Fachkräfteengpässe in Unternehmen – Regionale Fachkräftesituation und Mobilität

20.04.17 | Köln

Fachkräfteengpässe in Unternehmen – Regionale Fachkräftesituation und Mobilität

Eine IW-Studie beleuchtet die Fachkräftesituation in 1.296 Berufen und 156 Regionen

Mit einer neuen Studie gibt das Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln) erstmals einen Überblick über die regionale Verteilung von Fachkräfteengpässen in Deutschland. Unter dem Titel „Fachkräfteengpässe in Unternehmen – Regionale Fachkräftesituation und Mobilität“ **wurde die Fachkräftesituation in 1.296 Berufen und 156 Regionen beleuchtet. Differenziert wurde dabei auch nach unterschiedlichen Anforderungsniveaus.**

Das alarmierende Ergebnis: In 96 Berufsgattungen sind anhaltende Fachkräfteengpässe zu verzeichnen. Insbesondere in den Bereichen „Gesundheit, Soziales und Bildung“, „Bau und Gebäudetechnik“ sowie „Energie, Elektro und Mechatronik“ sind die Engpässe groß. Hier reicht die Zahl der registrierten Arbeitslosen mit entsprechenden Qualifikationen dauerhaft nicht aus, um alle offenen Stellen zu besetzen.

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Regionale Unterschiede

Stellenbesetzungsprobleme sind inzwischen ein flächendeckendes Phänomen und eher Regel statt Ausnahme. So wird in Engpassberufen die Hälfte aller Stellen ausgeschrieben.

Die untersuchten Regionen sind dabei unterschiedlich stark betroffen. Die stärksten Engpässe gibt es in Süddeutschland. Hier ist die Situation deutlich angespannter als im Norden. So werden in Baden-Württemberg knapp zwei von drei Stellen in Engpassberufen ausgeschrieben. Jeder fünfte Beruf ist hier seit mehr als fünf Jahren dauerhaft von einem starken Engpass gekennzeichnet.

Zum Vergleich: In Berlin wird etwa jede dritte Stelle in Engpassberufen ausgeschrieben. In Brandenburg sind nur knapp drei Prozent der Berufe seit mehr als fünf Jahren von starken Engpässen betroffen.

Insgesamt verschärft sich die Situation jedoch flächendeckend. In etwa zwei Dritteln aller Berufe hat sich die Situation in den letzten fünf Jahren weiter zugespitzt. Die stärkste Zunahme gab es dabei im Osten des Landes. Hier spielen vor allem die demografische Entwicklung und die zunehmende Landflucht zentrale Rollen. Viele der Beschäftigten werden bald in Rente gehen und es mangelt vielerorts an Nachwuchs, den es eher in die größeren Städte zieht. Auch die Unternehmen rechnen kaum mit einer Entspannung der Lage.

Berufsabschlüsse sind Mangelware

Auch bei der Nachfrage nach Fachkräften, Spezialisten und Experten gibt es regionale Unterschiede. Mangelt es im Nordwesten an Fachkräften, fehlen der Mitte Deutschlands vor allem Meister oder Techniker, während im Norden Akademiker rar sind. Insgesamt ist jedoch der Bedarf an Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung am größten. An Helfern fehlt es hingegen kaum.

Betriebe werden künftig noch kreativer werden müssen, um ihre Belegschaftsgröße dauerhaft erhalten zu können und den Nachwuchs zu sichern. Auch der Ausbildungsmarkt ist zunehmend durch eine kleine Bewerberzahl, aber auch starke regionale Ungleichgewichte geprägt. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen steigt kontinuierlich an.

Handlungsoptionen

Handlungsoption Mobilität: Würden sich mehr Ausbildungsinteressierte und Arbeitslose für einen Umzug entscheiden, ließen sich freie Ausbildungsplätze und jede achte offene Stelle besetzen. Dafür muss es jedoch Anreize geben.

Förderlich für die Besetzung von Ausbildungsplätzen könnte sich beispielsweise der Ausbau von Angeboten zum Jugendwohnen auswirken. Zudem ermöglicht es die Analyse nach Arbeitsagenturbezirken, Angebot und Nachfrage überregional besser abzustimmen. Denn in vielen Berufen und Regionen können Stellen nicht adäquat besetzt werden oder Arbeitslose finden kein Angebot in ihrem angestrebten Wunschberuf. So fehlen beispielsweise im Süden Kranführer, während es im Norden noch viele für diesen Beruf qualifizierte Arbeitslose gibt. Maschinenbau- bzw. Betriebstechnik-Experten sind vielerorts Engpassberufe. Es gibt jedoch auch Regionen, in denen entsprechend qualifizierte Fachkräfte händeringend Arbeit suchen. Beispiele wie diese gibt es viele.

Umzüge von Arbeitslosen könnten diese Fachkräftelücken schließen und zugleich Menschen in Arbeit bringen.

Deshalb gilt es nun, verstärkt Wege zu finden, um diese Potenziale besser zu nutzen. Wären Arbeitslose so mobil wie der Bevölkerungsdurchschnitt, könnte ein Achtel der offenen Stellen besetzt werden, für die es vor Ort keine passenden qualifizierten Arbeitskräfte gibt.

Handlungsoption überregionale Rekrutierung: Um die Mobilität zu fördern, sollten Unternehmen gezielt in die überregionale Suche gehen und Kandidaten aktiv ansprechen.

Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen heißt es: Wenn keine geeigneten Fachkräfte vor Ort gefunden werden können, müssen Suchstrategien angepasst werden. Dazu sollten Stellen vermehrt auch überregional ausgeschrieben werden und Angebote durch Unterstützungsmaßnahmen wie Hilfe bei der Wohnungssuche oder bei der Integration im Alltag begleitet werden. Zudem könnten Mentoren im Unternehmen die regional mobilen Neueinsteiger dauerhaft begleiten.

Handlungsoption Qualifizierung: Unternehmen sollten ihren Fachkräftebedarf kennen und künftig benötigte Fachkräfte selbst qualifizieren. Es gilt der Grundsatz: Agieren ist besser statt reagieren. So kann die Fachkräftesicherung proaktiv vorangetrieben werden.

Dafür gibt es mehrere Stellschrauben. Eine wichtige ist die Berufsausbildung. Mit ihr kann langfristig der im Betrieb benötigte Nachwuchs passgenau generiert werden. Fehlt es hingegen an Höherqualifizierten, können innerhalb des Berufsfeldes und auch innerhalb des Betriebes Mitarbeiter weiterqualifiziert werden. Auch Quereinsteiger, die aus verwandten Berufen kommen, können durch Nachqualifizierungsmaßnahmen zu Fachkräften fortgebildet werden. Die Potenziale hierfür sind bei Versicherern im Außendienst oder auch in der Altenpflege besonders groß.

Die detaillierten Ergebnisse der Studie stellt das IW Köln unter www.iwkoeln.de bereit. Weiterführende Informationen finden Sie hier.

- Auf Xing teilen
- Auf Facebook teilen
- Auf X teilen
- Auf LinkedIn teilen

- Drucken
- Als PDF speichern

Die Studie

Fachkräfteengpässe in Unternehmen

Regionale Fachkräftesituation und Mobilität

Download (PDF 5,5 MB)

Ihre Ansprechpartner beim IW Köln

www.iwkoeln.de

Alexander Burstedde
T. +49 221 4981-217
burstedde@iwkoeln.de

Paula Risius
T. +49 221 4981-834
risius@iwkoeln.de

Ihre Ansprechpartner zum Thema Arbeitsmarkt

Abteilungsleiter Soziale Sicherung und Arbeitsmarkt

Alexander

Schirp

Telefon:
+49 30 31005-101

Telefax:

+49 30 31005-160

E-Mail:
Schirp [at] allgemeiner-verband.de

Download VCF

Arbeitsmarktpolitik

Antonia

Petersen

Telefon:
+49 30 31005-124

Telefax:

+49 30 31005-240

E-Mail:
Petersen [at] allgemeiner-verband.de

Download VCF