

Fokus

Volkswirtschaft

Nr. 100, 27. Juli 2015

Fachkräfterekrutierung im Mittelstand: Optimismus darf Blick auf Qualifikationsprobleme nicht verstellen

Autor: Dr. Arne Leifels, Telefon 069 7431-4861, research@kfw.de

Wenn Unternehmen freie Stellen nicht oder nur mit Verzögerung besetzen können, wird ihre Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigt. Eine Sonderauswertung des KfW-Mittelstandspanels zeigt: Die Ursachen von Rekrutierungsproblemen sind vielfältig, die größten Hürden sieht der Mittelstand aber eindeutig bei der Berufsqualifikation des Arbeitsangebots. Unternehmen erwarten bei zukünftigen Stellenbesetzungen Schwierigkeiten sowohl aufgrund des Bewerbermangels in bestimmten Berufsbildern, Lohnvorstellungen als auch fehlender Zusatzqualifikationen der Bewerber.

Auch wenn Bewerbermangel etwas häufiger befürchtet wird, geht der Mittelstand insgesamt deutlich optimistischer an die Fachkräfterekrutierung als noch vor einigen Jahren. Das dürfte aber nur ein vorübergehendes Phänomen sein, denn schon in etwa zehn Jahren drohen demografisch bedingte Engpässe auf dem Arbeitsmarkt.

Qualifizierte Mitarbeiter sind entscheidend für den Erfolg eines Unternehmens. Angesichts steigender Qualifikationsanforderungen der Wissensgesellschaft gilt dies mehr denn je. Wenn die Suche nach geeigneten Fachkräften erfolglos bleibt, zu lange dauert oder nur mit Abstrichen bei der Qualifikation gelingt, leidet die Produktivität. Aber haben die mittelständischen Unternehmen heute größere Rekrutierungsprobleme¹ als noch vor einigen Jahren? Ein Vergleich der KfW-Mittelstandspanels aus den Jahren 2010 und 2014 gibt Aufschluss.²

Rekrutierungsprobleme werden deutlich seltener befürchtet als 2010

Von den mittelständischen Unternehmen, die bis zum Jahr 2016 Fachkräfte einstellen wollen, erwarten 57 % Probleme bei der Rekrutierung – also dass in den nächsten drei Jahren mindestens eine Stelle nur mit Abstrichen, verzögert oder überhaupt nicht besetzt werden kann. Auf den gesamten Mittelstand bezogen sind das 34 %.

Der Mittelstand ist in den letzten vier Jahren somit merklich optimistischer geworden. Im Jahr 2010 erwarteten noch fast 75 % der einstellenden Unternehmen Rekrutierungsprobleme.

Die Entspannung ist umso bemerkens-

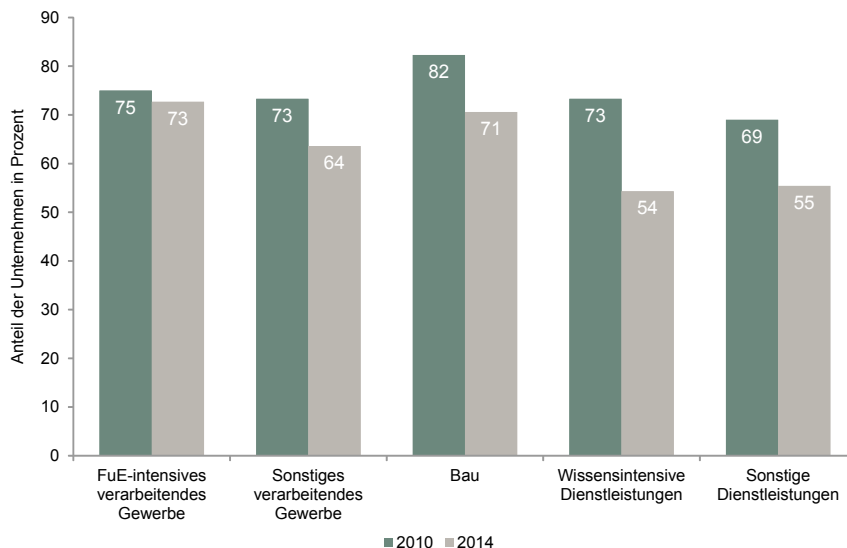
wert, da der Anteil einstellender Unternehmen inzwischen deutlich gestiegen ist: Im Jahr 2010 plante nur etwa ein Drittel der Unternehmen überhaupt Fachkräfte einzustellen, im Jahr 2014 hat sich dieser Anteil fast verdoppelt (60 %).³ Auch vor dem Hintergrund einer aktuell sehr niedrigen Arbeitslosenquote wäre eher eine Verschärfung der Rekrutierungsprobleme zu erwarten gewesen. Für eine Stimmungsaufhellung spricht hingegen die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren. Auch die aktuell zahlreichen Zuwanderer aus EU-Staaten erhöhen das Fachkräfteangebot – wenigstens vorübergehend.

Dienstleister optimistischer, kaum Verbesserung bei FuE-Treibenden

Die Erwartung von Rekrutierungsproblemen ist erfreulicherweise in allen Wirtschaftssektoren zurückgegangen (Grafik1). Die Entspannung ist im Dienstleistungssektor am deutlichsten, insbesondere bei den wissensintensiven Unternehmen, die knapp die Hälfte des Sektors ausmachen. Die Situation im forschungs- und entwicklungsintensiven Teil des Verarbeitenden Gewerbes hat

Grafik 1: Einstellende Unternehmen, die Rekrutierungsprobleme erwarten (2010 und 2014)

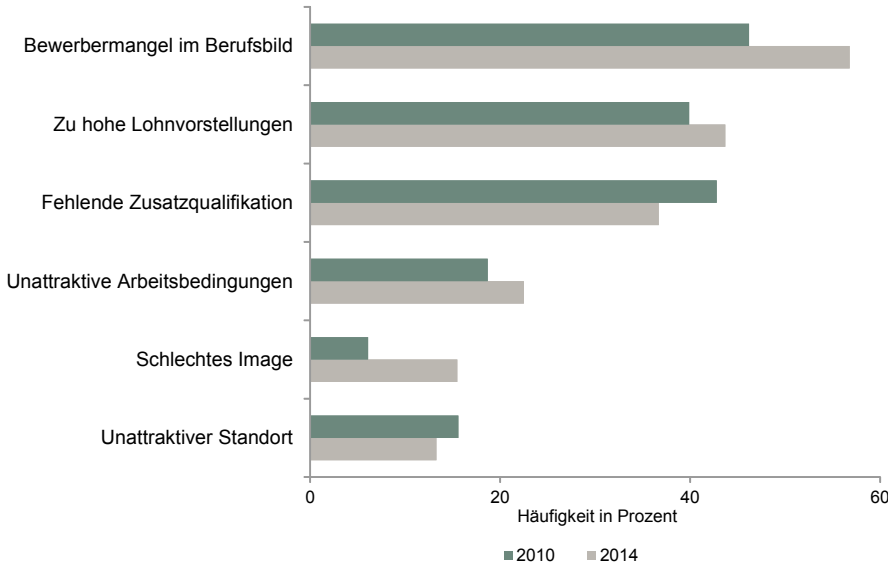
Anteil der Unternehmen, die Probleme bei der Fachkräfterekrutierung erwarten. Bezogen auf Unternehmen, die innerhalb von drei Jahren Fachkräfte einstellen wollen.



Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2010 und 2014.

Grafik 2: Gründe für Rekrutierungsprobleme (2010 und 2014)

Häufigkeit der von Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen genannten Gründe (Mehrfachnennungen möglich). Bezogen auf Unternehmen, innerhalb von drei Jahren Fachkräfte einstellen wollen und Rekrutierungsprobleme erwarten.



Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2010 und 2014.

Als zweithäufigstes Problem befürchten die Unternehmen „zu hohe Lohnvorstellungen“ der Bewerber. Dies kann ein Hinweis auf steigende Marktlöhne bei Angebotsengpässen sein. Denkbar sind auch Fälle, in denen die Lohnvorstellungen von Arbeitnehmern und / oder Arbeitgebern unrealistisch sind – z. B. weil die Arbeitsmarktentwicklung, die Qualifikation der Bewerber oder die Standortattraktivität falsch eingeschätzt werden.

An dritter Stelle wird von den Unternehmen ein weiteres Qualifikationsproblem genannt: fehlende Zusatzqualifikationen. Im Unterschied zum berufsspezifischen Bewerbermangel kann diese Problematik auch in kürzerer Frist durch Weiterbildungsmaßnahmen angegangen werden.

Deutlich geringere Bedeutung kommt aus Sicht der Unternehmen unattraktiven Arbeitsbedingungen, schlechtem Image und unattraktiven Standorten zu. Allerdings haben Imageprobleme – auf niedrigerem Niveau – an Bedeutung gewonnen.

FuE-Verarbeitendes Gewerbe: Lohnvorstellungen und Zusatzqualifikationen

Nach Wirtschaftssektoren – und nach Branchen innerhalb der Sektoren – zeigen sich deutliche Unterschiede in den Gründen für Rekrutierungsprobleme (Grafik 3).⁴

sich hingegen kaum verbessert. Nach wie vor befürchten ca. drei Viertel der (einstellenden) FuE-Unternehmen Probleme bei der Fachkräfterekrutierung.

Während 2010 der Bausektor die größten Rekrutierungsprobleme erwartete, wird die Liste damit inzwischen vom FuE-intensiven Verarbeitenden Gewerbe angeführt. Auch die Branchenunterschiede sind deutlicher ausgeprägt. Die merkliche Verbesserung sowohl bei den wissensintensiven als auch bei den Sonstigen Dienstleistern hat dazu geführt, dass inzwischen fast 20 Prozentpunkte zwischen Dienstleistern und FuE-intensivem Verarbeitenden Gewerbe liegen.

Qualifikationsprobleme dominieren

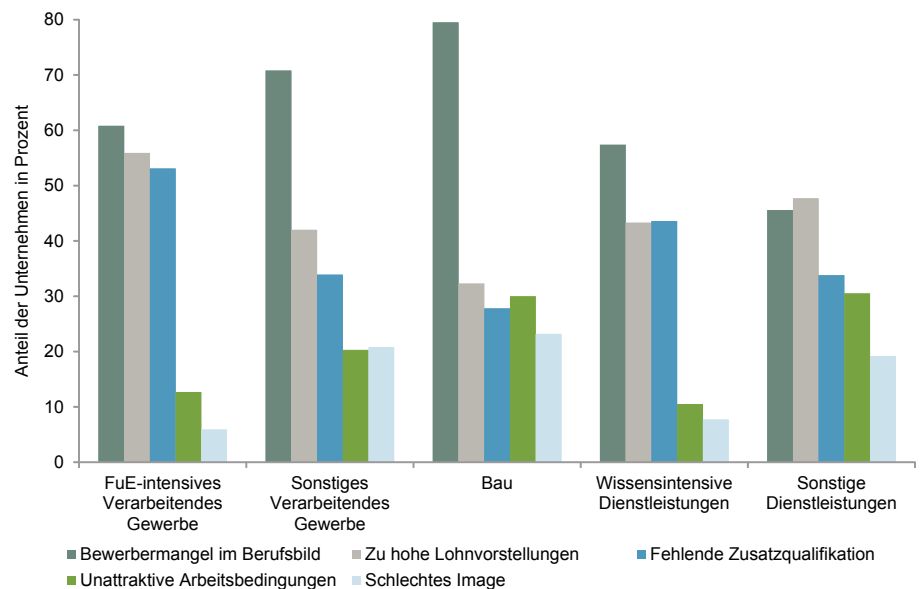
Welche Probleme erwarten die Unternehmen bei der Fachkräfterekrutierung im Detail? Insbesondere Probleme im Zusammenhang mit der Berufsqualifikation stechen heraus. Am häufigsten befürchtet der Mittelstand „Bewerbermangel im Berufsbild“, gefolgt von „zu hohen Lohnvorstellungen“ (Grafik 2). Im Vergleich zu 2010 sind diese beiden Gründe noch weiter in den Vordergrund gerückt.

Berufsspezifischer Bewerbermangel weist auf strukturelle Qualifikationspro-

bleme hin. Diese sind tendenziell langfristiger Natur, denn der Arbeitsmarkt ist in dieser Hinsicht träge: Das Angebot an Fachkräften bestimmter Berufe ist von langfristigen Bildungsentscheidungen abhängig, die Nachfrage der Unternehmen wiederum von langfristigen Investitionsentscheidungen. Kurzfristig können qualifizierte Zuwanderung und erhöhte Erwerbsbeteiligung Abhilfe schaffen.

Grafik 3: Gründe für Rekrutierungsprobleme nach Sektoren (2014)

Häufigkeit der von Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen genannten Gründe (Mehrfachnennungen möglich). Bezogen auf Unternehmen, die Einstellungen planen und Probleme bei der Fachkräfterekrutierung erwarten.



Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2014.

So spielt im FuE-intensiven Verarbeitenden Gewerbe der berufsspezifische Bewerbermangel nur eine durchschnittliche Rolle.⁵ Probleme werden vor allem durch zu hohe Lohnvorstellungen und Fehlen notwendiger Zusatzqualifikationen erwartet. Diese beiden Punkte dominieren wie in keinem anderen Sektor. Mangelnde Zusatzqualifikationen bereiten besonders den Branchen Chemie-/Pharma und Maschinenbau Sorgen.⁶ Speziell den Maschinenbau, der auf MINT-Absolventen⁷ angewiesen ist, betreffen zudem hohe Lohnvorstellungen.

Arbeitsbedingungen und Image zählen für das FuE-intensive Verarbeitende Gewerbe im Sektorenvergleich hingegen zu den Pluspunkten bei der Rekrutierung.

Bewerbermangel im Sonstigen Verarbeitendem Gewerbe und Bausektor

Im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe wird überdurchschnittlich häufig Bewerbermangel befürchtet, besonders in der Metallverarbeitungsbranche. Hier zeigt sich die Problematik typischer Engpassberufe.⁸ Zudem sind im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe Imagesorgen verbreitet, dabei sticht die Lebensmittelindustrie heraus.

Am häufigsten wird berufsspezifischer Bewerbermangel im Bausektor genannt. Die volatile Bauwirtschaft ist grundsätzlich anfällig für konjunkturbedingte Engpässe beim Arbeitsangebot. Der Sektor zeigt außerdem exemplarisch, dass unattraktive Arbeitsbedingungen und Imageprobleme oft Hand in Hand gehen.⁹

Wissensintensive Dienstleister befürchten Qualifikationsdefizite

Für wissensintensive Dienstleister stehen vor allem mangelnde Zusatzqualifikationen der Bewerber im Vordergrund. Dies gilt besonders für Finanz- und IT-Unternehmen. Bei IT-Dienstleistern kommen noch hohe Lohnerwartungen als spezifische Rekrutierungsproblematik hinzu.

Bewerbermangel spielt in diesem Sektor nur im Gesundheitswesen eine überdurchschnittliche Rolle. Hier zeigt sich

der bekannte Engpass in Gesundheits- und Pflegeberufen.

Die wissensintensiven Dienstleister können hingegen mit attraktiven Arbeitsbedingungen und gutem Image punkten. Hier sehen sie sich ähnlich gut aufgestellt wie das FuE-intensive Verarbeitende Gewerbe.

Sonstige Dienstleistungen: Arbeitsbedingungen vs. Entlohnung

Die Sonstigen Dienstleister haben im Sektorenvergleich die geringsten Probleme mit berufsbedingtem Bewerbermangel. Stattdessen befindet sich der Sektor im Spannungsfeld zwischen unattraktiven Arbeitsbedingungen und zu hohen Lohnvorstellungen. In Branchen wie Erziehung / Unterricht, Gastronomie und Verkehr sind die Befürchtungen eines Missverhältnisses am größten. Da vor allem die kleinsten Unternehmen Probleme mit hohen Lohnvorstellungen haben, ist der eher kleinteilige Sektor der Sonstigen Dienstleistungen besonders betroffen.

Deutlicher regionaler Einfluss

Regressionsanalysen zeigen zusätzlich einen ausgeprägten regionalen Einfluss: Auf schrumpfenden Arbeitsmärkten werden fast durchgehend Rekrutierungsprobleme erwartet. Diese meist ländlichen Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit, schrumpfender Bevölkerung und sinkenden Steuereinnahmen liegen überwiegend in den neuen Bundesländern.¹⁰ Dort sind aus Sicht der Mittelständler vor allem die Lohnforderungen oft zu hoch.

Trotz der schwierigen Lage in spezifischen regionalen Arbeitsmärkten bleiben die Unternehmen aber in der Tendenz bei einer positiven Einschätzung ihres Standorts. Die Kategorie „Unattraktiver Standort“ spielt bei der Einschätzung der Rekrutierungsprobleme die geringste Rolle.¹¹

Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Untersuchung der mittelständischen Rekrutierungsprobleme auf Basis des KfW-Mittelstandspanels führt zu vier zentralen Ergebnissen:

(1) Die Fachkräfterekrutierung im Mittelstand verläuft nicht reibungslos: Mehr als jedes zweite einstellende Unternehmen befürchtet, in den nächsten drei Jahren mindestens eine Stelle nur mit Schwierigkeiten besetzen zu können.

(2) Die Mittelständler stehen der Fachkräfterekrutierung allerdings deutlich zursichtlicher gegenüber als noch 2010 – und das trotz gestiegener Nachfrage und weniger Arbeitsuchenden. Die Stimmungsaufhellung ist in allen Wirtschaftssektoren zu beobachten, besonders deutlich bei den Dienstleistern. Im forschungs- und entwicklungsintensiven Verarbeitenden Gewerbe bleiben die Befürchtungen allerdings auf hohem Niveau – ein Wermutstropfen angesichts volkswirtschaftlich notwendiger Innovationen.

(3) Die zentralen Problemursachen sieht der Mittelstand bei der Berufsqualifikation des Arbeitsangebots. Einerseits wird Bewerbermangel in bestimmten Berufsbildern befürchtet – vor allem im Bausektor und im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe. Andererseits sorgen sich viele Unternehmen um fehlende Zusatzqualifikationen vorhandener Bewerber, besonders im FuE-intensiven Verarbeitenden Gewerbe und bei wissensintensiven Dienstleistern. Daraus ergeben sich unterschiedliche Handlungsfelder: Strukturelle Engpässe können kurzfristig durch qualifizierte Zuwanderung und stärkere Arbeitsmarktpartizipation von Frauen und Älteren abgemildert werden, mangelnde Zusatzqualifikationen erfordern hingegen gezielte Weiterbildungsanstrengungen.

(4) Ökonometrische Analysen zeigen zusätzlich auch die Bedeutung des regionalen Arbeitsmarkts für Rekrutierungsprobleme. Aus Sicht der Unternehmen spielt der Standort jedoch nur eine untergeordnete Rolle – ein Ergebnis, das zum Teil auf zu positive Einschätzungen zurückzuführen sein dürfte.

Ausblick: Ruhe vor dem Sturm

Rekrutierungsprobleme sind ein einzelbetriebliches Phänomen, das sehr unterschiedliche Gründe haben kann. Dass die mittelständischen Unternehmen allerdings zunehmend Bewerbermangel als spezifische Ursache befürchten, ist

ein mögliches Indiz für zunehmende Fachkräftengpässe.

Wie KfW Research kürzlich gezeigt hat, ist der demografische Wandel im Mittelstand angekommen, und zwar bei den Inhabern: Die fortgeschrittene Alterung der Unternehmer bremst schon heute die Investitions- und Innovationstätigkeit.¹² Auf der Fachkräfteseite hat der Druck hingegen seit 2010 etwas abgenommen.

Die zunehmenden Sorgen um Bewerbermangel in diversen Berufen geben aber keinen Anlass zur Entwarnung, vielmehr können sie als Vorbote der Bevölkerungsentwicklung aufgefasst werden: Etwa ab 2025 verabschieden sich

die geburtenstarken Nachkriegskohorten aus dem Erwerbsleben und hinterlassen eine enorme Lücke im Erwerbspotenzial.¹³ Ein demografischer Umbruch dieser Größenordnung bedeutet, dass Rekrutierungsprobleme und Fachkräftengpässe schon in der mittleren Frist voraussichtlich spürbar zunehmen werden.

Allerdings wurden in vergangenen Vorausberechnungen des Fachkräfteangebots häufig positive Trends des Erwerbsverhaltens unterschätzt. Marktkräfte sorgen für gesteigerte Erwerbsbeteiligung u. a. durch steigende Löhne bei Angebotsverknappung. Zusätzlich sind aber auch unternehmerische und flankierende politische Anstrengungen erforder-

lich, die einen entsprechenden Wandel der Arbeitswelt stützen.

Wichtigste Ziele sind die weitere Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren, die nachhaltige Integration qualifizierter Zuwanderer sowie die Steigerung der Produktivität durch bessere (Weiter-) Bildung und kontinuierliche Innovationen.¹⁴

Welche Maßnahmen die mittelständischen Unternehmen ergreifen, zeigt in Kürze eine weitere Sonderauswertung des KfW-Mittelstandspanels. ■

¹ Gegenstand dieser Analyse sind Rekrutierungsprobleme, d. h. eine einzelbetriebliche Betrachtung. Rekrutierungsprobleme auf Unternehmensebene können unterschiedliche Gründe haben, nicht zuletzt divergierende Lohnvorstellungen oder unattraktive Arbeitsbedingungen. Davon zu unterscheiden ist ein Fachkräftemangel, der dann entsteht, wenn die gesamtwirtschaftliche Nachfrage nach bestimmten Berufen das Angebot übersteigt.

² Vgl. Reize, F. (2011): Fachkräftemangel im Mittelstand: generelles oder partielles Problem?, Akzente Nr. 41, KfW Bankengruppe, Frankfurt am Main.

³ Die unterschiedliche Nachfrage der Jahre 2010 und 2014 ist im Wesentlichen durch die jeweiligen Konjunktur- und Arbeitsmarktaussichten zu erklären.

⁴ Für den vorliegenden Beitrag wird das KfW-Mittelstandspanel nicht nur sektorenspezifisch, sondern zusätzlich anhand feiner gegliederter Branchen analysiert, um berufs-spezifische Unterschiede näherungsweise abzubilden. Auch in großen und repräsentativen Datenquellen wie dem KfW-Mittelstandspanel wird die Analyse durch begrenzte Fallzahlen erschwert. Die Detailauswertungen beziehen sich ausschließlich auf Branchen mit ausreichender Fallzahl und statistischer Signifikanz.

⁵ Eine Ausnahme bildet hierbei die Branche Elektrotechnik. Hier zeigt sich die auch von Arbeitsmarktbeobachtern anhand von Vakanzraten und Stellenlaufzeiten identifizierte Engpassproblematik. Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2014): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräftengpassanalyse Dezember 2014, Nürnberg.

⁶ Dies kann auf höhere Anforderungen dieser hoch innovativen Branchen zurückzuführen sein, aber auch auf ihren Internationalisierungsgrad – möglicherweise stellen besondere Sprachanforderungen ein Problem dar. Über alle Sektoren hinweg vermissen auslandsaktive Unternehmen generell besonders häufig Zusatzqualifikationen.

⁷ Die Abkürzung steht für technische, naturwissenschaftliche und Informatik-Fachrichtungen.

⁸ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2014): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräftengpassanalyse Dezember 2014, Nürnberg; Czepek, J. et al. (2015): Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte. Bedarf, Engpässe und Rekrutierungsprozesse in Deutschland. Aktueller Bericht Nr. 5, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

⁹ Eine Ausnahme stellen die Finanzdienstleister dar: Banken und Versicherungen sorgen sich trotz guter Arbeitsbedingungen um ihr Image.

¹⁰ Es werden die Typisierungen von Kreistypen und Arbeitsmarktregionen (u. a. nach Bevölkerungs- / Beschäftigungsentwicklung und Gewerbesteueraufkommen) des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung verwendet.

¹¹ Statistisch ist statt der Arbeitsmarktlage die Bevölkerungsdichte der entscheidende Standortfaktor: Im ländlichen Raum befürchten die Unternehmen deutlich häufiger Standortnachteile als in den Städten. Doch selbst auf dem Land hat die Kategorie „unattraktiver Standort“ im Vergleich mit anderen Rekrutierungsproblemen eine untergeordnete Bedeutung.

¹² Vgl. Gerstenberger, J. und M. Schwartz (2015): Alterung im Mittelstand bremst Investitionen, Fokus Volkswirtschaft Nr. 85, KfW Bankengruppe, Frankfurt am Main; Schwartz, M. und J. Gerstenberger (2015): Nachfolgeplanungen im Mittelstand auf Hochtouren: Halbe Million Übergaben bis 2017, Fokus Volkswirtschaft Nr. 91, KfW Bankengruppe, Frankfurt am Main.

¹³ Zwischen 2025 und 2035 wird die Zahl der Erwerbspersonen schätzungsweise von 37 Mio. auf 33 Mio. sinken – selbst bei jährlichen Wanderungsüberschüssen von 200.000 Personen und einer Annäherung der Erwerbsbeteiligung an skandinavische Verhältnisse (Anstieg der Erwerbsquote 20- bis 64-Jähriger von 77,5 auf 80 %). Eigene Berechnungen auf Basis der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes mit Zensus-korrigierter Ausgangsbevölkerung 2013.

¹⁴ Vgl. Zeuner, J. (2013): Wege aus der Demografiefalle, Fokus Volkswirtschaft Nr. 34, KfW Bankengruppe, Frankfurt am Main.