



Foto: motorradcbr - stock.adobe.com

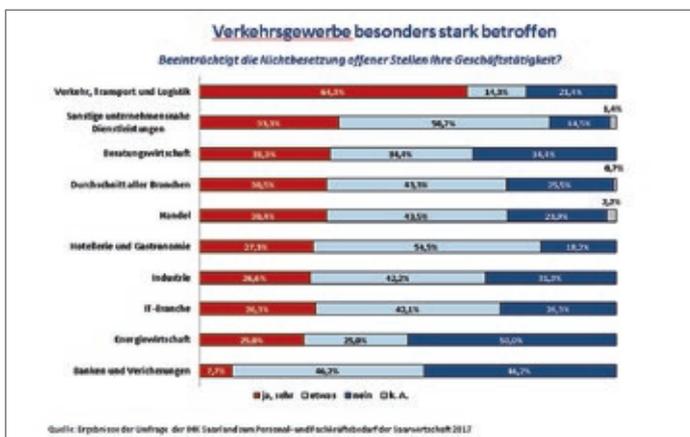
Personalengpässe beeinträchtigen zunehmend Geschäftstätigkeit der Saarwirtschaft

IHK-Umfrage belegt vor allem Mangel an Fachkräften und Spezialisten – Branchen unterschiedlich stark betroffen

Von Dr. Carsten Meier

Wovor die IHK - und viele andere - bereits seit zehn Jahren warnen, wird in vielen Branchen und Berufsfeldern trotz innovativer Strategien und Aktivitäten im Personalmanagement mehr und mehr Realität: Die Personalengpässe nehmen zu. Insbesondere der Mangel an Fachkräften (Facharbeiter und Fachangestellte) und Spezialisten (Meister, Techniker, Fachwirte, Hochschulabsolventen) wird in den Unternehmen der Saarwirtschaft zunehmend zur Wachstumsbremse. Nach einer Umfrage der IHK Saarland, an der sich 283 Unternehmen mit rund 85.000 Beschäftigten beteiligt haben, klagt ein Drittel der Betriebe, branchenübergreifend und über alle Größenklassen hinweg darüber, dass die Personalknappheit (rund 7.000 Stellen sind aktuell im Saarland unbesetzt) die Geschäftstätigkeit stark beeinträchtigt. Weitere 40 Prozent sehen bislang moderate negative Effekte dadurch, dass sie offene Stellen nicht (wieder-) besetzen können. Die Folge: Die Kunden- und Auftragsakquise leidet, Aufträge können nicht abgearbeitet, Expansionsstrategien nicht oder nur verzögert umgesetzt werden, das Umsatzwachstum stagniert. Vor allem aber nehmen durch fehlende Spezialisten tenden-

ziell die Innovationsaktivitäten ab, die Wettbewerbsfähigkeit sinkt. Insbesondere die Verkehrswirtschaft ist vom Personalmangel betroffen. Rund 80 Prozent der Betriebe berichten über teils erhebliche negative Auswirkungen, weil Berufskraftfahrer, Busfahrer, Fachlageristen sowie Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistungen fehlen. Nicht viel besser sieht es im Handel aus (gesucht werden vor allem Verkäufer, Kaufleute im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel und Handelsassistenten). Teils deutliche Engpässe gibt es auch in der Hotellerie und Gastronomie (hier besteht erheblicher Mangel an Restaurantfachleuten, Köchen, Fachleuten für Systemgastronomie und Hotelfachleuten), bei den sonstigen unternehmensnahen Dienstleistern sowie in der Industrie in akademischen wie nicht-akademischen technischen Berufen (Fachkräfte und Ingenieure in den Berufsgruppen Mechatronik und Automatisierungstechnik, Energietechnik, Elektrotechnik). Besser ist die Situation derzeit noch in der Finanzwirtschaft sowie – mit Abstrichen – in der IT-Branche und in der Beratungswirtschaft (Grafik 1).



Grafik 1



Grafik 2

Bedarf an Fachkräften bleibt weiterhin hoch

Die Gründe für die Engpässe liegen nach Angaben der Personalverantwortlichen vor allem in der fehlenden oder unzureichenden fachlichen Qualifikation der Bewerber (68 Prozent), nicht vorhandener Berufserfahrung (54 Prozent) oder einer zu geringen Zahl an Bewerbern (48 Prozent). Dagegen spielen überhöhte Gehaltsvorstellungen oder eine mangelnde räumliche Flexibilität der Bewerber ebenso wie die Unvereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen eher eine untergeordnete Rolle (Grafik 2).

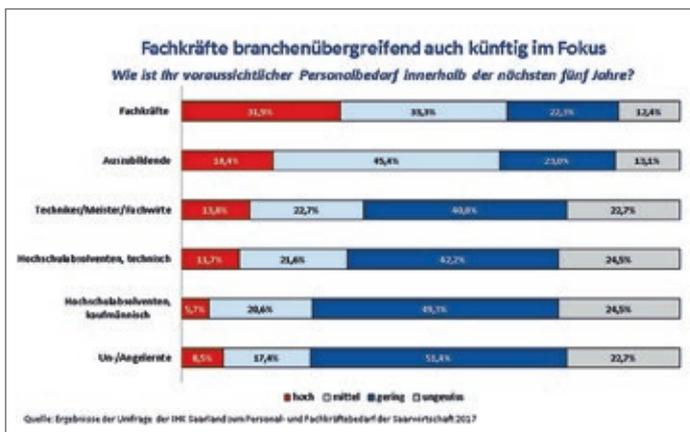
Beim voraussichtlichen Bedarf innerhalb der nächsten fünf Jahre zeigen sich deutliche Unterschiede – und dies sowohl bezogen auf das Qualifikationsniveau als auch die Branchen. Der allgemeine Trend ist: Während ungelernte Hilfskräfte oder Menschen mit geringer Qualifikation künftig weniger nachgefragt werden, bleibt der Bedarf an Fachkräften, Meistern, Technikern und hochqualifizierten Spezialisten groß (Grafik 3) oder steigt sogar noch. Ein Blick auf die Branchen verdeutlicht aber auch Unterschiede: Im Handel, in der Hotellerie und Gastronomie sowie im Verkehrsgewerbe werden relativ gesehen mehr Fachkräfte gesucht. Meister, Techniker und technische Hochschulabsolventen werden eher in der Industrie und in der Energiewirtschaft benötigt. Die Nachfrage nach Auszubildenden ist über alle Branchen und Unternehmensgrößen hinweg weiterhin hoch – auch deshalb, weil viele Unternehmen hierin ein wichtiges Reservoir zur Sicherung ihrer Fachkräftebasis sehen.

Jeder zehnte Betrieb rechnet damit, den Fachkräftebedarf nicht mehr decken zu können

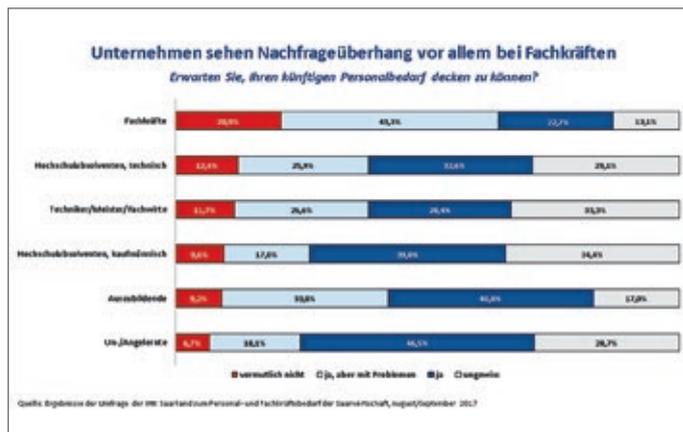
Entsprechend durchwachsen fallen auch die Einschätzungen der Unternehmen hinsichtlich der Frage aus, ob sie ihren künftigen Personalbedarf decken können. Branchenübergreifend zeigt sich mehr als ein Drittel der Personalverantwortlichen

optimistisch. Etwas mehr als jedes vierte Unternehmen geht hingegen davon aus, dass die Personalgewinnung in der Zukunft erheblich höherer Anstrengungen bedarf – wohl auch deshalb, weil das Fachkräfteangebot an der Saar weiter sinken wird: Zu den Gründen zählen rückläufige Schulabgängerzahlen (lt. KMK um rund ein Fünftel weniger bis zum Jahr 2025), eine weiter steigende Studierneigung, das sinkende Erwerbspersonenpotenzial (minus 18 Prozent gegenüber heute) sowie der voraussichtlich auch in den nächsten Jahren negative Binnenwanderungssaldo (rund minus 2.000 Personen p. a.). Hinzu kommt der digitale Strukturwandel, der die Anforderungen an die Qualifikation weiter steigen lässt. Daher verwundert es kaum, dass jeder zehnte Betrieb meint, seinen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften nicht mehr decken zu können. Ein Viertel der Befragten kann den künftigen Bedarf gegenwärtig nur schwer abschätzen. Korrespondierend zur hohen Nachfrage der Wirtschaft nach Fachkräften, Meistern, Technikern, Fachwirten und technischen Hochschulabsolventen haben die Unternehmen bei diesen Qualifikationsniveaus auch die größten Sorgen, ob sie ihren Bedarf decken können (Grafik 4).

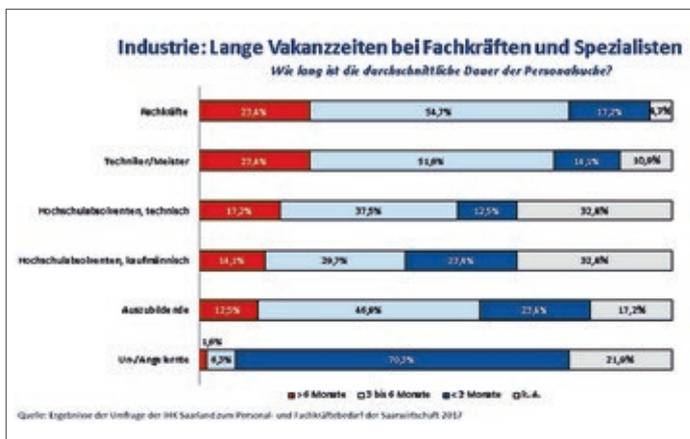
Klar ist, dass aus alledem kein allgemeiner, flächendeckender Fachkräftemangel abgeleitet werden sollte. Richtig ist aber auch, dass die Personalengpässe über alle Branchen, Unternehmensgrößenklassen und Qualifikationsstufen hinweg teils beachtlich sind. Und dass sie trotz positivem Saldo des Saarlandes bei der Außenwanderung in Folge der (Flüchtlings-) Migration weiter zunehmen werden – gerade in den Mangelberufen im MINT-Bereich. Gleichwohl herrscht ein partieller Fachkräftemangel, der immer mehr Berufsfelder erfasst. Ein Indiz dafür sind die steigenden Vakanzzeiten, also jene Zeitdauer, die Unternehmen benötigen, um freie Stellen wieder besetzen zu können. Diese lagen laut Engpassanalyse der BA im Jahr 2014 bundesweit noch bei durchschnittlich 81 Tagen. Aktuell liegen diese im Saarland in vielen Bereichen im Schnitt zwischen drei und sechs Monaten. Rund ein Viertel der →



Grafik 3



Grafik 4

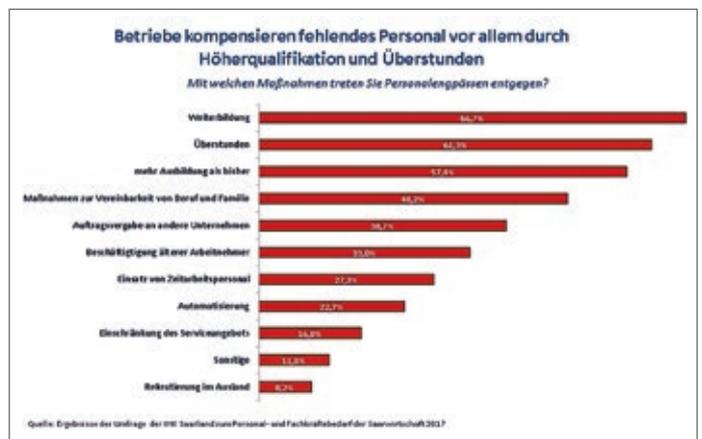


Grafik 5

Unternehmen verzeichnen sogar noch längere Vakanzenzeiten – insbesondere in der Hotellerie und Gastronomie, im Verkehrsbereich sowie bei den unternehmensnahen Dienstleistern und dort, wo Stellen mit hohen Spezialisierungsanforderungen nachbesetzt werden müssen, wie dies in der Regel in der Industrie (Grafik 5) und in der IT-Branche der Fall ist.

Unternehmen investieren in die Weiterbildung

Doch die Saarwirtschaft unternimmt auch erhebliche Anstrengungen, um fehlendes Personal zu gewinnen oder zu kompensieren (Grafik 6). Zum einen dadurch, dass nicht zuletzt mit Unterstützung von IHK, saaris und der Agentur für Arbeit Zielgruppen bei der Personalakquise verstärkt in den Blick genommen werden, die bisher eher unterdurchschnittlich in den jeweiligen Branchen oder Berufsgruppen vertreten waren (Ältere, Frauen, Migranten). Dabei werden zunehmend auch im Mittelstand Rekrutierungsinstrumente und -wege genutzt, die bislang wegen des damit verbundenen Aufwands eher bei Großunternehmen zum festen Bestandteil der Personalgewinnung gehörten (z. B. Rekrutierung im Ausland, Kooperationen mit Schulen und Hochschulen, Einsatz von Headhuntern, Social Media). Zwar gibt es durchaus Erfolge auf diesen Gebieten. An der eigentlichen Ursache des Bewerbermangels und den daraus resultierenden Engpässen in den Betrieben hat sich jedoch nichts geändert: Das Arbeitskräfteangebot kann mit der Nachfrage nicht Schritt halten. Kein Wunder also, dass die Arbeitslosenquote bei Akademikern auf einen historischen Tiefstand gesunken ist. Zum anderen reagieren die Unternehmen auf die personellen Engpässe durch eine Höherqualifizierung des vorhandenen Personals (mehr Weiterbildung in allen Branchen) und die Ausweitung des Arbeitsvolumens (Überstunden, insbesondere in der Industrie, im Handel und in der Beratungswirtschaft) sowie durch eine stärkere Prozessoptimierung (Automatisierung, vor allem in der Industrie und



Grafik 6

Finanzwirtschaft). Ultima Ratio ist dann die Unter-Auftragsvergabe (vor allem in der IT-Branche, im Bereich der Energieversorgung und im Verkehrsbereich) an andere Unternehmen oder gar die Einschränkung des Serviceangebots (Hotellerie, Finanzwirtschaft).

Die Ergebnisse der IHK-Umfrage zeigen: Um die angespannte Fachkräftesituation im Saarland zu entschärfen, bedarf es künftig noch größerer Anstrengungen. Das Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar hat hierzu zahlreiche Initiativen gestartet. Dies gilt für die Unterstützung junger Menschen bei ihrer Ausbildungs-, Studien- und Berufsorientierung sowie beim Berufswahlverhalten ebenso wie für die Steigerung der Erwerbsquoten und des Arbeitsvolumens von Frauen, Älteren und Migranten. Und natürlich müssten auch die Unternehmen noch stärker als bisher innovative Rekrutierungsinstrumente und -wege in den Blick nehmen, ggf. ihre Arbeitgebermarke weiter schärfen und ihre Personalentwicklung strategischer ausrichten. Die IHK wird sich bei alledem weiterhin engagiert einbringen.

Der Autor

ist Geschäftsführer der IHK Saarland und leitet den Geschäftsbereich Standortpolitik



JETZT BIN ICH NICHT NUR ARBEITGEBER, SONDERN AUCH FACHKRÄFTE-MACHER. DAS BRINGT MICH WEITER!

Kontakt zu Ihrem Arbeitgeberservice:
0800 4 5555 20 (gebührenfreie Hotline)

 **Bundesagentur für Arbeit**
Agentur für Arbeit Saarland
bringt weiter.