

»» Viele Stellen, wenige Bewerber: Der Mittelstand erwartet Fachkräftemangel

Nr. 232, 4. November 2018

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

Die Rekrutierung von Fachkräften fällt den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Deutschland zunehmend schwer. Das KfW-Mittelstandspanel 2018 zeigt: Zwei Drittel der KMU, die in den nächsten drei Jahren Fachkräfte einstellen wollen, rechnen mit Problemen bei der Stellenbesetzung. Der Mittelstand ist deutlich pessimistischer geworden als noch vor vier Jahren.

Bedenklich ist, dass die Ursachen der Rekrutierungsprobleme sich verschoben haben – und zwar in Richtung Fachkräftemangel. Die KMU befürchten sehr viel häufiger als vor vier Jahren, dass sie in den gesuchten Berufen keine Bewerber finden. Andere Ursachen wie z. B. fehlende Zusatzqualifikationen oder zu hohe Lohnforderungen treten derzeit in den Hintergrund.

Die kurzfristig in immer mehr Berufen entstehenden Fachkräfteengpässe sind die Kehrseite eines andauernden Arbeitsmarktbooms. Davon abgesehen droht mittelfristig ein größerer, struktureller Fachkräftemangel, wenn ab ca. 2025 die Babyboomer in Rente gehen. Um die Folgen abzufedern, sollten Erwerbsquoten, Fachkräftezuwanderung und Weiterbildungsinvestitionen (weiter) steigen.

Deutschland erlebt derzeit den längsten Arbeitsmarktaufschwung seit den 1960er-Jahren. Innerhalb von gut einem Jahrzehnt wurden 5 Mio. zusätzliche Jobs geschaffen – größtenteils in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), wo mittlerweile 70 % aller Erwerbstätigen arbeiten. Auch für die nahe Zukunft stehen die Zeichen auf Beschäftigungswachstum. Eine Sonderauswertung des KfW-Mittelstandspanels 2018 zeigt: In den nächsten drei Jahren wollen 66 % der KMU Fachkräfte einstellen. Das ist ein noch größerer Anteil als vor vier Jahren (2014: 60 %), als der Job-Boom auch schon in vollem Gang war.¹

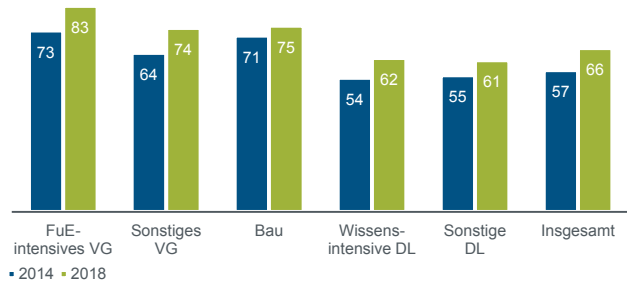
Kehrseite des Booms: Rekrutierung immer schwieriger

Doch nicht nur die Beschäftigtenzahl klettert von Rekord zu Rekord, sondern auch die Zahl unbesetzter Stellen: Aktuell sind es 1,21 Mio.² Entsprechend pessimistisch sind die Arbeitgeber. Knapp zwei Drittel (65 %) der einstellenden KMU rechnen kurzfristig mit Rekrutierungsproblemen, also dass Stellen nur mit Abstrichen, verzögert oder überhaupt nicht besetzt werden können (Grafik 1).

Gegenüber dem Jahr 2014 ist das ein deutlicher Anstieg um 8 Prozentpunkte. Die Stellenbesetzungsprobleme nehmen zu, und zwar in allen Wirtschaftssektoren. Der forschungs- und entwicklungsintensive Teil des Verarbeitenden Gewer-

Grafik 1: Rekrutierungsprobleme in allen Sektoren

Anteil der einstellenden KMU, die Probleme bei der Fachkräfterekrutierung erwarten (in Prozent)



Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2018

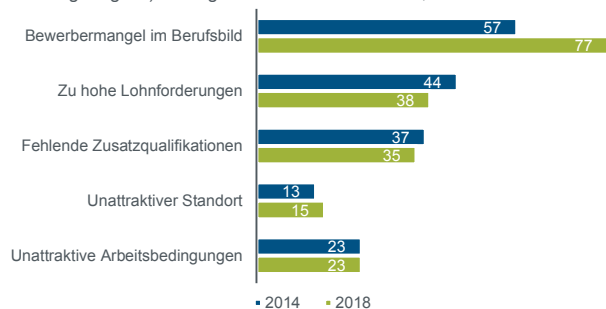
bes ist wie im Jahr 2014 besonders pessimistisch. Von den einstellenden Unternehmen erwarten 83 % Rekrutierungsprobleme, 2014 waren es noch 73 %. Im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe und im Bausektor sind die Werte auf ca. 75 % geklettert. Von Dienstleistern werden Stellenbesetzungsprobleme insgesamt seltener befürchtet (gut 60 %), aber die Verschärfung gegenüber 2014 ist auch hier merklich.³

Bewerbermangel ist das Hauptproblem

Was erschwert die Stellenbesetzung aus Sicht der KMU? Der mit Abstand häufigste Grund ist „Bewerbermangel im Berufsbild“ (Grafik 2). Das war auch schon im KfW-Mittelstandspanel 2014 so. Doch vor vier Jahren sahen „nur“ 57 % der betroffenen KMU den Bewerbermangel als Hindernis, heute sind es 77 %. Der Anstieg ist nicht nur eindeutig, er ist auch einseitig: Die Stellenbesetzung scheitert sogar deutlich seltener als 2014 an „zu hohen Lohnforderungen“ (Rückgang von 44 auf 38 %) und ein wenig seltener an „fehlenden Zusatzqualifikationen“ der Bewerber“ (von 37 auf 35 %). Es mangelt in erster Linie an Bewerbern.

Grafik 2: Bewerbermangel nimmt zu

Häufigkeit der Gründe für Stellenbesetzungsprobleme (in Prozent, Mehrfachnennung möglich). Bezogen auf einstellende KMU, die Probleme erwarten.



Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2018

Bewerbermangel vor allem in Bau und Industrie

Zwar wäre die Diagnose eines flächendeckenden Fachkräftemangels in Deutschland nach wie vor übertrieben. Doch die in den letzten vier Jahren verschärften Fachkräfteengpässe sind in allen Wirtschaftssektoren zu erkennen (Grafik 3). Im Bausektor wird Bewerbermangel wie schon im Jahr 2014 am häufigsten befürchtet. Mittlerweile sind allerdings 90 % der mittelständischen Bauunternehmen von Rekrutierungsproblemen betroffen, nicht 75 % wie vor vier Jahren.⁴ Andere Probleme treten in den Hintergrund, auch die im Baugewerbe mitunter unattraktiven Arbeitsbedingungen. Dieses Stimmungsbild untermauert die „Fachkräfteengpassanalyse“ der Bundesagentur für Arbeit. Die amtliche Liste der Mangelberufe wird von Handwerks- und Bauberufen dominiert. In der Sanitärtechnik und im Trockenbau sind die Fachkräfte seit Jahren knapp, neu auf der Liste sind diverse Engpassberufe im Tiefbau.⁵

Die Verschiebung der Rekrutierungsprobleme in Richtung berufsspezifischen Fachkräftemangels und weg von anderen Gründen ist im forschungs- und entwicklungsintensiven Verarbeitenden Gewerbe besonders ausgeprägt. Auch hier wird weitaus häufiger Bewerbermangel befürchtet als vor vier Jahren (81 gegenüber 60 %). Zu hohe Lohnvorstellungen und fehlende Zusatzqualifikationen waren im Jahr 2014 noch fast gleichrangige Probleme, fallen nun aber weit hinter den Bewerbermangel zurück (auf 40 bzw. 38 %). Damit gleichen sich Gründe von Rekrutierungsproblemen dem „Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe“ an, wo schon vor vier Jahren der Bewerbermangel das mit Abstand häufigste Problem war.

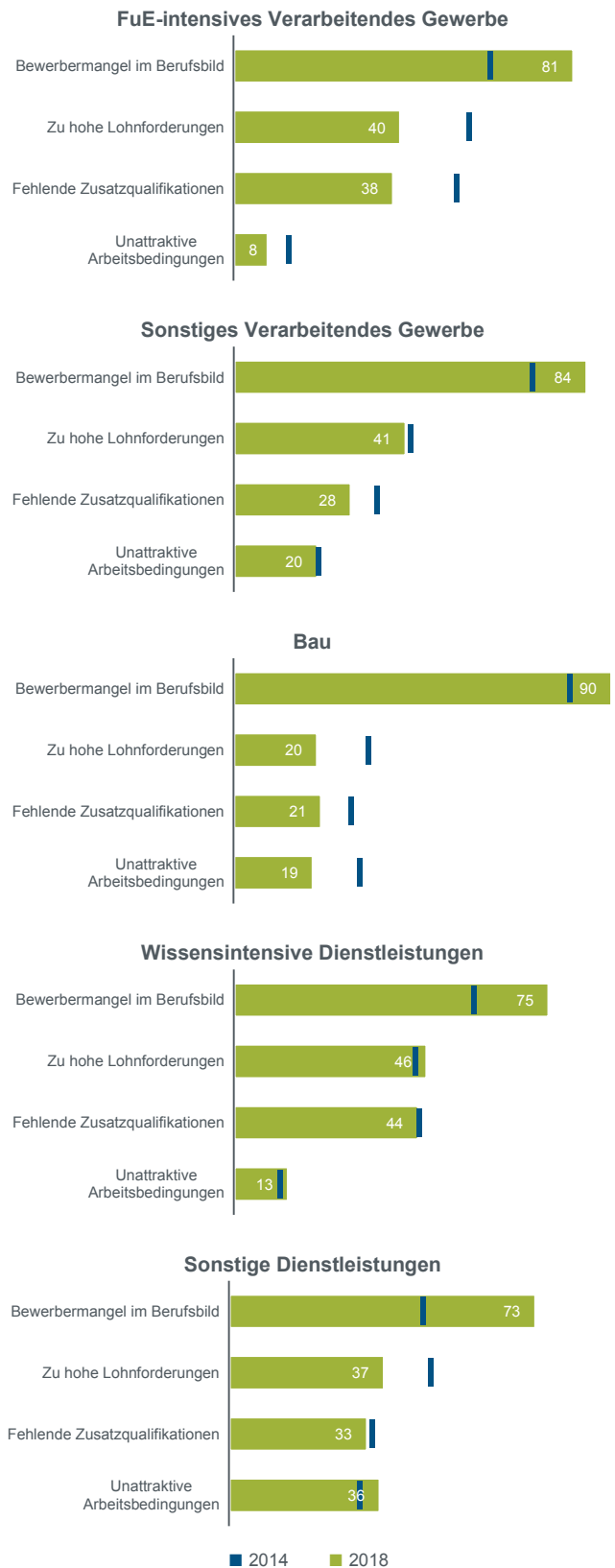
Engpässe breiten sich im Dienstleistungssektor aus

Zwar wird Bewerbermangel im Baugewerbe und in der Industrie immer noch am häufigsten befürchtet, doch im Dienstleistungssektor ist die Verschärfung gegenüber 2014 am drastischsten. In der wissensintensiven Hälfte des Sektors mit großem Akademikeranteil ist die Häufigkeit von 55 auf 75 % gestiegen, bei den „Sonstigen Dienstleistern“ springt der Wert sogar um 27 Prozentpunkte (von 46 auf 73 %). Vor vier Jahren waren hohe Lohnforderungen dort noch das häufigste Problem (48 %).

Die stark veränderte Problemwahrnehmung im Dienstleistungssektor passt zur Liste der Engpassberufe: Pfleger und Ärzte fehlen bekanntlich seit Jahren, neuerdings treten aber immer mehr Engpässe in Dienstleistungsberufen auf. Im (wissensintensiven) Gesundheitsbereich fehlen mittlerweile z. B. auch Hebammen, Physio-/Sprachtherapeuten, Apotheker, Podologen. Außerdem gibt es Engpässe in der Softwareentwicklung und IT-Anwendungsberatung sowie in der Steuerberatung. Im Sonstigen Dienstleistungssektor sind zuletzt Engpassberufe in der Ver- und Entsorgung auf mittleren Qualifikationsstufen hinzugekommen, aber auch Frisörmeister und Fahrlehrer. In Ergänzung der amtlichen Engpassanalyse zeichnen sich im KfW-Mittelstandspanel zudem Fachkräfteengpässe bei Reinigungsdiensten, in der Verkehrsbranche sowie in Bildungseinrichtungen ab. Die KMU dieser Branchen befürchten überdurchschnittlich oft Bewerbermangel in den kommenden drei Jahren.

Grafik 3: Bewerbermangel in allen Sektoren

Häufigkeit der Gründe für Stellenbesetzungsprobleme (in Prozent, Mehrfachnennung möglich). Bezogen auf einstellende KMU, die Probleme erwarten.



Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2018

Fachkräfteengpässe trotz gesteigener Erwerbsquoten

Das Stimmungsbild des Mittelstands ist eindeutig: Erstens haben die Rekrutierungsprobleme in den vergangenen Jahren spürbar zugenommen und werden dies nach Einschätzung der KMU auch weiter tun. Zweitens ist das Hauptproblem, dass in zahlreichen Fachkräfteberufen die Bewerber fehlen. Die Ausbreitung der Fachkräfteengpässe in allen Sektoren ist von der enormen Arbeitsnachfrage getrieben: Die Konjunktur entwickelt sich trotz der globalen Unwägbarkeiten auch 2018 gut, die Auftragsbücher der Unternehmen sind voll. Entsprechend groß ist der Bedarf an Arbeitskräften.

Bemerkenswert ist, dass die heutigen Beschäftigungsrekorde trotz schrumpfender Erwerbsbevölkerung erreicht wurden – u. a. durch eine kräftig erhöhte Erwerbsquote von älteren Menschen und Frauen.⁶ International hat sich Deutschland von einer durchschnittlichen Erwerbsquote in die Nähe der europäischen Spitzengruppe vorgearbeitet (Skandinavien, Schweiz, Niederlande). Dennoch bleibt einiges zu tun: Bei der Erwerbsbeteiligung von Müttern (und Vätern) geht es nach wie vor um die bildungspolitischen Mammutprojekte Kita-Ausbau und Ganztagschule. Außerdem existieren verschiedene Paragraphen im Steuer- und Sozialrecht, die faktisch als „Herdprämie“ wirken. Die Erwerbsbeteiligung jenseits von 60 Jahren kann vor allem durch die weitere Erhöhung des Renteneintrittsalters verbessert werden, z. B. durch eine Kopplung an die steigende Lebenserwartung.

Erwerbspersonenschwund scheint unausweichlich

Doch selbst wenn Deutschland die Erwerbsquoten Schwedens oder der Schweiz erreichen sollte, wird es in den kommenden beiden Jahrzehnten einen Erwerbspersonenschwund erleben – und damit erhebliche Fachkräfteengpässe. Denn ab ca. 2025 verabschieden sich die geburtenstarken Nachkriegskohorten in den Ruhestand und hinterlassen eine klaffende Lücke. Die Größenordnung ist bei aller Prognoseunschärfe grob abschätzbar: Der Anstieg um fast 3,5 Mio. Erwerbspersonen in den vergangenen 20 Jahren dürfte im Lauf der kommenden 20 Jahre wieder rückgängig gemacht werden.

Um die Auswirkungen des Renteneintritts der Babyboomer zu dämpfen, bleibt die stärkere Erwerbsbeteiligung der vorhandenen Köpfe zentral. Ein weiterer „Stoßdämpfer“ ist Zuwanderung. Wir brauchen nicht nur möglichst gut qualifizierte Zuwanderer. Wir brauchen in den kommenden Jahren auch deutlich mehr als die jährlichen 200.000 Personen, die im langjährigen Durchschnitt seit 1950 netto (d. h. abzüglich der Fortzüge) nach Deutschland gekommen sind.

Zuwanderung und Weiterbildung als Stoßdämpfer

Ein wichtiges Handlungsfeld ist auch die berufliche Weiterbildung, mit der sowohl die Erwerbsbeteiligung als auch die Produktivität gesteigert werden kann.⁷ Zwar ist im Mittelstand das Problem fehlender Zusatzqualifikationen als Ursache für Rekrutierungsprobleme aktuell etwas in den Hintergrund getreten, weil der Bewerbermangel dominiert. Doch das ist eine Momentaufnahme. Der wirtschaftliche Strukturwandel erfordert sowohl kleinere Anpassungen der Qualifikation als auch Umschulungen und umfassende Nachqualifizierungen. Der aktuell leer gefegte Arbeitsmarkt kann wichtige Anreize setzen, um die kommenden Jahre zur Vorbeugung gegen den drohenden demografischen Fachkräftemangel zu nutzen. ■

Wenn Sie keine Publikation von KfW Research verpassen wollen, abonnieren Sie unseren kostenlosen E-Mail-Newsletter.

Zur Anmeldung

¹ Im Jahr 2010 hatten unter dem Eindruck der Wirtschafts- und Finanzkrise hingegen nur 30 % der Mittelständler Rekrutierungspläne. Siehe Leifels, A. (2015): **Fachkräfterekrutierung im Mittelstand: Optimismus darf Blick auf Qualifikationsprobleme nicht verstellen**, Fokus Volkswirtschaft Nr. 100, KfW Research.

² Siehe auch Bittorf, M. und S. Rauche (2018), **Immer mehr offene Stellen – Chance für benachteiligte Gruppen am Arbeitsmarkt?**, Fokus Volkswirtschaft Nr. 219, KfW Research.

³ Die Dienstleistungssektoren bestimmen den Durchschnittswert für den gesamten Mittelstand (66 %) aufgrund der großen Anzahl von Dienstleistungsunternehmen; drei Viertel der 3,7 Mio. KMU fallen in diesen Sektor.

⁴ Die Fachkräfteengpässe im Baugewerbe sind ein Grund dafür, dass der Wohnungsbau zurzeit nicht mit den Baugenehmigungen Schritt halten kann; siehe Müller, M. (2018), **Fachkräfteengpässe im Bauhandwerk beeinträchtigen zunehmend den Wohnungsbau**, Fokus Volkswirtschaft Nr. 221, KfW Research.

⁵ Siehe Bundesagentur für Arbeit (2018), Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse, Nürnberg, Juni 2018.

⁶ Ein weiterer wesentlicher Faktor ist, dass die Teilzeitquoten kontinuierlich steigen und die Arbeitszeit pro Kopf sinkt. Das Arbeitsvolumen wird also auf mehr Köpfe aufgeteilt. Für einen Überblick der Ursachen und Erfolgsfaktoren des Beschäftigungswachstums siehe Müller, M. (2018), **Job-Boom ohne Ende? Was wir jetzt tun können, damit wir in Zukunft genügend Fachkräfte haben**, Fokus Volkswirtschaft Nr. 216, KfW Research.

⁷ Berufliche Weiterbildung und ein höheres Renteneintrittsalter stehen in einem förderlichen Wechselverhältnis: Zum einen kann Weiterbildung die Arbeitsmarktchancen und Jobzufriedenheit im Alter entscheidend verbessern. Zum anderen steigt durch späteren Renteneintritt die Amortisationsdauer von Weiterbildungsinvestitionen. Das erhöht die Investitionsanreize für alle Beteiligten: Arbeitnehmer, Arbeitgeber und fördernden Staat.