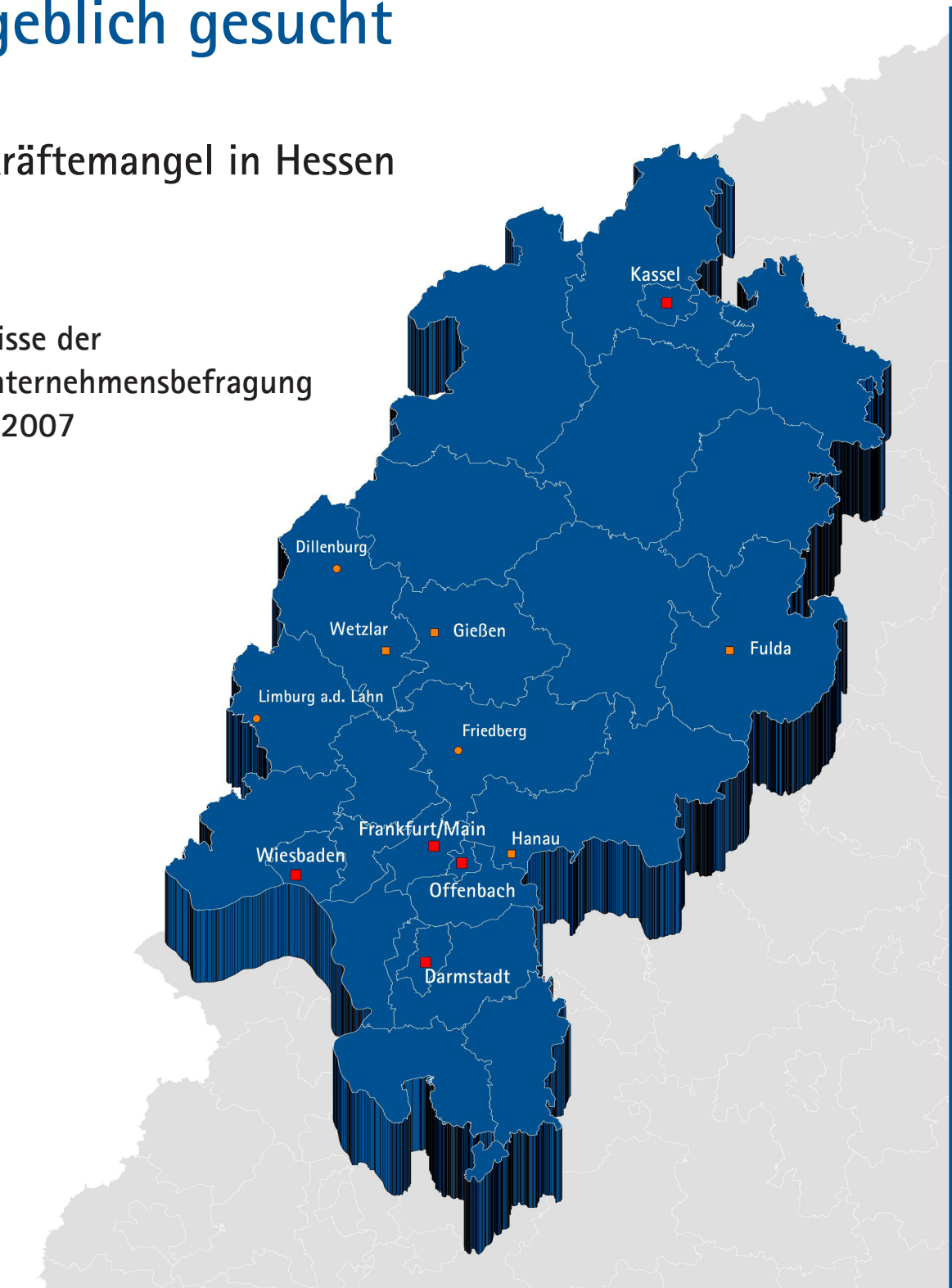


Kluge Köpfe – vergeblich gesucht

Fachkräftemangel in Hessen

Ergebnisse der
IHK-Unternehmensbefragung
Herbst 2007



Herausgegeben von:

Arbeitsgemeinschaft hessischer Industrie- und Handelskammern
Geschäftsführung: Industrie- und Handelskammer
Frankfurt am Main

Börsenplatz 4
60313 Frankfurt am Main

Autoren:

Dr. Rainer Behrend (verantwortlich)
Dr. Roland Lentz
Dr. Brigitte Scheuerle
Anne Stücker

Graphik und Layout:
Sabrina Siegmund

Telefon: 069 2197-1272
a.stuecker@frankfurt-main.ihk.de

Dezember 2007

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit
Quellenangabe gestattet, Belegexemplar erbeten

Inhalt

Ergebnisse und Forderungen	5
I. Wachstumshemmnis Fachkräftemangel	8
II. Techniker und Ingenieure weiterhin gefragt.....	13
III. Berufsausbildung hoch im Kurs	18
IV. Mit Aus- und Weiterbildung gegensteuern.....	23
V. Fazit: Zeit zum Handeln!.....	29
Fragebogen	30

Ergebnisse und Forderungen

Die wichtigsten Ergebnisse in aller Kürze:

- Der Fachkräftemangel hat die hessischen Unternehmen erreicht. Immerhin kann fast jedes dritte Unternehmen derzeit offene Stellen nicht besetzen. Die Situation aus Sicht der hessischen Wirtschaft hat sich im Vergleich zum Herbst 2005 deutlich verschärft. Zu diesem Zeitpunkt sagte nur fast jedes sechste Unternehmen, dass es Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen hat.
- Industrie- und Dienstleistungsunternehmen suchen häufiger erfolglos nach Mitarbeitern (33,6 bzw. 33,7 Prozent) als Unternehmen aus der Bauwirtschaft und dem Handel (26,7 bzw. 20,9 Prozent).
- Die Stellenbesetzungsprobleme sind bei den Ingenieurbüros derzeit am größten: jedes zweite Unternehmen klagt hier über einen Fachkräftemangel. Aber auch 45 Prozent der Beratungsunternehmen, die Zeitarbeitsbranche, IT-Dienstleister und das Kreditgewerbe sehen sich einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften gegenüber. Dies gilt auch für fast 40 Prozent der Unternehmen des Gastgewerbes.
- Aber auch die Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes beklagen einen Arbeitskräftemangel. So sagen fast 46 Prozent der Maschinenbauer und 43 Prozent der Investitionsgüterhersteller, dass sie offene Stellen nicht besetzen können. Gleiches gilt für die Unternehmen der Elektrotechnik, von denen fast 41 Prozent der Unternehmen erfolglos nach zusätzlichen Arbeitskräften suchen.
- 43 Prozent aller Unternehmen suchen Ingenieure und Fachleute aus sonstigen technischen Berufen – vor allem aus dem Verarbeitenden Gewerbe und Baugewerbe. Insbesondere Metallherzeuger und –bearbeiter, die Unternehmen der Elektrotechnik, Maschinenbauer, Unternehmen des Hoch- und Tiefbaus, Ingenieurbüros sowie Zeitarbeitsfirmen halten Ausschau nach Bewerbern mit dieser Qualifikation.
- Auch Fachkräfte in kaufmännischen Bereichen sind gefragt: So suchen 31 Prozent der hessischen Unternehmen mit Problemen bei der Stellenbesetzung Fachkräfte in kaufmännischen Berufen. Fast 32 Prozent der hessischen Unternehmen haben Schwierigkeiten, Arbeitnehmer in Servicebereichen

einzustellen. Nur ein Prozent der Betriebe gibt an, offene Stellen in juristischen Bereichen nicht besetzen zu können.

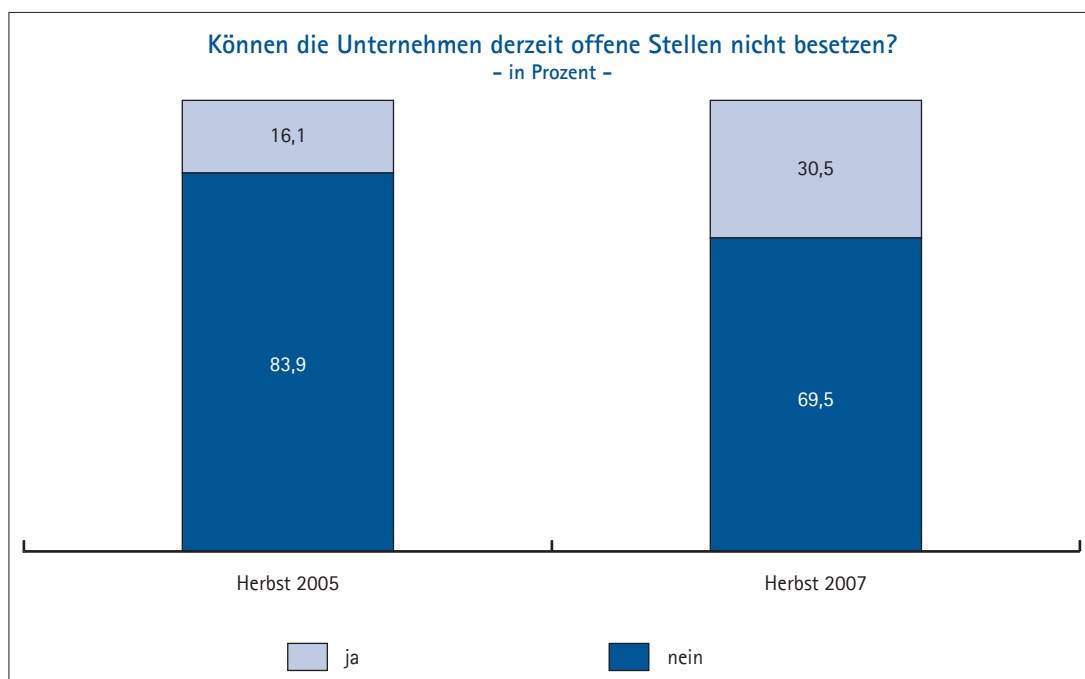
- Die duale Ausbildung steht hoch im Kurs: Insgesamt suchen 41 Prozent der hessischen Betriebe mit Fachkräftemangel vergeblich Arbeitskräfte mit einer dualen Berufsausbildung. Dass lebenslanges Lernen immer wichtiger wird, zeigt folgendes Umfrageergebnis: 32 Prozent der hessischen Unternehmen mit Fachkräftemangel suchen nach Kräften, die über einen Abschluss als Fachwirt, Meister oder über einen anderen Weiterbildungsabschluss verfügen.
- 35 Prozent der Unternehmen mit Fachkräftemangel in Hessen - vor allem die Maschinenbauer und die Elektrotechnik - suchen nach Arbeitskräften mit einem Bachelor-Abschluss bzw. Absolventen einer Fachhochschule. 29 Prozent der Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen können offene Stellen nicht mit Bewerbern mit einem Master- bzw. Diplom-Abschluss besetzen. Hier suchen vor allem Architektur- und Ingenieurbüros und Unternehmensberatungen.
- Um dem zukünftigen Fachkräftemangel zu begegnen, wollen die hessischen Unternehmen mehr in die Aus- und Weiterbildung investieren. Insgesamt planen 54 Prozent der Unternehmen mit Fachkräftemangel mehr auszubilden. Über alle Branchen hinweg, will mehr als jedes zweite Unternehmen in Hessen die Weiterbildung der eigenen Belegschaft verstärken, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.
- 28 Prozent der Unternehmen wollen dem Fachkräftemangel durch die Beschäftigung bzw. Einstellung älterer Arbeitnehmer begegnen. Das sind fast doppelt so viele wie noch im Herbst 2005.
- Fast jedes vierte hessische Unternehmen will sich für den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften durch Rationalisierung bzw. Umstrukturierung wie Outsourcing wappnen. Damit scheint sich der Trend zu Rationalisierung bei den Unternehmen zu verlangsamen. Die Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für 17 Prozent der hessischen Unternehmen eine Maßnahme, um auf die Herausforderungen des Fachkräftemangels zu reagieren. Insgesamt wollen 9 Prozent der hessischen Unternehmen auf den Fachkräftemangel mit der Suche nach Arbeitskräften im Ausland reagieren.

Forderungen:

- Durch den demografischen Wandel werden sich die Schwierigkeiten der Unternehmen bei der Besetzung offener Stellen noch weiter verschärfen. Die Unternehmen, die Politik und die Gesellschaft müssen sich den Herausforderungen des demografischen Wandels stellen. Es sollte alles daran gesetzt werden, dass der Fachkräftemangel sowohl kurz- als auch langfristig gemildert wird. Hierfür müssen alle Akteure an einem Strang ziehen.
- Um langfristig dem Fachkräftemangel zu begegnen, müssen aus Sicht der hessischen IHKs alle Potenziale genutzt werden. Diese liegen in der konsequenten Weiterbildung von älteren Beschäftigten, der Bindung von jungen Müttern und Vätern durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie einer deutlichen Steigerung der Anzahl von gut qualifizierten Schulabgängern.
- Die hessischen Unternehmen setzen wieder verstärkt auf ältere Arbeitnehmer. Diese begrüßenswerte Entwicklung darf nicht durch die Schaffung von Anreizen zur Frühverrentung ausgebremst werden. Die beschlossene Verlängerung des Arbeitslosengeldbezuges für ältere Arbeitslose geht in die falsche Richtung.
- Um deutlich bessere Schulabgänger für Ausbildung und Studium in Hessen zu gewinnen, ist eine dringende Umsteuerung in der Bildungspolitik notwendig. Anstelle von teuren Maßnahmen zur Reparatur von schlechten Schulabschlüssen ist das Geld der Landesregierung und der Agenturen für Arbeit in die individuelle Förderung von Schülern zu investieren.
- Zudem sollte die Finanzausstattung der hessischen Hochschulen kurzfristig über die bundesdurchschnittlichen Ausgaben hinaus erhöht werden. Da der Fachkräftemangel insbesondere in den technischen Bereichen immer noch am größten ist, sollten die naturwissenschaftlich-technischen Fächer mit zusätzlichen Mitteln ausgestattet werden, damit sie attraktiver werden, mehr Studierende für die Fächer begeistern und so dem Fachkräftemangel entgegen wirken können.

I. Wachstumshemmnis Fachkräftemangel

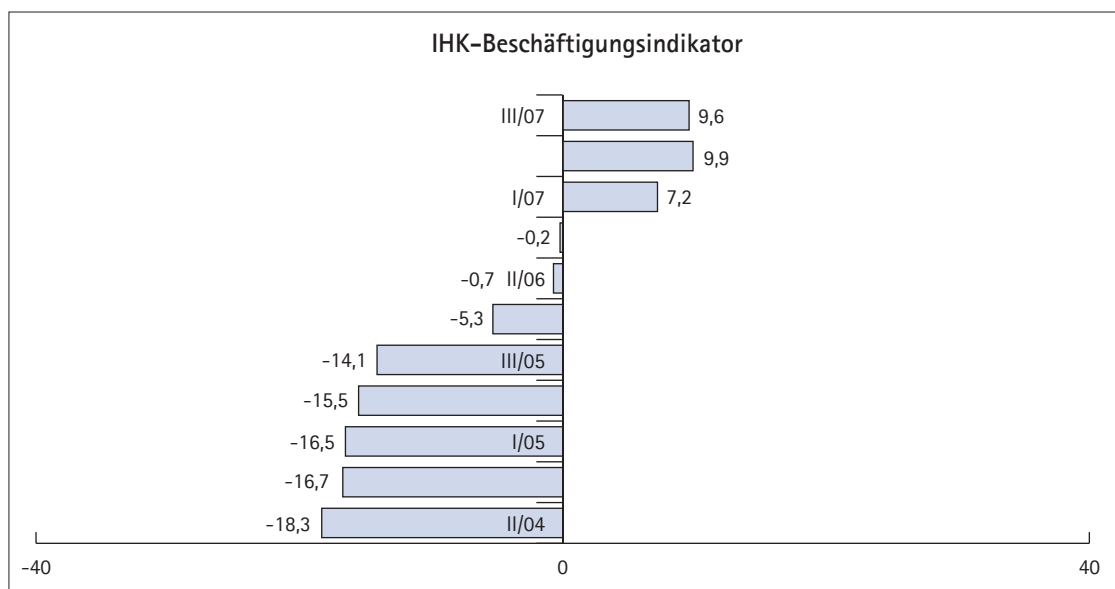
Auf den ersten Blick scheint die Besetzung offener Stellen den Unternehmen in Hessen keine Probleme zu bereiten. Immerhin sagen 69,5 Prozent der Unternehmen, dass sie keine Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen haben. Dennoch trügt der erste Eindruck. Der Fachkräftemangel hat die hessischen Unternehmen erreicht. Immerhin kann fast jedes dritte Unternehmen derzeit offene Stellen nicht besetzen. Industrie- und Dienstleistungsunternehmen suchen häufiger erfolglos nach Mitarbeitern (33,6 bzw. 33,7 Prozent) als Unternehmen aus der Bauwirtschaft und dem Handel (26,7 bzw. 20,9 Prozent).



Die Situation aus Sicht der hessischen Wirtschaft hat sich im Vergleich zum Herbst 2005 deutlich verschärft. Zu diesem Zeitpunkt sagte nur fast jedes sechste Unternehmen, dass es Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen hat. Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zum Zeitpunkt der damaligen Befragung waren wesentlich schwieriger als heute. Zu dieser Zeit litt die hessische Wirtschaft immer noch unter dem schwachen Wirtschaftswachstum – mit durchschnittlichen Wachstumszahlen unter einem Prozent – bedingt durch die 2001 einsetzende Stagnation. 2007 befindet sich die hessische Wirtschaft dagegen in einer stabilen Aufschwungphase mit einem kräftigen Wirtschaftswachstum von 2,5

Prozent in Hessen. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wird um 1,8 Prozent zunehmen. Die Lage vieler Unternehmen hat sich verbessert und die Nachfrage nach Arbeitskräften ist gestiegen. In diesem Jahr hat der Arbeitsmarkt erstmals wieder in voller Breite vom Wirtschaftsaufschwung profitiert, so dass sich der Mangel an Fachkräften verschärft hat.

Diese Entwicklung spiegelt sich auch in der Veränderung der Arbeitslosenzahlen in Hessen wider. In den Jahren 2005 und 2006 lag die Zahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt knapp unter 300.000. 2007 ist die Zahl der Arbeitslosen im Jahresverlauf auf durchschnittlich 240.000 gesunken. Das ist ein Rückgang gegenüber 2005 von 20 Prozent.



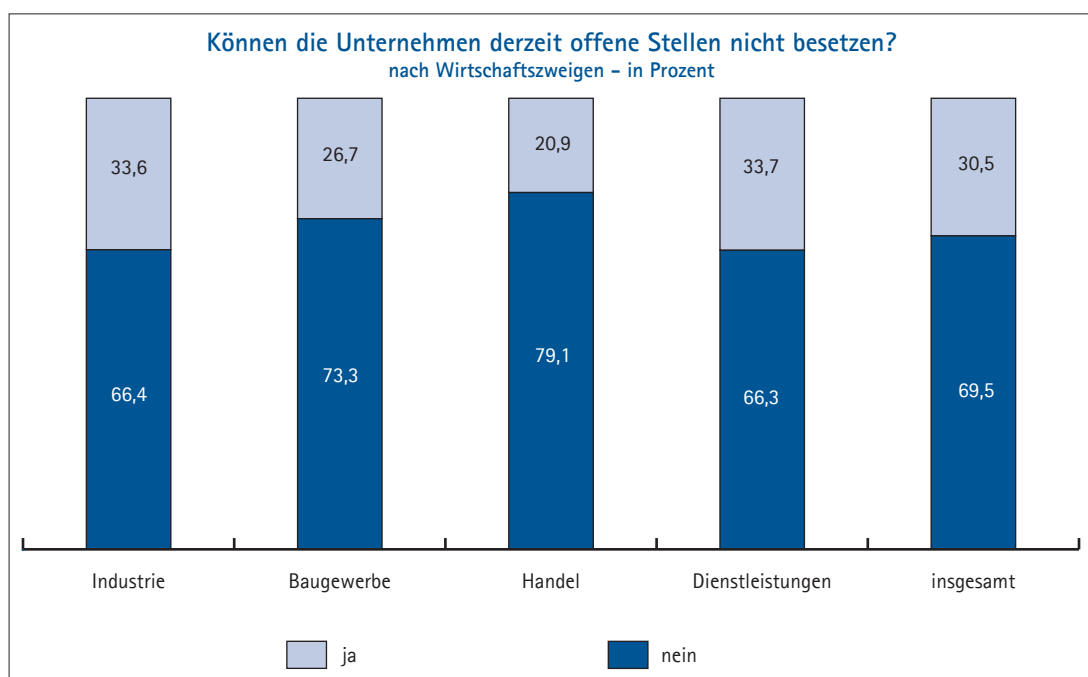
Dieser Rückgang zeigt sich auch in den Beschäftigungsabsichten der Unternehmen. Die Bereitschaft Personal einzustellen war im Herbst 2005 weitaus niedriger als in diesem Herbst. So stieg der IHK-Beschäftigungsindikator – der Saldo aus dem Anteil der Unternehmen, die ihre Belegschaft ausweiten wollen, und dem Anteil derer, die einen Abbau der Belegschaft planen – von -14,1 Punkten im Herbst 2005 auf +9,6 Zähler im Herbst 2007. Bereits im Jahr 2006 waren die Personalpläne zunehmend expansiv ausgerichtet.

Der verstärkte Bedarf an Fachkräften zeigt sich auch daran, dass fast jedes achte Unternehmen, von denen, die über einen Fachkräftemangel klagen, sogar mehr offene Stellen hat als noch im letzten Jahr. Die

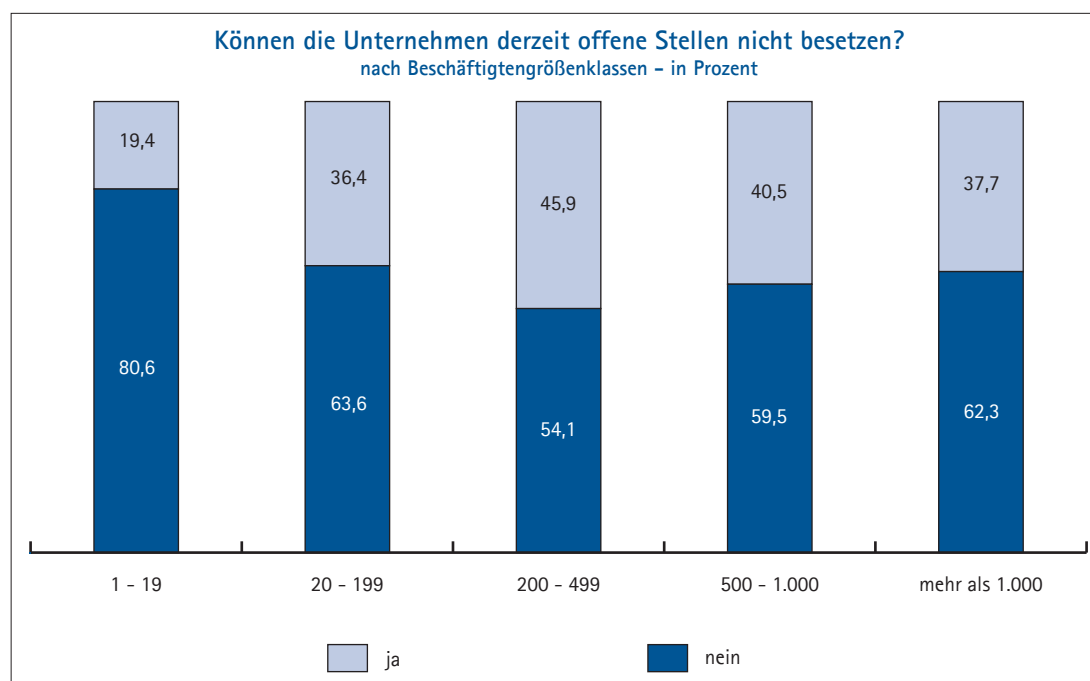
anhaltende Investitionsnachfrage hat insbesondere bei den Herstellern von Investitionsgütern die Anzahl offener Stellen gegenüber dem Vorjahr steigen lassen. Aber auch die unternehmensnahen Dienstleistungsunternehmen verzeichnen einen stärkeren Anstieg offener Stellen gegenüber dem Vorjahr. 14,5 Prozent der Unternehmen berichten von gleich bleibenden Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung und 3,6 Prozent der Unternehmen sagen, dass sie weniger offene Stellen haben als im vergangenen Jahr.

Dienstleistungsunternehmen am stärksten betroffen

Vor allem Unternehmen der Dienstleistungsbranche haben teilweise erhebliche Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. So sind die Stellenbesetzungsprobleme bei den Ingenieurbüros derzeit am größten: jedes zweite Unternehmen klagt hier über einen Fachkräftemangel. Im Sog der guten Ertragslage in der Finanzbranche und auch der Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes hat sich die Lage der unternehmensbezogenen Dienstleister in Hessen deutlich verbessert. Vor allem Unternehmen dieser Branchen wollen ihre Belegschaft ausweiten und können vermehrt offene Stellen nicht besetzen. So sehen sich fast 45 Prozent der Beratungsunternehmen einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften gegenüber. Aber auch die Zeitarbeitsbranche, IT-Dienstleister und das Kreditgewerbe geben überdurchschnittlich häufig an, dass sie Vakanzen nicht besetzen können. Dies gilt auch für die Unternehmen des Gastgewerbes: fast 40 Prozent der Unternehmen klagen über einen Mangel an geeigneten Arbeitskräften.



Aber auch die Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes beklagen einen Arbeitskräftemangel. So sagen fast 46 Prozent der Maschinenbauer, dass sie offene Stellen nicht besetzen können. Aufgrund der hohen Investitionsnachfrage der letzten Jahre planen Hersteller von Investitionsgütern ihre Belegschaft auszuweiten. Dadurch sehen sich Investitionsgüterhersteller vermehrt einem Fachkräftemangel gegenüber: Über 43 Prozent der Unternehmen suchen vergeblich nach geeigneten Bewerbern. Die hochspezialisierten Investitionsgüterhersteller haben im Vergleich zu anderen Industrieunternehmen den größten Bedarf an Mitarbeitern mit technischer Qualifikation. Ähnliches lässt sich auch zu den Unternehmen der Elektrotechnik sagen, von denen fast 41 Prozent der Unternehmen offene Stellen nicht besetzen können.



Größere Mittelständler suchen öfter erfolglos

Ab einer Zahl von 20 Beschäftigten steigt die Anzahl der Unternehmen - die erfolglos suchen - an, nimmt dann aber wieder bei Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten geringfügig ab. Überproportional häufig geben die Unternehmen mit 200 bis 499 Beschäftigten an, dass sie offene Stellen haben, die sie nicht besetzen können. Der Wettbewerb um kluge Köpfe hat in den vergangenen Jahren an Intensität gewonnen, so dass in vielen Unternehmen die Fluktuation der Mitarbeiter gestiegen ist. Dies ist vor allem bei Großunternehmen der Fall. Aber dennoch verschont der Fachkräftemangel auch

nicht die kleinen Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten. Hier geben immerhin 19 Prozent der Unternehmen an, dass sie derzeit offene Stellen haben, für die sie keine geeigneten Bewerber finden.

Fachkräftemangel in allen Regionen Hessens deutlich zu spüren

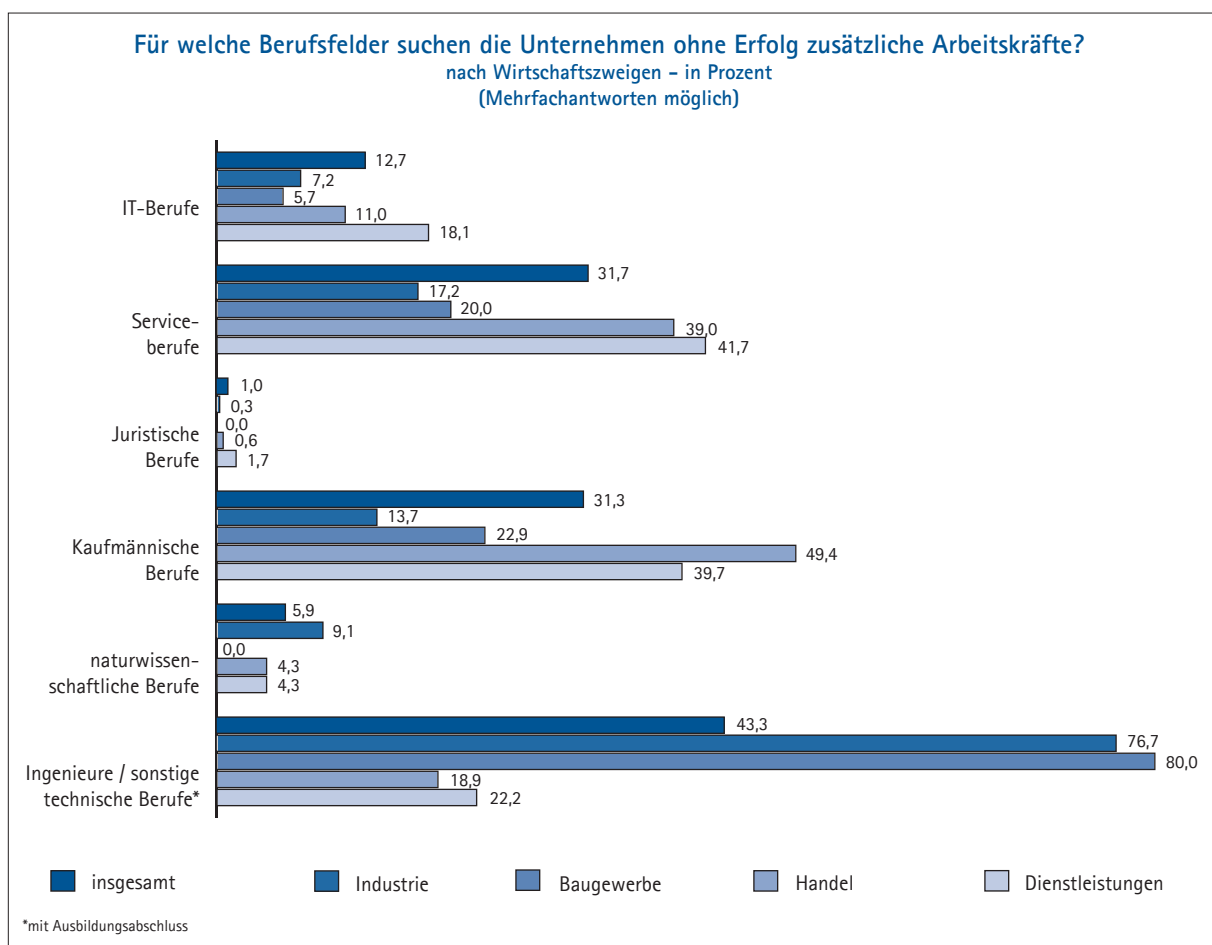
Regional betrachtet ist der Fachkräftemangel in allen Teilen Hessens zu spüren. Am deutlichsten aber wird er in Südhessen und in Nordhessen. In Nordhessen sagt jedes dritte Unternehmen, dass es erfolglos auf der Suche nach zusätzlichen Arbeitskräften ist. Hier scheint der Arbeitsmarkt für qualifizierte Arbeitskräfte in der Industrie nahezu leer gefegt zu sein: Fast jedes zweite nordhessische Industrieunternehmen (49,6 Prozent) hat offene Stellen, die es nicht besetzen kann. Der Fachkräftemangel wirkt sich aber auch auf die Dienstleistungsunternehmen aus, von denen mehr als 26 Prozent über das Fehlen von Fachkräften klagen.

In Südhessen berichten über 34 Prozent der Unternehmen über Probleme bei der Stellenbesetzung. Hier sind es vor allem die Dienstleistungsunternehmen, die überdurchschnittlich häufig einen Mangel an Fachkräften angeben (37,7 Prozent). In Südhessen ist der Fachkräftemangel ein branchenweites Phänomen, denn auch die Industrieunternehmen (32,4 Prozent) und das Baugewerbe (31,9 Prozent) können offene Stellen nicht adäquat besetzen. Im Gegensatz zu allen anderen Landesteilen fehlt es in Südhessen verstärkt an Personal im Handel (27,5 Prozent).

Auch in Mittelhessen spüren die Unternehmen die fehlenden Fachkräfte: Immerhin hat jedes vierte Unternehmen offene Stellen, die es nicht besetzen kann. Die Industrieunternehmen beklagen am häufigsten einen Mangel an Fachkräften (29,9 Prozent). Neben den Industrieunternehmen haben aber auch die Dienstleistungsunternehmen (26,7 Prozent) und das Baugewerbe (20,5 Prozent) mit Problemen bei der Stellenbesetzung zu kämpfen.

II. Techniker und Ingenieure weiterhin gefragt

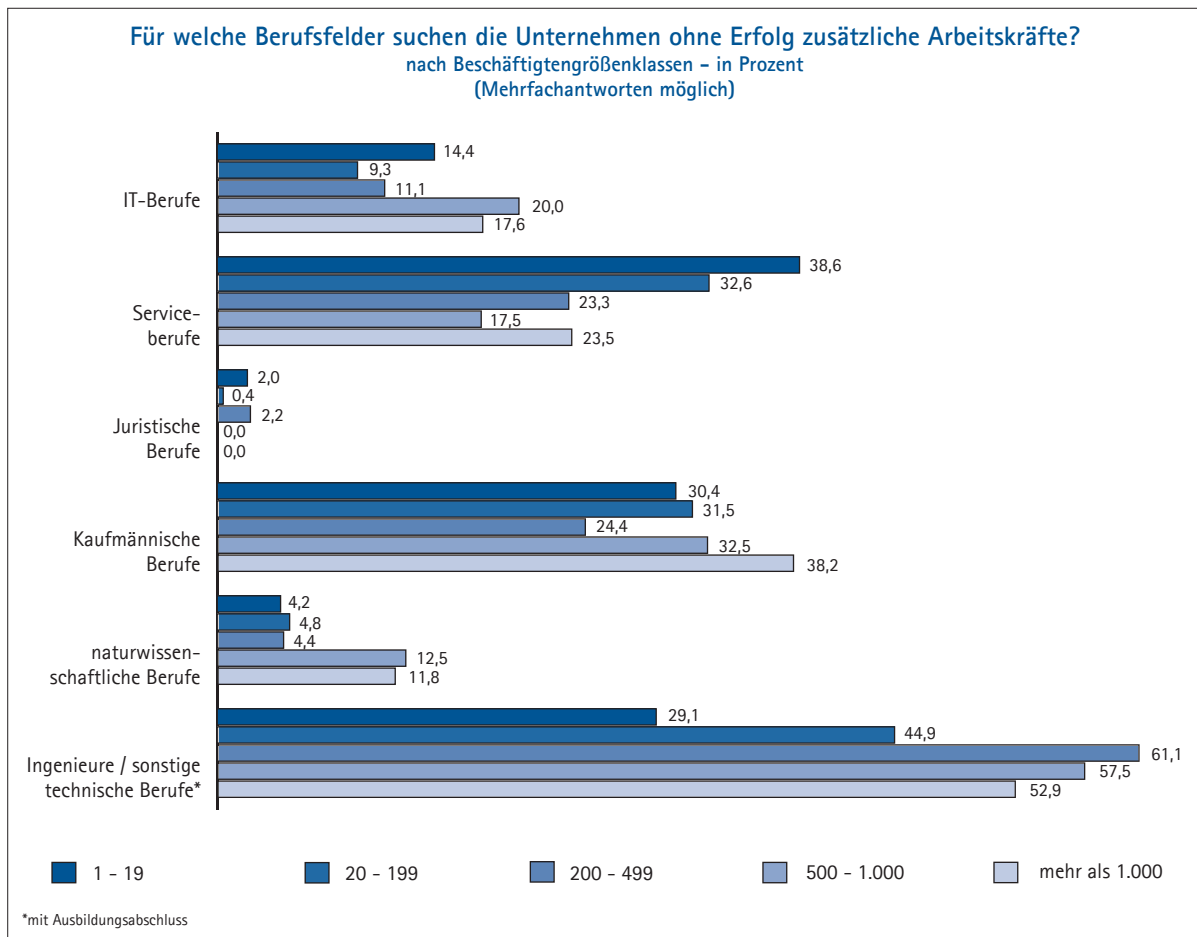
Der Fachkräftemangel bezieht sich mittlerweile nicht mehr nur allein auf die mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Bereiche, wie es noch im Herbst 2005 der Fall war. Der Fachkräftemangel im Herbst 2007 ist in nahezu allen wissensbasierten Branchen festzustellen.



Dennoch sind Mitarbeiter mit technischem Qualifikationsprofil aus der dualen Ausbildung (Techniker, Mechatroniker, Elektrotechniker, Meister etc.) wie auch aus Hochschulen (Ingenieure) in Hessen weiterhin diejenigen, die am meisten gesucht werden. Dies geben 43,3 Prozent¹ aller Unternehmen an, die offene Stellen nicht besetzen können. In Nord- und Mittelhessen sucht jedes zweite Unternehmen, das einen Fachkräftemangel beklagt, nach einem Ingenieur oder einer Fachkraft eines technischen Berufes.

¹ Die Prozentangaben beziehen sich im Folgenden auf die Gesamtheit der Unternehmen mit offenen Stellen.

Der Anteil der Unternehmen ist im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe besonders hoch: hier suchen fast 77 Prozent bzw. 80 Prozent der Unternehmen ohne Erfolg nach Ingenieuren oder Fachleuten aus sonstigen technischen Berufen. In den einzelnen Industriezweigen suchen vor allem Metallherzeuger und –bearbeiter (96 Prozent), die Unternehmen der Elektrotechnik (88 Prozent) und die Maschinenbauer (86,2 Prozent) vergeblich nach Ingenieuren und Technikern. Aber auch die hessischen Unternehmen des Hoch- und Tiefbaus (91 Prozent), Ingenieurbüros (83,3 Prozent) sowie Zeitarbeitsfirmen (66,7 Prozent) geben überdurchschnittlich häufig an, dass sie keine Ingenieure oder Techniker finden.



Der Mangel an IT-Fachleuten ist weiterhin groß – vor allem in Südhessen. Dies gilt insbesondere für die Unternehmen der Datenverarbeitung, die das Fehlen von qualifizierten Arbeitskräften beklagen: 83 Prozent der IT-Dienstleister haben Probleme bei der Rekrutierung von IT-Fachleuten. Aber auch mehr als jede sechste Bank und 38,5 Prozent der Unternehmensberater geben an, ohne Erfolg nach zusätzlichen Arbeitskräften in IT-Berufen zu suchen. In Industriebereichen wie bei den Herstellern von Verbrauchs-

gütern oder der chemischen Industrie (17,8 Prozent bzw. 17,1 Prozent) besteht ebenfalls ein Bedarf an IT-Fachkräften, der nicht befriedigt werden kann.

Der Mangel an Fachleuten im naturwissenschaftlichen Bereich ist über alle Branchen hinweg betrachtet nicht so akut wie der Mangel an Ingenieuren und technischen Berufen. Insgesamt geben nur fast sechs Prozent der Unternehmen mit einem Fachkräftemangel an, dass sie einen Mangel an Fachleuten in naturwissenschaftlichen Berufsbildern haben. Der Blick auf die relevanten Einzelbranchen zeigt jedoch, dass manche Unternehmen große Schwierigkeiten haben, offene Stellen in naturwissenschaftlichen Berufen zu besetzen. So berichten 36,6 Prozent der Chemieunternehmen, wie auch Forschungs- und Entwicklungsunternehmen, über einen Mangel an Arbeitskräften in diesem Bereich.

Technik und Naturwissenschaften in den Fokus rücken

Die Umfrageergebnisse zeigen genauso wie die aktuelle Pisa-Studie 2006, dass das Interesse an Technik und Naturwissenschaften geweckt werden muss und daraus auch ein Berufswunsch der Schüler entsteht. Hier stehen die hessischen Bildungsstätten in der Pflicht, dies umzusetzen. Es muss gelingen, mehr gute Schüler und insbesondere Schülerinnen für die Berufswahl für technische Fächer zu begeistern. Das fängt schon früh in der Schule an, in welcher der naturwissenschaftliche Unterricht stärker zu fördern und praxisorientiert zu gestalten ist. Schon in der Grundschule sollte naturwissenschaftlicher Experimentierunterricht angeboten werden. Der naturwissenschaftliche Unterricht sollte in einem Fach „Science“ ab Klasse 5 aus dem Sachunterricht der Grundschule weiter geführt werden. Naturwissenschaften müssen in der Schule auch in den höheren Klassen aufgewertet werden und zum Fächerkanon der Abiturprüfung gehören. Es gilt aber auch die Lehreraus- und -weiterbildung stärker zu fördern. Die Kompetenz der Lehrer in der Durchführung eines spannenden und praxisorientierten naturwissenschaftlichen Unterrichts sollte in der Lehreraus- und -weiterbildung aufgebaut werden.

So genannte Science-Center als außerschulische Lernorte sollten flächendeckend aufgebaut werden. Dort könnten Kinder mit ihren Lehrern und Eltern spielerisch Technik und Naturphänomene als Ergänzung zum Unterricht entdecken und erleben.

Die Hochschulen sollten Maßnahmen ergreifen, die hohen Abbrechquoten in den Ingenieur- und Naturwissenschaften zu senken. Gelingt dies, könnte kurzfristig das Fachkräfteangebot in Hessen um bis zu 40 Prozent in einzelnen Fächern gesteigert werden. Hierzu müsste die Studienberatung entlang des

Studienverlaufs verbessert werden. Die Didaktik muss weiter entwickelt werden, so dass die Schwierigkeiten in den Grundlagenfächern von Studierenden und Professoren gemeinsam gemeistert werden kann. Frühzeitig muss auch der Anwendungsbezug und die Praxisorientierung in Natur- und Ingenieurwissenschaften in Kooperation mit der Wirtschaft dargestellt und Berufsfelder nahe gebracht werden.

Hierzu müssen die zusätzlichen Mittel für den Ausbau der hessischen Hochschulen aus dem Hochschulpaket besonders in die naturwissenschaftlichen-technischen Fachbereiche gelenkt werden, um dort die Zahl von Professoren und Dozenten zu erhöhen, die Qualität der Lehre zu modernisieren und die Ausstattung zu verbessern. Hessen belegt im Ländervergleich längst noch nicht den ersten Platz. So liegt die Finanzausstattung der Hochschulen mit 8.310 Euro je Student unter dem Bundesdurchschnitt und bei den Ausgaben je Professoren mit 490.630 Euro sogar um 100.000 Euro darunter. Nur mit einer Erhöhung der Finanzausstattung der Hochschulen, vor allem der naturwissenschaftlich-technischen Fachbereiche, kann die Qualität gesteigert und so dem Fachkräftemangel in diesen Bereichen begegnet werden.

Auch Kaufleute und Servicekräfte gefragt

Nicht nur in den technischen Berufen besteht ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, auch qualifizierte Fachkräfte in kaufmännischen Bereichen (Kaufleute mit Hochschulabschluss aber auch Absolventen mit kaufmännischer Berufsausbildung) und Servicekräfte sind gefragt. So suchen 31,3 Prozent der hessischen Unternehmen mit Problemen bei der Stellenbesetzung Fachkräfte in kaufmännischen Berufen. Insbesondere die südhessischen Unternehmen sind auf der Suche nach diesen Fachkräften: 37 Prozent der Unternehmen mit Problemen bei der Stellenbesetzung geben an, dass sie erfolglos nach Arbeitskräften im kaufmännischen Bereich suchen.

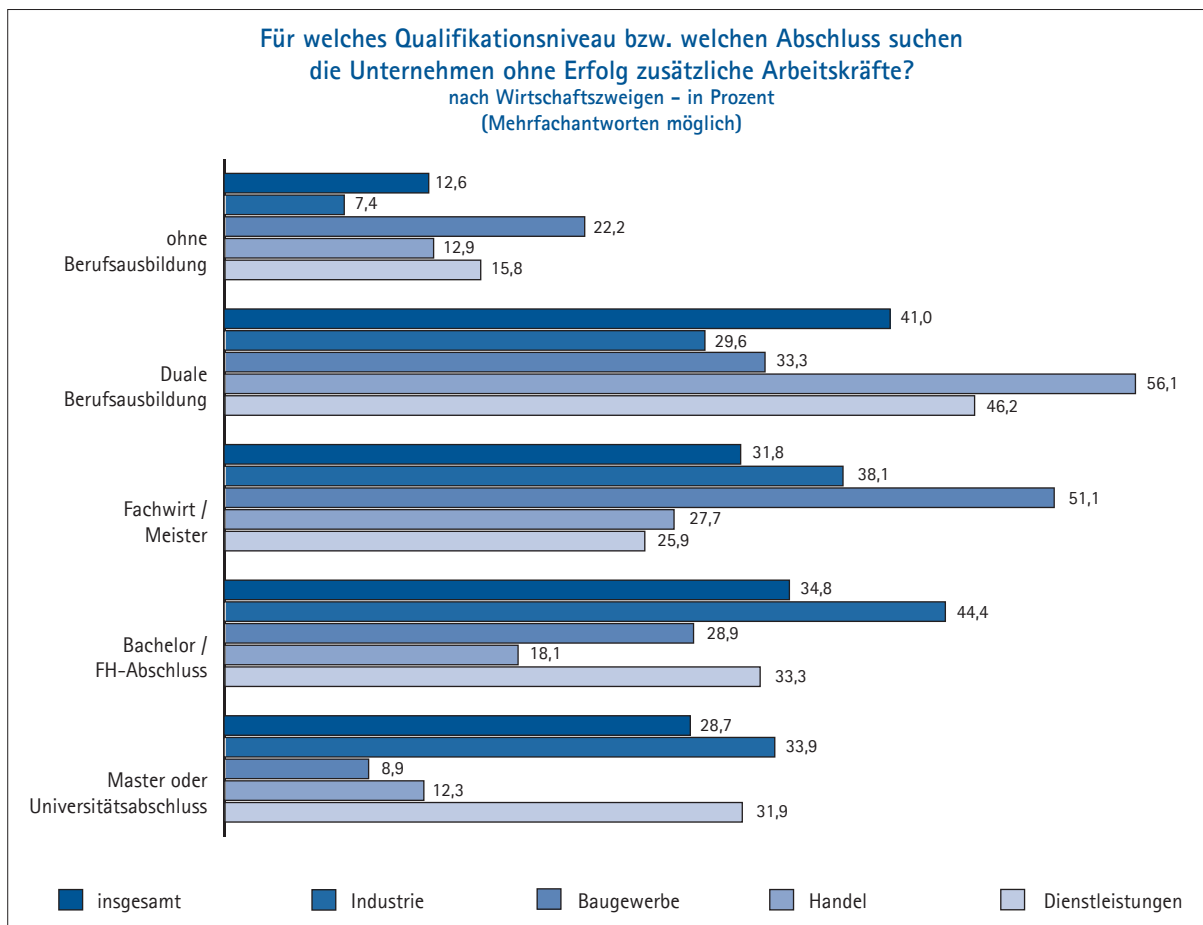
Vor allem das Kredit- und Versicherungsgewerbe (74,4 Prozent) in Hessen sucht vergeblich nach Arbeitnehmern in kaufmännischen Berufen. Aber auch die Handelsunternehmen – von denen insgesamt nur knapp 21 Prozent einen Mangel an Fachkräften beklagen – suchen zu fast 50 Prozent ohne Erfolg Arbeitskräfte im kaufmännischen Bereich. Im gleichen Maße wie bei Ingenieuren sind die Zeitarbeitsfirmen auch vergeblich auf der Suche nach Fachkräften im kaufmännischen Bereich. 39 Prozent der Unternehmen im Verkehrsgewerbe – die Probleme bei der Stellenbesetzung haben – geben an, dass sie ohne Erfolg zusätzliche Arbeitskräfte in kaufmännischen Berufen suchen.

Fast 32 Prozent der hessischen Unternehmen haben Schwierigkeiten, Arbeitnehmer in Servicebereichen einzustellen. Vor allem die Dienstleistungsunternehmen suchen besonders häufig nach Fachkräften im Serviceberufen (41,7 Prozent). Insbesondere das Gastgewerbe (91 Prozent), Unternehmen des Verkehrsgewerbes (62,2 Prozent) und die hessischen Handelsunternehmen (39 Prozent) suchen vergeblich nach zusätzlichen Servicearbeitskräften.

Zurzeit herrscht in Hessen noch kein Mangel an Juristen: nur ein Prozent der Betriebe mit Fachkräftemangel geben an, offene Stellen in juristischen Bereichen nicht besetzen zu können. Dies sind vor allem Versicherungsunternehmen, aber auch Unternehmensberatungen sowie die chemische Industrie.

III. Berufsausbildung hoch im Kurs

Der Blick auf das von den Unternehmen gesuchte Qualifikationsniveau bzw. den Abschluss der Fachkräfte bestätigt einmal mehr das Erfolgsmodell der dualen Berufsausbildung. Insgesamt suchen 41 Prozent der hessischen Betriebe vergeblich Arbeitskräfte mit einer dualen Berufsausbildung. Insgesamt beklagen sich vor allem die Handelsunternehmen, dass sie ohne Erfolg zusätzliche Arbeitskräfte mit einer dualen Berufsausbildung suchen: Dies geben 56 Prozent der hessischen Händler an. Über die gesamte Dienstleistungsbranche hinweg berichten mehr als 46 Prozent der Dienstleistungsunternehmen mit einem Fachkräftemangel über Schwierigkeiten bei der Suche nach Personal mit dualer Ausbildung. Vor allem das Gastgewerbe (73,4 Prozent), das Verkehrsgewerbe (62,4 Prozent) und die Banken (43,9 Prozent) suchen erfolglos nach Arbeitskräften mit dualen Berufsabschluss.



Auch in den Industrieunternehmen herrscht ein großer Bedarf an Fachkräften mit dualer Ausbildung, der nicht gestillt werden kann. In diesem Bereich suchen 29,6 Prozent der Unternehmen erfolglos nach Arbeitnehmern mit abgeschlossener Berufsausbildung. Insbesondere die Unternehmen des Maschinenbaus, die über einen Fachkräftemangel klagen, sowie der Metallerzeugung und -bearbeitung suchen nach Fachkräften mit einer dualen Berufsausbildung (41,3 bzw. 36,5 Prozent).

Auch wenn im Baugewerbe der Mangel an adäquat qualifizierten Arbeitskräften weniger ausgeprägt ist, steht doch auch bei diesen Unternehmen die duale Berufsausbildung hoch im Kurs. Jedes dritte Unternehmen mit einem Fachkräftemangel sucht nach Bewerbern mit einer dualen Ausbildung. Von den Händlern in Hessen, die über einen Fachkräftemangel berichten, würde mehr als jeder Zweite Bewerber mit einer abgeschlossenen Ausbildung einstellen.

... wie auch Fortbildungsabschlüsse

Dass lebenslanges Lernen immer wichtiger wird, zeigt folgendes Umfrageergebnis: Fast 32 Prozent der hessischen Unternehmen mit Fachkräftemangel suchen nach Personen, die über einen Abschluss als Fachwirt, Meister oder über einen anderen Weiterbildungsabschluss verfügen. Vor allem das Baugewerbe (51,1 Prozent), die Großhändler sowie Kredit- und Versicherungsunternehmen (38,7 und 43,6 Prozent) suchen am stärksten erfolglos nach Arbeitskräften mit diesem Qualifikationsniveau. Hier sind es die Unternehmen in Mittelhessen (34,4 Prozent), die am häufigsten erfolglos nach zusätzlichen Arbeitskräften mit einem Abschluss als Fachwirt, Meister oder einem anderen Weiterbildungsabschluss suchen.

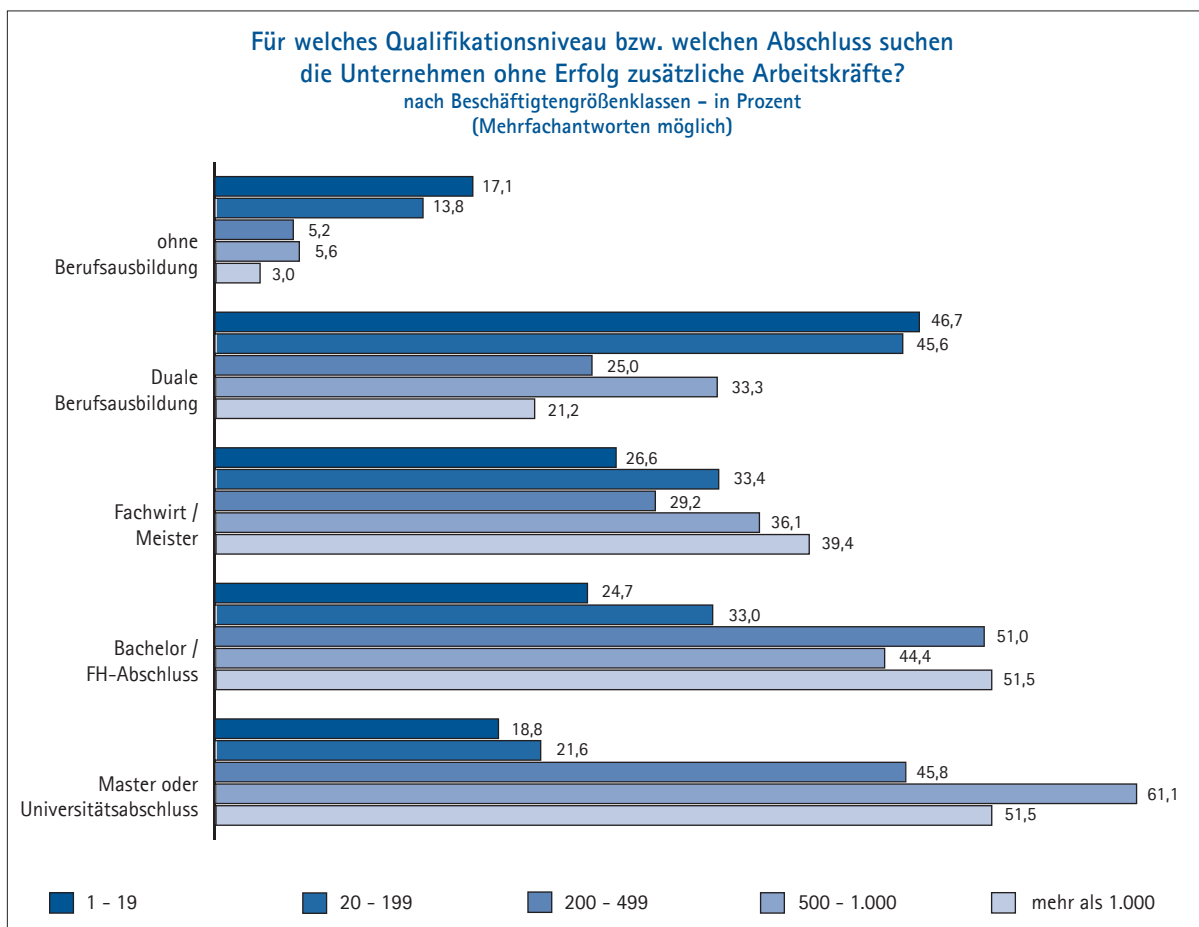
Gesucht: Fachhochschulabsolventen/Bachelor

Begehrte sind bei den hessischen Unternehmen auch Absolventen mit Bachelor-Abschluss bzw. Absolventen einer Fachhochschule. Diese sind noch stärker gesucht als Absolventen mit einem Master- oder Diplom-Abschluss. Insgesamt suchen von den Unternehmen mit einem Mangel an Fachkräften in Hessen fast 35 Prozent nach Arbeitskräften mit Bachelor-Abschluss bzw. Absolventen einer Fachhochschule.

Vor allem Industrieunternehmen suchen nach Fachkräften mit einer solchen akademischen Bildung (44,4 Prozent). Hier suchen Unternehmen der Elektrotechnik (65,3 Prozent) am häufigsten erfolglos,

gefolgt von der Maschinenbauindustrie (52,2 Prozent).

Bei den Dienstleistungsunternehmen in Hessen gelingt es insgesamt fast 47 Prozent der Unternehmen mit Fachkräftemangel zumindest teilweise nicht, offene Stellen mit Bewerbern eines solchen Qualifikationsniveaus zu besetzen. Akut ist vor allem der Mangel der IT-Unternehmen und der Unternehmensberatungen (69,7 bzw. 62,5 Prozent). Aber auch die Architektur- und Ingenieurbüros suchen händeringend nach Akademikern (69,2 Prozent). Hier wird eine Verbindung deutlich, die sich auch in anderen Branchen zeigt: Insbesondere Branchen, die IT-Fachkräfte bzw. Ingenieure suchen, halten gleichermaßen vergeblich Ausschau nach Fachkräften mit einem FH- bzw. Bachelor-Abschluss und nach Fachkräften mit einem Diplom- oder Master-Abschluss. Dies ist sowohl bei den Industrieunternehmen (44,4 und 33,9 Prozent), bei IT-Unternehmen (69,7 und 57,6 Prozent) wie auch bei den Ingenieurbüros (69,2 und 64,1 Prozent) der Fall.



Fast 29 Prozent der Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen haben teilweise Probleme, offene Stellen mit Bewerbern mit einem Master oder Diplom zu besetzen. Hier zeigt sich eine regionale Diskrepanz in Hessen: während im Süden und Norden des Landes 32 Prozent der Unternehmen mit Fachkräftemangel nach Personal mit einem Master- bzw. Diplom-Abschluss suchen, sind es in Mittelhessen nur knapp 21 Prozent der Unternehmen.

Vor allem Dienstleistungs- und Industrieunternehmen in Hessen geben an, erfolglos nach zusätzlichen Arbeitskräften mit einem Master- oder bisherigem Universitätsabschluss zu suchen (32 bzw. 34 Prozent). Innerhalb dieser Branchen sind es Architektur- und Ingenieurbüros (64,1 Prozent), Unternehmensberatungen (60,9 Prozent) sowie Unternehmen der chemischen Industrie (59 Prozent), IT-Unternehmen (57,6 Prozent) und Unternehmen der Elektrotechnik (57,3 Prozent) mit Problemen bei der Stellenbesetzung, die am häufigsten angeben, dass sie vergeblich nach Bewerbern mit einem Master-, Diplom- oder Magisterabschluss suchen.

Noch deutlicher wird der Mangel an hochqualifizierten Hochschulabsolventen mit Blick auf die Unternehmensgrößen. Sowohl bei den großen hessischen Mittelständlern mit mehr als 200 Mitarbeitern, als auch den Großunternehmen in Hessen mit mehr als 1.000 Beschäftigten ist das Fehlen von akademischen Fachkräften – mit Bachelor- bzw. Fachhochschul-Abschluss und mit einem Universitätsabschluss – am stärksten ausgeprägt.

Das Land Hessen muss den Ausbau von dualen Studiengängen an Hochschulen und Berufsakademien vorantreiben. Das Erfolgsmodell aus Baden-Württemberg muss nun endlich in Hessen stärker ausgebaut werden. Im Vergleich zu Baden-Württemberg fehlen in Hessen mehr als 6.000 Studienplätze in dualen Studiengängen. Es sollten besonders in den technischen Fachrichtungen entsprechende Kapazitäten aufgebaut werden. In dualen Studiengängen kann vor allem die mittelständische Wirtschaft mit hohem Fachkräftebedarf frühzeitig Hochqualifizierte im Unternehmen einsetzen und binden.

Auch Ungelernte werden gesucht

Auch die Besetzung von Stellen mit Personen ohne Berufsbildung bereitet den Unternehmen Schwierigkeiten. Immerhin suchen fast 13 Prozent der hessischen Unternehmen erfolglos nach Bewerbern ohne Berufsbildung. Auf den ersten Blick scheint dieses Umfrageergebnis überraschend zu sein. Immerhin stellen geringfügig Qualifizierte die größte Gruppe unter den Arbeitslosen dar: Ihr Anteil liegt in

Deutschland bei rund 40 Prozent.

Neben der formalen Ausbildung eines Bewerbers spielen andere Faktoren eine fast noch wichtigere Rolle. Das Anforderungsprofil an eine Stelle umfasst weit mehr als eben nur den formalen Abschluss. Gerade bei Stellen für Arbeitskräfte ohne Berufsbildung scheint es ein Missverhältnis zwischen dem Anforderungsprofil der Unternehmen an diese Stelle und dem Angebot an Arbeitskräften zu geben. So kann beispielsweise die Dauer der Arbeitslosigkeit eines Bewerbers oder die geringe Motivation zur Arbeitsaufnahme ausschlaggebend sein. Je weiter das letzte Beschäftigungsverhältnis in der Vergangenheit liegt, desto schwieriger wird der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt für die Betroffenen. Für die Motivation zur Arbeitsaufnahme einer Arbeitskraft sind die Anreiz- und Sanktionsmechanismen im Rahmen des Arbeitslosengeldes II entscheidend.

Insbesondere Dienstleistungsunternehmen in Hessen suchen oftmals vergeblich nach Arbeitskräften ohne Berufsausbildung. Innerhalb der Dienstleistungsbranche sind es vor allem die Unternehmen der Verkehrswirtschaft, die ohne Erfolg auf der Suche nach Personen ohne Berufsbildung sind (37,6 Prozent). Aber auch mehr als jeder vierte Gastwirt, wie auch Gebäudereiniger und Sicherheitsunternehmen, sehen sich diesen Problemen gegenüber.

Auch das Baugewerbe gibt an, erfolglos auf der Suche nach zusätzlichen Arbeitskräften ohne Berufsausbildung zu sein (22,2 Prozent). Die hessischen Industrieunternehmen halten dagegen eher im geringen Maße nach Arbeitskräften dieses Qualifikationsniveaus Ausschau. Nur sieben Prozent der Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes suchen erfolglos nach diesen Bewerbern. Ein großer Teil der Rekrutierung von Geringqualifizierten wird bei den Industrieunternehmen von Zeitarbeitsfirmen übernommen, so dass der Mangel größer sein könnte. Viele Einfacharbeiten in den hessischen Industrieunternehmen wurden durch Maschinen ersetzt oder ins Ausland verlagert. Hier sind die immer noch hohen Lohnkosten für Einfacharbeiten von entscheidender Bedeutung.

Die Einbindung von Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt muss weiter vorangetrieben werden. Eine Flexibilisierung des Kündigungsschutzes und größere Spielräume bei der Befristung von Arbeitsverträgen würden zu einer besseren Ausschöpfung der Erwerbspotenziale führen. Mindestlöhne dagegen werden die Beschäftigungschancen dieser Gruppe verschlechtern, da kein Unternehmen einen Arbeitnehmer beschäftigt, dessen Entgelt über seiner Produktivität liegt. Deswegen muss auf die Einführung von Mindestlöhnen verzichtet werden, da es die Beschäftigungschancen dieser Gruppe auf Dauer verschlechtert.

IV. Mit Aus- und Weiterbildung gegensteuern...

Schon heute stellt der Fachkräftemangel in Hessen eine Wachstumsbremse für die Unternehmen dar. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird sich dieses Problem noch weiter verschärfen. Waren Ende 2006 noch etwas über vier Millionen Hessen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren, so werden es Ende 2050 nur noch 2,8 Millionen sein.

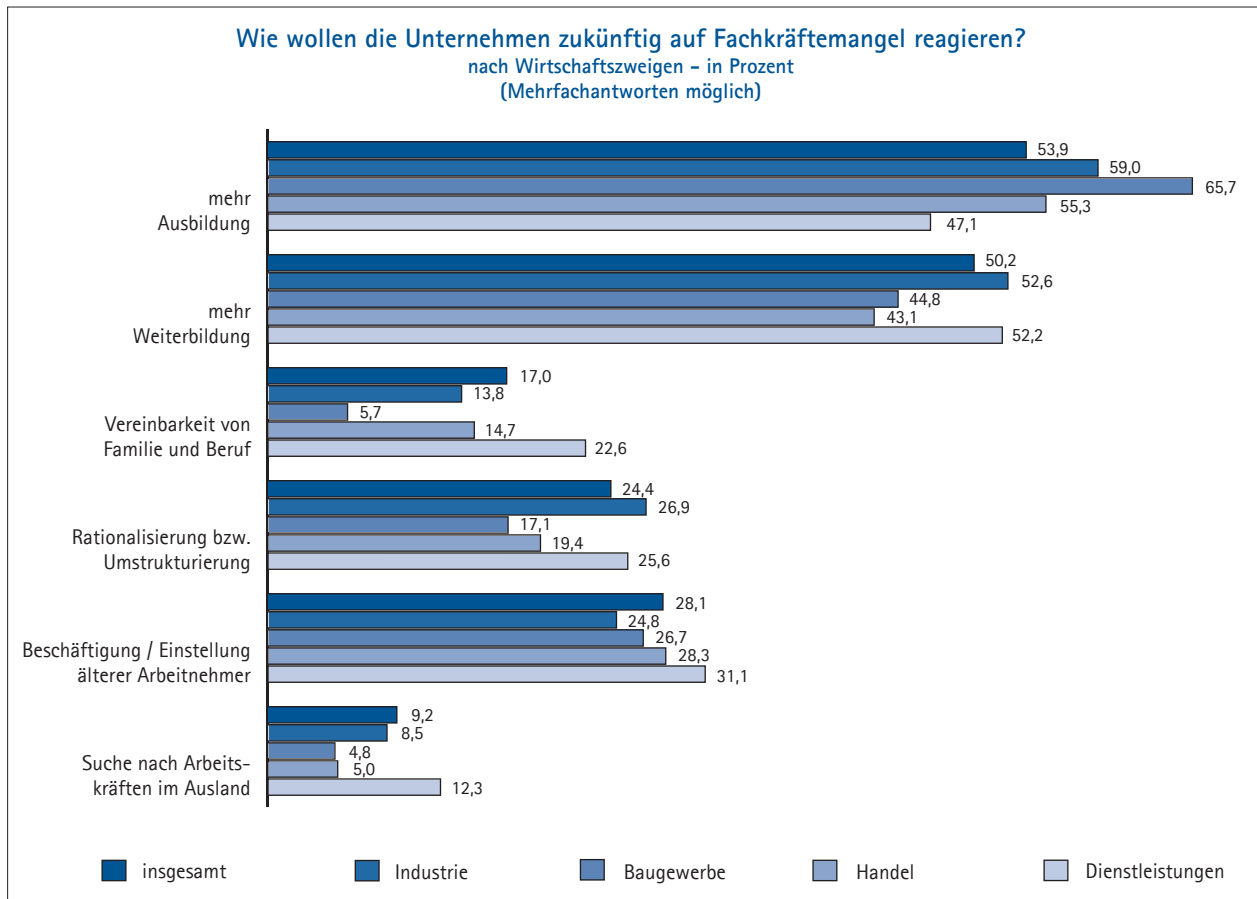
Die hessischen Unternehmen können Maßnahmen ergreifen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Dass sie dies bereits tun, zeigen die Umfrageergebnisse deutlich. Wichtigste Maßnahmen der Unternehmen sind eine stärkere Intensivierung der Aus- und Weiterbildung im Unternehmen. In diesem Jahr steigerten die hessischen Unternehmen ihre Ausbildungsanstrengungen, so dass die Zahl der neuen Ausbildungsverträge um 10,5 Prozent stieg. Mit 26.724 neuen Verträgen in IHK-Unternehmen erreichte die hessische Wirtschaft 2007 den höchsten Ausbildungsstand seit 15 Jahren. Die Umfrage stimmt zuversichtlich: Insgesamt wollen fast 54 Prozent der Unternehmen mehr ausbilden.

Vor allem die hessischen Bauunternehmen, die Industrieunternehmen und Händler wollen durch mehr Ausbildung einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in ihren Unternehmen vermeiden. Innerhalb der Industriebranchen geben vor allem das Ernährungsgewerbe (71,4 Prozent), das Papier- und Druckgewerbe (64,3 Prozent), Metallhersteller und -bearbeiter (64,1) sowie die Unternehmen der Elektrotechnik und Chemie (61,7 bzw. 61 Prozent) an, dass sie ihr Engagement in der Ausbildung verstärken wollen.

Die Weiterbildung von eigenen Mitarbeitern hat in der Dienstleistungsbranche ein etwas stärkeres Gewicht als ein höheres Engagement bei der Ausbildung. Insgesamt wollen 47 Prozent der Dienstleistungsunternehmen mehr ausbilden. Spitzenreiter sind hier die hessischen Speditionen (68 Prozent) und das Kreditgewerbe (49,5 Prozent).

Über alle Branchen hinweg will mehr als jedes zweite Unternehmen in Hessen die Weiterbildung der eigenen Belegschaft verstärken. Bei den Dienstleistungsunternehmen sind es vor allem das Kreditgewerbe (71 Prozent) und die IT-Unternehmen (41,9 Prozent), die ihre Weiterbildungsangebote erhöhen wollen. Im Verarbeitenden Gewerbe wollen dies insbesondere die Chemische Industrie (57,6 Prozent) und das Ernährungsgewerbe tun (57,1 Prozent). Hier zeigt sich, dass Unternehmen, die teilweise vergeblich nach Bewerbern mit höherer Qualifikation – einem Bachelor-Abschluss oder einem Masterabschluss – suchen, dem Fachkräftemangel im Bereich der Höherqualifizierten durch die gezielte Weiterbildung der eigenen

Belegschaft begegnen möchten.



Die IHKs bieten Unternehmen zur Entwicklung der Fachkräfte diverse Instrumente an. Sie unterstützen Azubi-Marketing und die Qualifizierung von Ungelernten. Für die Bindung von leistungsfähigen Auszubildenden und Studierenden aus Unternehmen haben die hessischen IHKs Lösungen entwickelt. Mit Blick auf den regionalen Weiterbildungsbedarf bieten sie maßgeschneiderte Abschlüsse an und sichern so die Bestätigungsfähigkeit von Arbeitnehmern. Zu ihrer Aufgabe gehört die Beratung von Unternehmen, die ihre Weiterbildung ausbauen und neu ausrichten wollen.

... aber auch durch mehr Einstellung Älterer

Während im Herbst 2005 knapp 15 Prozent der hessischen Unternehmen auf die Einstellung älterer Arbeitnehmer gesetzt haben, so sind es in der aktuellen Umfrage bereits fast doppelt so viele. Insgesamt

wollen 28 Prozent der Unternehmen dem Fachkräftemangel durch die Beschäftigung bzw. Einstellung älterer Arbeitnehmer begegnen. Bei Dienstleistungsunternehmen ist die Bereitschaft etwas höher als bei den hessischen Industrieunternehmen (31,1 bzw. 24,8 Prozent). Ingenieurbüros (50 Prozent) und die hessischen Logistikunternehmen (47,1 Prozent) geben überdurchschnittlich häufig an, dass sie als Reaktion auf den Mangel an qualifizierten Fachkräften planen, vermehrt ältere Arbeitnehmer einzustellen. Auch Unternehmensberatungen (42,2 Prozent) sowie der Großhandel und die Handelsvermittlung (32,5 Prozent) möchten gezielt auf die Einstellung älterer Beschäftigter setzen.

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass die Unternehmen in Hessen die Erfordernisse des demografischen Wandels erkannt haben. Auch die sinkende Zahl der arbeitslos gemeldeten Älteren ist ein Beleg dafür, dass ein Umdenken in den Unternehmen – weg von Frühverrentung hin zu einer stärkeren Integration der älteren Belegschaft – stattfindet. Die Politik hätte gut daran getan, diese Entwicklung zu unterstützen. Die Verlängerung des Bezugs von Arbeitslosengeld wirkt bremsend auf diese Entwicklung. Denn je länger die Dauer der Arbeitslosigkeit, desto schwerer wird der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt.

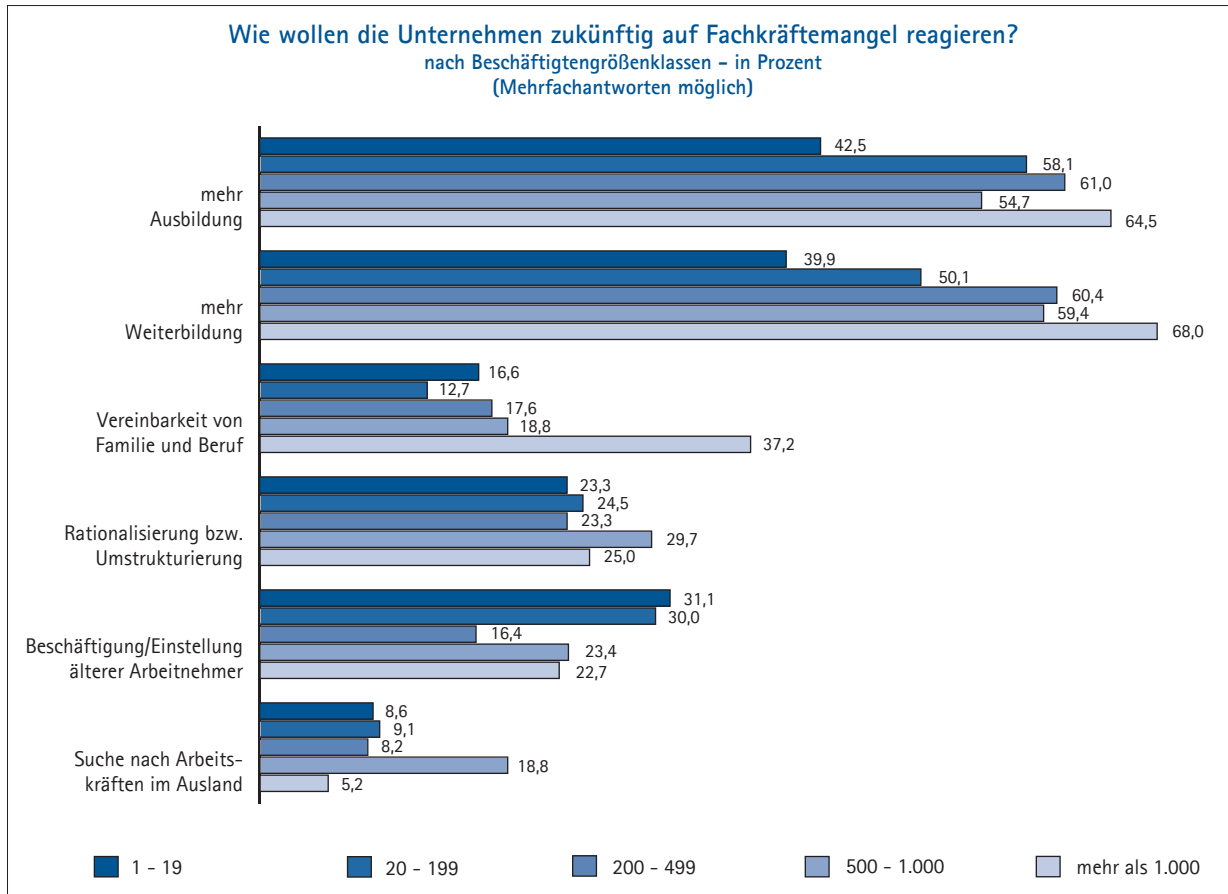
Rationalisierung verliert an Bedeutung

Fast jedes vierte hessische Unternehmen mit Fachkräftemangel will sich für den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften durch Rationalisierung bzw. Umstrukturierung wie Outsourcing wappnen. Damit scheint sich der Trend zu Rationalisierung bei den Unternehmen zu verlangsamen: Denn im Herbst 2005 gaben noch etwas über 40 Prozent aller Unternehmen an, dass sie dem Fachkräftemangel durch Rationalisierung begegnen wollen. Stärkste Bedeutung in der hessischen Wirtschaft hat die Rationalisierung bzw. Umstrukturierung bei der Industrie und dem Kreditgewerbe (26,9 Prozent).

Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für 17 Prozent der hessischen Firmen eine Maßnahme, um auf die Herausforderungen des Fachkräftemangels zu reagieren. Am stärksten möchten sich die hessischen Dienstleistungsunternehmen in Bezug auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie engagieren (22,6 Prozent). Allerdings ist eine Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen in den Dienstleistungsberufen leichter durchzusetzen als beispielsweise in Industrieunternehmen. So kann dies bereits durch eine Verbesserung flexiblerer Arbeitszeiten erreicht werden. Im Herbst 2005 war dies

für fast jedes zweite Unternehmen in Hessen eine Maßnahme, dem Fachkräftemangel zu begegnen.



Ganz oben auf der Agenda gleich nach mehr Aus- und Weiterbildung steht die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie beim Kreditgewerbe (40,9 Prozent). Der Anteil der Frauen – auch der Hochqualifizierten – ist in dieser Branche sehr hoch, so dass die Unternehmen vermehrt familienfreundliche Angebote bereitstellen wollen. Auch der Blick auf die Betriebsgrößenklassen zeigt, dass vor allem die Großunternehmen planen, sich stärker für eine Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu engagieren (37,2 Prozent). In Großunternehmen lassen sich vielfach Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit – wie zum Beispiel einem Betriebskindergarten – leichter umsetzen. Aber auch für kleinere Unternehmen gibt es eine Vielzahl von Maßnahmen – von der Flexibilisierung der Arbeitszeiten bis hin zu Kooperationen mit Kindergärten oder finanziellen Zuschüssen zu Kindergartenplätzen – die eine Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.

Hier muss aber vor allem die Politik die richtigen Rahmenbedingungen schaffen, damit die Unternehmen überhaupt die Möglichkeit haben, diese Maßnahmen anzubieten. Der eingeschlagene Weg des Ausbaus der Kinderbetreuungsplätze geht in die richtige Richtung. Der Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen in Hessen ist bereits gut vorangeschritten. Dennoch dürfen die Anstrengungen für die Kinderbetreuung der unter drei Jährigen nicht zurückstecken. Auch die oft starren, nicht an die Lebenswelten der Eltern angepassten Öffnungszeiten hemmen das Engagement der Unternehmen und erschweren die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Suche im Ausland nicht erste Priorität

Insgesamt wollen 9 Prozent der hessischen Unternehmen auf den Fachkräftemangel mit der Suche nach Arbeitskräften im Ausland reagieren. Vor allem für die Dienstleistungsunternehmen spielt die Suche im Ausland eine wichtige Rolle (12,3 Prozent). Mit Blick auf die Branche zeigt sich, dass es vor allem die IT-Unternehmen (27,9 Prozent), das Gastgewerbe (27,3 Prozent) und die Unternehmensberatungen (22,9 Prozent) sind, die dem Fachkräftemangel mit einer Suche nach Arbeitskräften im Ausland begegnen wollen.

Für knapp 9 Prozent der Industrieunternehmen stellt die Suche nach Arbeitskräften eine Alternative dar, dem Mangel an Fachkräften zu begegnen. Dies sind vor allem die Branchen, die bereits jetzt am häufigsten angeben, erfolglos auf der Suche nach Fachkräften zu sein. So geben vor allem die Unternehmen der Elektrotechnik (14 Prozent) und die Chemische Industrie (13,6 Prozent) an, dass sie vermehrt im Ausland nach Arbeitskräften suchen möchten.

Dass im Vergleich zu den anderen Maßnahmen nur recht wenige Unternehmen mit der Suche im Ausland auf den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften reagieren wollen, ist auch ein Hinweis darauf, dass das Zuwanderungsrecht in Deutschland kompliziert ist. Dies gilt vor allem für kleine und mittlere Unternehmen, die nicht über die personellen Ressourcen oder die finanziellen Mittel verfügen, sich mit gesetzlichen Fragestellungen zur Ausländerbeschäftigung auseinander zu setzen. Nur knapp 9 Prozent der Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten sehen die Suche im Ausland als Maßnahme, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Bei den Unternehmen mit 500 bis 1.000 Beschäftigten sind es bereits fast 19 Prozent. Die Politik sollte alles daran setzen, dass vor allem der Zuzug von hochqualifizierten ausländischen Fachkräften erleichtert wird. Hier wäre ein Auswahlverfahren nach Punkten – wie es in klassischen Auswanderungsländern (Australien, Kanada) angewendet wird – eine gute Alternative, um

den Zuzug nach Hessen zu steuern.

Zuwanderung alleine ist nicht die Antwort auf den Fachkräftemangel. Nur zusammen mit mehr Anstrengungen in der Aus- und Weiterbildung, der Förderung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern können die Unternehmen dem voranschreitenden Fachkräftemangel begegnen.

V. Fazit: Zeit zum Handeln!

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass Fachkräftemangel bereits jetzt eine Bremse zum Beschäftigungsaufbau und damit zum Wachstum der Unternehmen in Hessen darstellt. Der Mangel an Fachkräften herrscht nicht mehr nur in der Industrie, sondern auch im Dienstleistungssektor. Besonders begeht sind Ingenieure und Fachkräfte aus technischen Berufen. Aber gerade am Dienstleistungsstandort Südhessen wird sehr deutlich, dass qualifizierte Kaufleute ebenfalls händeringend gesucht werden.

Der demografische Wandel führt zu einer Alterung der Gesellschaft in Hessen und einer Verringerung der Zahl der erwerbsfähigen Hessen. Dadurch werden sich die Schwierigkeiten der Unternehmen bei der Besetzung offener Stellen noch weiter verschärfen. Die Unternehmen, die Politik und die Gesellschaft müssen sich den Herausforderungen des demografischen Wandels stellen. Es sollte alles daran gesetzt werden, dass der Fachkräftemangel sowohl kurz- als auch langfristig gemildert wird. Hierfür müssen alle Akteure an einem Strang ziehen. Dass die hessischen Unternehmen einen wichtigen Beitrag hierzu bereits leisten, hat die Umfrage belegt.

Die hessischen IHKs fordern deshalb, dass in Hessen eine Gesamtstrategie entwickelt werden muss. Diese sollte folgende Schwerpunkte enthalten: Eine hessische Bildungspolitik mit erhöhten Bildungsanstrengungen in Schule, Hochschule, Aus- und Weiterbildung sowie der besseren Ausschöpfung des vorhandenen Erwerbspersonenpotenzials und eine Erleichterung der Zuwanderung ausländischer Fachkräften, um dem demografischen Wandel begegnen zu können sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Fragebogen

1. Können Sie in Ihrem Unternehmen derzeit offene Stellen nicht besetzen?

ja, mehr offene Stellen als im Vorjahr	ja, wie im Vorjahr	ja, weniger offene Stellen als im Vorjahr	nein
---	--------------------	--	------

2. Für welche Berufsfelder suchen Sie ohne Erfolg zusätzliche Arbeitskräfte?

(Mehrfachantworten möglich)

IT-Berufe	Ingenieure/Sonstige techn. Berufe	naturwissenschaft- liche Berufe	kaufmännische Berufe	juristische Berufe	Serviceberufe
-----------	--------------------------------------	------------------------------------	-------------------------	-----------------------	---------------

3. Für welches Qualifikationsniveau bzw. welchen Abschluss suchen Sie ohne Erfolg zusätzliche Arbeitskräfte? (Mehrfachantworten möglich)

ohne abgeschlos- sene Berufsausbil- dung	duale Berufsausbil- dung	Fachwirt/Meister o. anderer Weiterbil- dungsabschluss	Bachelor oder bisheriger FH- Abschluss	Master oder bis- heriger Universi- tätsabschluss
--	-----------------------------	---	--	--

5. Wie wollen Sie zukünftig auf Fachkräftemangel reagieren?

(Mehrfachantworten möglich)

mehr Ausbil- dung	mehr Weiter- bildung	Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleich- tern	Rationalisierung bzw. Umstruk- turierung (z.B. Outsourcing)	Beschäftigung/ Einstellung älterer Arbeit- nehmer	Suche nach Arbeits- kräften im Ausland
----------------------	-------------------------	--	--	--	---

Industrie- und Handelskammer
Frankfurt am Main
Börsenplatz 4
60313 Frankfurt am Main

IHK-Service-Center
Schillerstraße 11
60313 Frankfurt am Main
Telefon: +49 69 21 97-0
Telefax: +49 69 21 97-14 24
info@frankfurt-main.ihk.de

IHK-Geschäftsstelle
Bad Homburg
Louisenstraße 105
61348 Bad Homburg
Telefon: +49 6172 12 10-0
Telefax: +49 6172 2 26 12
homburg@frankfurt-main.ihk.de

IHK-Geschäftsstelle Hofheim
Kirschgartenstraße 6
65719 Hofheim
Telefon: +49 6192 96 47-0
Telefax: +49 6192 2 88 94
hofheim@frankfurt-main.ihk.de

www.frankfurt-main.ihk.de
