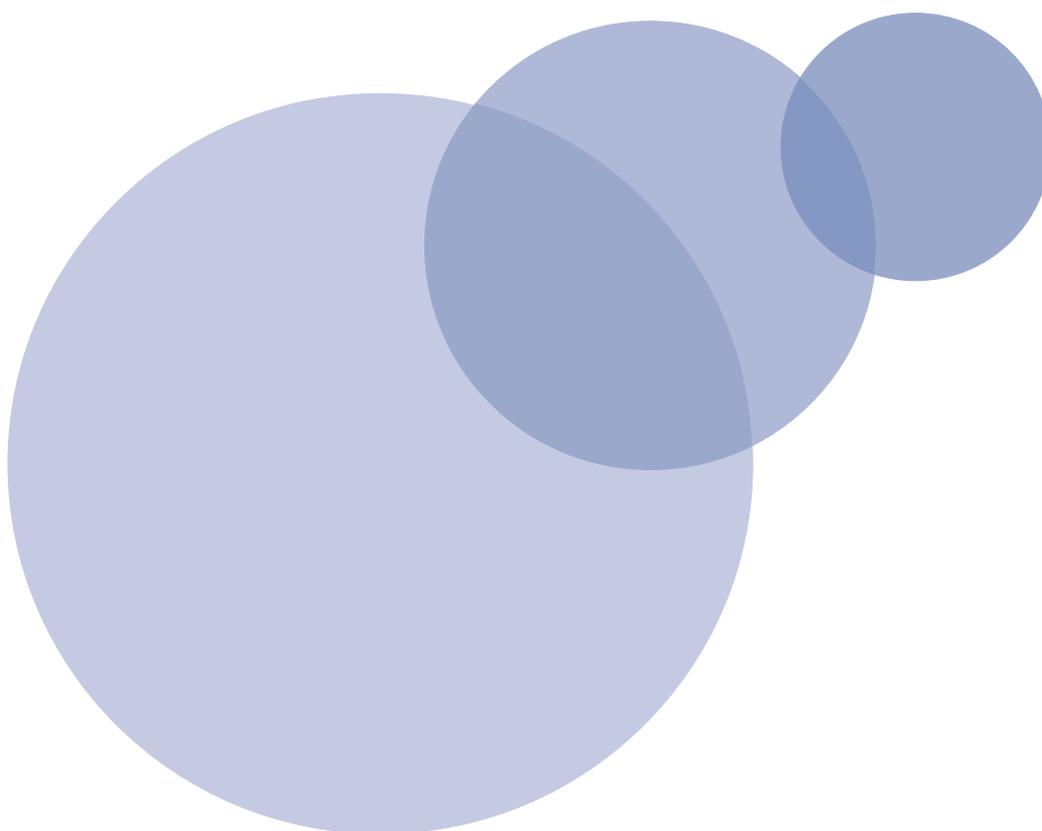


Ruhe vor dem Sturm

Arbeitskräftemangel in der Wirtschaft

Ergebnisse einer
DIHK-Unternehmensbefragung
Herbst 2005



Standortpolitik



Deutscher
Industrie- und Handelskammertag

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) hat im Rahmen seiner Umfrage zu „Wirtschaftslage und Erwartungen“ im Herbst 2005 die Industrie- und Handelskammern (IHKs) gebeten, die Unternehmen auch zum Thema Arbeitskräftemangel zu befragen. Die einzelnen Fragen sind im Anhang aufgeführt.

Der DIHK-Auswertung liegen mehr als 20.000 Unternehmensantworten zugrunde. Nach Wirtschaftsbereichen betrachtet stammen die Antworten aus der Industrie (35 Prozent), aus der Bauwirtschaft (6 Prozent), aus dem Handel (23 Prozent) und aus den Dienstleistungen (36 Prozent).

Die Untergliederung nach Unternehmensgrößen weist 42 Prozent kleine Unternehmen mit bis zu 19 Beschäftigten aus, 44 Prozent mittlere Unternehmen mit 20 bis 199 Beschäftigten sowie rund 11 Prozent mittelgroße Unternehmen mit bis zu 999 Beschäftigten. Drei Prozent der Antworten entfallen auf große Unternehmen mit mehr als 1000 Mitarbeitern.

Herausgeber

© DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag

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

Redaktion

Dr. Achim Dercks, Dr. Oliver Heikus | DIHK

Stand

Dezember 2005

Inhaltsverzeichnis	Seite
Ergebnisse und Empfehlungen	2
I. Teilweise vergebliche Suche	4
II. Häufigste Reaktion: Mehr Aus- und Weiterbildung	8
III. Fazit: Dem demografischen Wandel rechtzeitig begegnen	14
Fragebogen	15
DIHK-Veröffentlichungen zum Arbeitsmarkt	16

Ergebnisse einer DIHK-Umfrage und Empfehlungen

Ergebnisse in Kurzform:

- Trotz hoher Arbeitslosigkeit und zurückhaltender Beschäftigungsplanungen der Betriebe geben **16 Prozent der Unternehmen** an, derzeit offene Stellen zumindest teilweise **nicht besetzen** zu können. Doch hat sich die Situation aus Sicht der Wirtschaft im Vergleich zum Herbst 2001 deutlich **entschärft**: In der damaligen Umfrage erklärten 39 Prozent der Unternehmen, keine passenden Bewerber für ihre Vakanzen zu finden. Seinerzeit war der Befragung allerdings ein mehrjähriges, relativ **kräftiges Wirtschaftswachstum** – mit durchschnittlichen realen Wachstumsraten von mehr als zwei Prozent pro Jahr – vorausgegangen. Heute leidet Deutschland indessen immer noch unter den Folgen der bis 2003 andauernden **dreijährigen Stagnation**.
- Vor allem Unternehmen aus dem **Verarbeitenden Gewerbe** haben nach wie vor mitunter erhebliche Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu bekommen. So sind die Stellenbesetzungsprobleme in der **pharmazeutischen Industrie** momentan am größten: 30 Prozent der Unternehmen klagen hier über **Fachkräftemangel**. Ähnlich problematisch ist die Situation im **Maschinen- und Fahrzeugbau**: Rund ein Viertel der Betriebe sucht hier teilweise vergeblich nach geeigneten Kandidaten.
- Unter den Dienstleistungsunternehmen geben **IT-Dienstleister** und **Unternehmen aus der Sicherheitswirtschaft** – mit jeweils 25 Prozent – überdurchschnittlich häufig an, dass sie Vakanzen nicht besetzen können. Spitzenreiter hier sind die **Zeitarbeitsunternehmen**: 64 Prozent der Betriebe finden zumindest für einen Teil ihrer offenen Stellen keine passenden Bewerber. Parallel zeichnet sich die Zeitarbeitsbranche – im Vergleich zu anderen Branchen – derzeit durch eine weitaus höhere Neigung aus, zusätzliches Personal einzustellen.
- Um auf einen eventuellen Fachkräftemangel zu reagieren, setzen die Unternehmen zum Großteil auf ihr verstärktes Engagement in der **Aus- und Weiterbildung**: 56 Prozent der Unternehmen wollen sich in diesem Bereich stärker engagieren. Fast die Hälfte der Betriebe plant, durch eine **flexible Gestaltung der Arbeitszeit** einem etwaigen Fachkräfteengpass zu begegnen.
- 15 Prozent der Unternehmen – und damit etwas mehr als vor vier Jahren – geben an, im Falle eines Fachkräftemangels verstärkt auf das **Potenzial älterer Arbeitnehmer** setzen zu wollen. Kleinere Betriebe, in denen sich in der Vergangenheit seltener eine Kultur der Frühverrentung etabliert hat, haben dabei tendenziell geringere Berührungspunkte in Bezug auf ältere Arbeitnehmer als größere Unternehmen.
- Die Suche nach **Arbeitskräften im Ausland** ist für 6 Prozent der Betriebe eine Alternative. Ausländische Fachleute sind also für die Unternehmen hierzulande noch keine Standardlösung. Gleichwohl ist die Einstellung von ausländischen Arbeitnehmern in Spezialfällen eine wünschenswerte Alternative – und das unabhängig von der Unternehmensgröße.

DIHK-Empfehlungen:

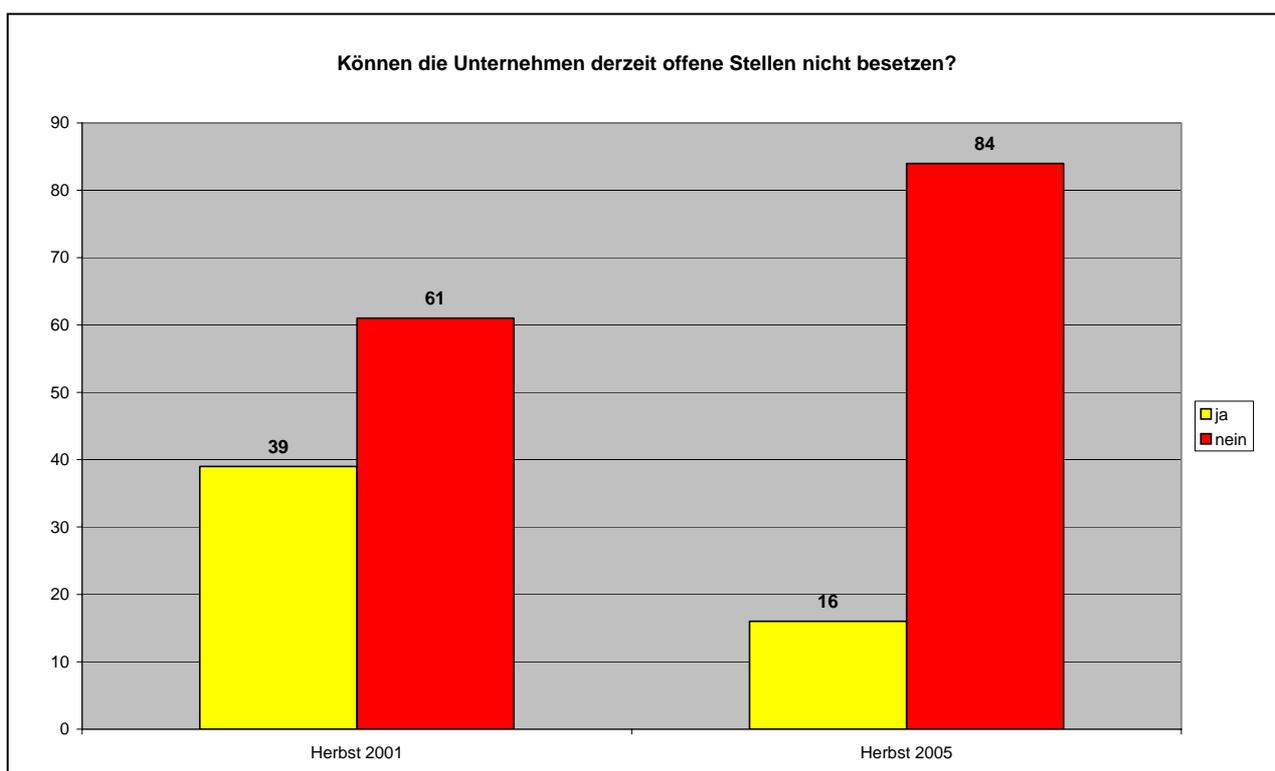
- Der im Vergleich zu 2001 weniger ausgeprägte Fachkräftemangel darf keinesfalls den Eindruck erwecken, dass alles auf gutem Wege ist und kein Handlungsbedarf mehr besteht. Denn diese Einschätzung ist **trügerisch**: Spätestens wenn die **Konjunktur** insgesamt wieder stärker anzieht, dürfte sich das Problem des Arbeitskräftemangels auf Branchen mit derzeit noch eher zurückhaltenden Beschäftigungsplanungen ausweiten. Zudem werden sinkende **Schülerzahlen** sowie ein – in Ostdeutschland schon seit Jahren – **rückläufiges Erwerbspersonenpotenzial** es für die Unternehmen in Zukunft generell schwieriger machen, geeignetes Personal zu finden. Insofern könnte die gegenwärtig noch vergleichsweise unkritische Situation auch als **Ruhe vor dem Sturm** interpretiert werden.
- Generell muss Deutschland sein **Erwerbspersonenpotenzial besser ausschöpfen**. Dazu gehört in jedem Fall auch, das Humanvermögen von **geringer Qualifizierten** stärker zu nutzen, die überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit betroffen und deren Anreize zur Beschäftigungsaufnahme derzeit oft noch zu gering sind. Hier sollte man Arbeitslose konsequent in die Pflicht nehmen, zu ihrem eigenen Lebensunterhalt einen möglichst großen Beitrag zu leisten – auch durch die Annahme niedrig entlohnter Tätigkeiten.
- Die erfolgreiche **duale Berufsausbildung** in Deutschland muss **gestärkt** werden, indem man noch mehr Unternehmer dafür gewinnt, selbst auszubilden. Die Ausbildung muss man dazu allerdings noch stärker nach den Bedürfnissen der Betriebe und der Eignung der Jugendlichen differenzieren. Auch sollte Ausbildung mehr als bisher über **Stufen und Bausteinen** erfolgen und besser mit der Weiterbildung verzahnt werden.
- Deutschland muss das **Bildungsniveau steigern**, um Fachkräftemangel in der Zukunft vorzubeugen. Dazu braucht es mehr **Wettbewerb im Schul- und Hochschulsystem**. Ziele und Standards sollten bundesweit einheitlich vorgegeben werden, über die Wege zur Zielerreichung sollten die Schulen und Hochschulen indessen selbst entscheiden dürfen. Dafür benötigen sie Eigenverantwortung und Entscheidungskompetenz über Budget, Personal und die Organisation von Unterricht und Lehrveranstaltungen.
- An einer **stärkeren Teilhabe Älterer** am Arbeitsleben führt ebenfalls kein Weg vorbei. Die **Frühverrentungsstrategien** der Vergangenheit sind mit Blick auf die angespannten Rentenkassen und die demografische Entwicklung **nicht mehr zeitgemäß**. Eine Senkung der hohen Lohnzusatzkosten sowie der Abbau sämtlicher Frühruhestandsanreize sind daher alternativlos. Wichtig ist auch, dass die Arbeitnehmer konsequent die Notwendigkeit des **lebenslangen Lernens** verinnerlichen.
- Durch eine bessere **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** ließe sich insbesondere die Erwerbsbeteiligung qualifizierter Frauen vergrößern. Hier sollte daher die **Kinderbetreuung** stärker an die Lebenswirklichkeit der Eltern angepasst werden. Denn allzu oft stellen die zu wenig flexiblen Öffnungszeiten der Kindertagesstätten einen Engpass dar.
- Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung wird Deutschland künftig noch stärker als bisher auch auf **ausländische Arbeitnehmer** zurückgreifen müssen. Deshalb ist es wichtig, die rechtlichen Spielräume, die das **Zuwanderungsgesetz** in dieser Hinsicht bietet, in der Praxis **unbürokratisch und wirtschaftsnah** auszuschöpfen und diese perspektivisch zu erweitern – beispielsweise durch Einführung eines **Punktesystems**. Damit würde der Standort Deutschland für ausländische hoch qualifizierte Wissenschaftler und Forscher deutlich attraktiver.

I. Teilweise vergebliche Suche

Trotz hoher Arbeitslosigkeit und zurückhaltender Beschäftigungsplanungen der Betriebe ist Arbeitskräftemangel in Teilen der Wirtschaft auch gegenwärtig ein Thema: Rund jedes sechste Unternehmen gibt an, derzeit offene Stellen zumindest teilweise nicht besetzen zu können. Industrie- bzw. Dienstleistungsunternehmen suchen häufiger erfolglos nach Mitarbei-

nehmen, keine passenden Bewerber für ihre Vakanzen zu finden.

Der damaligen Befragung war allerdings ein mehrjähriges, relativ kräftiges Wirtschaftswachstum – mit durchschnittlichen realen Wachstumsraten von mehr als zwei Prozent pro Jahr – vorausgegangen. Heute leidet Deutschland indes immer noch unter den Folgen der bis 2003 andauernden dreijährigen Stagnation.



tern (17 bzw. 16 Prozent) als Betriebe aus der Bauwirtschaft und dem Handel (jeweils 14 Prozent).

Wenngleich das beschäftigungspolitische Paradoxon – hohe Arbeitslosigkeit auf der einen, Fachkräftemangel auf der anderen Seite – damit nach wie vor deutlich erkennbar ist, hat sich die Situation aus Sicht der Wirtschaft im Vergleich zum Herbst 2001 deutlich entschärft.¹ Seinerzeit erklärten 39 Prozent der Unter-

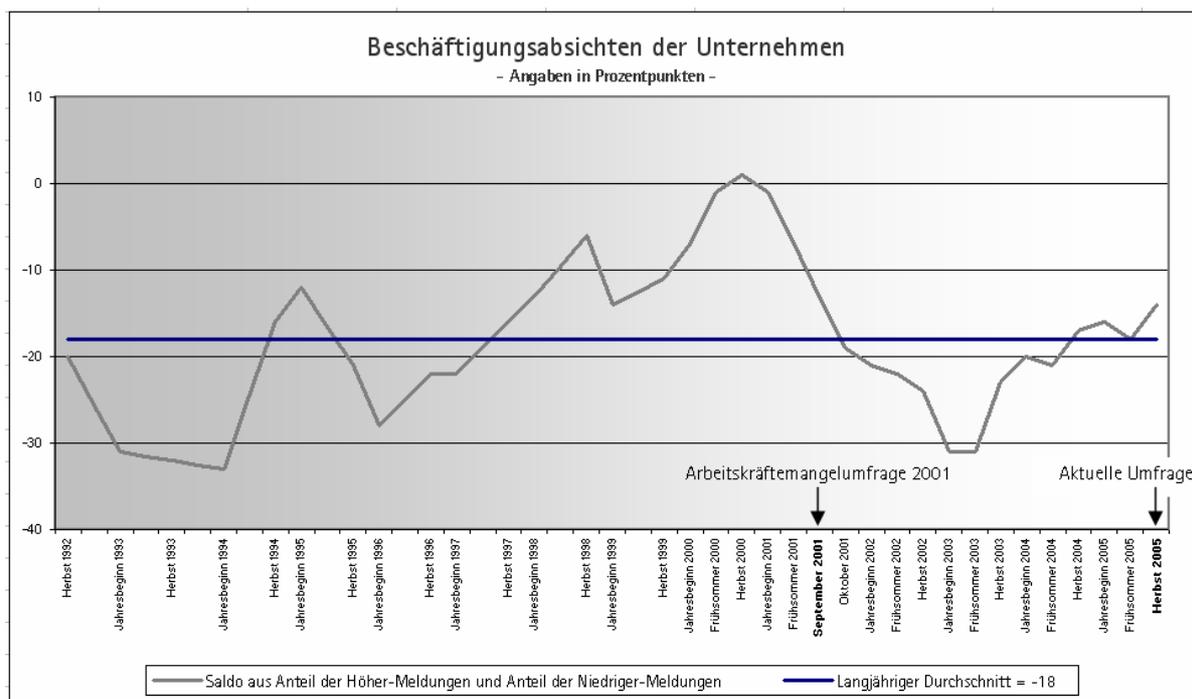
Diese unterschiedlichen konjunkturellen Gegebenheiten schlagen sich auch in den Beschäftigungsabsichten der Unternehmen nieder. Wie die Ergebnisse früherer DIHK-Konjunkturumfragen zeigen, war die Einstellungsbereitschaft der Betriebe im Zeitraum vor der letztmaligen Befragung zum Arbeitskräftemangel weitaus größer als heute – und damit natürlich auch Fachkräftemangel ein häufigeres Problem.²

¹ Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Arbeitskräftemangel trotz hoher Arbeitslosigkeit, Berlin 2001.

² Vgl. zu den nachfolgenden Salden und der entsprechenden Abbildung auf der nächsten Seite: Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Wirtschaftslage und Erwartungen, Berlin, Herbst 2005.

So stieg der Beschäftigungssaldo – und damit der Saldo aus dem Anteil der Unternehmen, die eine Ausweitung ihrer Belegschaft planen, und denen, die ihre Mitarbeiterzahl verringern wollen – von (-11) im Herbst 1999 zwischenzeitlich auf (+1) im Herbst 2000 und sank dann auf (-7) im Frühsommer 2001.

im Jahresdurchschnitt 2001 war seinerzeit der Wettbewerb um qualifizierte Kräfte deutlich intensiver als heute: So sind im Jahresdurchschnitt 2005 hierzulande knapp 4,9 Millionen registrierte Arbeitslose zu verzeichnen – gegenüber 2001 ist das ein Anstieg um 25 Prozent.



Vor allem bedingt durch die mehrjährige Wachstumsflaute sind die Beschäftigungsplanungen der Unternehmen in jüngerer Vergangenheit weitaus verhaltener als vor fünf Jahren: Zwischen Frühsommer 2003 und Frühsommer 2005 stieg der Beschäftigungssaldo von nahezu historischem niedrigem Niveau (-31) auf (-18). Dass der Fachkräftemangel gegenwärtig schwächer ausgeprägt ist als vor vier Jahren, ist demnach auch Ausdruck einer länger andauernden und verhältnismäßig stark ausgeprägten Zurückhaltung der Unternehmen, Neueinstellungen vorzunehmen.

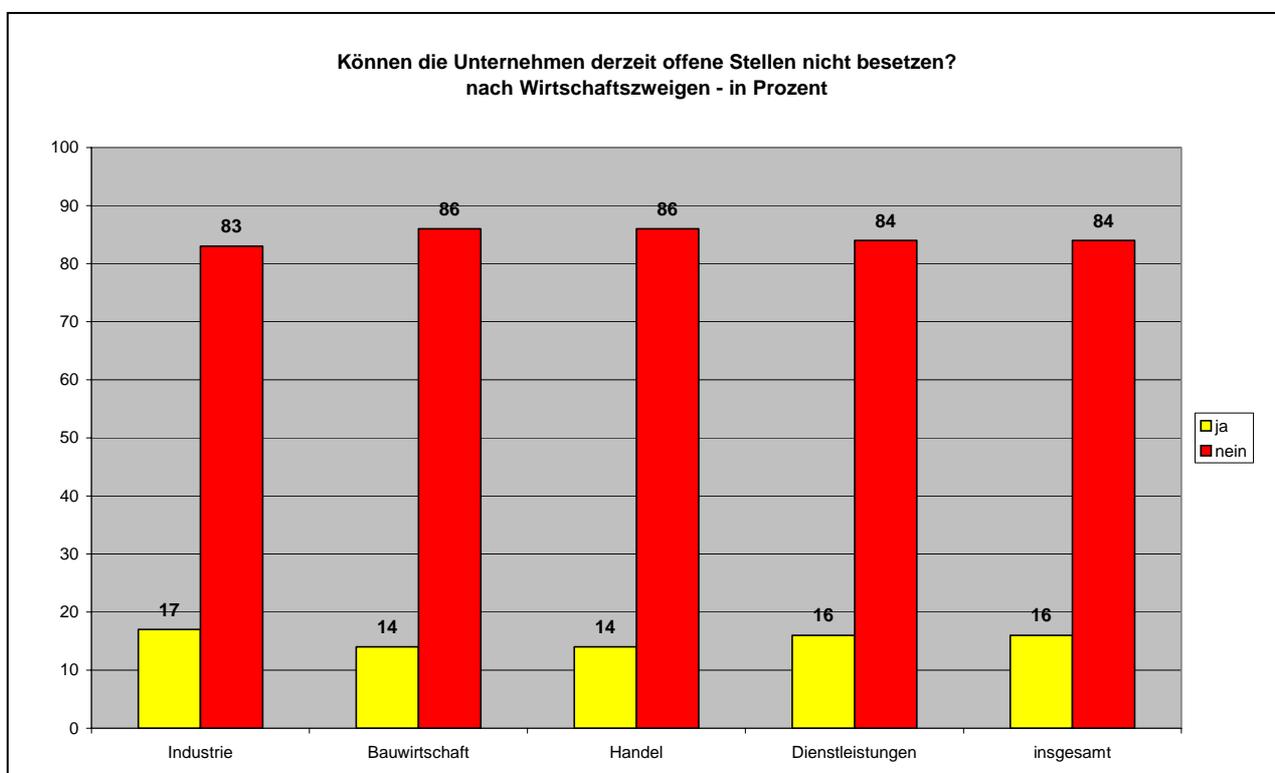
Ein Blick auf die Arbeitslosigkeit unterstreicht die damals im Vergleich zu heute unterschiedliche Situation: Mit knapp 3,9 Millionen registrierten Arbeitslosen

Gleichzeitig fällt auf, dass die Unternehmen, die derzeit Fachkräftemangel beklagen, per Saldo etwas geringere Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung haben als im Vorjahr: Denn drei Prozent der Betriebe geben an, dass sie derzeit mehr offene Stellen als im Vorjahr nicht besetzen können. Neun Prozent berichten von gleich bleibenden Problemen bei der Stellenbesetzung, und vier Prozent sagen, dass sie weniger offene Stellen als im Vorjahr unbesetzt bleiben. Die im Vergleich zum Vorjahr konjunkturell schwächere Entwicklung im Jahr 2005 dürfte zu dieser tendenziellen Entschärfung des Fachkräfteproblems beigetragen haben.

Fachkräftemangel vor allem in der Industrie

Gleichwohl haben vor allem Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe mitunter erhebliche Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden: So sind die Stellenbesetzungsprobleme in der pharmazeutischen Industrie momentan am größten: 30 Prozent der Unternehmen klagen hier über Arbeitskräftemangel. Auch an dieser Stelle wird deutlich, dass fehlende Fachleute vor allem in den Branchen zum Engpass werden, die stärker auf eine Ausweitung ihrer Beleg-

Fachkräftemangel ist auch für Dienstleistungsunternehmen ein Thema: Spitzenreiter hier sind Zeitarbeitsunternehmen, von denen 64 Prozent angeben, dass offene Stellen unbesetzt bleiben. Hauptursache dürfte hier sein, dass sich die Zeitarbeitsbranche – im Vergleich zu anderen Branchen – zurzeit durch eine viel höhere Neigung auszeichnet, zusätzliches Personal einzustellen. IT-Dienstleister und Unternehmen aus der Sicherheitswirtschaft geben – mit jeweils 25 Prozent – ebenfalls überdurchschnittlich häufig an, dass sie Vakanz nicht bzw. nur teilweise besetzen können.



schaft setzen: So ist in der Pharmazeutischen Industrie der Anteil von Unternehmen mit expansiven Beschäftigungsplänen im Vergleich aller Industriebranchen derzeit am größten.³ Doch auch im Maschinen- und Fahrzeugbau fehlen derzeit Fachkräfte: Rund ein Viertel der Betriebe sucht hier zumindest für einen Teil seiner offenen Stellen vergeblich nach geeigneten Kandidaten.

³ Vgl. ebenda.

Die Tatsache, dass gerade Unternehmen aus Branchen wie Pharmazie, IT, Maschinenbau und Elektrotechnik über Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung klagen, deutet darauf hin, dass Fachkräftemangel besonders in mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Bereichen besteht.

Da in kleineren Unternehmen Personalwechsel seltener stattfinden als in größeren, ist hier auch die Wahrscheinlichkeit geringer, dass Arbeitskräftemangel eine

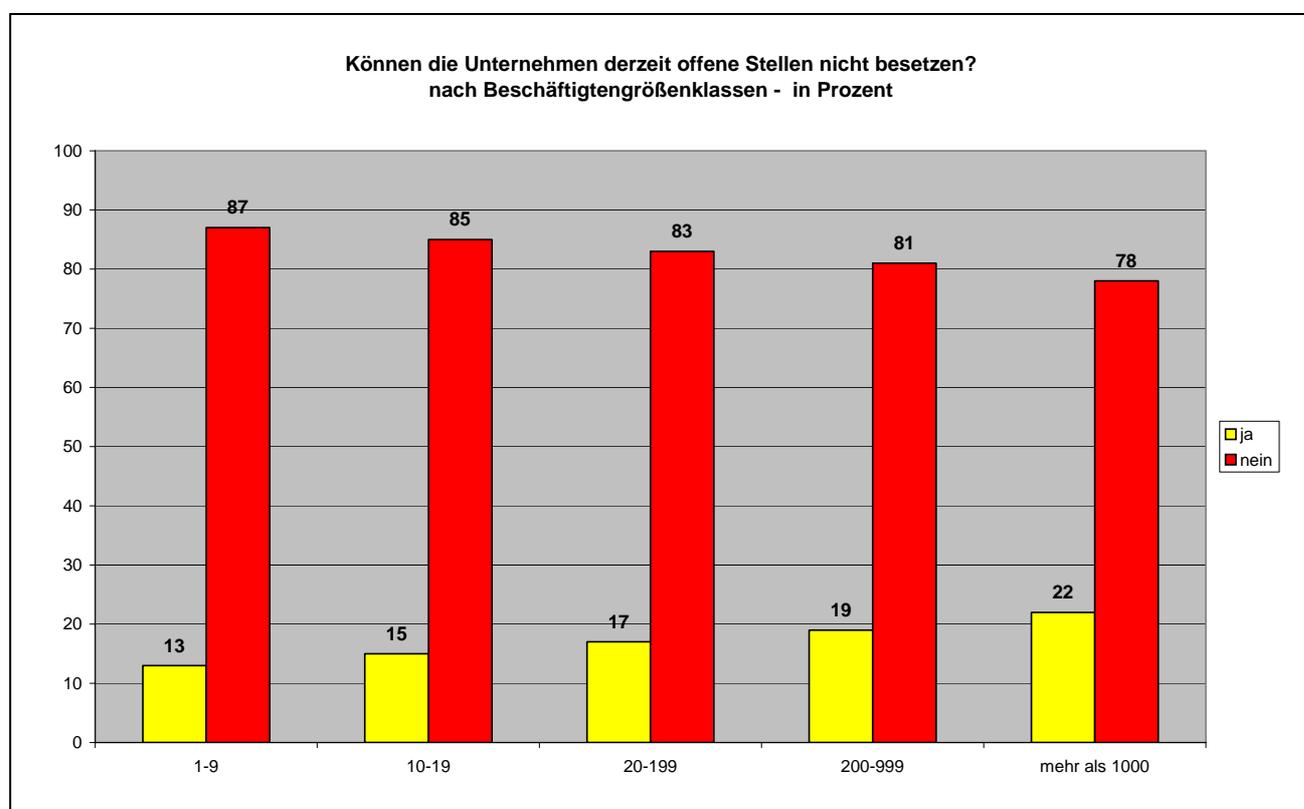
Rolle spielt: Nur 13 Prozent der kleinen Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten finden derzeit zum Teil keine geeigneten Bewerber für offene Stellen. Dies trifft jedoch auf fast ein Viertel aller Großunternehmen mit über 1000 Mitarbeitern zu. Unter den kleinen Unternehmen mit unter 20 Mitarbeitern suchen beispielsweise Maschinenbaubetriebe und Unternehmen aus dem Bereich der Elektrotechnik (mit jeweils 18 Prozent) häufig vergeblich nach geeigneten Mitarbeitern. In kleinen Gastgewerbebetrieben ist die Situation nur unwesentlich besser, 17 Prozent können offene Stellen teils nicht besetzen.

Auch im Osten Probleme bei der Stellenbesetzung

Regional ist Fachkräftemangel im Süden – nicht zuletzt aufgrund der dort niedrigeren Arbeitslosigkeit – für die Unternehmen häufiger ein Problem (19 Prozent)

tigen Beschäftigungslage haben aber auch manche ostdeutschen Betriebe Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen: Von diesem Problem berichten immerhin 17 Prozent der ostdeutschen Industriebetriebe und damit sogar etwas mehr als im Westen (16 Prozent). Hintergrund könnte sein, dass die teilweise hochmodernen und äußerst innovativen Industrieunternehmen Ostdeutschlands nicht allein auf hoch qualifizierte Spitzenkräfte, sondern auch auf einen soliden Mittelbau gut ausgebildeter Fachleute angewiesen sind – und gleichzeitig ihren Mitarbeitern oftmals weniger zahlen können als die westdeutsche Konkurrenz.

Am häufigsten suchen im Verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands Chemieunternehmen und Betriebe aus der Medizin, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik (je 24 Prozent) sowie pharmazeutische Betriebe (30 Prozent) teilweise vergeblich nach geeignetem Personal – damit ist der Fachkräftemangel hier zum Teil



als im Norden und Westen (jeweils 15 Prozent) bzw. in Ostdeutschland (13 Prozent). Unbeschadet der ungüns-

deutlich größer als zum Beispiel im Norden und Westen Deutschlands. Besonders auffällig: Dreiviertel

der ostdeutschen Zeitarbeitsfirmen – und damit fast doppelt so viele wie in Norddeutschland – geben an, ihre Vakanzen teilweise nicht besetzen zu können.

Grundsätzlich stellt Zeitarbeit für Arbeitslose eine geeignete Möglichkeit dar, wieder an den regulären Arbeitsmarkt herangeführt zu werden. Insofern kann es verwundern, dass ostdeutsche Zeitarbeitsfirmen – trotz der hohen Arbeitslosigkeit – hier relativ häufig keine geeigneten Mitarbeiter finden. Doch konzentrieren sich inzwischen immer mehr Zeitarbeitsfirmen auf den Verleih qualifizierter Spezialisten, die nicht immer leicht zu finden sind – und das nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass viele qualifizierte Fachkräfte Ostdeutschland verlassen, um in den Westen abzuwandern, der nicht selten bessere Einkommensperspektiven bietet.

Hinzu kommt, dass Arbeitskräftemangel nicht nur durch eine unzureichende oder nicht mehr zeitgemäße Qualifikation der Arbeitnehmer, sondern auch durch zu geringe Anreize zur Arbeitsaufnahme hervorgerufen werden kann – beispielsweise weil das am Markt erzielbare Einkommen nicht oder nur unwesentlich höher ist als staatliche Transferleistungen zum Beispiel in Form des Arbeitslosengeldes II. Die Arbeitslosigkeit gering Qualifizierter ist nicht zuletzt deshalb überdurchschnittlich hoch und liegt in Ostdeutschland bei über 50 Prozent. Wichtig ist daher, dass Arbeitslose konsequent in die Pflicht genommen werden, zu ihrem Lebensunterhalt einen möglichst großen eigenen Beitrag zu leisten – auch durch die Aufnahme niedrig entlohnter Tätigkeiten. Denn nur auf finanzielle Anreize für die Betroffenen zu setzen – beispielsweise durch breit angelegte Lohnsubventionen – ist fiskalisch kaum zu schultern.

II. Häufigste Reaktion: Mehr Aus- und Weiterbildung

Demografiebedingt dürfte sich das Problem des Arbeitskräftemangels mittelfristig verschärfen. So ist davon auszugehen, dass das Erwerbspersonenpotenzial hierzulande ab 2010 sinken wird. Entsprechende Reaktionen – auch auf Seiten der Wirtschaft – sind vor diesem Hintergrund dringend erforderlich. Wie bereits vor vier Jahren⁴ setzt die Mehrheit der Unternehmen zukünftig auf ein verstärktes Engagement in der Aus- und Weiterbildung, um auf einen eventuellen Fachkräftemangel zu reagieren: 56 Prozent der Unternehmen wollen sich in diesem Bereich stärker engagieren – größere Betriebe tendenziell häufiger als kleinere.⁵

Ausbildung stärker differenzieren

Mit ihren umfangreichen Aktivitäten in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung tragen die Unternehmen schon heute ihrem gegenwärtigen und zukünftigen Fachkräftebedarf Rechnung. Wichtig ist es, hier noch mehr Betriebe für ein entsprechendes Engagement zu gewinnen. Die Ausbildung muss man dazu allerdings noch stärker nach den Bedürfnissen der Betriebe und der Eignung der Jugendlichen differenzieren. Auch sollte Ausbildung mehr als bisher über Stufen und Bausteinen erfolgen und besser mit der Weiterbildung verzahnt werden.

Es ist gut, dass sich die Bundesregierung auf die Fahne geschrieben hat, die Anreize für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu verstärken. Insbesondere die Fortführung des Meister-BAföGs ist sinnvoll. Unangemessen sind allerdings Überlegungen, ein gesetzlich geregeltes Weiterbildungssystem zu etablie-

⁴ Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Arbeitskräftemangel trotz hoher Arbeitslosigkeit, Berlin 2001.

⁵ Nach der Reaktion auf etwaigen Fachkräftemangel in der Zukunft wurden alle Unternehmen gefragt, nicht nur die, die gegenwärtig Vakanzen nicht besetzen können.

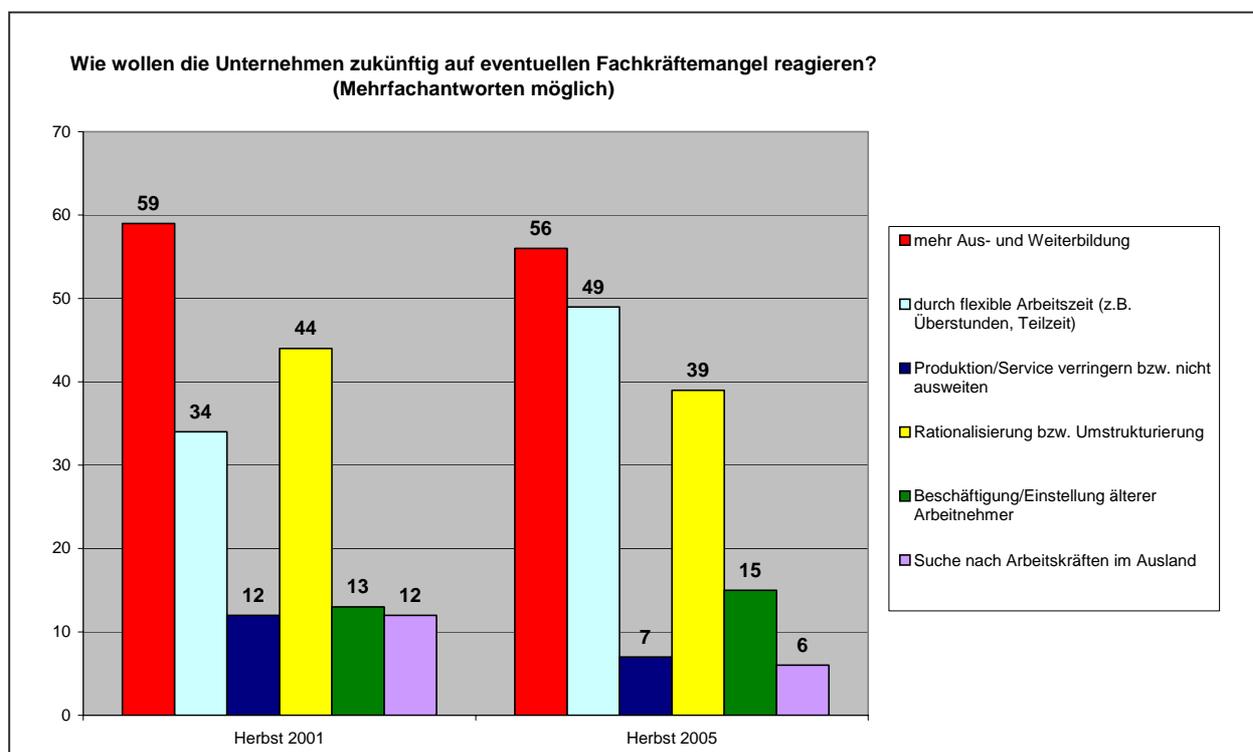
ren, das eine Rahmenregelung über die Qualitätssicherung, Zugangsfragen, Lehrpersonal, Lernformen, Inhalte und Finanzierung einschließen könnte. Denn eine effiziente und bedarfsgerechte Weiterbildung kann in einem derartigen, nahezu „planwirtschaftlichem“ Rahmen kaum erreicht werden. Besser wäre es, den bestehenden Markt der Weiterbildungsanbieter so weit wie möglich frei von staatlichen Eingriffen zu belassen.

Auch Schule und Hochschule sind in diesem Zusammenhang gefordert: Vor allem mit Blick auf die demografische Entwicklung, sinkende Schülerzahlen und den zu niedrigen Anteil an Hochschulabsolventen muss Deutschland das Bildungsniveau steigern, um Fach-

über ihr Budget, ihr Personal, die Organisation von Unterricht und Lehrveranstaltungen. Um den Unterricht neu zu gestalten und die Schüler individuell besser zu fördern, ist eine Reform der Lehrerbildung dringend notwendig.⁶ Für den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz und insgesamt einer stärkeren Praxisorientierung im Studium sollten verstärkt duale Studiengänge eingerichtet werden.⁷ Der Notwendigkeit des lebenslangen Lernens ist mit der Ausweitung berufsbegleitender Studiengänge Rechnung zu tragen.

Wettbewerbsfaktor Arbeitszeitflexibilisierung

Fast die Hälfte der Betriebe plant, durch eine flexible



kräftemangel in der Zukunft vorzubeugen. Dazu braucht es mehr Wettbewerb im Schul- und Hochschulsystem. Ziele und Standards sollten bundesweit einheitlich vorgegeben werden, über die Wege zur Zielerreichung sollten die Schulen und Hochschulen indessen selbst entscheiden dürfen. Dafür benötigen sie Eigenverantwortung und Entscheidungskompetenz

Gestaltung der Arbeitszeit einem eventuellen Fachkräftengpass zu begegnen. Der Zuwachs um 15 Prozentpunkte verglichen mit dem Jahr 2001 unterstreicht

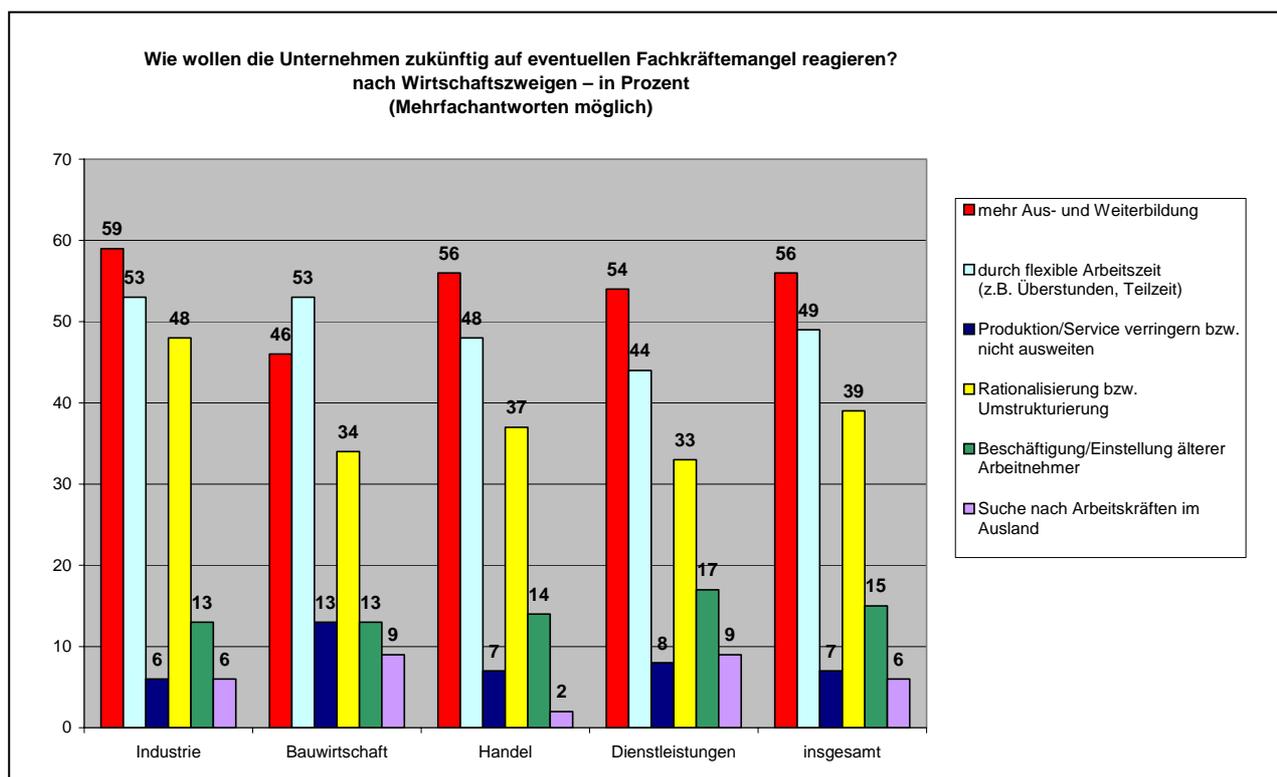
⁶Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Lehrer sein heißt, Kindern Flügel verleihen, Berlin 2005.

⁷Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Fachliches Können und Persönlichkeit sind gefragt, Berlin 2004.

einmal mehr, dass das Thema Arbeitszeitflexibilisierung in der Wirtschaft eine immer wichtigere Rolle spielt. Dabei geht es vielen Unternehmen nicht zuletzt darum, durch eine flexible Arbeitszeitgestaltung als attraktiver Arbeitgeber im Wettstreit um die besten Köpfe die Nase vorn zu haben.⁸

Eine flexible Arbeitszeitgestaltung kann auch dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern und die Erwerbsbeteiligung qualifizierter Frauen zu vergrößern. Ergänzend ist es dazu aus Sicht des DIHK unerlässlich, dass Kinderbetreuung stärker an die Lebenswirklichkeit der Eltern angepasst wird. Denn allzu oft stellen die zu wenig flexiblen Öffnungszeiten der Kindertagesstätten einen Engpass dar.⁹

für einen etwaigen Arbeitskräftemangel rüsten. Diese Strategie ist in Industrieunternehmen (48 Prozent) öfter an der Tagesordnung als bei den Dienstleistern (33 Prozent) – und in größeren Unternehmen häufiger als in kleineren. Die Tatsache, dass – um eventuellem Fachkräftemangel zu begegnen – heute weniger Unternehmen auf Umstrukturierung setzen als noch vor vier Jahren, kann als Hinweis darauf gedeutet werden, dass auf Seiten der Betriebe seit damals bereits umfangreiche Anpassungsprozesse vollzogen wurden: So haben beispielsweise nicht wenige Unternehmen nicht zuletzt als Reaktion auf Fachkräfteengpässe hierzulande ihre Bereiche Forschung und Entwicklung (FuE) ganz oder zumindest teilweise bereits ins Ausland verlegt.¹⁰ In diesen Fällen kommt eine



Knapp 40 Prozent der Betriebe – das sind fünf Prozentpunkte weniger als 2001 – wollen sich in der Zukunft durch Rationalisierung bzw. Umstrukturierung

derartige Umstrukturierung möglicherweise allein

⁸ Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Individuell und flexibel, Berlin 2004.

⁹ Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Zukunftsfaktor Kinderbetreuung, Berlin 2005.

¹⁰ Vgl. dazu auch Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), FuE-Verlagerung, Investitionsstandort Deutschland auf dem Prüfstand – Unternehmensinvestitionen in Forschung und Entwicklung im In- und Ausland, Berlin 2005.

deshalb nicht mehr in Betracht, weil sie bereits in der Vergangenheit vollzogen wurde.

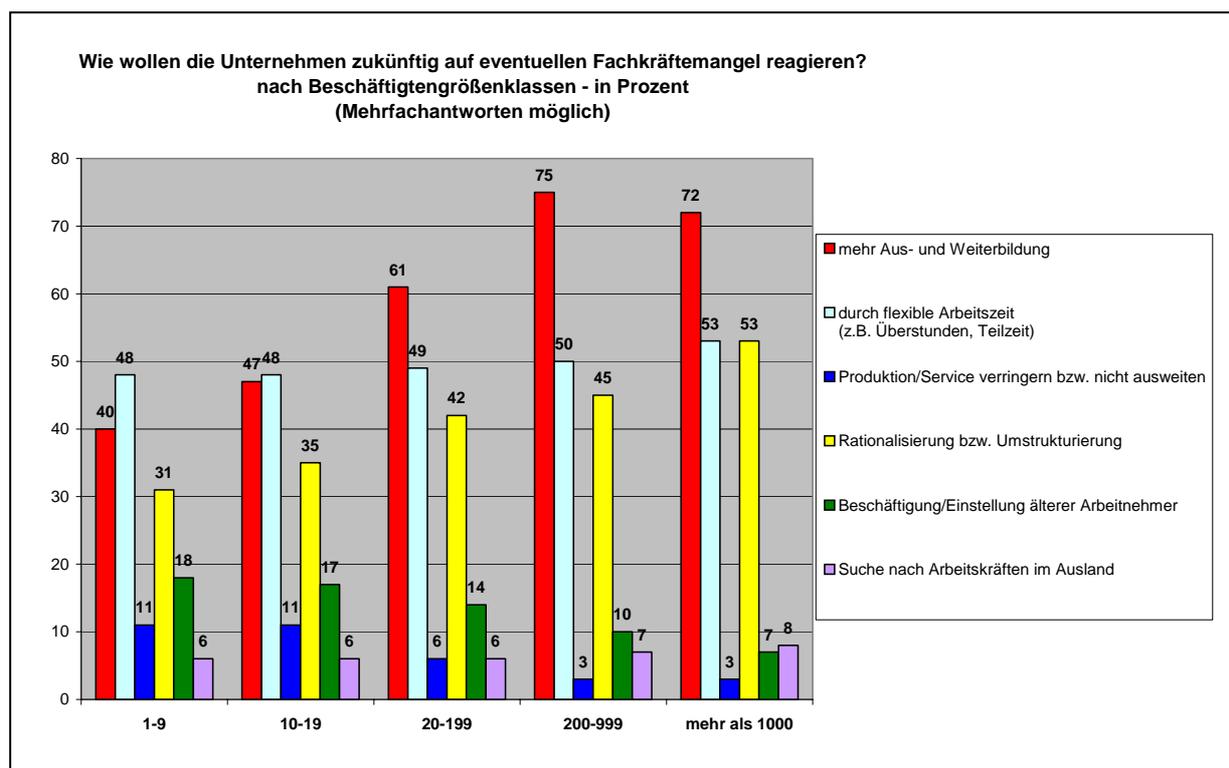
Ostdeutsche Betriebe setzen als Reaktion auf potenziellen künftigen Fachkräftemangel insgesamt etwas seltener auf Rationalisierung und Umstrukturierung (33 Prozent). Eine Ursache dafür dürfte sein, dass angesichts des schon seit Jahren auf der ostdeutschen Wirtschaft lastenden erhöhten Anpassungsdrucks bestehende Rationalisierungsmöglichkeiten bereits zum großen Teil ausgeschöpft worden sind.

Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Insgesamt geben immerhin 15 Prozent der Unternehmen an, bei Fachkräftemangel künftig verstärkt auf

sel hin zu älteren Arbeitnehmern und eine – längst überfällige – Abkehr von verfehlten Frühverrentungsstrategien der Vergangenheit durchsetzen. Unternehmen, die bereits heute über Fachkräftemangel klagen, stehen einer verstärkten Beschäftigung älterer Arbeitnehmer noch aufgeschlossener gegenüber: Hier sagen 19 Prozent der Betriebe, dass sie in Zukunft das Potenzial Älterer vermehrt nutzen werden, um etwaigem Fachkräftemangel zu begegnen.

Je kleiner das Unternehmen ist, desto stärker wird die Beschäftigung Älterer als Reaktion auf einen eventuellen Fachkräftemangel eine Rolle spielen: So geben 18 Prozent 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



das Potenzial älterer Arbeitnehmer setzen zu wollen. Der Zuwachs um zwei Prozentpunkte verglichen mit dem Ergebnis von 2001 ist ein erster Hinweis, dass sich auf Seiten der Betriebe allmählich ein Perspektivwech-

sel hin zu älteren Arbeitnehmern und eine – längst überfällige – Abkehr von verfehlten Frühverrentungsstrategien der Vergangenheit durchsetzen. Unternehmen, die bereits heute über Fachkräftemangel klagen, stehen einer verstärkten Beschäftigung älterer Arbeitnehmer noch aufgeschlossener gegenüber: Hier sagen 19 Prozent der Betriebe, dass sie in Zukunft das Potenzial Älterer vermehrt nutzen werden, um etwaigem Fachkräftemangel zu begegnen.

genheit seltener eine Kultur der Frühverrentung etabliert hat, was sich hier beispielsweise auch in der geringeren Inanspruchnahme der geförderten Altersteilzeit zeigt.

Demografische Veränderungen im Osten

Ostdeutsche Betriebe geben etwas häufiger an, künftig auf die Einstellung und Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zurückgreifen zu wollen (17 Prozent). Im Bewusstsein manches ostdeutschen Unternehmens ist schon etwas stärker die Tatsache verankert, dass man künftig das Potenzial älterer Arbeitnehmer vermehrt nutzen müssen. Denn – anders als im Westen – ist in Ostdeutschland das Arbeitskräfteangebot schon seit Jahren rückläufig und zwischen 1991 und 2004 um eine Million auf 9,2 Millionen Erwerbspersonen gesunken. Bis zum Jahr 2020 dürfte das ostdeutsche Erwerbspersonenpotenzial auf 7,5 Millionen zurückgegangen sein.¹¹

Auch mit Blick auf die Entwicklung der Schülerzahlen wird deutlich, dass in Ostdeutschland die Folgen von Abwanderung und demografischem Wandel schon heute deutlich besser sichtbar sind als im Westen: So sind die Schülerzahlen in Ostdeutschland zwischen 1995 und 2003 von rund drei auf 2,3 Millionen zurückgegangen, also um ein Viertel. Von 2003 bis 2020 nehmen die Schülerzahlen um rund ein weiteres Viertel ab. Im Westen setzt der Schüler-Rückgang in diesem Jahr ein. Bis zum Jahr 2020 dürften die Schülerzahlen um 15 Prozent zurückgehen. Bezogen auf Gesamtdeutschland werden die Schülerzahlen bis zum Jahr 2020 im Vergleich zu heute um 17 Prozent sinken.¹²

¹¹ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Kurzbericht Nr. 24, Nürnberg 2005.

¹² Erfasst sind die Schüler an allgemein bildenden und beruflichen Schulen. Vgl. Kultusministerkonferenz (KMK), Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2003–2020.

Stärkere Teilhabe Älterer am Arbeitsleben

Generell führt auch vor diesem Hintergrund aus DIHK-Sicht an einer stärkeren Teilhabe Älterer am Arbeitsleben kein Weg vorbei. Jahrzehntelangen Fehlentwicklungen wird man dabei jedoch nicht von heute auf morgen umkehren können. Umso wichtiger ist, dass Politik, Wirtschaft und andere Akteure in den kommenden Jahren eine gemeinsame Kraftanstrengung unternehmen. Die IHK-Organisation kann dabei zum einen ihre Erfahrungen in der Weiterbildung einbringen. Zum anderen können die IHKs dazu beitragen, etwaige Informationslücken auf Seiten der Unternehmen zu schließen.

Wichtig ist jedoch vor allem, dass sich in Deutschland die Rahmenbedingungen für die Beschäftigung Älterer verbessern: Eine Senkung der hohen Lohnzusatzkosten sowie der Abbau sämtlicher Frühruhestandsanreize sind alternativlos. So sollten z.B. die Abschläge bei vorzeitigem Rentenbezug von 0,3 Prozent auf 0,5 Prozent steigen. Auch die Förderung der betrieblichen Altersteilzeit – und hier insbesondere das so genannte Blockmodell, das de facto zu einem früheren Ausscheiden aus dem Arbeitsleben führt – sind nicht mehr zeitgemäß und sollten daher beendet werden.

Sinnvoll wäre es auch, die maximale Bezugsdauer von Arbeitslosengeld für alle Arbeitnehmer auf maximal 12 Monate zu begrenzen. Denn die Tatsache, dass ältere Arbeitslose bis zu 32 Monate lang Arbeitslosengeld erhalten konnten, hat in der Vergangenheit entscheidend dazu beigetragen, dass Ältere vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind – insbesondere in Kombination mit der ebenfalls nicht mehr zeitgemäßen Regelung, dass Arbeitslose ab dem 58. Lebensjahr Arbeitslosengeld unter erleichterten Bedingungen beziehen können und damit ohne der Arbeitsagentur

für eine Vermittlung zur Verfügung stehen zu müssen. Es ist daher ein falsches Signal, dass die Regierung die an sich Ende 2005 auslaufende „58er-Regelung“ um weitere zwei Jahre verlängert hat.

Rechtliche oder tarifvertragliche Sonderregelungen für Arbeitnehmer allein aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters und/oder der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit – wie zum Beispiel ein höheres Gehalt, eine Form der Verdienstsicherung oder ein besonderer Kündigungsschutz – gehören aus DIHK-Sicht ebenfalls auf den Prüfstand. Denn diese Regeln erhöhen die Kosten der Beschäftigung Älterer und gefährden damit die Arbeitsmarktchancen dieser Gruppe. Schließlich ist es wichtig, dass die Arbeitnehmer konsequent die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens verinnerlichen. Die relativ niedrigen Weiterbildungsquoten Älterer können ein Hinweis darauf sein, dass hier noch mehr Aufklärungs- und Informationsarbeit vonnöten ist. Hier sieht auch die IHK-Organisation einen Ansatzpunkt für ihre künftige Arbeit.

Outputverluste durch Fachkräftemangel

7 Prozent der Unternehmen erklären, dass sie als Reaktion auf einen zukünftigen Fachkräftemangel ihr Produktions- und Serviceangebot verringern bzw. nicht ausweiten wollen. Je kleiner das Unternehmen ist, desto größer ist die Gefahr, dass fehlende Fachkräfte unmittelbar zu weniger Output führen: 11 Prozent der Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten geben an, ihre Produktion bei eventuellem Fachkräftemangel zurückzufahren. Dies trifft nur auf 3 Prozent der Großunternehmen mit über 1000 Mitarbeitern zu. Insgesamt könnte der Rückgang um 5 Prozentpunkte verglichen mit dem Ergebnis aus dem Jahr 2001 darauf hinweisen, dass die Wirtschaft mit Blick auf künftigen Arbeitskräftemangel häufiger auf bessere Anpassungsoptionen zurückzugreifen plant. Vor allem spiegeln die

unterschiedlichen Ergebnisse aber wohl wider, dass sich Fachkräftemangel in prosperierenden – und seltener in konjunkturell schwächeren – Phasen als Wachstumsbremse erweist.

Mittelstand zunehmend internationalisiert

Sechs Prozent der Betriebe setzen darauf, einem etwaigen Fachkräftemangel durch die Rekrutierung von Arbeitnehmern aus dem Ausland zu begegnen. Damit stellt die Suche nach ausländischen Arbeitskräften für die Unternehmen hierzulande insgesamt noch keine Standardlösung dar. Gleichwohl ist die Einstellung von ausländischen Fachkräften in Spezialfällen eine wünschenswerte Alternative – insbesondere für Unternehmen, die schon heute offene Stellen zumindest teilweise nicht besetzen können. Denn von den Betrieben, die derzeit über Fachkräftemangel klagen, planen 13 Prozent und damit mehr als doppelt so viel wie im Durchschnitt, künftig erforderlichenfalls im Ausland nach Arbeitskräften zu suchen.

Das Interesse an ausländischen Fachleuten ist im Übrigen unabhängig von der Unternehmensgröße: Denn bei keiner anderen Antwortoption streuen die nach Größenklasse differenzierten Ergebnisse in so geringem Maße wie hier. Dies unterstreicht, dass heutzutage kleine und mittlere Unternehmen nicht mehr notwendigerweise weniger international orientiert sind als größere. Das Gastgewerbe (18 Prozent), der Fahrzeugbau (17 Prozent) und IT-Unternehmen (15 Prozent) geben überdurchschnittlich häufig an, künftig – sofern nötig – im Ausland Fachkräfte suchen zu wollen.

Die Umfrageergebnisse werfen zugleich die Frage auf, ob die im Rahmen des Zuwanderungsgesetzes in Kraft getretenen Zuzugsregeln bzw. deren administrative Umsetzung nicht ausreichend wirtschaftsnah bzw. zu

bürokratisch sind. Um Fehlentwicklungen vorzubeugen und etwaige Hindernisse bei der Arbeitsmigration weiter abzubauen, erscheint es aus DIHK-Sicht im kommenden Jahr erforderlich, eine erste Bilanz des neuen Regelwerks und dessen Auswirkungen zu ziehen. Diese sollte insbesondere die Erfahrungen der Wirtschaft mit der Anwendung des Zuwanderungsgesetzes berücksichtigen.

Hinzu kommt, dass eine dauerhaft hohe Arbeitslosigkeit wie in Deutschland mittelfristig zu einer weiteren Entwertung des Humanvermögens führt, so dass es – sollten entsprechende Anstrengungen im Bildungsbereich ausbleiben – perspektivisch für die Betriebe noch schwieriger werden dürfte, qualifiziertes Personal zu finden. Umso wichtiger ist es daher für die Unternehmen, im Bedarfsfall auf qualifizierte ausländische Arbeitnehmer zurückgreifen zu können. Dazu ist es notwendig, die Spielräume, die das Zuwanderungsgesetz in dieser Hinsicht bietet, in der Praxis unbürokratisch auszuschöpfen und die Zuwanderungsmöglichkeiten perspektivisch zu erweitern – beispielsweise durch Einführung eines Punktesystems. Damit würde der Standort Deutschland für ausländische hoch qualifizierte Wissenschaftler und Forscher deutlich attraktiver.

III. Fazit: Dem demografischen Wandel rechtzeitig begegnen

Der im Vergleich zu 2001 weniger ausgeprägte Fachkräftemangel darf keinesfalls den Eindruck erwecken,

dass alles auf gutem Wege ist und kein Handlungsbedarf mehr besteht. Denn spätestens wenn die Konjunktur insgesamt wieder stärker anzieht, dürfte sich das Problem des Arbeitskräftemangels auf Branchen mit derzeit noch eher zurückhaltenden Beschäftigungsplannungen ausweiten. Vor allem in Betrieben, die bereits von konjunkturellen Aufhellungstendenzen profitieren und auf eine Ausweitung ihrer Belegschaft setzen (zum Beispiel Zeitarbeitsfirmen und Pharmazieunternehmen), ist Fachkräftemangel schon heute kein geringes Problem. Zudem werden sinkende Schülerzahlen sowie ein – in Ostdeutschland schon seit Jahren – rückläufiges Erwerbspersonenpotenzial es für die Unternehmen in Zukunft generell schwieriger machen, geeignetes Personal zu finden.

Die vielfältigen Strategien der Betriebe, auf einen Fachkräftemangel in der Zukunft zu reagieren, belegen, dass sich zahlreiche Unternehmen bereits auf den demografischen Wandel eingestellt haben. Durch umfassende Informations- und Aufklärungsarbeit – nicht zuletzt mit Blick auf die erforderliche stärkere Teilhabe Älterer am Arbeitsleben – sollten noch mehr Betriebe Kenntnis darüber erhalten, welche Veränderungen die demografische Entwicklung mit sich bringt und welche Maßnahmen aus betrieblicher Sicht geboten sind. Dazu werden die IHKs einen Beitrag leisten und zum Beispiel ihre Erfahrungen in der Weiterbildung einbringen. Die Politik ist ihrerseits in der Pflicht, Rahmenbedingungen zu schaffen, die dem demografischen Wandel Rechnung tragen und den Unternehmen sowie den Arbeitnehmern die erforderlichen Spielräume geben, sich auf diesen rechtzeitig einzurichten.

Fragebogen

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) hat im Rahmen seiner Konjunkturumfrage im Herbst 2005 die Industrie- und Handelskammern (IHKs) gebeten, an die Unternehmen folgende Fragen zum Thema Arbeitskräftemangel 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

Wie wollen Sie zukünftig auf eventuellen Fachkräftemangel reagieren?

- mehr Aus- und Weiterbildung
- durch flexible Arbeitszeit (z. B. Überstunden, Teilzeit)
- Produktion/ Service verringern bzw. nicht ausweiten
- Rationalisierung bzw. Umstrukturierung
- 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