

Arbeit

Finanzen

Internationalisierung

Digitalisierung

Jonas Sterzenbach (DMB)

Fachkräftemangel im Mittelstand

Woher kommen die Fachkräfte von übermorgen?

15. Oktober 2018

Fachkräftemangel im Mittelstand

Woher kommen die Fachkräfte von übermorgen?

Die deutsche Wirtschaft wächst, die Beschäftigung befindet sich auf Rekordniveau und die Stimmung im Mittelstand ist unverändert gut. Doch der Fachkräftemangel belastet die mittelständische Wirtschaft bereits heute im besonderen Maße und wird sich aufgrund des demografischen Wandels in den kommenden Jahren immer weiter zuspitzen.

Wie wirkt sich der Fachkräftemangel konkret aus, wo fehlen besonders viele Fachkräfte und wie kann dieser Entwicklung zukünftig begegnet werden?

Der DMB zeigt *erstens* die Ursachen und Folgen des Fachkräftemangels für die deutsche Wirtschaft und den Mittelstand auf und leitet *zweitens* Handlungsoptionen für Politik und Unternehmen ab.

1 Die Ursachen und Folgen des Fachkräftemangels

Was sind die Folgen des Fachkräftemangels und welche Branchen sind besonders stark betroffen?

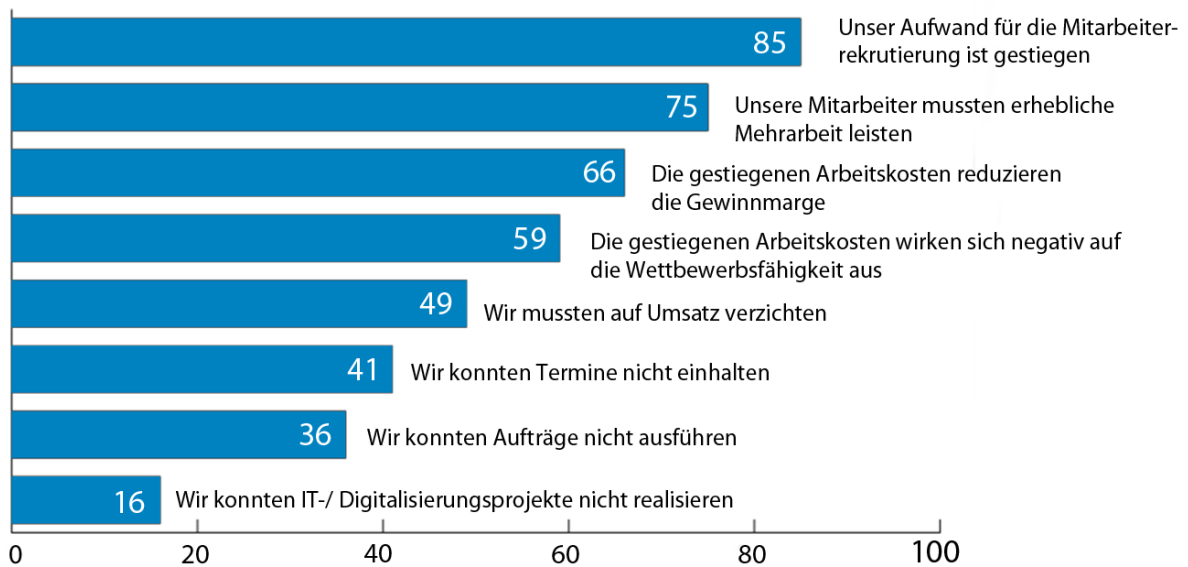
Fachkräftemangel als größte Gefahr für die Entwicklung des Mittelstands

Der Mangel an geeigneten Fachkräften stellt für den deutschen Mittelstand ein immenses Problem dar. 50 Prozent der deutschen Mittelständler sehen darin eine große Gefahr für die Entwicklung ihres Unternehmens, was den Fachkräftemangel zum größten Problem mittelständischer Unternehmen macht.^I Viele KMU arbeiten oftmals bereits an der Auslastungsgrenze und können neue Aufträge nicht annehmen. Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft EY schätzt die daraus resultierenden Umsatzeinbußen im Mittelstand auf fast 50 Milliarden Euro jährlich.^{II}

Auswirkungen bereits heute spürbar: Aufwand für Rekrutierung und Mehrarbeit für Angestellte steigen

Die Entwicklung am Arbeitsmarkt hat bereits heute einen Punkt erreicht, an dem die Auswirkungen des Fachkräftemangels im Geschäftsalltag zu spüren sind. Dies geben 57 Prozent der mittelständischen Unternehmen in einer Studie der DZ-Bank an.^{III} Besonders stark wirkt sich der Fachkräftemangel auf die Kosten der Mitarbeiterrekrutierung aus. Bei 85 Prozent der KMU ist der Aufwand hier in Folge des Fachkräftemangels gestiegen.^{IV} Auch die Belegschaft vieler Unternehmen ist vom Fachkräftemangel betroffen. Drei Viertel der Mittelständler gaben an, dass ihre Belegschaft den Mangel an neuen Mitarbeitern durch Mehrarbeit ausgleichen muss.^V Weiterhin führt der Fachkräftemangel zu einem Anstieg der Arbeitskosten – mit negativen Folgen für Wettbewerbsfähigkeit und Gewinnmarge.

Auswirkungen des Fachkräftemangels im Mittelstand (Angaben in Prozent)



* Quelle: Eigene Darstellung (Daten: DZ Bank - Mittelstandsumfrage 2017)

Viele Ausbildungsstellen bleiben unbesetzt

Die große Nachfrage nach Fachkräften spiegelt sich auch auf dem Ausbildungsmarkt wieder. 546.947 Ausbildungsstellen wurden im Jahr 2016 bundesweit angeboten.^{vi} Davon blieben jedoch 43.478 aus Mangel an qualifizierten Bewerbern unbesetzt – ein Plus von über 147 % gegenüber dem Jahr 2009.^{vii} Besonders betroffen waren die Bundesländer Bayern und Baden-Württemberg sowie der Osten Deutschlands. Gleichzeitig gab es über 20.000 unversorgte Bewerber, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben.^{viii} Hier wird ein Passungsproblem deutlich, das oftmals mit der falschen oder mangelnden Qualifikation der Bewerber und mit Unterschieden in der regionalen Angebots- bzw. Nachfragesituation zusammenhängt.

Demografischer Wandel verschärft die Situation

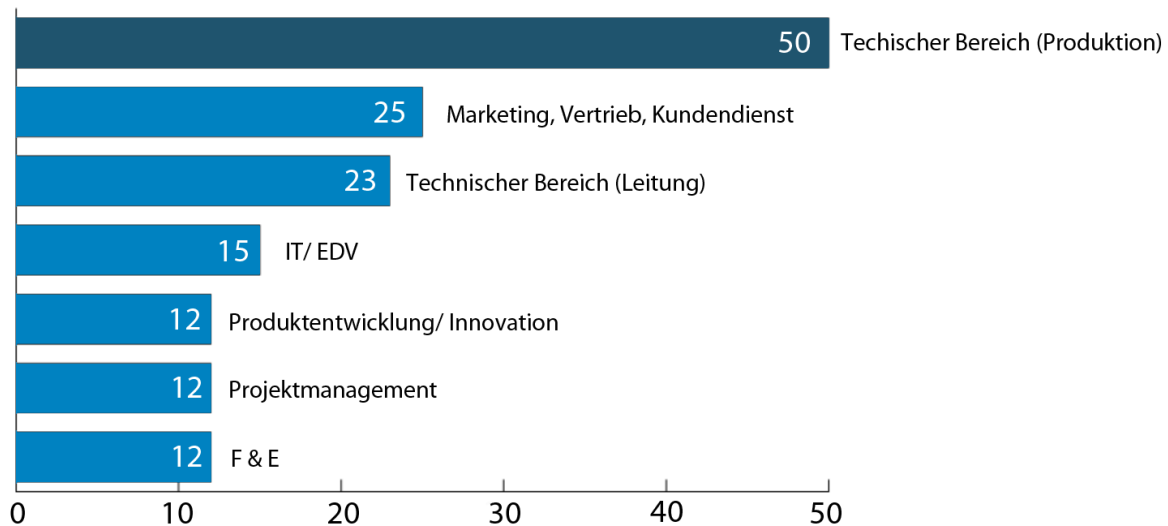
Deutschland ist besonders stark vom demografischen Wandel betroffen. Die seit vielen Jahren konstant niedrige Geburtenrate führt zu einem Nachwuchsproblem und verschärft den Fachkräftemangel. Besonders problematisch wird es, wenn mit den geburtenstarken Jahrgängen der 1960er Jahre etwa ab 2030 viele Fachkräfte auf einmal in Rente gehen und damit dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen. Die Bundesagentur für Arbeit schätzt, dass sich das Erwerbspersonenpotential bereits bis zum Jahr 2030 um 3,6 % auf 42,2 Millionen Erwerbstätige verringern wird.^{ix} Obwohl der demografische Wandel ein bundesweites Phänomen ist, wirkt er sich in den neuen Bundesländern besonders stark aus. Hier sind zwischen 36 und 42 Prozent der Arbeitnehmer über 50 Jahre alt, während dieser Wert in Westdeutschland nur bei 33 Prozent liegt.^x

Wer ist betroffen? Mangelberufe und regionale Fachkräftesituation

Engpässe vor allem in technischen Berufen

Im deutschen Mittelstand sind vor allem technische Berufe stark vom Fachkräftemangel betroffen. 50 Prozent der mittelständischen Unternehmen geben an, technische Stellen in der Produktion aus Mangel an Bewerbern nicht besetzen zu können.^{XI}

Bereiche mit besonders vielen unbesetzten Stellen aus Mangel an Bewerbern (in Prozent)



* Quelle: Eigene Darstellung (Daten: EY - Mittelstandsbarometer Januar 2017)

Diese Befunde decken sich mit den Ergebnissen des „Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung“ des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln, das regelmäßig eine bundesweite Rangliste mit Mangelberufen erstellt. Auch hier finden sich technische Berufe sowie Berufe aus dem Bereich Gesundheit und Pflege auf den vordersten Plätzen (s. Grafiken: Top-Engpassberufe).

Engpässe in technischen Berufen vor allem im Mittelstand spürbar

Da der Mittelstand speziell durch das Handwerk und das produzierende Gewerbe geprägt ist, macht sich der Mangel an Fachkräften mit technischer Ausbildung besonders bemerkbar. Dabei fehlen weniger Akademiker, sondern vielmehr Fachkräfte mit Berufsausbildung, da diese besonders häufig in KMU tätig sind.

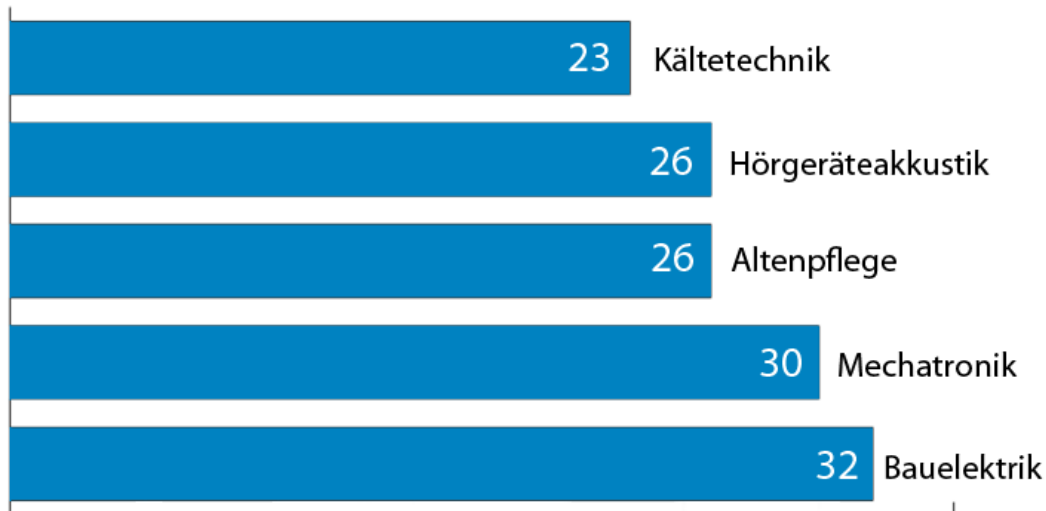
Problematisch ist auch, dass insbesondere größere Mittelständler Digitalisierungsprojekte nicht umsetzen können, weil ihnen geeignete Mitarbeiter aus dem Fachbereich Informatik fehlen (s. Grafik: Top-5 Engpassberufe für Experten). Damit bremst der Fachkräftemangel den Weg hin zur Industrie 4.0 aus, was eine Gefahr für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit des Mittelstandes birgt.

Hinzu kommt, dass KMU im Wettbewerb mit großen Unternehmen um die wenigen Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt oftmals das Nachsehen haben. Finanzielle Anreize, Aufstiegschancen und Bekanntheitsgrad sind Faktoren, die Konzernen einen Vorteil bei der Mitarbeiterrekrutierung

gegenüber mittelständischen Unternehmen verschaffen. Zudem sitzen KMU oftmals eher im ländlichen Raum, was sie für viele potenzielle Bewerber tendenziell unattraktiver macht.

Top 5-Engpassberufe für Fachkräfte (2016)

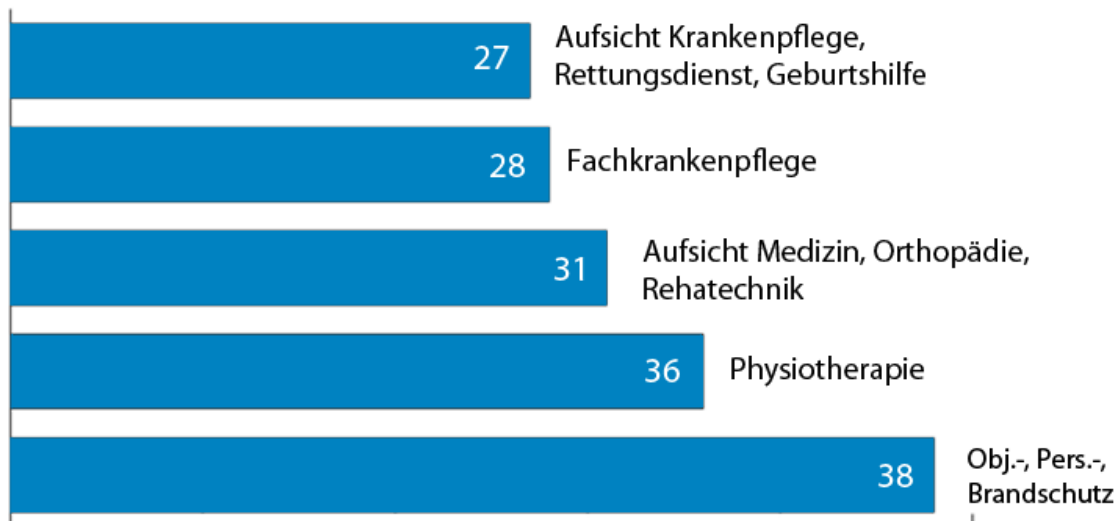
Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen



* Quelle: Eigene Darstellung (Daten: KOFA - Studie 2/2017: Fachkräfteengpässe in Unternehmen)

Top 5-Engpassberufe für Spezialisten (2016)

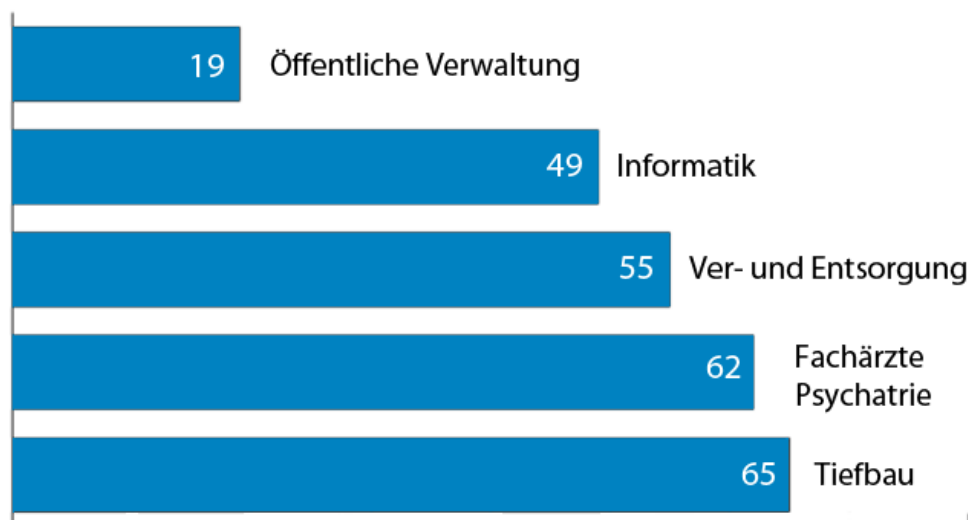
Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen



* Quelle: Eigene Darstellung (Daten: KOFA - Studie 2/2017: Fachkräfteengpässe in Unternehmen)

Top 5-Engpassberufe für Experten (2016)

Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen



* Quelle: Eigene Darstellung (Daten: KOFA - Studie 2/2017: Fachkräftengpässe in Unternehmen)

Anmerkung zu den Grafiken

Dargestellt ist das Verhältnis von Arbeitslosen mit entsprechender Berufsqualifikation pro 100 von Unternehmen ausgeschriebene Stellen für den jeweiligen Beruf. Je weniger Arbeitslose es pro 100 Stellen gibt, desto größer ist der Fachkräftemangel im entsprechenden Beruf.

Fachkräfte: mind. zweijährige Berufsausbildung

Spezialisten: Fortbildungsabschluss (Meister, Techniker etc.) oder Bachelorabschluss ohne Berufserfahrung

Experten: Masterabschluss bzw. Diplom oder Bachelorabschluss mit Berufserfahrung

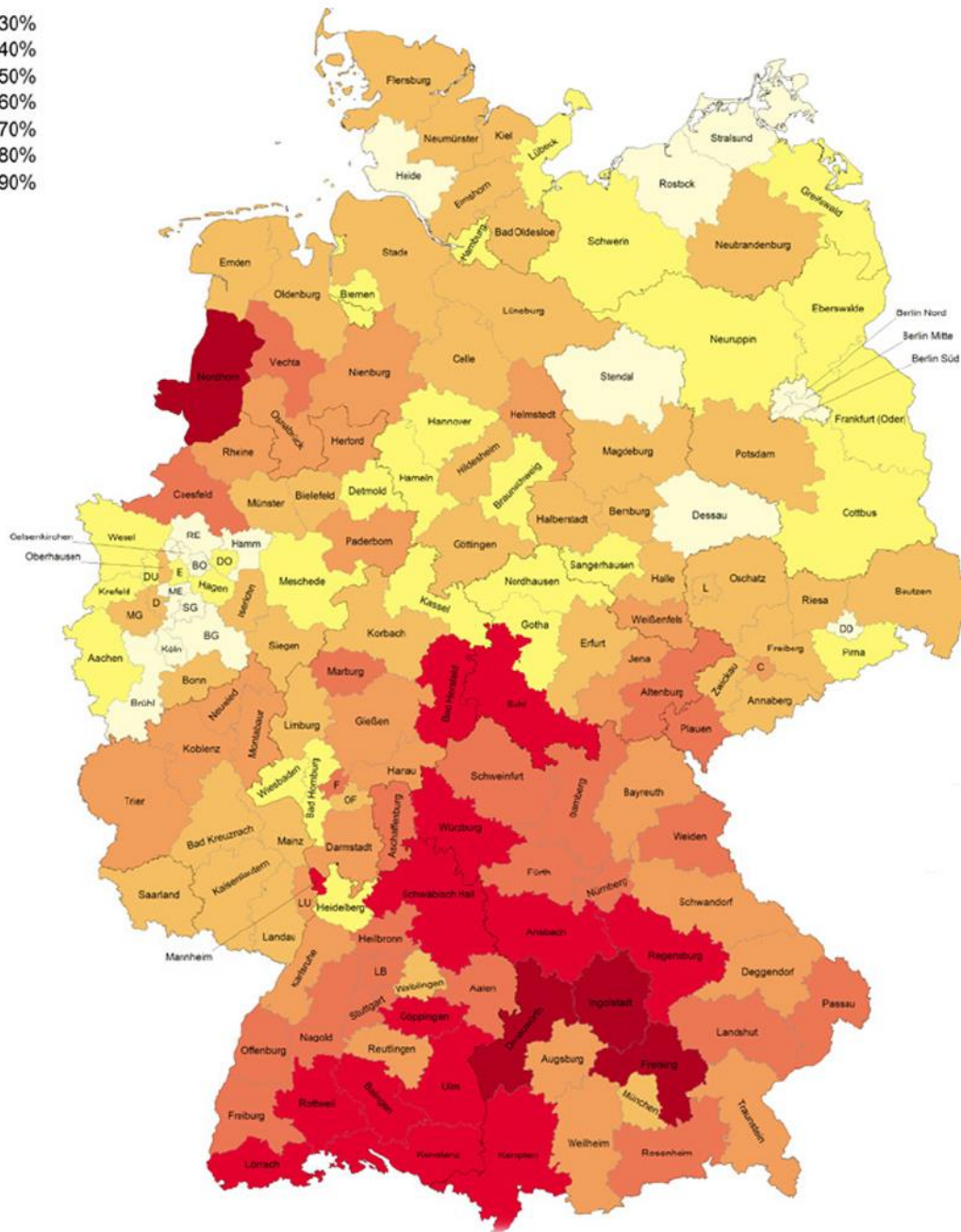
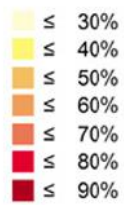
Regionale Unterschiede – besonders der Süden ist betroffen

Obwohl der Fachkräftemangel ein bundesweites Problem ist, sind die Auswirkungen in einigen Regionen Deutschlands stärker als in anderen. Während die Fachkräftesituation im Nordosten der Bundesrepublik und in den Stadtstaaten noch verhältnismäßig entspannt ist, leiden Baden-Württemberg und Bayern besonders unter dem Fachkräftemangel.

Die Engpassquote, also der Anteil an Stellen in sogenannten Engpassberufen, liegt hier bei 72 bzw. 65 Prozent.^{xii} In einigen Städten wie Ulm, Ingolstadt oder Regensburg erreicht die Engpassquote sogar zwischen 80 und 90 Prozent.^{xiii} Gerade im Süden Deutschlands sind viele mittelständische Unternehmen angesiedelt, die damit unmittelbar von den Auswirkungen dieser Engpässe betroffen sind.

Regionale Engpassquote 2016

Anteil Stellen in Engpassberufen



* Quelle: KOFA - Studie 2/2017: Fachkräfteengpässe in Unternehmen
Sonderauswertung der BA, 2016, KOFA-Berechnungen

2 Handlungsempfehlungen für Politik und Unternehmen

Was können Politik und Unternehmen tun, um den Fachkräftebedarf auch zukünftig zu decken?

1 Anzahl der Schulabgänger ohne Abschluss reduzieren



Im Jahr 2015 verließen über 47.000 Jugendliche ihre Schule ohne einen Abschluss (5,9 % des Jahrgangs).^{XIV} Diese Jugendlichen stehen dem Arbeitsmarkt später nicht als Fachkräfte zur Verfügung. Daher liegt es in der Verantwortung der Landesschulbehörden die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss durch gezielte Fördermaßnahmen weiter zu reduzieren und durch eine passende Berufsausbildung zu Fachkräften auszubilden.

2 Ausbildungs-/Studienabbrüche reduzieren



Jeder vierte neu abgeschlossene Ausbildungsvertrag wird vorzeitig aufgelöst, wobei nur etwa die Hälfte der betroffenen Jugendlichen im Anschluss zeitnah eine neue Ausbildung oder weiterführende Qualifikation beginnt. Bei den Studierenden bricht sogar jeder dritte sein Bachelorstudium vorzeitig ab.^{XV} In beiden Fällen hängt der vorzeitige Abbruch oftmals mit falschen Vorstellungen über Inhalt und Tätigkeitsfelder der Ausbildung / des Studiums zusammen. Hier sind die Bundesagentur für Arbeit, Unternehmen und Hochschulen gleichermaßen gefragt, Bewerber möglichst früh umfassend aufzuklären. Praktika, Berufs- und Studieninformationstage sowie Ausbildungsmessen spielen eine wichtige Rolle, um realistische Eindrücke vom potentiellen Ausbildungsberuf / Studiengang zu vermitteln. Wichtig ist zudem der Ausbau der Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen im Bereich der praxisbezogenen Berufsorientierung.

3 Fachkräfte im Unternehmen halten



Aufgrund des Mangels an geeignetem Nachwuchs ist es besonders wichtig, ältere Fachkräfte möglichst lange im Unternehmen zu halten. Neben ihrer fachlichen Qualifikation sind diese Mitarbeiter aufgrund ihrer jahrelangen Berufserfahrung für viele Unternehmen besonders wertvoll. Das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsleben wird derzeit von der Politik durch attraktive Frühverrentungsmöglichkeiten befördert. Der Gesetzgeber sollte den Renteneintritt möglichst flexibel gestalten und durch finanzielle Anreize dazu beitragen, dass Arbeitnehmer ihren Renteneintritt freiwillig hinausschieben. Neben der Politik sind auch die Unternehmen gefragt, Anreize zu schaffen, um ihre Mitarbeiter möglichst lange im Betrieb zu halten. Hierzu zählen beispielsweise flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmöglichkeiten oder betriebliches Gesundheitsmanagement.

4 Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen



Die Erwerbstätigkeitsquote von Frauen liegt in Deutschland mit 78,6 Prozent schon sehr hoch. In der EU liegt die Bundesrepublik damit auf Rang zwei hinter Schweden.^{XVI} Allerdings arbeiten 47 Prozent der Frauen in Deutschland in Teilzeit – 13 Prozent davon sogar unfreiwillig.^{XVII} Ziel muss es sein, den Anteil der Frauen in einer Vollzeitbeschäftigung sukzessive zu Erhöhen und so das Arbeitskräftepotential zu steigern. Der Fokus muss dabei zu allererst auf den Frauen liegen, die unfreiwillig einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen und gerne mehr arbeiten würden.

Oftmals ist eine Wiederaufnahme oder Ausweitung der Erwerbstätigkeit leider nicht mit der jeweiligen Lebenssituation der Frauen in Einklang zu bringen. Hauptprobleme sind die unzureichende Unterstützung bei der Wiedereingliederung ins Berufsleben, fehlende Betreuungsangebote und nicht familienfreundliche Arbeitsplätze. Unternehmen sind hier gefragt durch flexible Arbeitszeitmodelle familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Gleichzeitig stehen Bund, Länder und Kommunen in der Verantwortung das Kinderbetreuungsangebot auszubauen.

5 Qualifizierte Einwanderung steuern



Deutschland ist ein weltweit beliebtes Einwanderungsland. Die große Gruppe der Geflüchteten, die insbesondere seit dem Jahr 2015 nach Deutschland gekommen ist, kann aufgrund der sehr heterogenen beruflichen Qualifikation und mangelnder Sprachkenntnisse jedoch nicht ohne weiteres in den Arbeitsmarkt integriert werden. Dementsprechend denken 56 Prozent der deutschen Mittelständler nicht, dass der Flüchtlingszuzug positive Auswirkungen auf den derzeitigen Fachkräftemangel haben wird.^{XVIII} Neben der Ausbildung und Integration von Geflüchteten muss der Schwerpunkt daher vor allem auf der Steuerung der qualifizierten Einwanderung liegen, um gut ausgebildete Fachkräfte aus dem EU-Ausland und Drittstaaten für den deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen. Zusätzlich zu gezielten Programmen zur Gewinnung von ausländischen Fachkräfte für Mangelberufe braucht es daher ein Einwanderungsgesetz, um den Zuzug von Bewerbern aktiv zu gestalten.

6 Aus- und Weiterbildung fördern



Der Anteil der Geringqualifizierten an allen Erwerbspersonen zwischen 25 und 64 Jahren konnte seit 2009 um mehr als 10 Prozent reduziert werden. Trotzdem macht diese Gruppe noch

immer etwa 13 Prozent aller Erwerbspersonen aus.^{XX} Geringqualifizierte haben es auf dem Arbeitsmarkt besonders schwer und stehen aufgrund ihrer fehlenden Qualifikation nicht zur Bewältigung des Fachkräftemangels zur Verfügung. Durch den Flüchtlingszustrom hat sich die Anzahl der Personen ohne ausreichende Qualifizierung noch einmal stark erhöht.

Gleichzeitig ändert sich das Anforderungsprofil an Fachkräfte vor allem durch die Digitalisierung stetig, sodass Arbeitnehmer regelmäßige Weiterbildungen benötigen, um neue Herausforderungen meistern zu können. Für beide Gruppen muss die Bundesagentur für Arbeit ein breites, kostengünstiges und niedrighschwellig zugängliches Ausbildungs- und Qualifizierungsangebot bereitstellen, um die Fachkräfte von morgen und übermorgen auszubilden. Darüber hinaus sollten auch Unternehmen im Rahmen ihrer Möglichkeiten eigene Fortbildungen anbieten oder die Teilnahme an externen Qualifizierungsmaßnahmen finanziell fördern.

7 Attraktivität der dualen Ausbildung steigern



Immer mehr junge Menschen entscheiden sich für ein Studium anstatt für eine Ausbildung. Die Studienanfängerquote eines Jahrgangs stieg von 36,1 Prozent im Jahr 2005 auf 54,4 Prozent im Jahr 2015.^{XX} Da 9 von 10 Auszubildenden ihre Lehre im Mittelstand absolvieren, sind KMU von dem Trend zum Hochschulstudium besonders betroffen.^{XXI} Dabei bietet die duale Berufsausbildung in Deutschland gute Jobperspektiven und gilt im Ausland oftmals als Vorbild. Da die von Bund und Ländern bei der Studienanfängerquote angestrebte Zielmarke von 40 Prozent schon seit mehreren Jahren überschritten wird, ist es Zeit, dass die Politik den Fokus wieder auf die Steigerung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung legt. Auch Unternehmen können ihrerseits regional Präsenz zeigen und aktiv für die angebotenen Ausbildungsberufe werben.

Quellenverzeichnis

- I Vgl. EY Mittelstandsbarometer Januar 2017, Seite 13.
- II Vgl. ebd., Seite 23.
- III Vgl. DZ Bank – Fachkräftemangel hemmt Wachstum deutscher Mittelständler (06.11.2017).
- IV Vgl. ebd.
- V Vgl. ebd.
- VI Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2017 (Daten von 2016), Seite 19.
- VII Vgl. ebd.
- VIII Vgl. ebd., Seite 9.
- IX Vgl. Bundesagentur für Arbeit: BA 2020 – Fachkräfte für Deutschland, Seite 6.
- X Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft - Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung: Fachkräfteengpässe in Unternehmen Regionale Fachkräftesituation und Mobilität (Studie 2, 2017), Seite 20.
- XI Vgl. EY Mittelstandsbarometer Januar 2017, Seite 24.
- XII Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft - Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung: Fachkräfteengpässe in Unternehmen Regionale Fachkräftesituation und Mobilität (Studie 2, 2017), Seite 9.
- XIII Vgl. ebd., Seite 11.
- XIV Vgl. Caritas: Bildungschancen 2017 – Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss steigt wieder (04.07.2017).
- XV Vgl. Bundesagentur für Arbeit: BA 2020 – Fachkräfte für Deutschland, Seite 18, Seite 23.
- XVI Vgl. Eurostat: Erwerbstätigenquote nach Geschlecht (Daten von 2016).
- XVII Vgl. Statistisches Bundesamt: Arbeitsmarkt auf einen Blick – Deutschland und Europa, Seite 48 (Daten von 2014).
- XVIII Vgl. EY Mittelstandsbarometer Januar 2017, Seite 26.
- XIX Vgl. Bundesagentur für Arbeit: BA 2020 – Fachkräfte für Deutschland, Seite 37.
- XX Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Studienanfänger/-innen absolut und am Altersjahrgang in Deutschland nach Fächergruppen und Studienbereichen (Daten: 2005-2015).
- XXI KfW Research: Neun von zehn Auszubildenden lernen im Mittelstand – Handwerk geht voran (Stand: August 2016).