

# Neun von zehn Firmen rechnen für 2020 mit einem Fachkräftemangel

80

Sonderumfrage unter den Teilnehmern der ifo Personalleiterbefragung

Ludwig Dorffmeister

Die Ergebnisse der im Oktober 2010 durchgeführten Sonderbefragung<sup>1</sup> zeigen, dass mehr als 40% der teilnehmenden Firmen *aktuell* von einem Fachkräftemangel betroffen sind. In den »Dienstleistungsbereichen ohne Handel« beträgt der Anteil sogar 47% (vgl. Abb. 1). Die Auswertung nach Beschäftigtengrößenklassen lässt darauf schließen, dass Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern gegenwärtig etwas seltener unter Fachkräftemangel leiden (37%), als dies in den übrigen Größenklassen der Fall ist.

2010/2011 dürfte sich bei ca. 37% der Firmen ein zumindest »geringer« Mangel an Mitarbeitern mit spezifischen Fertigkeiten bemerkbar machen (vgl. Abb. 2). Weitere rund 27% berichteten von einem mittelstarken Fachkräftemangel, und knapp 10% sehen sich von einem solchen »stark« betroffen. Nahezu 27% der Unternehmen gaben hingegen an, 2010/2011 voraussichtlich nicht unter einem Mangel an Fachkräften zu leiden.

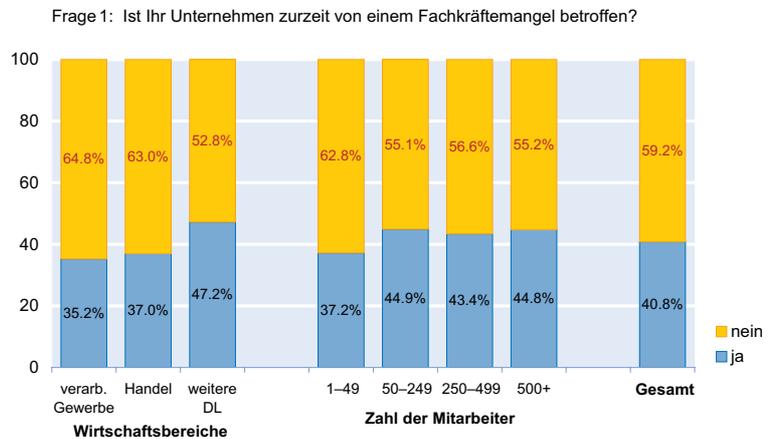
Für das *Jahr 2015* rechnen zwei Drittel der befragten Unternehmen mit einer »mittleren« oder »starken« Verknappung von Fachkräften. Bis 2020 wird sich dieser Anteil auf durchschnittlich 71% erhöhen. Nach Einschätzung der Firmen dürften im Jahr 2020 insbesondere Handelsunternehmen (Anteil »mittelstarker« bzw. »starker« Mangel: 60%) sowie – bezogen auf alle Wirtschaftsbereiche – Firmen mit 500 und mehr Mitarbeitern (63%) in geringerem Maße von einem Fachkräftemangel betroffen sein. Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes (Anteil »mittelstarker« bzw. »starker« Mangel: 76%) als auch Betriebe zwischen 50 und 249 Mitarbeitern (76%) rechnen für 2020 dagegen mit vergleichsweise großen Engpässen.

Insgesamt gehen neun von zehn Befragungsteilnehmern davon aus, dass im Jahr 2020 nicht genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen werden. So erwarten neben den 71%, die eine »mittlere« bzw. »starke« Verknappung von Fachpersonal befürchten, weitere 20% der Firmen einen »geringen« Fachkräftemangel. Lediglich knapp 9% der Befragten gaben an, dass in zehn Jahren in dieser Hinsicht kein nennenswertes Problem bestehen dürfte.

<sup>1</sup> An der Umfrage nahmen insgesamt 830 Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes, des Groß- und Einzelhandels sowie weiterer Dienstleistungsbereiche (ohne Finanzdienstleistungen) teil.

Abb. 1

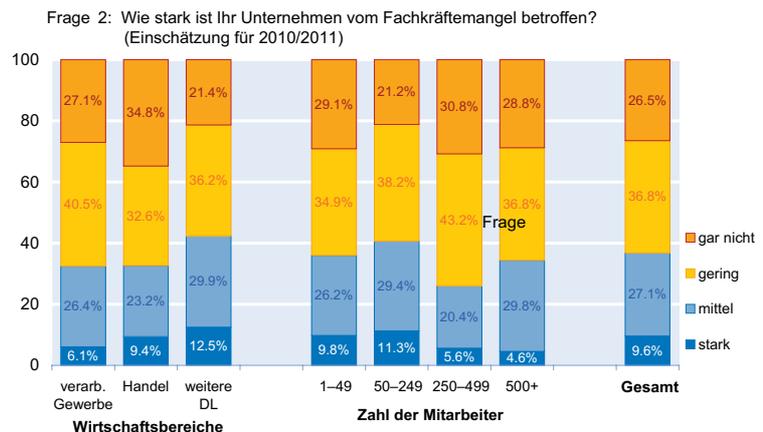
## Aktuelle Einschätzung der befragten Firmen zur Versorgung mit Fachkräften



Quelle: ifo Institut, Sonderumfrage im Oktober 2010 unter den Teilnehmern der ifo Personalleiterbefragung.

Abb. 2

## Einschätzung der befragten Firmen zum Umfang des Fachkräftemangels



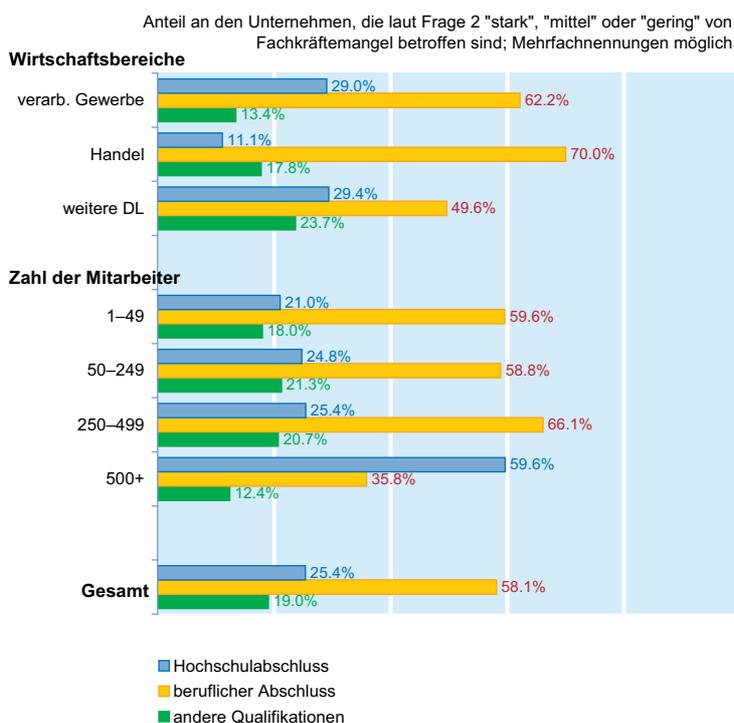
Quelle: ifo Institut, Sonderumfrage im Oktober 2010 unter den Teilnehmern der ifo Personalleiterbefragung.

Die Unternehmen sehen insbesondere das Angebot von Fachkräften mit beruflichem Abschluss als zu klein an. Bezüglich 2010/2011 klagten 58% der Umfrageteilnehmer – die laut Frage 2 unter Fachkräftemangel leiden – darüber, nicht in ausreichendem Umfang Personal mit dieser Qualifikation anwerben zu können. Lediglich ein Viertel der Firmen mit Fachkräftemangel berichtete, dass nicht genug Hochschulabsolventen aus den gewünschten Fachgebieten verfügbar sind (vgl. Abb. 3).

Darüber hinaus befinden sich 19% der Befragten – die nach eigenem Bekunden von einem Fachkräftemangel betroffen sind – auf einer vergleichsweise schwierigen Suche nach Mitarbeitern mit anderen als den oben genannten Qualifikationen. Hierbei geht es beispielsweise um Tätigkeiten, für die Kenntnisse aus den unterschiedlichsten Fachgebieten bzw. eine gewisse Berufserfahrung notwendig sind, jedoch

**Abb. 3**  
**Einschätzung der befragten Firmen zur Art des Fachkräftemangels**

Frage 3: Für welche Mitarbeiter-Qualifikationen besteht gegebenenfalls ein Fachkräftemangel? (Einschätzung für 2010/2011)



Quelle: ifo Institut, Sonderumfrage im Oktober 2010 unter den Teilnehmern der ifo Personalleiterbefragung.

keine spezifische Ausbildung existiert. Solche Arbeiten werden deshalb von Quereinsteigern ausgeübt. Auch decken die Berufsausbildung bzw. das Studium in der Regel nicht alle denkbaren fachspezifischen Inhalte ab, sondern setzen Schwerpunkte. So ist es nicht ungewöhnlich, dass die Firmen die von ihnen geforderten Spezialkenntnisse bei Personen mit eigentlich adäquaten Ausbildungen nicht vorfinden. Bleibt eine Stelle lange Zeit unbesetzt, konzentriert sich die Suche auf Personen mit den gewünschten Qualifikationen, während dem Berufsabschluss des Bewerbers immer weniger Bedeutung beigemessen wird. Den Kommentaren der Umfrageteilnehmer zufolge benötigen die Firmen z.B. Mitarbeiter mit umfangreichen Sprachkenntnissen, einschlägiger Berufserfahrung, speziellen IT-Kenntnissen oder besonderen handwerklichen bzw. technischen Fertigkeiten. Daneben besteht beispielsweise ein Mangel an Berufskraftfahrern.

Bemerkenswert ist, dass die kleinen und mittelgroßen Unternehmen insbesondere einen Mangel an Fachkräften mit beruflicher Ausbildung beklagen. Firmen mit 500 und mehr Mitarbeitern sehen dagegen vorwiegend eine Verknappung von Akademikern (60% – bezogen auf die Firmen, die laut

Frage 2 einen Fachkräftemangel beobachten). Lediglich 36% der Großunternehmen mit Fachkräftemangel gaben an, Stellen für Fachpersonal mit beruflichem Abschluss nicht besetzen zu können. Bis zum Jahr 2020 dürften sich diese Anteile allerdings annähern. Jeweils 64% der Großunternehmen erwarten dann, nicht genügend Stellen mit Fachkräften besetzen zu können, die über einen Hochschulabschluss bzw. einen Berufsabschluss verfügen.

Die Firmen des Groß- und Einzelhandels, die von einem Fachkräftemangel berichteten, denken dabei vor allem an Personal mit einem Berufsabschluss. Für 2010/2011 beklagen 70% der Handelsunternehmen – die gemäß Frage 2 unter Fachkräftemangel leiden – eine Verknappung von Arbeitskräften mit einschlägiger Berufsausbildung. Im Gegensatz dazu sind die Schwierigkeiten bei der Anwerbung von Mitarbeitern mit Hochschulabschluss vergleichsweise gering. Allerdings dürfte der Anteil der Handelsunternehmen, die nicht genügend Akademiker finden, zwischen 2010/2011 und 2020 spürbar von 11 auf 19% steigen.

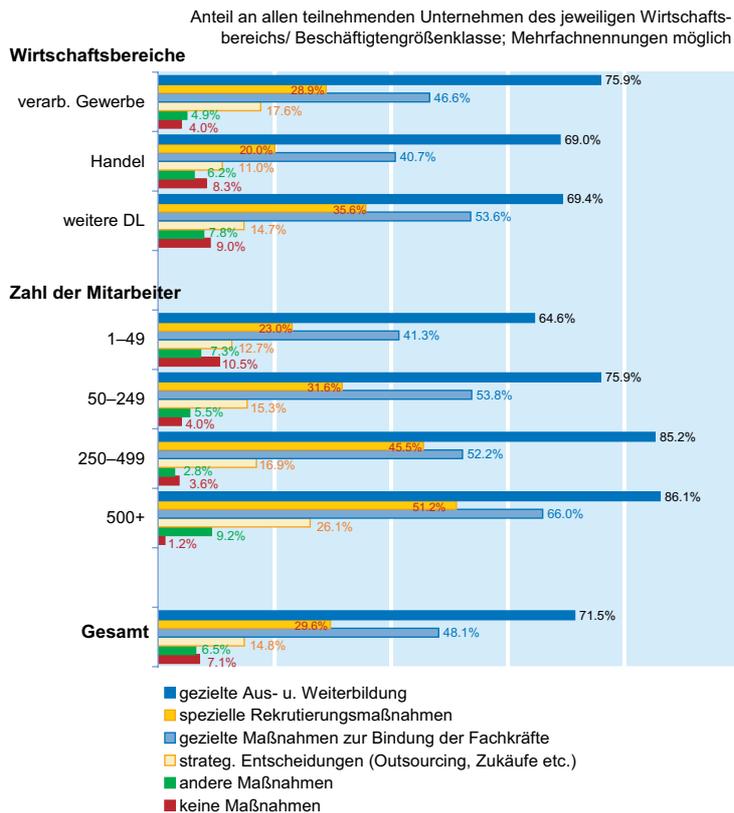
Der unbefriedigte Bedarf von Unternehmen mit Fachkräftemangel bezüglich Hochschulabsolventen (31% 2015 nach 25% 2010/2011) bzw. Personen mit Berufsabschluss (64 nach 58%) wird zwischen 2010/2011 und 2015 merklich zunehmen. Gleichzeitig dürfte die Knappheit von Arbeitskräften mit anderen Qualifikationen merklich abnehmen (14 nach 19%). Zwischen 2015 und 2020 wird sich die Situation nach Einschätzung der Unternehmen hingegen nicht wesentlich verändern.

Um einem (möglichen) Fachkräftemangel zu begegnen, setzen die Firmen für 2010/2011 vor allem auf gezielte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (71%). Fast die Hälfte der befragten Unternehmen versucht zudem, die eigenen Fachkräfte durch gezielte Maßnahmen an den Betrieb zu binden (vgl. Abb. 4). Knapp 30% führen spezielle Rekrutierungsmaßnahmen durch. 15% der Firmen treffen strategische Entscheidungen (Outsourcing, Zukäufe, Verlagerung, Kooperationen/Netzwerke), um den Mangel an Fachkräften zu verringern bzw. ihm vorzubeugen. Rund 6% vertrauen auf andere Maßnahmen, die nicht explizit abgefragt wurden. So setzen einzelne Firmen – gemäß ihrer Kommentare – zum Beispiel auf Leiharbeiter oder Quereinsteiger sowie auf die gezielte Abwerbung von Fachkräften anderer Unternehmen. Bei der Anwerbung legen manche Firmen zudem Wert auf monetäre Anreize oder auch auf eine altersgerechte Aus-

Abb. 4

**Maßnahmen der befragten Firmen zur Begegnung eines Fachkräftemangels**

Frage 4: Welche Maßnahmen treffen Sie, um einem Fachkräftemangel in Ihrem Unternehmen zu begegnen? (Einschätzung für 2010/2011)



Quelle: ifo Institut, Sonderumfrage im Oktober 2010 unter den Teilnehmern der ifo Personalleiterbefragung.

stattung des angebotenen Arbeitsplatzes. Andere Betriebe gaben an, sehr auf eine positive Außendarstellung als Arbeitgeber zu achten bzw. berichteten davon, zukünftig verstärkt ausländische Fachkräfte anzuwerben.

Die Ergebnisse der Fragen 2 (zum Umfang des Fachkräftemangels) und 3 (zur Art des Mangels) zeigen, dass die Firmen die größten Herausforderungen hinsichtlich der Anpassung an die neuen Gegebenheiten innerhalb der nächsten fünf Jahre erwarten. Dementsprechend nehmen auch die Anstrengungen zur Vermeidung oder Eindämmung des Fachkräftemangels zwischen 2010/2011 und 2020 merklich ab. In Bezug auf die einzelnen Maßnahmen dürfte es von Seiten der Unternehmen bereits 2015 zu einer selteneren Anwendung kommen. Beispielsweise beabsichtigen dann nur noch 62% der Firmen eine gezielte Aus- und Weiterbildung (nach 71% in 2010/2011).