

Statement zum DIHK-Arbeitsmarktreport 2018 Stellv. Hauptgeschäftsführer Achim Dercks

Die Fachkräfteengpässe in den Unternehmen in Deutschland weiten sich aus und werden zur Herausforderung für die gesamte Wirtschaft. Sinkende Wachstumspotenziale, Innovationshemmnisse, Angebotseinschränkungen sowie Auswirkungen auf Investitionsentscheidungen sind wichtige Folgen nachhaltig fehlender Fachkräfte. Auch für die Umsetzung vieler politischer Vorhaben werden solche Engpässe zu dem limitierenden Faktor. Die Ausweitung der Beschäftigungspotenziale, die Stärkung der Beruflichen Bildung sowie mehr qualifizierte Zuwanderung sind daher zentrale Teile einer dringend erforderlichen Fachkräftesicherungsstrategie.

Engpässe nehmen zu

Fast jedes zweite Unternehmen (48 Prozent) hat inzwischen Schwierigkeiten, seine offenen Stellen mit Fachkräften zu besetzen – vor einem Jahr waren es nur 37 Prozent. Besonders betroffen ist die Bauwirtschaft (61 Prozent), aber in Industrie (50 Prozent) und Dienstleistung (48 Prozent) sind es nicht viel weniger. Der Fachkräftemangel ist daher Geschäftsrisiko Nummer eins: das sagen mittlerweile 60 Prozent der Unternehmen – 2010 waren es lediglich 16 Prozent. Der DIHK schätzt aus den hochgerechneten Unternehmensantworten, dass in Deutschland insgesamt rund 1,6 Mio. Stellen längerfristig nicht besetzt werden können.

Folgen des Fachkräftemangels – mehr als nur offene Stellen

Als Hauptherausforderung wird derzeit fast immer von der Digitalisierung gesprochen, oft sogar in Verbindung mit Sorgen vor drohenden Jobverlusten. Tatsächlich wird in den kommenden Jahrzehnten das Gegenteil der Fall sein – ein nahezu flächendeckender Fachkräftemangel wird das Kernthema sein – nicht nur für die Unternehmen, sondern auch für die Politik und die Gesellschaft. Denn der Fachkräftemangel ist inzwischen kein rein betriebswirtschaftliches Thema mehr, mit dem sich einzelne Unternehmen auseinandersetzen müssen. Es ist auch kein Thema mehr, das man belächeln kann nach dem Motto „dann müssen die Unternehmen sich halt mehr anstrengen...“. Nein, der Fachkräftemangel ist inzwischen ein volkswirtschaftlicher Engpass. Und er ist auch der zentrale Engpass für viele politische Vorhaben in diesem Land. Politik kann über Rahmenbedingungen entscheiden, eine Regierung kann auch Geld in die Hand nehmen, was sie aber nicht kann, ist qualifizierte Menschen herbeizaubern – und genau daher werden Fachkräfteengpässe zum limitierenden Faktor in der Umsetzung politischer Ideen.

Wir haben die Unternehmen nach den Folgen eines andauernden Fachkräftemangels gefragt. An der Spitze steht die Mehrbelastung der Belegschaft (73 Prozent). Hier handelt es sich insbesondere um kurzfristige „Ausweichreaktionen“, die keine Dauerlösung darstellen. Schließlich sind attraktive Arbeitsbedingungen mittlerweile längst ein Wettbewerbsfaktor beim Werben um die knappen Mitarbeiter.

Gut jedes zweite Unternehmen fürchtet daher um seine Wachstumspotenziale. Nahezu ebenso viele (45 Prozent) rechnen mit Angebotseinschränkungen oder damit, Aufträge ablehnen zu müssen. Damit wirken Personalengpässe weit über die betroffenen Betriebe und Branchen und damit über betriebswirtschaftliche Herausforderungen hinaus. Vielfach können ganze Kettenreaktionen entstehen, die volkswirtschaftlich erhebliche Effekte nach sich ziehen und Schlüsselentwicklungen beeinträchtigen.

Beispiel Bau (71 Prozent): Negativ betroffen sind u.a. der Wohnungsbau, mit Wohnraumknappheit in Ballungszentren als Folge. Ebenso leidet der Ausbau der Verkehrsinfrastruktur, mit Staukosten als Folge, sowie der Breitbandausbau als Basis für viele digitale Entwicklungen. Die Digitalisierung ist ein Kernanliegen im Koalitionsvertrag und unerlässlich, damit die deutschen Unternehmen im internationalen Wettbewerb bestehen können. Öffentliche Gelder sind vorhanden, aber Planung und Umsetzung werden personalbedingt zum Flaschenhals. Auch die laut Koalitionsvertrag geplante Investitionsoffensive für Schulen und damit die nötige Investition in die Infrastruktur braucht Bau-Fachkräfte.

Beispiel Demografie, alternde Gesellschaft: Die Nachfrage nach Pflegeleistungen steigt. 60 Prozent der Gesundheits- und Sozialdienstleister fürchten hingegen, Angebote einschränken zu müssen, wenn die Fachkräfte fehlen.

Beispiel Logistik/Verkehr (65 Prozent): Die Transportkapazitäten sinken, wenn Fahrer fehlen. Betroffen sind davon ganze Lieferketten und damit die Produktion in diversen Branchen. Gerade bei der „Just-in-Time-Produktion“ werden Verzögerungen zum Risiko. Auch Einzelhändler, Konsumenten und Arbeitnehmer als Pendler sind beeinträchtigt, wenn der Verkehr nicht wie geplant rollt, weil das Personal fehlt.

Beispiel Bildung/Integration/Vereinbarkeit (Bildungswirtschaft: 58 Prozent): Das Fehlen von (Sprach)Lehrern, Pädagogen und Erziehern gefährdet letztlich das Bildungsniveau und die Qualifikationen künftiger Generationen und damit der Fachkräfte von morgen. Können Kinder nicht bedarfsgerecht betreut werden, so können die Eltern nicht wie gewünscht am Erwerbsleben teilnehmen – damit tun sich weitere Engpässe auf. Sprachlehrer und Betreuer leisten wichtige Arbeit bei der Integration von Flüchtlingen und Zuwanderern. Deren Integration ist nicht nur eine Chance für die Fachkräftesicherung in kommenden Jahren, sondern eine gesellschaftspolitisch enorm wichtige Herausforderung.

Beispiel Gastgewerbe (58 Prozent): Deutschland wird als Urlaubsregion immer attraktiver. Um hier die Angebote weiter ausbauen zu können, braucht es die nötigen Fachkräfte. Andernfalls gehen wichtige Chancen gerade für die betroffenen Regionen verloren.

Beispiel Sicherheitswirtschaft (75 Prozent): Die Sicherheit bei Großveranstaltungen, der Objektschutz von Unternehmen, Sicherheit im ÖPNV sind nur einige Beispiele, wer von Engpässen in dieser Branche betroffen ist.

Auch die Investitionsentscheidungen der Unternehmen werden von Fachkräftengpässen beeinflusst. Mehr als jedes zehnte Unternehmen, in der Industrie sind es 16 Prozent, sieht im Fachkräftemangel eine Ursache für sinkende Investitionen. Dahinter steht die Sorge, dass Personal für Bedienung, Wartung und Programmierung neuer Anlagen fehlt. Insgesamt sind die Investitionsabsichten der deutschen Unternehmen derzeit zwar hoch, doch auch geplante Erweiterungen werden durch fehlende Fachkräfte gebremst und bleiben so hinter dem Potenzial zurück.

Der Fachkräftemangel könnte grundsätzlich auch dazu führen, dass Unternehmen ihre Investitionen ausweiten, um mit technischen Lösungen fehlendes Personal zu ersetzen. Allerdings sehen wir derzeit in unserer Konjunkturumfrage keine Zunahme des Rationalisierungsmotivs bei den Investitionen, so dass der investitionshemmende Effekt der Personalengpässe überwiegt.

Koalitionsvertrag: Richtige Ansätze, aber...

Der Koalitionsvertrag greift das Thema der Fachkräftesicherung an etlichen Stellen auf – u. a. bei der Beruflichen Bildung, der Ganztagsbetreuung von Grundschulern und der Erwerbsmigration. Das ist richtig und wichtig – wenn allerdings die Fachkräfte und der Nachwuchs fehlen, hilft Geld alleine nicht. Wenn Lehrer und Betreuungspersonal in Grundschulen fehlen, läuft der geplante Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung ins Leere.

Beruflich Qualifizierte besonders gesucht

Der Blick in die Branchen zeigt, dass gerade Fachkräfte mit Berufsausbildung häufig gesucht sind. Schon letztes Jahr suchten 48 Prozent der Unternehmen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten erfolglos nach Kandidaten mit dualer Ausbildung, bei Hochschulabsolventen waren es 35 Prozent. Dazu passt auch die Entwicklung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquote: Diese liegt zwar bei Personen mit betrieblicher/schulischer Ausbildung mit 3,8 Prozent höher als bei Akademikern mit 2,5 Prozent. Aber die Quoten nähern sich mehr und mehr an, gerade in Regionen mit insgesamt geringer Arbeitslosigkeit.

KMU häufig betroffen – Engpässe in vielen Branchen

Von den Unternehmen, die derzeit Personalbedarf haben, sind besonders KMU mit 20 bis 200 Beschäftigten von Fachkräftengpässen betroffen. Sie verfügen häufig über keine eigene Personalabteilung, die sich um die Rekrutierung kümmert. Zudem stehen sie vielfach im Wettbewerb um Fachkräfte mit größeren und bekannteren Unternehmen.

Engpässe ziehen sich durch viele Branchen: Zeitarbeit (83 Prozent), Sicherheitswirtschaft (78 Prozent), Gesundheits- und Sozialdienstleister (73 Prozent), Straßengüterverkehr (63 Prozent) sowie das Gastgewerbe (62 Prozent) stehen mit an der Spitze. Hier handelt es sich häufig um Stellen, die eine berufliche Ausbildung voraussetzen, aber keine Hochqualifizierten erfordern. Aber auch Branchen wie der hochwertige Maschinenbau (61 Prozent), Architektur und Ingenieurdesign (58 Prozent) sowie IT-Dienstleister (56 Prozent) sind betroffen

Was ist zu tun?

Fachkräftesicherung ist in erster Linie Aufgabe der Unternehmen – sie investieren deshalb fast 60 Milliarden Euro pro Jahr in die Aus- und Weiterbildung. Es sind aber gleichzeitig bessere Rahmenbedingungen erforderlich. Daher haben wir die Unternehmen gefragt, was ihnen bei der Fachkräftesicherung helfen würde.

Und hier kommen wir zur Quadratur des Kreises: Solche besseren Rahmenbedingungen sind selbst nur mit entsprechenden Fachkräften zu erreichen. Dies gilt für den Ausbau von Glasfaser- und Verkehrsinfrastruktur ebenso wie für die Ausstattung von Berufsschulen mit ausreichend Lehrpersonal oder den weiteren Ausbau der Ganztagsbetreuung.

Potenziale heben

Entscheidend ist daher, das Beschäftigungspotenzial weiter auszubauen. Dies kann durch zusätzliche Arbeitszeit wie auch durch zusätzliche Beschäftigte entstehen. Dieses wird z. B. durch flexible Arbeitszeitmodelle gefördert, mit denen Eltern mit Betreuungsaufgaben ihre Teilzeit ausweiten können. Auch durch eine längere Erwerbstätigkeit Älterer ließen sich Potenziale erweitern. Auch die Integration der Geflüchteten in Beschäftigung bietet perspektivisch zusätzliche Potenziale.

Die Digitalisierung kann ebenfalls einen wichtigen Beitrag leisten. Sie sollte daher nicht als Bedrohung für Arbeitsplätze gesehen werden, sondern als Chance, Arbeit dort einzusetzen, wo sie am dringendsten gebraucht wird. Wenn unterschiedliche Tätigkeiten von Technologien übernommen werden, können die frei werdenden Personalressourcen Fachkräfteengpässe an anderer Stelle beheben helfen. Innovative Entwicklungen tragen zudem dazu bei, die Arbeit zu erleichtern bzw. die Wirkung zu verbessern. Hier steht dann das „Mensch-Maschine-Team“ im Blickpunkt, das Fachkräftepotenziale durch höhere Produktivität eröffnet.

Berufliche Bildung stärken

Das größte Gewicht bei der Unterstützung der Fachkräftesicherung hat aus Sicht der Unternehmen die Stärkung der Beruflichen Bildung (58 Prozent). Hierbei kann eine bessere Berufsorientierung gerade an Gymnasien helfen. Es muss noch klarer werden, dass die Berufliche Bildung auch für leistungsstarke Schüler attraktive Karriere-möglichkeiten bietet.

Qualifikation der Schulabgänger verbessern

Eine bessere Qualifikation der Schulabgänger wünschen sich 55 Prozent. Gerade bei anspruchsvollen Ausbildungsgängen nicht zuletzt im MINT-Bereich ist eine gute Ausbildungsreife ganz wichtig. Die MINT-Bildung sollte daher von der Kita bis zum Abitur einen größeren Stellenwert erhalten. Mit Blick auf die Digitalisierung brauchen die Schulen eine moderne IT-Ausstattung und müssen die nötigen Kompetenzen für die Arbeitswelt von morgen vermitteln.

Standortattraktivität erhöhen

Die Steigerung der regionalen Attraktivität für Beschäftigte zum Leben und Arbeiten sieht mehr als jedes dritte Unternehmen als wichtige Unterstützung bei der Fachkräftesicherung. In Ostdeutschland sind es sogar 44 Prozent. Bei der Entscheidung von Fachkräften und ihren Familien für oder gegen einen Job, spielen Faktoren wie das

Wohnumfeld, die Bildungsangebote, ärztliche Versorgung und Freizeit- und Kulturmöglichkeiten eine wichtige Rolle – gerade in ländlichen Regionen. Neben solchen Angeboten ist auch eine gute Verkehrs- und IT-Infrastruktur unerlässlich.

Kinderbetreuung ausbauen

Die Erwerbstätigkeit von Frauen ist zuletzt erfreulich gestiegen. Doch gerade beim Umfang der Arbeitszeiten besteht noch Potenzial. Eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung ist hierfür ein Schlüsselfaktor – fast jedes dritte Unternehmen wünscht sich einen weiteren Ausbau. Der im Koalitionsvertrag vorgesehene Rechtsanspruch auf eine Ganztagsbetreuung im Grundschulalter bis 2025 ist daher ein richtiger Schritt.

Beschäftigung ausländischer Fachkräfte erleichtern

Mit der Zuwanderung ausländischer Fachkräfte lässt sich das Arbeitsangebot in Deutschland steigern. Derzeit tragen Menschen ohne deutschen Pass fast die Hälfte des Beschäftigungszuwachses – hauptsächlich kommen sie aus der EU. Fast 30 Prozent der Unternehmen würde die leichtere Beschäftigung ausländischer Fachkräfte aus Drittstaaten helfen. Hierzu sind Anpassungen des Aufenthaltsrechts sinnvoll:

- Dazu gehört die Erweiterung der Positivliste der Engpassberufe, in die eine Zuwanderung möglich ist – insbesondere um die Bereiche Gastronomie und Logistik.
- Erschwerend in der Praxis ist die Tatsache, dass viele Ausbildungsberufe, wie wir sie in Deutschland kennen, so nicht im Ausland existieren. Die Zuwanderungsregelungen setzen aber u. a. eine Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation mit einer inländischen Berufsausbildung voraus. Im Rahmen des angekündigten Zuwanderungsgesetzes der neuen Regierung sollten Ideen entwickelt werden, bei Teilgleichwertigkeit ergänzende Qualifizierungsangebote zu entwickeln.
- Die Möglichkeit, zur Jobsuche befristet zuzuwandern, besteht derzeit nur für Hochschulabsolventen. Sie sollte auch für beruflich Qualifizierte geschaffen werden, da in diesem Bereich die Engpässe in den Unternehmen groß sind.

Neben den Änderungen der gesetzlichen Regelungen ist deren effiziente und transparente Umsetzung erforderlich. Nur so können gute Regeln wirken und es den Unternehmen und Fachkräften erleichtern, zusammenzufinden.

Ebenfalls ist es nötig, im Ausland noch intensiver über die Beschäftigungschancen und Zuwanderungsmöglichkeiten zu informieren und zu werben. Daneben sollten deutsche Unternehmen noch besser bei der Rekrutierung im Ausland unterstützt werden. Hierbei kann das Netz der Auslandshandelskammern helfen.

Fazit des DIHK-Arbeitsmarktreports: Es gibt nicht nur für die Unternehmen, sondern auch für die Große Koalition in Sachen Fachkräftesicherung eine Menge zu tun.

Berlin, 13.03.2018