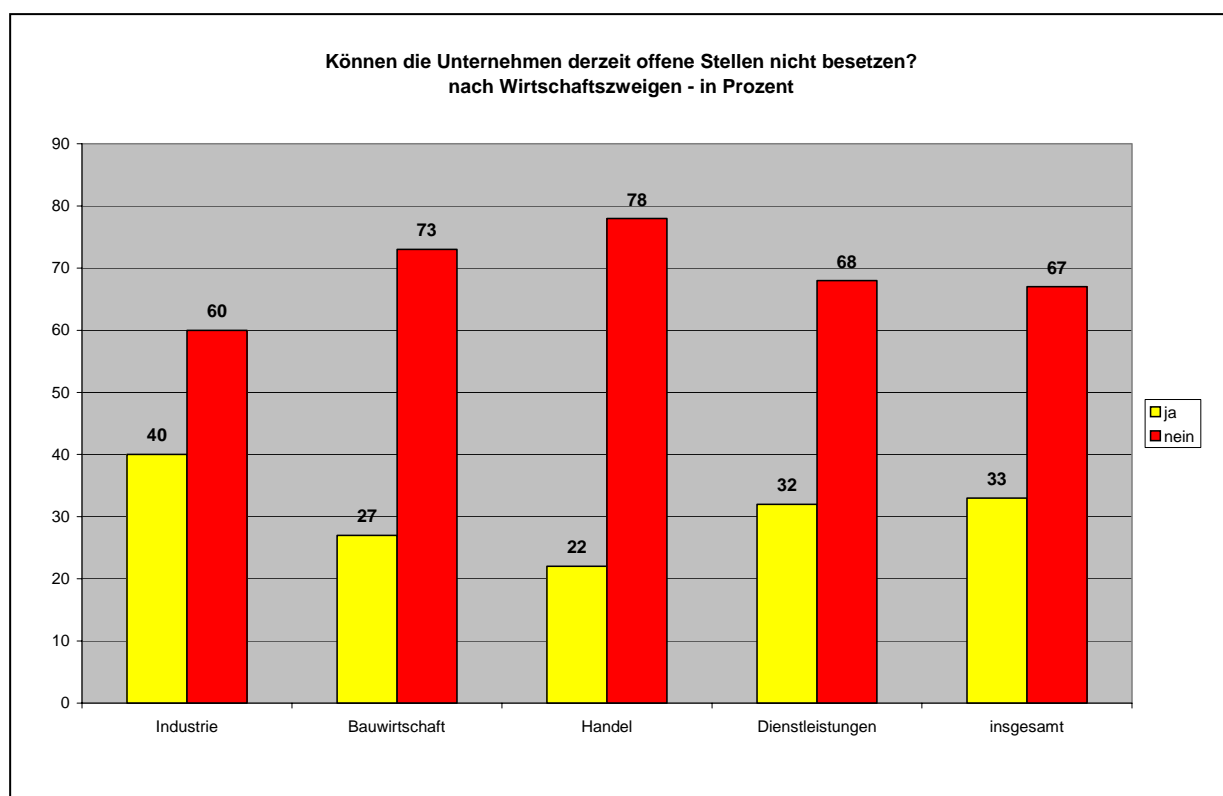
Die Umfrage im Herbst 2001 fand allerdings zum Ende eines voll durchentwickelten Aufschwungs statt, der sich seit Mitte der neunziger Jahre in kräftigen jährlichen Wachstumsraten niederschlug. Der damaligen Umfrage war folglich auch ein fast vierjähriger, kontinuierlicher Abbau der

<sup>1</sup> Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Ruhe vor dem Sturm, Berlin 2005.

<sup>2</sup> Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Arbeitskräftemangel trotz hoher Arbeitslosigkeit, Berlin 2001.

Arbeitslosigkeit vorausgegangen. Spiegelbildlich hatte sich der Wettstreit der Unternehmen um qualifiziertes Personal zunehmend verschärft. Der aktuelle Aufschwung – der im Übrigen bereits wieder an Dynamik verliert<sup>3</sup> – muss indes als vergleichsweise kurz bezeichnet werden. Dass dennoch ein Drittel der Betriebe über Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung klagt, unterstreicht die Dimension des Fachkräfteproblems.

Drittel der Betriebe mit Besetzungsproblemen zu. In den Segmenten der Wirtschaft, in denen derzeit Fachkräftemangel zu beklagen ist, sind die Probleme der Unternehmen demnach insgesamt gravierender als noch vor sechs Jahren. So suchen heute insbesondere Unternehmen aus der Industrie in noch stärkerem Maße als damals vergeblich nach Arbeitskräften, die in Ingenieur- oder



Zudem hat sich im Laufe dieses Jahres der Fachkräftemangel offenbar deutlich verstärkt: Von den Unternehmen, die aktuell über entsprechende Probleme berichten, erklären 42 Prozent – bei den Investitionsgüterherstellern sogar über die Hälfte –, dass sich die Stellenbesetzungsschwierigkeiten gegenüber dem Vorjahr noch einmal verschärft haben. Im Jahr 2001 traf dies nur auf ein

technischen Berufen ausgebildet sind.

#### Größere Unternehmen, größere Probleme

Je mehr Mitarbeiter das Unternehmen hat, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass Fachkräftemangel eine Rolle spielt. Ein Grund dafür ist, dass in größeren Betrieben häufiger Personalwechsel stattfinden als in kleineren. Mehr noch:

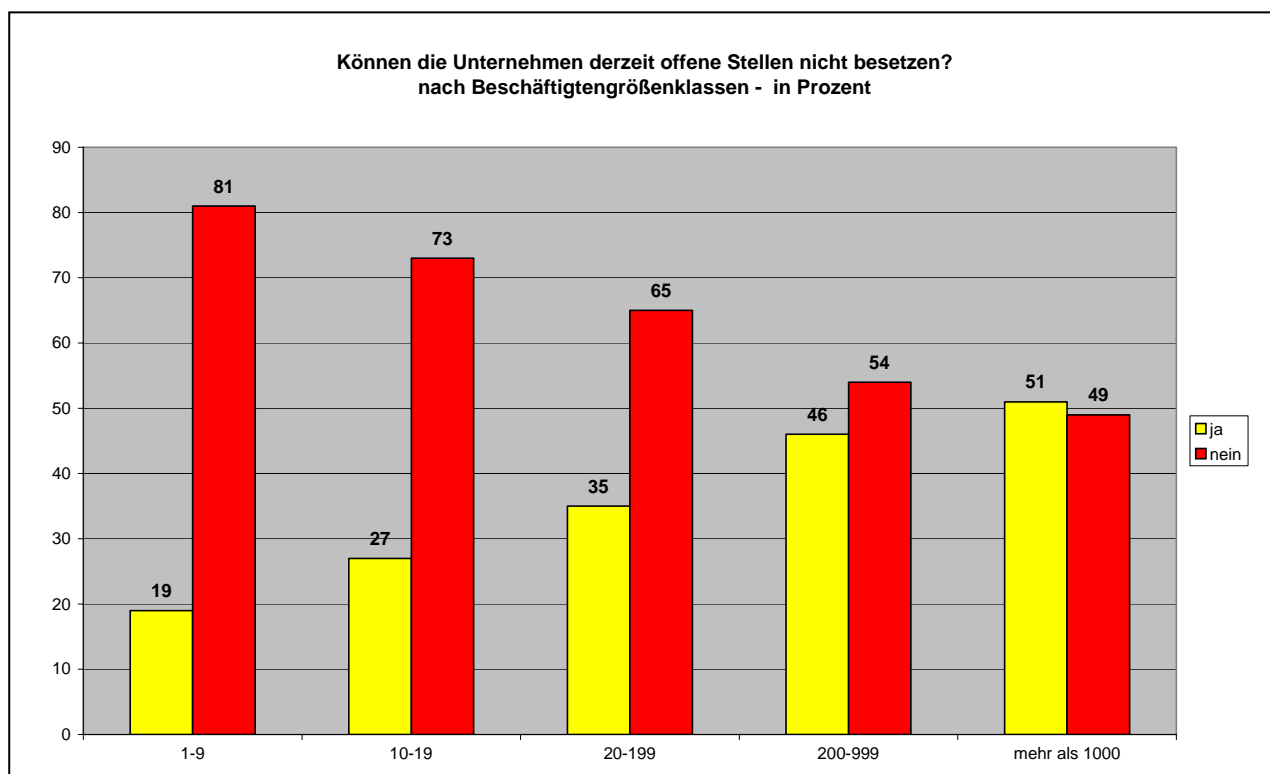
<sup>3</sup>Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Wirtschaftslage und Erwartungen, Berlin, Herbst 2007.



Der seit Herbst 2005 insgesamt gestiegene Wettbewerb um qualifizierte Arbeitnehmer hat die Stellenbesetzungsprobleme der großen Unternehmen sogar überproportional verschärft: Gaben vor zwei Jahren noch 22 Prozent der Großbetriebe mit über 1000 Mitarbeitern an, teilweise ver-

### Exportindustrie besonders betroffen

Innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes sind es vor allem exportstarke Unternehmen, die Schwierigkeiten haben, geeignetes Personal zu finden: Über 60 Prozent der Maschinenbauer (unter den



geblich nach geeigneten Bewerbern zu suchen, ist dieser Anteil auf 51 Prozent gestiegen. Unter den Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten ist der Anteil derer mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten seit 2005 von 14 auf 21 Prozent – und damit weitaus geringer – gewachsen. Eine wichtige Ursache für die Unterschiede bei den Größenklassen ist, dass der aktuelle, primär exportgetriebene Konjunkturaufschwung die Geschäfte der vielfach international ausgerichteten Großunternehmen bzw. deren Arbeitskräftenachfrage überdurchschnittlich stimuliert.

Werkzeugmaschinenbauern sogar knapp zwei Drittel) können zumindest einen Teil ihrer offenen Stellen nicht besetzen. Kaum weniger problematisch ist die Situation im Bereich der Elektrotechnik: Weit über 50 Prozent der Betriebe suchen hier vergeblich nach passenden Bewerbern. Im Kraftfahrzeugbau, in der Medizintechnik und Metallerzeugung sowie in der Pharmazeutischen Industrie hat knapp die Hälfte der Unternehmen Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung.

Die Exportwirtschaft profitiert derzeit von der immer noch hohen Nachfrage aus den asiatischen und osteuropäischen Schwellenländern sowie aus den Erdöl exportierenden Ländern. Die gute Exportentwicklung kommt auch in den expansiven Beschäftigungsabsichten stark international ausgerichteter Industriezweige – wie zum Beispiel der Pharmazie und dem Maschinenbau – zum Ausdruck.<sup>4</sup> Damit bremst der Fachkräftemangel gerade hier in besonderem Maße die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze – und damit auch die Erschließung von Marktanteilen im In- und vor allem im Ausland.

#### Zeitarbeit sucht oft vergeblich

In der Dienstleistungswirtschaft haben vor allem Reinigungsdienste (43 Prozent) sowie jeweils nahezu die Hälfte der Gesundheits- und der IT-Dienstleister Probleme, geeignetes Personal zu finden. Am häufigsten sind es jedoch Zeitarbeitsunternehmen, die vergebens nach geeigneten Kandidaten suchen: Mit 90 Prozent der Unternehmen, die über Fachkräftemangel klagen, sind die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung in keiner anderen Branche so ausgeprägt wie hier. Bereits in den Jahren 2001 und 2005 hatte die Zeitarbeit die größten Probleme, für ihre Vakanzen passende Bewerber zu finden: 2001 berichteten 83 Prozent, 2005 knapp zwei Drittel der Zeitarbeitsunternehmen von einem Mangel an Fachkräften.

Die Zeitarbeit lässt sich mit einer Art Brennglas vergleichen, in dem sich der Fachkräftemangel der übrigen Wirtschaftszweige fokussiert: Zum einen greifen angesichts des vergleichsweise rigiden Arbeits- und Tarifrechts in Deutschland viele Betriebe bereits seit längerem auf Zeitarbeitnehmer zurück, um auf diese Weise möglichst flexibel auf Auftragsspitzen reagieren zu können. Zum anderen setzen Unternehmen, die auf der Suche nach Fachkräften selbst nicht fündig geworden sind, häufig auf Zeitarbeit. Denn zahlreiche Zeitarbeitsunternehmen haben sich inzwischen auf den Verleih gut ausgebildeter Spezialisten konzentriert.

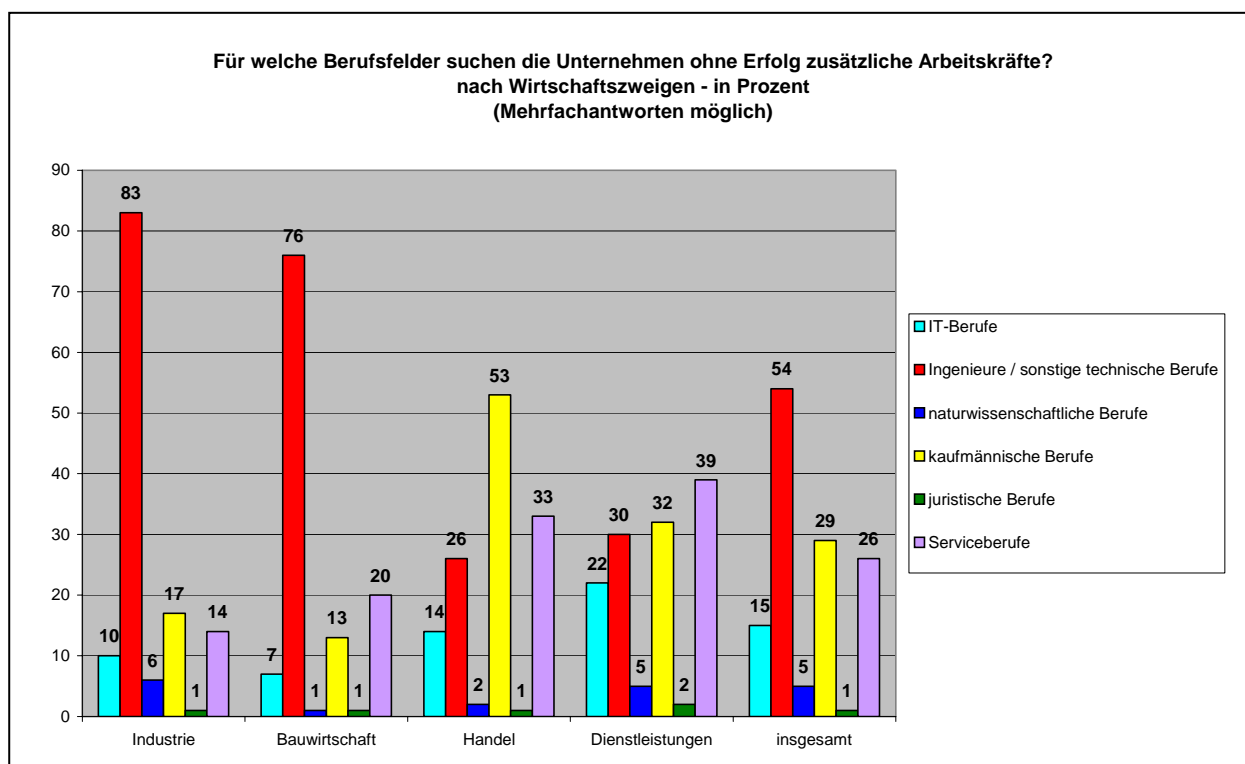
#### Süden: Personalmangel nahezu branchenweit

Regional ist Fachkräftemangel insbesondere im Süden Deutschlands ein Problem (40 Prozent) – nicht zuletzt aufgrund der dort niedrigeren Arbeitslosigkeit. Hier scheint der Arbeitsmarkt für Fachkräfte, die das Verarbeitende Gewerbe benötigt, fast leergefegt: Annähernd jedes zweite Industrieunternehmen (48 Prozent) versucht vergeblich, freie Plätze adäquat zu besetzen. Die Stellenbesetzungsprobleme der süddeutschen Industrie strahlen aber auch auf andere Wirtschaftszweige aus: Dienstleister (39 Prozent) und sogar Baubetriebe (32 Prozent) klagen überdurchschnittlich oft, keine geeigneten Mitarbeiter zu finden. Fachkräftemangel ist hier also bereits ein nahezu branchenweites Phänomen.

<sup>4</sup>Vgl. ebenda.

Im Norden und Westen berichten jeweils rund 30 Prozent der Unternehmen über entsprechende

Regionen. Denn der Anteil der Unternehmen, die nicht nur Fachkräftemangel beklagen, sondern



Probleme. Während im Norden – bezogen auf den Bundesdurchschnitt – besonders ein Mangel an Fachkräften in den Dienstleistungssparten besteht (33 Prozent), fehlt es im Westen vor allem an Personal für die Industrie (37 Prozent) und vielfach für das Baugewerbe (26 Prozent). Doch auch in Ostdeutschland klagt über ein Viertel der Betriebe über Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. Neben der Industrie (33 Prozent) herrscht hier sogar bei jedem vierten ostdeutschen Baubetrieb Arbeitskräfteknappheit.

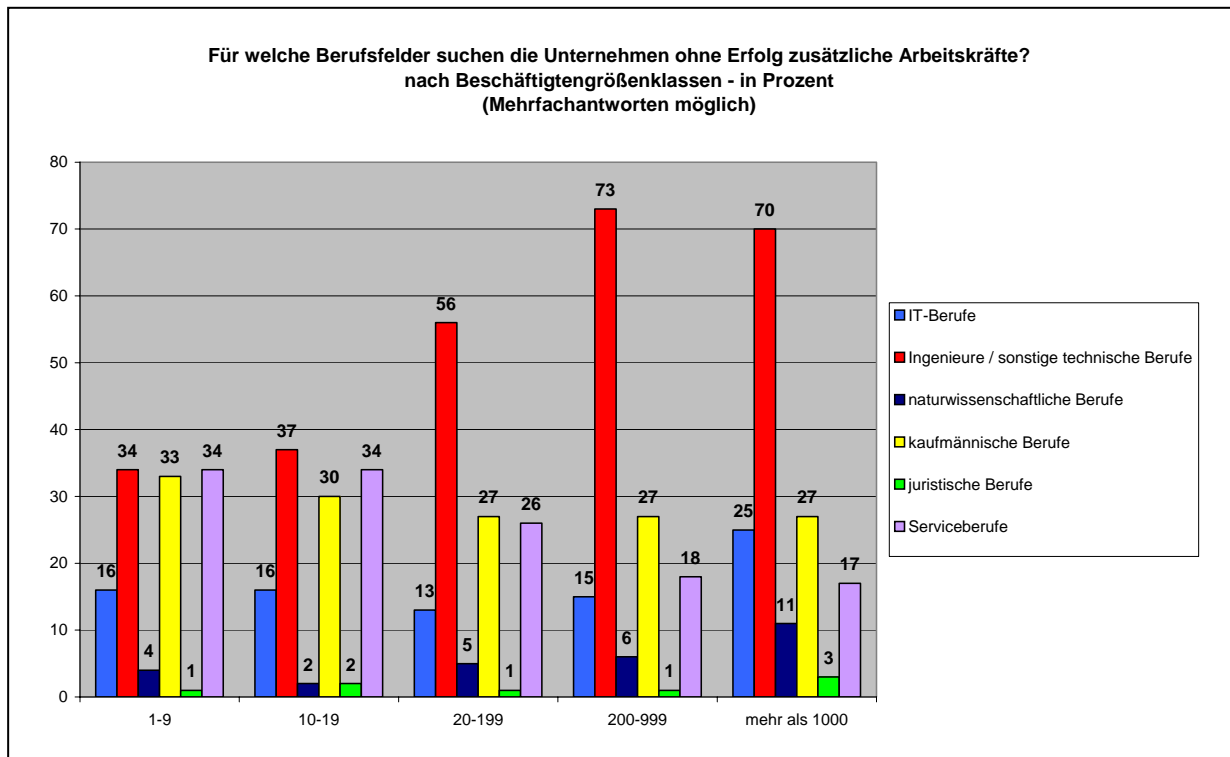
Insgesamt zeigt sich das Problem des Fachkräftemangels in Bayern und Baden-Württemberg nicht nur am größten; es hat sich gegenüber dem Vorjahr sogar stärker verschärft als in den übrigen

Regionen. Zudem angeben, mehr offene Stellen als im Vorjahr nicht besetzen können, ist mit knapp 50 Prozent im Süden deutlich größer als in den übrigen Regionen (jeweils um die 40 Prozent).

#### Primär Ingenieure und Techniker gefragt

Vor allem Ingenieure und Fachleute aus sonstigen technischen Berufen suchen Unternehmen derzeit vielfach vergeblich: 54 Prozent der Unternehmen<sup>5</sup>, die derzeit offene Stellen nicht besetzen können, berichten von einem Mangel an Arbeitskräften in diesem Berufsfeld. In der Industrie bzw. der Bauwirtschaft sind es sogar 83 bzw. 76 Prozent.

<sup>5</sup>Die Prozentangaben beziehen sich im Folgenden, d.h. bei der Antwortverteilung zur Frage nach den vergeblich gesuchten Berufsfeldern, auf die Gesamtheit der Unternehmen mit unbesetzten offenen Stellen.



Metallerzeuger und -bearbeiter (96 Prozent), der Maschinenbau und Werkzeugmaschinenbau (93 bzw. 94 Prozent) sowie der Fahrzeugbau (90 Prozent) sind diejenigen Industriezweige, die am häufigsten ohne Erfolg nach Ingenieuren und Technikern suchen. Doch auch Hoch- und Tiefbauunternehmen (82 Prozent) sowie Zeitarbeitsfirmen und Unternehmensberatungen (81 bzw. 77 Prozent) geben überdurchschnittlich häufig an, auf dem Arbeitsmarkt keine Ingenieure und Techniker zu finden. Die Tabelle auf der nächsten Seite liefert Informationen über den Fachkräftemangel in ausgewählten Branchen und Berufsfeldern.

Über einen Mangel an Fachleuten in naturwissenschaftlichen Berufsfeldern – sofern diese nicht in der Kategorie Ingenieure/technische Berufe

enthalten sind – klagen insgesamt zwar nur fünf Prozent der Unternehmen mit Fachkräftemangel. Dieser vergleichsweise geringe Wert darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass in einzelnen Branchen die Unternehmen große Schwierigkeiten haben, zusätzliche Arbeitskräfte in naturwissenschaftlichen Berufen zu finden: So berichten beispielsweise knapp zwei Drittel der von Fachkräftemangel betroffenen Pharmazieunternehmen von entsprechenden Problemen; im Bereich der Chemie liegt der entsprechende Anteil immerhin noch bei fast 40 Prozent.

Bei den Unternehmen der Datenverarbeiter herrscht beachtlicher Mangel an Arbeitskräften in IT-Berufen: 85 Prozent der IT-Dienstleister mit Problemen bei der Stellenbesetzung suchen qualifiziertes Personal im IT-Bereich. Doch auch in anderen mediennahen Branchen wie der Nach-

richtenübermittlung (46 Prozent) oder in Industrierparten wie dem Verlag- sowie dem Druckgewerbe (32 bzw. 26 Prozent) bemühen sich die Betriebe überdurchschnittlich oft vergeblich um IT-Experten. Im Durchschnitt der gewerblichen Wirtschaft, die derzeit von Fachkräftemangel berichtet, sind es immerhin 15 Prozent der Unternehmen, bei denen Computerspezialisten fehlen.

einführen würde. In den Gymnasien sollte das Gewicht der naturwissenschaftlichen Fächer erhöht werden: Eine Naturwissenschaft muss obligatorisches Prüfungsfach in einem Zentralabitur sein, wenigstens ein weiteres naturwissenschaftlich-technisches Fach sollte zum verbindlichen Fächerkanon bis zur 12. Klasse gehören. Die Hochschulen müssen dafür Sorge tragen, die zu

### Fachkräftemangel in ausgewählten Branchen und Berufsfeldern

Wirtschaftszweig/Branche	...% der Betriebe beklagen Fachkräftemangel	davon in folgendem Berufsfeld ...	... %
<b>Industrie</b>	40	Ingenieure/sonstige technische Berufe	83
Metallerzeuger und -bearbeiter	46	Ingenieure/sonstige technische Berufe	96
Maschinenbau	61	Ingenieure/sonstige technische Berufe	94
Kraftfahrzeugbau	46	Ingenieure/sonstige technische Berufe	90
Pharmazie	46	naturwissenschaftliche Berufe	65
Chemie	35	naturwissenschaftliche Berufe	39
<b>Bauwirtschaft</b>	27	Ingenieure/sonstige technische Berufe	76
<b>Handel</b>	22	kaufmännische Berufe	53
<b>Dienstleister</b>	33	Serviceberufe	39
Datenverarbeiter	48	IT-Berufe	85
Forschung und Entwicklung	36	Ingenieure/sonstige technische Berufe	77

#### Bildungsstätten in der Pflicht

Die Umfrageergebnisse legen nahe, dass insbesondere das Interesse an Technik und Naturwissenschaften stärker als bisher geweckt werden sollte – und das so wie früh möglich, am besten bereits in der Grundschule. Es wäre gut, wenn man hier das Unterrichtsfach Naturphänomene

hohen Abbrecherquoten in den naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen zu senken – vor allem durch bessere Beratung und Betreuung der Studieninteressierten und Studierenden.

Insgesamt sind in Deutschland – zumindest im Hochschulbereich – nach wie vor Engpässe bei den Absolventen so genannter MINT-Fächer

(Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) zu verzeichnen. Diesen Mangel verdeutlichen auch die Ergebnisse der Umfrage: Besonders die Unternehmen, die im IT-Bereich oder in naturwissenschaftlichen Berufsfeldern Fachkräfte vergeblich suchen, geben bei den gewünschten Qualifikationsniveaus überdurchschnittlich häufig akademische Abschlüsse wie Bachelor, Fachhochschule oder Master und Diplom an. Bei den technischen Berufen hingegen sind Fachkräfte mit Qualifikationsniveaus, die die berufliche Bildung mit der dualen Ausbildung oder der darauf aufbauenden Weiterbildung sichern, in höherem Maße Mangelware.

Bezüglich der akademischen Bildung sind zwischen 1995 und 2004 beispielsweise im Maschinenbau und in der Verfahrenstechnik sowie in der Elektrotechnik und der Chemie die Hochschulabsolventenzahlen um etwa 40 Prozent zurückgegangen, in der Physik sogar um 45 Prozent. Zwar steigen die Studienanfängerzahlen im technischen Bereich am aktuellen Rand wieder an; doch viele Studienplätze bleiben nach wie vor unbesetzt. Offenkundig haben naturwissenschaftlich-technische Berufe trotz der guten Beschäftigungsaussichten hierzulande ein Imageproblem – und dies spätestens seitdem Mitte der neunziger Jahre der Arbeitsmarkt für Ingenieure sehr angespannt war. Ein Angebotsüberhang an Stellenbewerbern wie damals dürfte sich aber angesichts der demografischen Entwicklung absehbar nicht wiederholen: Die nachkommenden Absolventen werden in diesem Berufsfeld kaum den Ersatzbedarf decken können, der durch die aus dem

Erwerbsleben ausscheidenden geburtenstarken Jahrgänge entsteht.

#### Auch Kaufleute gesucht

Nicht nur in technischen Berufsfeldern sucht die Wirtschaft derzeit vergeblich qualifizierte Arbeitskräfte, auch bei kaufmännischen Berufen (wie den Diplom-Kaufleuten der Hochschule oder den Kaufleuten) sowie in Serviceberufen beklagen etliche Betriebe einen Fachkräftemangel. So suchen von den mit Stellungsbesetzungsproblemen betroffenen Händlern (immerhin 22 Prozent aller Handelsunternehmen) sogar deutlich über 50 Prozent vergeblich nach Arbeitnehmern mit kaufmännischem Berufsabschluss. Zum Vergleich: Rund 30 Prozent der Betriebe mit Fachkräftemangel aus der gesamten Wirtschaft bemühen sich ohne Erfolg um Fachkräfte aus dem kaufmännischen Bereich. Immerhin ist für Ausbildungsberufe in diesem Bereich in den letzten Jahren ein trendmäßiger Anstieg der Ausbildungszahlen zu verzeichnen. Mehr als die Hälfte aller Ausbildungsverhältnisse werden in kaufmännischen Berufen abgeschlossen.

Etwas mehr als ein Viertel der Unternehmen hat Schwierigkeiten, Arbeitnehmer in Serviceberufen zu finden; erwartungsgemäß berichten gerade Dienstleistungsunternehmen überdurchschnittlich häufig davon (40 Prozent). Die Umfrageergebnisse zeigen, dass es im Dienstleistungsbereich – sowie in der Handelsbranche – vor allem Arbeitnehmer mit Abschlüssen der dualen Ausbildung sind, die derzeit aus Sicht der Unternehmen rar sind.

Folglich fehlen im Servicebereich zum Beispiel Versicherungskaufleute, Hotelfachfrauen und -männer oder auch Bankkaufleute.

Kandidaten für juristische Berufe scheinen indes derzeit nicht sonderlich knapp zu sein: Nur ein Prozent der Betriebe mit Problemen bei der Jobbesetzung berichtet hier von Schwierigkeiten, geeignete Fachkräfte zu finden. Versicherungsunternehmen (10 Prozent) und Großbetriebe – mit über 1.000 Beschäftigten – in der Pharmazeutischen Industrie (15 Prozent), im Werkzeugmaschinenbau (13 Prozent) und im Maschinenbau (9 Prozent) suchen am häufigsten vergeblich nach Personal mit juristischer Ausbildung.

## II. Engpässe über alle Qualifikationen hinweg

Die Analyse nach Berufsfeldern hat ergeben, dass insbesondere technisch versierte Fachleute derzeit am Markt schwer zu finden sind. Gleichzeitig ist es jedoch interessant zu wissen, ob und inwieweit Bewerber mit bestimmten Bildungsabschlüssen besonders häufig nachgefragt werden – und entsprechend knapp sind. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass Absolventen der beruflichen Aus- und Weiterbildung über die Breite der gewerblichen Wirtschaft stärker gesucht werden als Absolventen mit akademischem Abschluss. Gleichwohl fehlen in wichtigen, insbesondere innovativen Branchen vergleichsweise viele Akademiker.

## Erfolgsmodell duale Ausbildung ...

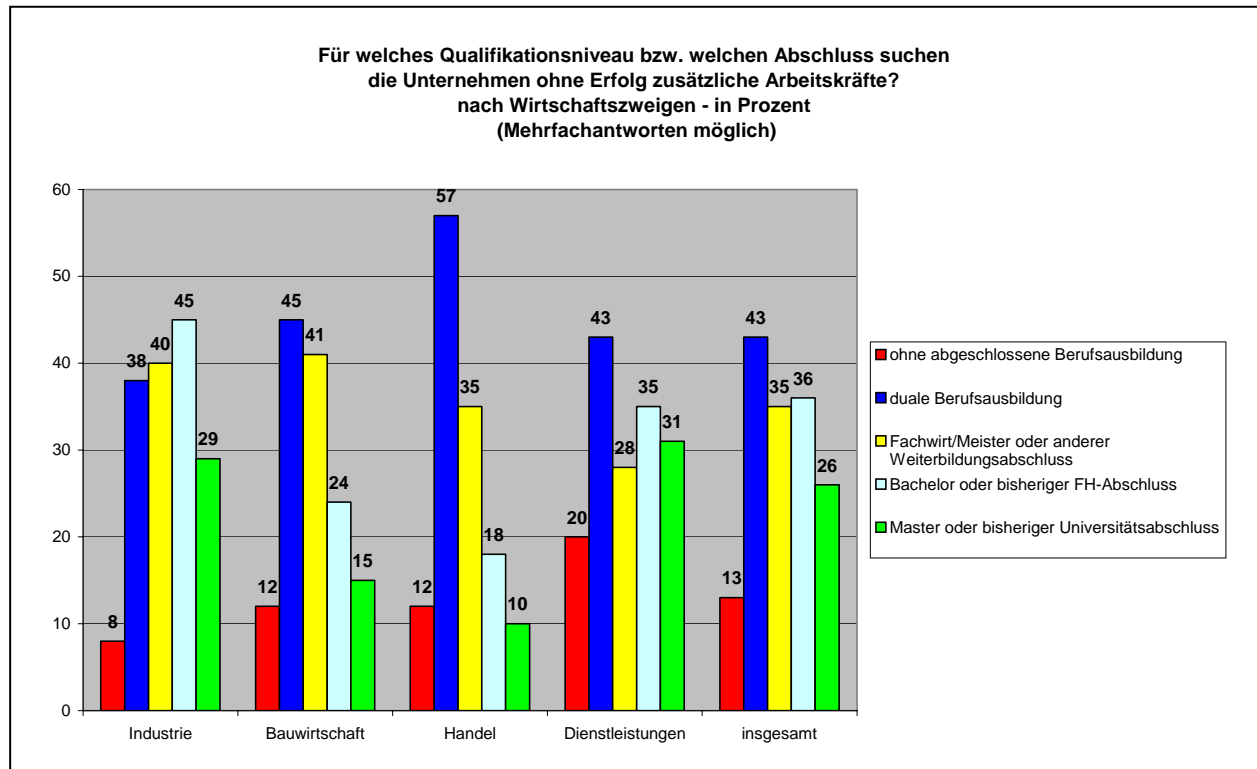
Betrachtet man das Qualifikationsniveau bzw. den Abschluss der Arbeitskräfte, die die Unternehmen zusätzlich einstellen wollen, aber derzeit vergeblich suchen, zeigt sich einmal mehr, dass das Modell der dualen Berufsausbildung Absolventen liefert, für die eine sehr hohe Nachfrage besteht: 43 Prozent der Unternehmen mit Fachkräftemangel<sup>6</sup> haben Schwierigkeiten, geeignete dual ausgebildete Bewerber zu finden. Am gravierendsten stellt sich dieses Problem insgesamt derzeit in der Industrie dar: Zwar beklagen dort nur 38 Prozent derjenigen Betriebe, die Stellenbesetzungsprobleme haben, dass sie Arbeitskräfte mit dualer Ausbildung erfolglos suchen; doch ist der Fachkräftemangel im Bereich des Verarbeitenden Gewerbes ohnehin derzeit am größten. Letztlich sucht somit fast jedes sechste Industrieunternehmen erfolglos nach Arbeitnehmern mit abgeschlossener Berufsausbildung – insbesondere in gewerblich-technischen Berufen.

Im Baugewerbe und im Handel ist das Fachkräfteproblem geringer ausgeprägt als in der Industrie. Berichten Unternehmen jedoch in diesen Wirtschaftszweigen von Stellenbesetzungsproblemen, so sind das dort in 45 bzw. 57 Prozent der Fälle Betriebe, die dual ausgebildete Kräfte einstellen würden.

<sup>6</sup> Die Prozentangaben beziehen sich im Folgenden, d.h. bei der Antwortverteilung zur Frage nach den vergeblich gesuchten Qualifikationsniveaus, auf die Gesamtheit der Unternehmen mit unbesetzten offenen Stellen.

Bezogen auf die unterschiedlichen Berufsfelder sind Kandidaten mit industriell-technischer Berufsausbildung besonders gefragt: Beispiele für

sowie im Einzelhandel, aber auch weniger bekannte Berufe wie Fachlageristen oder Gestalter für visuelles Marketing.

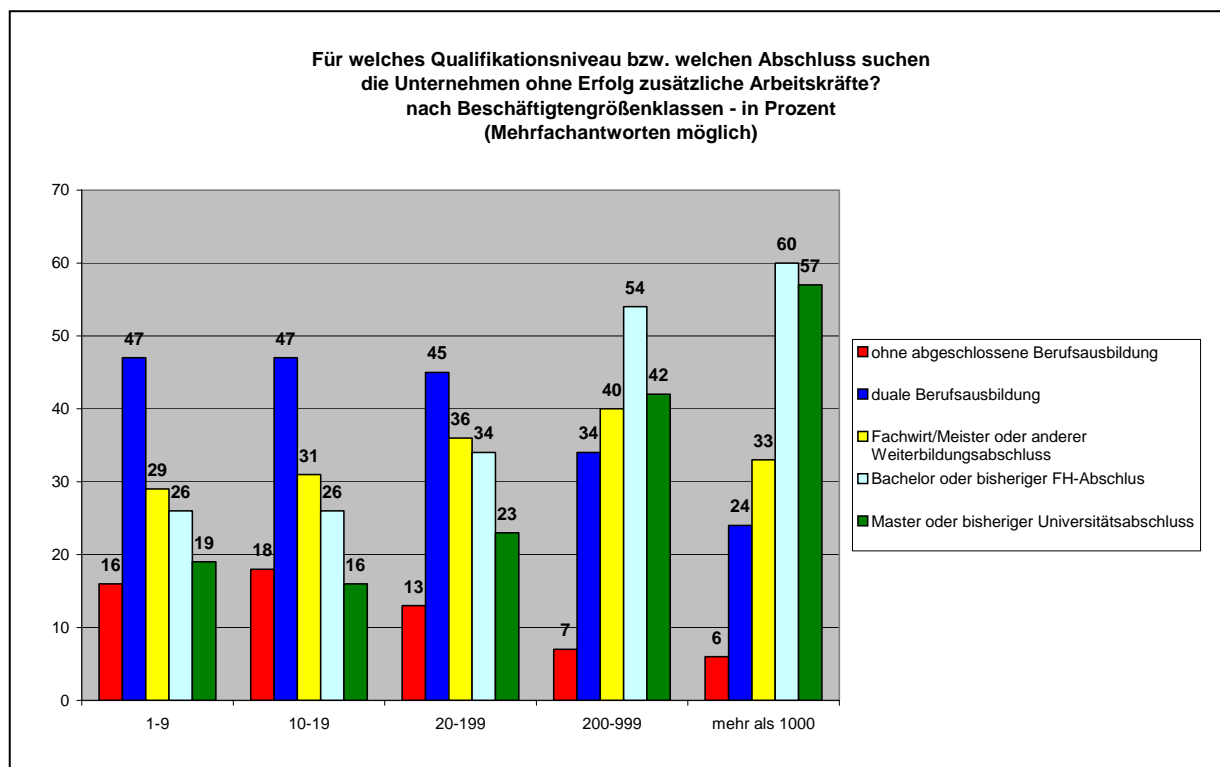


begehrte Berufe sind Industriemechaniker, Elektroniker, Mechatroniker oder der Bauzeichner. Der aktuelle Technikermangel drückt sich mithin nicht nur in fehlenden Akademikern aus, sondern auch in der zu geringen Zahl an Facharbeitern mit dualer Berufsausbildung. Die Umfrageergebnisse zeigen zudem, dass auch im kaufmännischen und im Servicebereich die betriebliche Nachfrage nach beruflich qualifizierten Arbeitskräften größer ist, als der Markt bereithält. Von den Unternehmen, die über einen Mangel an Fachkräften in kaufmännischen Berufen und bei Serviceberufen klagen, geben 51 bzw. 59 Prozent gleichzeitig an, vergeblich nach Fachkräften zu suchen, die eine duale Berufsausbildung vorweisen können. Gefragt sind hier beispielsweise Kaufleute im Groß-

Insgesamt spiegeln diese Ergebnisse wider, dass Arbeitskräfte mit dualer Berufsausbildung bei den Betrieben hoch im Kurs stehen. Insofern trägt der zwischen Wirtschaft und Politik vereinbarte Ausbildungspakt dazu bei, dass dem Fachkräftemangel genau in dem Qualifikationssegment entgegengewirkt wird, in dem die Unternehmen derzeit am häufigsten vergeblich nach qualifiziertem Personal suchen. Der Pakt – geschlossen im Jahr 2004 – wurde im März 2007 um weitere drei Jahre verlängert. Die Wirtschaft hat ihre Ziele noch einmal erhöht: Pro Jahr will sie 60.000 neue Ausbildungsplätze und 40.000 Einstiegsqualifizierungen anbieten. In diesem Jahr gibt es bei den neu abgeschlossenen IHK-Ausbildungsverträgen bereits den deutlichen Zuwachs von knapp zehn

Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Über alle Ausbildungsbereiche hinweg werden bis Ende Dezember 2007 damit erstmals seit 2001 voraussichtlich wieder mehr als 600.000 Neuverträge erreicht. Der Pakt für Ausbildung ist damit erfolgreich wie nie zuvor und weiterhin notwendig.

gende Kompetenzen vermittelt. Daran schließen sich Module mit der Vermittlung spezieller Kompetenzen an. Am Ende der Ausbildung steht wie bisher eine öffentlich-rechtliche Prüfung, die bundesweit anerkannte Qualität und damit Mobilität der Fachkräfte garantiert. Mit Blick auf



Dem erfolgreichen Einwerben von Ausbildungsstellen und -plätzen hat der DIHK ein Modell zur Reform der dualen Ausbildung zur Seite gestellt, das die duale Ausbildung für Betriebe und Jugendliche noch attraktiver sowie demografiefest macht. Das gemeinsam mit Unternehmern entwickelte Konzept „Dual mit Wahl“ verbindet die Vorteile der dualen Ausbildung mit flexiblen Wahlmöglichkeiten für die Betriebe. Das Modell hält an der Ausbildung in Berufsschule und Betrieb fest, passt diese aber flexibler den betrieblichen Belangen an. In einer ein- bis zweijährigen Phase werden den Jugendlichen grundle-

eine höhere Anschlussfähigkeit von Berufen in die Weiterbildung – und somit auf eine höhere Weiterbildungsbeteiligung – findet im Rahmen des Modells bereits während der Ausbildung in Form übertragbarer Leistungen eine bessere Verzahnung mit der Weiterbildung statt.

... und seine Fortbildungsabschlüsse stark begehrt

Wie wichtig die geeignete Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung zur Stärkung des lebenslangen

Lernens ist, zeigt folgendes Umfrageergebnis: Über ein Drittel der Unternehmen mit Fachkräftemangel (35 Prozent) sucht vergeblich nach zusätzlichen Arbeitskräften, die einen Fachwirt, einen Meister oder einen anderen Weiterbildungsabschluss vorweisen können. Arbeitskräfte mit diesem Qualifikationsniveau werden in der Industrie und der Bauwirtschaft (40 und 41 Prozent) am häufigsten erfolglos gesucht. Damit sind Kandidaten mit diesem Weiterbildungsabschluss aus Sicht der Unternehmen ebenso begehrt wie Hochschulabsolventen vergleichbarer Kompetenzniveaus (Bachelor- und FH-Absolventen). Im Herbst 2001 gab nur jeder fünfte Betrieb an, vergeblich nach Bewerbern mit diesen Fortbildungsabschlüssen zu suchen.

Bemerkenswert ist, dass bislang nur rund ein Zehntel der Erwerbsbevölkerung solche Weiterbildungsabschlüsse besitzt – dies zeigt, wie wertvoll es wäre, wenn man noch mehr Erwerbstätige für Weiterbildungsgänge begeistern könnte. Weiterbildung und Qualifizierung müssen auf der politischen Agenda auch deshalb weiter nach oben rücken. Es muss deutlich werden, dass die Abschlüsse der beruflichen Bildung denen der Hochschulen gleichwertig sind. Die besondere Qualität der beruflichen Bildung liegt in der Erlangung von Handlungskompetenz direkt im Wertschöpfungsprozess. Eine angemessene Positionierung dieser Abschlüsse – insbesondere im Vergleich zur akademischen Bildung – würde die Weiterbildungsbeteiligung von dual ausgebildeten Fachkräften erhöhen. Zu einer Steigerung von Weiterbildung gehören aber auch attraktive Abschlussbezeichnungen: Für öffentlich-rechtliche Ab-

schlüsse der beruflichen Fortbildung (z.B. Meister, Fachwirte) sollte es insofern die Bezeichnung „Bachelor Professional“ geben – die es Absolventen erlaubt, sich in die Qualifikationsstrukturen international operierender Unternehmen besser einzugliedern. Insgesamt bedarf es zu einer Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung aber vor allem eines Bewusstseinswandels – und zwar der Einsicht, dass Weiterbildung eine Investition in das eigene berufliche Fortkommen ist. Alle betroffenen Akteure – mithin Unternehmen, Beschäftigte und Politik – sollten Verantwortung für eine solche Mentalitätsänderung übernehmen.

#### Gefragte Akademiker

Im Bereich der akademischen Bildung sind es Absolventen mit einem Bachelor- bzw. mit einem Fachhochschulabschluss, die derzeit am stärksten vergeblich gesucht werden: 36 Prozent der Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen – in der Industrie gar 45 Prozent – gelingt es zumindest für einen Teil ihrer offenen Stellen nicht, passende Bewerber mit solchen akademischen Abschlüssen zu finden. In der Informationswirtschaft (64 Prozent), aber auch in der Elektrotechnik (62 Prozent) werden Kandidaten mit diesem Qualifikationsniveau besonders häufig vergeblich gesucht. Stark gefragt und damit besonders knapp sind derzeit offensichtlich IT-Experten und Fachkräfte aus naturwissenschaftlichen Berufen – jeweils mit FH- oder Bachelor-Abschluss: Von den Betrieben, die angeben, ohne Erfolg nach Bewerbern für IT-Berufe bzw. für naturwissenschaftliche Berufe zu suchen, weisen gleichzeitig 63 bzw.

55 Prozent auf einen Mangel an Kandidaten mit FH- oder Bachelor-Abschluss hin.

Bei hochqualifizierten Akademikern – mithin Absolventen mit einem Master oder einem Diplom – erscheint der von den Unternehmen artikulierte Fachkräftemangel zunächst etwas geringer als beispielsweise im Bereich der Absolventen der Weiterbildung oder von Bachelor- und Fachhochschulabsolventen: Rund ein Viertel der Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen gelingt es mindestens für einen Teil der offenen Stellen nicht, passende Bewerber mit einem Master oder einem bisherigen Universitätsabschluss zu finden. Der Blick auf die Betriebsgrößenklassen zeigt jedoch, dass bei den Großunternehmen (mehr als 1.000 Beschäftigte) der Akademikermangel – sowohl bezogen auf Fachhochschul- als auch auf Universitätsabsolventen – am stärksten ausgeprägt und das quantitative Ausmaß fehlender Akademiker daher nicht zu unterschätzen ist. Absolventen der beruflichen Weiterbildung sind indes stärker bei mittelständisch geprägten Betrieben (von 20 bis 999 Mitarbeitern) knapp.

Dienstleistungs- und Industriebetriebe berichten (mit jeweils rund 30 Prozent der Unternehmen mit Jobbesetzungsschwierigkeiten) öfter von einem Fachkräftemangel im Qualifikationssegment „Master oder andere universitäre Abschlüsse“ als Betriebe aus der Bauwirtschaft oder dem Handel (15 bzw. 10 Prozent). Im Branchenvergleich sind es vor allem Unternehmen mit Stel-

lenbesetzungsproblemen aus der Pharmazeutischen Industrie (73 Prozent), der IT-Branche (63 Prozent), der Informationswirtschaft (53 Prozent), aus der Medizin- und Messtechnik (jeweils 52 Prozent) sowie der Chemie (46 Prozent), die überdurchschnittlich häufig vergeblich nach Kandidaten mit Master oder bisherigem Universitätsabschluss Ausschau halten. In diesen teilweise sehr hochspezialisierten Segmenten der Wirtschaft drücken sich der aktuelle Ingenieur- sowie der Forschermangel insofern besonders aus.

#### Fachkräftemangel bremst Innovationsfähigkeit

Die negativen Folgen, die sich aus dem Mangel an qualifizierten Kräften mit Master oder bisherigem Universitätsabschluss für den Standort Deutschland ergeben, sind hoch. Denn die Umfrageresultate zeigen, dass in der Wirtschaft derzeit auch viele Naturwissenschaftler mit Universitäts- oder Masterabschluss knapp sind: Fast Dreiviertel der Unternehmen, die angegeben haben, vergeblich nach Arbeitskräften in naturwissenschaftlichen Berufsfeldern zu suchen, klagen gleichzeitig über einen Mangel an Bewerbern, die einen Master oder Universitätsabschluss vorweisen können; bei den Dienstleistern – und hier suchen insbesondere viele FuE-Betriebe erfolglos Naturwissenschaftler – trifft dies sogar auf knapp 90 Prozent der Betriebe zu. Dies wiederum stützt die These, dass momentan qualifizierte Forscher fehlen und dadurch die Innovationsfähigkeit der Betriebe und

deren künftigen Wachstumspotenziale stark beeinträchtigt werden.<sup>7</sup>

### Ungelernte hier und dort vergeblich gesucht

Nicht immer ist es Fachkräftemangel, an dem die Besetzung von Vakanzen scheitert: Immerhin 13 Prozent der Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen haben Schwierigkeiten, für ihre Jobangebote geeignetes Personal ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu finden. Dieses Ergebnis kann zumindest auf den ersten Blick verwundern, da 40 Prozent der Arbeitslosen keine Berufsausbildung vorweisen können und Geringqualifizierte demnach die größte (Problem-)Gruppe am Arbeitsmarkt darstellen. Vor diesem Hintergrund ist zunächst nicht unmittelbar einsichtig, warum auch im Segment der Geringqualifizierten kein geeignetes Personal gefunden wird.

Das Ergebnis deutet vielmehr an, dass es – und dies gilt für sämtliche Qualifikationsniveaus – für eine erfolgreiche Stellenbesetzung nicht nur auf die formale Qualifikation des Bewerbers ankommt. Vielmehr spielen auch andere Faktoren eine Rolle – bei vormals arbeitslosen Kandidaten, insbesondere die Dauer der bisherigen Arbeitslosigkeit. Je länger das letzte Beschäftigungsverhältnis zurückliegt, desto schwieriger ist es erfahrungsgemäß für die Betroffenen, wieder am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Gerade im Segment der Geringqualifizierten kommen weitere Hemmnisse dazu, die einer vermehrten Einstellung dieser Gruppe entgegenstehen – wie zum Beispiel die aus Sicht der Unternehmen oftmals zu geringe Motivation der Kandidaten zur Arbeitsaufnahme.<sup>8</sup> Hier dürften unter anderem die Anreiz- und Sanktionsmechanismen im System des Arbeitslosengeldes II eine Rolle spielen.

Dienstleister – und hier vor allem Reinigungsdienste und Unternehmen aus der Sicherheitswirtschaft (50 Prozent und 37 Prozent) – suchen mit Abstand am häufigsten vergeblich nach zusätzlichen Arbeitskräften ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Dieses Resultat korrespondiert mit dem Ergebnis einer früheren DIHK-Umfrage, nach dem – bei besseren Rahmenbedingungen – das größte Potenzial an zusätzlichen Jobs für Geringqualifizierte im Dienstleistungssektor liegt.<sup>9</sup>

Industrieunternehmen klagen hingegen äußerst selten über einen Mangel an geringqualifizierten Arbeitskräften: Von den Industrieunternehmen, die derzeit Fachkräftemangel zu verzeichnen haben, sind es nur acht Prozent, die vergeblich geringqualifizierte Arbeitskräfte suchen; 2001 waren dies immerhin noch 18 Prozent der Betriebe. Ein Grund für diesen Rückgang dürfte sein, dass in der Industrie Einfachtätigkeiten häufig bereits durch Maschinen ersetzt oder ins Ausland verlagert wurden – meist als Reaktion auf die

<sup>7</sup> Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), DIHK-Innovationsreport, Berlin 2007.

<sup>8</sup> Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Chancen nutzen, Hemmnisse beseitigen, Berlin 2006.

<sup>9</sup> Vgl. ebenda.

nach wie vor hohen Arbeits- und vor allem Lohn-zusatzkosten am Standort Deutschland.

Die Politik muss deshalb alles daran setzen, dass künftig auch die Potenziale Geringqualifizierter umfassender ausgeschöpft werden. Mehr Spielräume bei Kündigungsschutz und Befristung würden zu einer besseren Nutzung des Erwerbspersonenpotenzials insgesamt – und damit auch zu mehr Beschäftigung Geringqualifizierter – beitragen. Weil sie die Beschäftigungschancen gerade dieser Gruppe auf Dauer verschlechtern würden, muss hingegen auf die Einführung von Mindestlöhnen unbedingt verzichtet werden. Wichtig ist schließlich, dass auch Langzeitarbeitslose konsequent in die Pflicht genommen werden, zur Sicherung ihres Lebensunterhalts einen möglichst großen Beitrag zu leisten – auch durch die Annahme niedrig entlohnter Jobs.

### III. Häufigste Reaktion: Mehr Aus- und Weiterbildung

Die Umfrageresultate zeigen, dass Fachkräftemangel schon heute eine zentrale Beschäftigungsbremse am Standort Deutschland darstellt – und damit auch zu Wachstums- und Wohlfahrtsverlusten führt.<sup>10</sup> Angesichts des demografischen

Wandels und des schrumpfenden Erwerbspersonenpotenzials – schon heute stehen beispielsweise 970.000 Schulabgängern nur rund 800.000 Erstklässler gegenüber – dürften die Schwierigkeiten der Betriebe bei der Stellenbesetzung schon in naher Zukunft spürbar wachsen. Dies unterstreicht den politischen Handlungsdruck.

Doch auch die Wirtschaft ist gefordert, Maßnahmen zu ergreifen, um Fachkräftemangel heute und in der Zukunft zu begegnen. Die Umfrage zeigt, dass die Unternehmen sich dieser Aufgabe stellen: Denn die erste Reaktion der Unternehmen, auf einen Mangel an Fachkräften zu reagieren, ist, die eigenen Kraftanstrengungen im Aus- und Weiterbildungsbereich zu intensivieren.<sup>11</sup> Knapp 60 Prozent der Betriebe geben an, künftig mehr auszubilden, um einem Mangel an qualifiziertem Personal entgegenzuwirken. Die eigene Ausbildung von Arbeitskräften ist somit nach wie vor die wichtigste Reaktion, Fachkräftesicherung zu betreiben.<sup>12</sup> Dass die Unternehmen schon heute in hohem Maße versuchen, sich – als Reaktion auf Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung – selbst zu helfen, belegen die aktuellen Ausbildungszahlen: So ist bei den abgeschlossenen Neuverträgen derzeit ein Zuwachs von knapp

<sup>10</sup> Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft, Wertschöpfungsverluste durch nicht besetzbare Stellen beruflich Hochqualifizierter in der Bundesrepublik Deutschland, Studie für das Bundeswirtschaftsministerium für Wirtschaft und Technologie, Köln, Oktober 2007. Demnach musste die deutsche Volkswirtschaft im Jahr 2006 in Folge von nicht – oder nur mit zeitlicher Verzögerung – besetzbaren Stellen einen Wertschöpfungsverlust von etwa 18,5 Mrd. € hinnehmen.

<sup>11</sup> Die Prozentangaben beziehen sich im Folgenden, d.h. bei der Antwortverteilung zur Frage nach den zukünftigen Reaktionen auf Fachkräftemangel, auf die Gesamtheit aller an der Umfrage beteiligten Unternehmen.

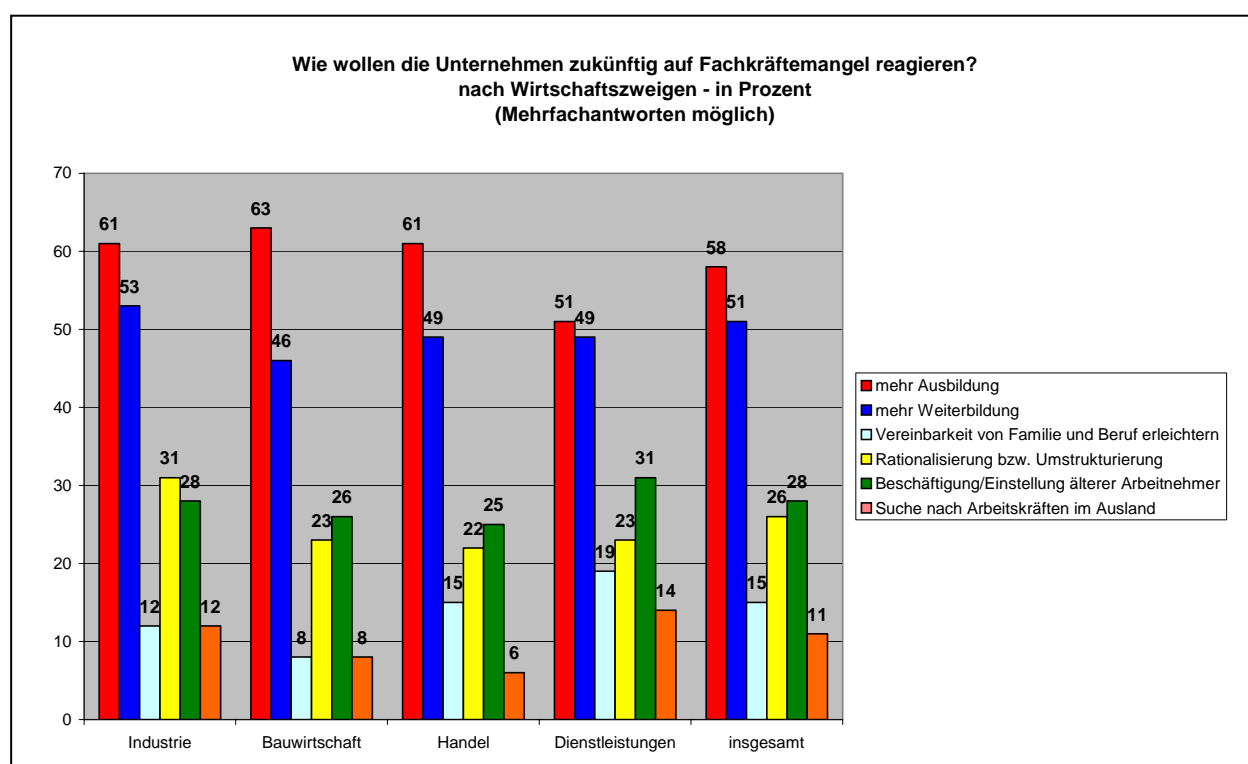
<sup>12</sup> Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Arbeitskräftemangel trotz hoher Arbeitslosigkeit, Berlin 2001 und Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Ruhe vor dem Sturm, Berlin 2005

zehn Prozent gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen. Das aktuelle Umfrageergebnis legt weitere Steigerungsraten nahe.

Industrie, Bau und Handel wollen sich als Reaktion auf Fachkräftemangel zukünftig in Sachen Ausbildung etwas stärker engagieren als Dienstleister. Hieran zeigt sich, dass die Akzeptanz und Tradition von Ausbildungsberufen in den

Industrie sowie im Hoch- und Tiefbau (jeweils 67 Prozent), aber auch im Handel (61 Prozent) sowie im Kreditgewerbe (64 Prozent) oder bei den Reisevermittlern (70 Prozent).

Ebenfalls mehr als die Hälfte der Betriebe will als Reaktion auf den Mangel an Fachkräften künftig ihr Engagement in der Weiterbildung ausbauen. Dies melden Unternehmen aus dem Verarbeiten-



zuerst genannten Wirtschaftszweigen besonders ausgeprägt sind. Im stärker heterogenen Dienstleistungsbereich spielen Arbeitskräfte mit akademischer Bildung derzeit eine vergleichsweise größere Rolle – insbesondere neue Dienstleistungsberufe müssen sich hingegen am Ausbildungsmarkt noch stärker etablieren. Besonders gute Chancen ergeben sich für dual ausgebildete Kräfte in den Industriebranchen Papiergewerbe (70 Prozent), Metallhersteller (68 Prozent), Druck-

den Gewerbe etwas öfter als aus den übrigen Wirtschaftszweigen. Mehr Weiterbildung ist in größeren Betrieben häufiger eine Option als in kleinen: Beispielsweise planen 70 Prozent der Unternehmen mit über 1.000 Beschäftigten, mehr in die Fortbildung der eigenen Mitarbeiter zu investieren. Bei den kleinen Unternehmen (weniger als 20 Mitarbeiter) sind es zwar nur 41 Prozent. Angesichts der dort aber geringer ausgeprägten Arbeitsteilung – und der demont-

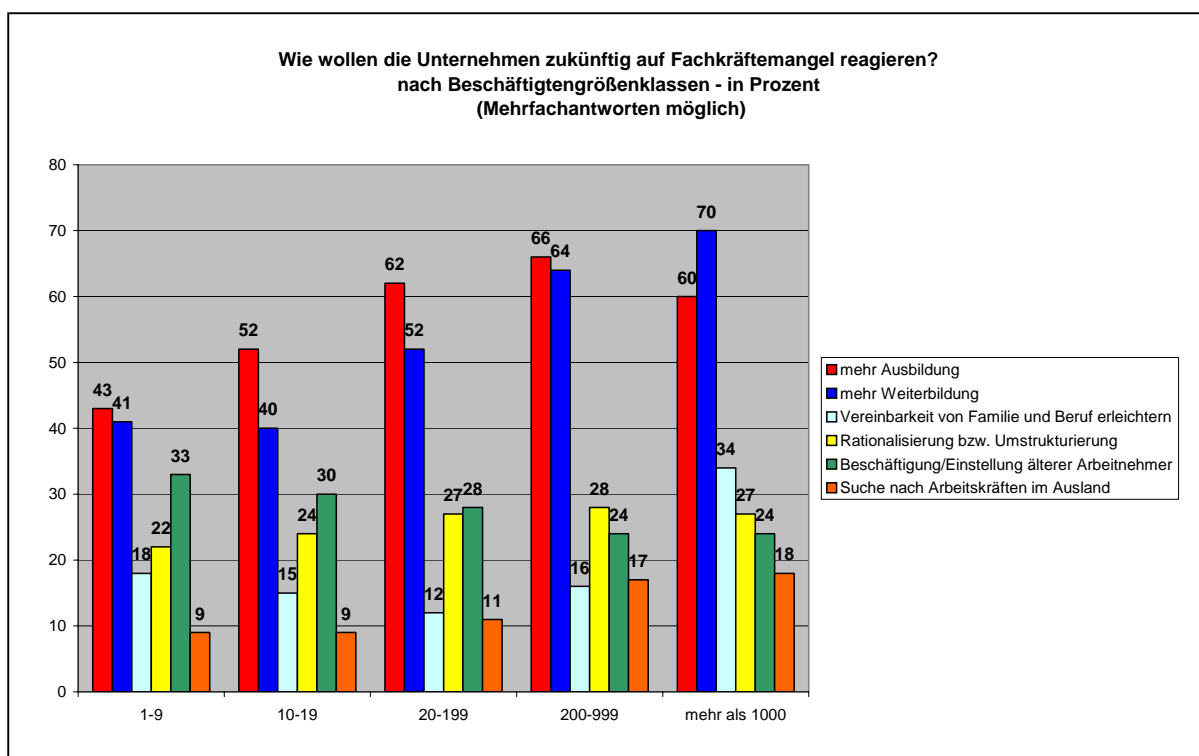
sprechend höheren nicht formalisierten Qualifizierung, d.h. „Weiterbildung-on-the-job“ – ist dieser Anteil jedoch ebenso beachtlich. Im Branchenvergleich sind es die Unternehmen des Kredit- und Versicherungsgewerbes (70 bzw. 68 Prozent), des Verlagsgewerbes (66 Prozent) sowie der Metallherzeugung (65 Prozent), die als Reaktion auf zukünftigen Fachkräftemangel überdurchschnittlich häufig ihre Kraftanstrengungen im Weiterbildungsbereich intensivieren wollen.

Mehr Weiterbildung ist vor allem für solche Betriebe eine notwendige Option, die derzeit

durch gezielte Weiterbildung ihrer vorhandenen Belegschaften begegnen.

### Mehr Chancen für Ältere...

Mit Blick auf den Fachkräftemangel wollen künftig deutlich mehr Unternehmen als noch vor zwei Jahren das Potenzial älterer Erwerbspersonen nutzen: Knapp 30 Prozent der Betriebe – und damit fast doppelt so viele wie im Herbst 2005 – planen, vermehrt ältere Arbeitnehmer zu beschäftigen bzw. einzustellen. Damit werden offenbar



vergebens höher qualifizierte Fachkräfte – also in den Qualifikationssegmenten „Fachwirte/Meister“, Bachelor/FH-Abschluss“ oder „Master/Diplom“ – suchen (jeweils mehr als 50 Prozent dieser Unternehmen). Die Betriebe wollen mithin den Knappheiten im Bereich der Höherqualifizierten auch

bei immer mehr Unternehmen ein Perspektivwechsel hin zu älteren Arbeitnehmern sowie eine – längst überfällige – Abkehr von Frühverrentungsstrategien der Vergangenheit vollzogen. Unternehmen aus der Sicherheitswirtschaft (60 Prozent) und Handelsvertreter (42 Prozent)

geben überdurchschnittlich häufig an, als Reaktion auf Fachkräftemangel künftig wieder vermehrt auf ältere Arbeitnehmer setzen zu wollen. In der Zeitarbeit kündigen sogar 77 Prozent der Unternehmen an, verstärkt Ältere einstellen zu wollen. Vor dem Hintergrund, dass die Zeitarbeit nicht nur ein wichtiges Flexibilisierungsinstrument darstellt, sondern offenbar auch vielen älteren Arbeitnehmern eine Perspektive bieten kann, sind Überlegungen auf Seiten der Politik, diese Beschäftigungsform wieder stärker zu regulieren, nicht nachvollziehbar und verfehlt.

Zwar führt – bedingt durch die demografische Entwicklung – an einer stärkeren Teilhabe Älterer am Arbeitsleben perspektivisch ohnehin kein Weg vorbei. Doch ist es aus Sicht der Betriebe sinnvoll, sich so früh wie möglich auf alternde Belegschaften einzustellen und bei der Besetzung offener Stellen verstärkt auch ältere Fachkräfte in den Blick zu nehmen. Dass hier auf Seiten zahlreicher Unternehmen schon heute ein entsprechendes Umdenken stattfindet, belegen nicht zuletzt die steigende Beschäftigungsquoten sowie die rückläufige Arbeitslosigkeit älterer Erwerbspersonen. Wichtig ist, dass die Politik diese erfreuliche Entwicklung nicht bremst. Die beschlossene Verlängerung des Arbeitslosengeldbezugs für Ältere ist ein falsches Signal, das den betroffenen Arbeitslosen lediglich eine trügerische Sicherheit vermittelt. Denn in der Praxis zeigt sich: Je länger Arbeitslosengeld gezahlt wird, desto länger ist die Dauer der Arbeitslosigkeit.

Fachkräftemangel und demografischer Wandel rücken auch ältere Arbeitnehmer, die keine oder

nur eine geringe Qualifikation vorweisen können, stärker in den Blick der Unternehmen: Von den Betrieben, die derzeit vergeblich nach ungelerten Kräften suchen, wollen mit 42 Prozent überdurchschnittlich viele künftig vermehrt auf Ältere setzen. Auch hier wird die Verlängerung des Arbeitslosengeldbezugs für Ältere kontraproduktiv wirken und zu Fehlanreizen führen – und das obwohl die Betriebe verstärkt auf Ältere zugehen wollen.

#### ... vor allem in kleineren Betrieben

Je kleiner das Unternehmen ist, desto häufiger wird die Beschäftigung Älterer als Reaktion auf einen künftigen Fachkräftemangel eine Rolle spielen: So gibt knapp ein Drittel der Betriebe mit weniger als 20 Mitarbeitern die Einstellung bzw. Beschäftigung älterer Arbeitnehmer als mögliche Reaktion an. In der Größenklasse von 200 bis unter 1000 Beschäftigten ist das nur bei 24 Prozent der Unternehmen der Fall. Kleinere Unternehmen scheinen tendenziell geringere Berührungspunkte in Bezug auf ältere Arbeitnehmer zu haben. Ursächlich ist, dass sich in kleineren Betrieben in der Vergangenheit seltener eine Kultur der Frühverrentung etabliert hat, was sich hier beispielsweise auch in der geringeren Inanspruchnahme der geförderten Altersteilzeit zeigt. Ein anderer Grund ist aber auch, dass aus Sicht jüngerer Absolventen große, häufig multinationale Unternehmen als Arbeitgeber oftmals höher im Kurs stehen als Mittelständler.

## Rationalisierung weniger im Fokus

Ein Viertel der Betriebe will sich in der Zukunft durch Rationalisierung bzw. Umstrukturierung für einen Mangel an Arbeitskräften rüsten. Diese Strategie ist in Industrieunternehmen (31 Prozent) immer noch öfter als im Durchschnitt an der Tagesordnung – und in größeren Unternehmen häufiger als in kleineren. Doch der Trend zu fortgesetzten Rationalisierungsmaßnahmen (inklusive Produktionsverlagerung ins Ausland als Reaktion auf Fachkräftemangel) scheint sich abzuschwächen – nachdem er fast 15 Jahre lang bei vielen Unternehmen auf der Tagesordnung stand.<sup>13</sup> Zum Vergleich: In der Vorumfrage im Herbst 2005 lag der Anteil der Unternehmen mit Rationalisierungsplänen als Reaktion auf Fachkräftemangel noch bei 39 Prozent – und somit deutlich über dem aktuellen Wert.

## Erwerbspotenziale von Eltern

Fast ein Sechstel der Unternehmen gibt an, als Reaktion auf Fachkräftemangel die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Zukunft stärker fördern zu wollen, um so die Erwerbspotenziale von Eltern intensiver als bisher zu nutzen. Vor allem Betriebe aus der Dienstleistungswirtschaft wollen sich in dieser Hinsicht künftig vermehrt engagieren (knapp 20 Prozent). Dort ist dies auch vergleichsweise einfach umsetzbar – beispielsweise durch flexible Formen der Arbeitsorganisation oder eine

flexible Arbeitszeitgestaltung, die in der Wirtschaft insgesamt schon seit Jahren eine immer wichtigere Rolle spielt: So hatten bereits im Herbst 2004 fast zwei Drittel der Unternehmen ihre Arbeitszeiten flexibilisiert.<sup>14</sup> Arbeitszeitflexibilisierung wird allerdings häufig gar nicht als spezifische Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf verstanden, sondern grundsätzlich im Rahmen einer flexiblen Personalpolitik angeboten. Flexible Arbeitszeiten leisten jedoch einen wesentlichen Beitrag zu einer besseren Vereinbarkeit. Viele Unternehmen bieten daher familienfreundliche Maßnahmen an, ohne sich dessen bewusst zu sein.

In der Größenbetrachtung fällt auf, dass die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Großbetrieben mit über 1.000 Beschäftigten mit Abstand am häufigsten als künftige Reaktion auf Fachkräftemangel genannt wird (34 Prozent). Das zeigt, dass es größeren Unternehmen meist leichter fällt, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit umzusetzen. Ferner zeigt sich, dass gerade diejenigen Betriebe, die einen Fachkräftemangel bei den Höchstqualifizierten (Master / Diplomabschlüsse) beklagen, überdurchschnittlich häufig den Weg der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehen wollen. Hier zeigt sich einmal mehr, in welchem Maße sich Familienfreundlichkeit rechnet.

Dabei bieten sich für – auch kleine und mittlere – Unternehmen Möglichkeiten, ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen. Außer dem häufig zitier-

<sup>13</sup> Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Investitionen im Ausland, Berlin, verschiedene Jahrgänge.

<sup>14</sup> Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Individuell und flexibel, Berlin 2004.

ten Beispiel des Betriebskindergartens, der für kleinere Unternehmen meist schlicht nicht in Frage kommt, gibt es hier eine Vielzahl von Alternativen: Sie reichen von der flexiblen Organisation der Arbeitszeiten und der Arbeitsprozesse bis zur Unterstützung der Kinderbetreuung durch finanzielle Zuschüsse oder die Kooperation mit bestehenden Betreuungseinrichtungen.<sup>15</sup> Um diese Instrumente stärker zu verbreiten und bekannter zu machen, engagiert sich die IHK-Organisation auf vielfältige Weise, nicht zuletzt im Rahmen des Unternehmensnetzwerkes „Erfolgsfaktor Familie“. Es bietet seinen Mitgliedern neben praxisnahen Informationen eine Plattform, um Fragen und Erfahrungen bei der Umsetzung von familienorientierter Personalpolitik auszutauschen. Darüber hinaus wirkt es als Ideen- und Impulsgeber, was Unternehmen tun können, um Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

Aber auch die Rahmenbedingungen für dieses Engagement müssen stimmen. In erster Linie ist die derzeitige mangelnde Kinderbetreuungsinfrastruktur zu verbessern. Denn solange diese nicht vorhanden ist, kann eine gute Vereinbarkeit trotz Anstrengungen der Unternehmen nicht gelingen. Der Ausbau der Kinderbetreuungsplätze, der hier für die nächsten Jahre geplant ist, geht daher in die richtige Richtung. Bei den bestehenden Kindertagesstätten hemmen aber zudem wenig flexible Öffnungszeiten das Engagement der Unternehmen, wenn sie dort beispielsweise Plätze für ihre Mitarbeiter reservieren möchten. Schließ-

lich existiert eine Vielzahl bürokratischer Hemmnisse. So ist zum Beispiel eine kommunenübergreifende Unterbringung von Kindern in Kitas oft nicht möglich. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen werden durch derartige Regelungen belastet.<sup>16</sup>

Bemerkenswert ist insgesamt, dass die Unternehmen auf Fachkräftemangel in hohem Maße mit Weiterbildung, Einstellung Älterer und mehr Familienfreundlichkeit reagieren wollen. Diese Ergebnisse deuten insofern an, dass sich die Betriebe zunehmend darüber im Klaren sind, welche Anforderungen der demografische Wandel mit sich bringt.

#### Arbeitskräfte aus dem Ausland

11 Prozent der Unternehmen wollen als Reaktion auf Fachkräftemangel künftig nach Arbeitskräften im Ausland suchen. Für Dienstleister und Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe ist die Ausländerbeschäftigung etwas häufiger eine Option als für Betriebe aus der Bauwirtschaft und dem Handel. Zeitarbeitsfirmen (36 Prozent), Forschungsdienstleister (33 Prozent), das Gastgewerbe (23 Prozent) und IT-Dienstleister (22 Prozent) neigen aktuell am stärksten dazu, als Reaktion auf zukünftigen Fachkräftemangel auf Arbeitnehmer aus dem Ausland zu setzen. Doch auch Betriebe aus der Elektrotechnik (18 Prozent), der Pharmazie (17 Prozent) und dem Maschinen-

<sup>15</sup> Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) u.a., Familienorientierte Personalpolitik, Berlin 2006.

<sup>16</sup> Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Die Sicht der Unternehmen, IHK-Unternehmensbarometer, Berlin, Juni 2007.

bau (16 Prozent) – und damit aus Industriezweigen, die derzeit am häufigsten über Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung klagen – wollen überdurchschnittlich häufig auf die Potenziale ausländischer Fachleute zurückgreifen.

Dabei geht es vielen Betrieben offenbar vorrangig darum, mit Hilfe der Einstellung ausländischer Arbeitnehmer Fachkräftemangel im Segment der höher Qualifizierten zu begegnen: Von den Betrieben, die derzeit vergeblich nach Kandidaten mit Bachelor oder FH-Abschluss bzw. Master oder bisherigem Universitätsabschluss suchen, wollen als Reaktion auf zukünftigen Fachkräftemangel 23 bzw. 30 Prozent auf ausländische Experten setzen. Fachkräfte, die im Rahmen der beruflichen Bildung aus- und/oder weitergebildet wurden, dürften indes in vergleichbarer Güte kaum aus dem Ausland zu bekommen sein – auch weil es in diesem Bereich häufig noch an einer internationalen Vergleichbarkeit der Abschlüsse hapert.

Die Tatsache, dass die Unternehmen die Suche nach Arbeitskräften im Ausland, verglichen mit den anderen möglichen Optionen, insgesamt am seltensten als Reaktion in Betracht ziehen, unterstreicht, dass Zuwanderung allein – auch aus Sicht der Betriebe – keine ausreichende Antwort auf den Fachkräftemangel darstellt. Parallel sind mehr Kraftanstrengungen bei der Aus- und Weiterbildung – auf Seiten der Unternehmen die wichtigste Reaktion auf den Mangel an Fachkräften – sowie ein besseres Ausschöpfen des inländischen Erwerbspersonenpotenzials unausweichlich.

## Restriktives Zuwanderungsrecht

Der vergleichsweise geringe Anteil von Antworten, der auf die Suche nach Arbeitskräften im Ausland entfällt, dürfte aber auch ein Hinweis darauf sein, dass das deutsche Zuwanderungsgesetz zu restriktiv ist und den Unternehmen zu wenig Spielraum bei der Ausländerbeschäftigung bietet. Erfahrungsgemäß sind es dabei häufig gerade kleinere Unternehmen, die sich durch die komplizierten rechtlichen Vorgaben zur Ausländerbeschäftigung abgeschreckt fühlen, langwierige Erlaubnisverfahren mit ungewissem Ausgang scheuen und – trotz Fachkräftemangels – die Einstellung eines ausländischen Arbeitnehmers gar nicht erst in Betracht ziehen.

Größere Unternehmen, die oftmals über weltweite Standorte verfügen, haben bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in der Regel mehr Erfahrung. Sie verfügen meist über eigene Experten für Fragen der Ausländerbeschäftigung oder setzen externe Dienstleister ein, die sich mit den einschlägigen Vorschriften auskennen und regelmäßig Kontakt zu den Behörden haben. Größeren Betrieben gelingt es in der Praxis daher häufiger, die zu engen gesetzlichen Vorgaben des Zuwanderungsrechts auszuschöpfen.

Die Umfrageresultate unterstützen die These, dass das Zuwanderungsgesetz gerade kleinen und mittleren Unternehmen tendenziell wenig Spielraum gibt und rechtliche Erleichterungen bei der Ausländerbeschäftigung überfällig sind: Geben immerhin 16 Prozent der Betriebe mit 200 bis 999 Beschäftigten und 18 Prozent der Großbe-

triebe mit 1.000 Mitarbeitern und mehr an, künftig vermehrt Arbeitskräfte im Ausland suchen zu wollen, trifft dies nur auf neun Prozent der Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten zu.

Die Politik sollte deshalb alles daran setzen, unsere Zuwanderungsregeln einfacher und wirtschaftsnäher auszugestalten. Als Sofortmaßnahme sollte daher die im Gesetz bei der Niederlassungserlaubnis Hochqualifizierter genannte Einkommensgrenze von 85.500,- € jährlich abgesenkt werden – beispielsweise auf die Beitragsgrenze in der Rentenversicherung in Höhe von maximal 63.000,- € im Jahr. Überfällig ist zudem, den Arbeitsmarkt mindestens für mittel- und osteuropäische EU-Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss zu öffnen. Mit der nahezu unveränderten Fortführung der so genannten Übergangsregelungen gegenüber den 2004 beigetretenen EU-Mitgliedern hat sich Deutschland innerhalb der EU15 zunehmend isoliert. Perspektivisch sollte man sich stärker als bisher an den Zuwanderungsregeln klassischer Einwanderungsländer – wie zum Beispiel Australien und Kanada – orientieren: Ein Auswahlverfahren nach Punkten wäre auch in Deutschland ein unbürokratischer und pragmatischer Weg, um den Zuzug qualifizierter Ausländer zu steuern.

#### IV. Fazit: Keine Zeit verlieren!

Die Umfrageresultate zeigen: Fachkräftemangel stellt schon heute eine zentrale Beschäftigungsbremse am Standort Deutschland dar und verhin-

dert die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze. Besonders begehrt – und entsprechend knapp – sind derzeit Fachkräfte im ingenieurwissenschaftlich-technischen Bereich, die insbesondere von exportstarken Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes oftmals vergeblich gesucht werden. Jenseits der Berufsfeldbetrachtung zeigt sich, dass es derzeit über alle Qualifikationsniveaus an Fachkräften mangelt.

Demografiebedingt dürften die Schwierigkeiten der Unternehmen bei der Stellenbesetzung noch weiter wachsen. Die Erwerbsbevölkerung wird altern und schrumpfen und der Wettstreit um qualifizierte Köpfe deutlich an Intensität gewinnen. Der Standort Deutschland muss deshalb alles daran setzen, um das Problem des Fachkräftemangels kurzfristig zu mildern – und sich gleichzeitig für die Herausforderung des demografischen Wandels zu rüsten. Die Unternehmen machen – auch das belegt die Umfrage – schon heute viel, um Fachkräftemangel und demografischen Wandel zu begegnen. Wichtig ist aber, dass hier alle, einschließlich der Politik, an einem Strang ziehen – und das so rasch wie möglich.

Der DIHK plädiert dabei für eine Gesamtstrategie, die drei Hauptzielrichtungen verfolgen muss: Ein besseres Ausschöpfen des vorhandenen Erwerbspersonenpotenzials, erhöhte Bildungsanstrengungen – und zwar in Schule, Hochschule, Aus- und Weiterbildung – und eine Erleichterung der Zuwanderung ausländischer Fachkräfte sind unerlässlich, damit Deutschland im Zuge des demografischen Wandels nicht ins Hintertreffen gerät.

## Fragebogen

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) hat im Rahmen seiner Konjunkturumfrage im Herbst 2007 die Industrie- und Handelskammern (IHKs) gebeten, an die Unternehmen folgende Fragen zum Thema Fachkräftemangel zu richten:

Können Sie in Ihrem Unternehmen derzeit offene Stellen nicht besetzen?

- ja, mehr offene Stellen als im Vorjahr
- ja, wie im Vorjahr
- ja, weniger offene Stellen als im Vorjahr
- nein

Für welche Berufsfelder suchen Sie ohne Erfolg zusätzliche Arbeitskräfte? (Mehrfachantworten möglich)

- IT-Berufe
- Ingenieure/sonstige technische Berufe
- naturwissenschaftliche Berufe
- kaufmännische Berufe
- juristische Berufe
- Serviceberufe

Für welches Qualifikationsniveau bzw. welchen Abschluss suchen Sie ohne Erfolg zusätzliche Arbeitskräfte? (Mehrfachantworten möglich)

- ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- duale Berufsausbildung
- Fachwirt/Meister oder anderer Weiterbildungsabschluss
- Bachelor oder bisheriger FH-Abschluss
- Master oder bisheriger Universitätsabschluss

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

- mehr Ausbildung
- mehr Weiterbildung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern
- Rationalisierung bzw. Umstrukturierung (z.B. Outsourcing)
- Beschäftigung/Einstellung älterer Arbeitnehmer
- Suche nach Arbeitskräften im Ausland

## 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