



Fachkräftesicherung im Handwerk

Sonderumfrage Frühjahr 2011

Umfrage zur Fachkräftesicherung im Handwerk des Kammerbezirkes Dresden

Die Umfrage fand im Frühjahr 2011 im Rahmen einer Sonderbefragung zur Konjunktur unter 4 280 Betrieben (hauptsächlich in zulassungspflichtigen Gewerben) statt. Es beteiligten sich 715 Betriebe. Die Rücklaufquote betrug 17 %.

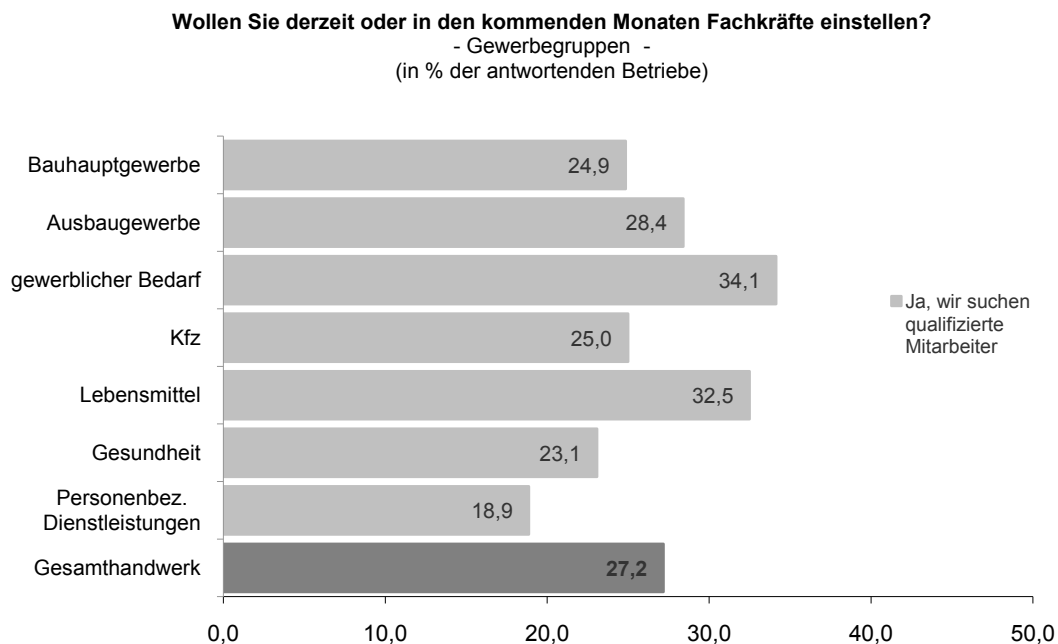
Auswertung

Fachkräftebedarf - derzeit oder in den kommenden Monaten

27 % der befragten Betriebe suchen qualifizierte Mitarbeiter, 73 % haben keinen Bedarf. Damit ist der Bedarf sogar etwas höher als im gesamtdeutschen Durchschnitt (25%) und vor allem 5 % Prozentpunkte höher als im ostdeutschen Durchschnitt.

Mit steigender Betriebsgröße wächst der Fachkräftebedarf deutlich. So haben 41 % der Betriebe mit 20-49 Beschäftigten und über die Hälfte der noch größeren Betriebe offene Stellen für Fachpersonal.

Deutlich höherer Bedarf an Fachpersonal besteht in den Branchen der Handwerke für den gewerblichen Bedarf (bei 34 % der Betriebe) sowie den Lebensmittelhandwerken (33 %). Den geringsten Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern (19 % suchende Betriebe) haben die Personenbezogenen Dienstleister, wie Friseure, Schneider, Goldschmiede oder Fotografen.



Diese Ergebnisse spiegeln auch die guten konjunkturellen Ergebnisse wider: Die Handwerke für den gewerblichen Bedarf, die von der Finanz- und Wirtschaftskrise am stärksten und lang andauernd betroffen waren, sind auf gutem Erholungskurs und stocken ihre Personaldecke mit qualifizierten Mitarbeitern kräftig auf. Die Lebensmittelhandwerke suchen verstärkt Verkaufspersonal. Das eher durchschnittliche Angebot an offenen Stellen im Bau- und Ausbaubereich ist darauf zurückzuführen, dass hier außergewöhnlich viele Betriebe aufgrund der hervorragenden Auftragslage ihre Beschäftigten über den Winter gehalten haben. Wer aufgrund der Witterung allerdings noch keine Fachpersonal eingestellt hatte, hat zurzeit oder in den kommenden Monaten mehr Stellen, vornehmlich Gesellenstellen zu vergeben.

Offene Stellen für Fachkräfte

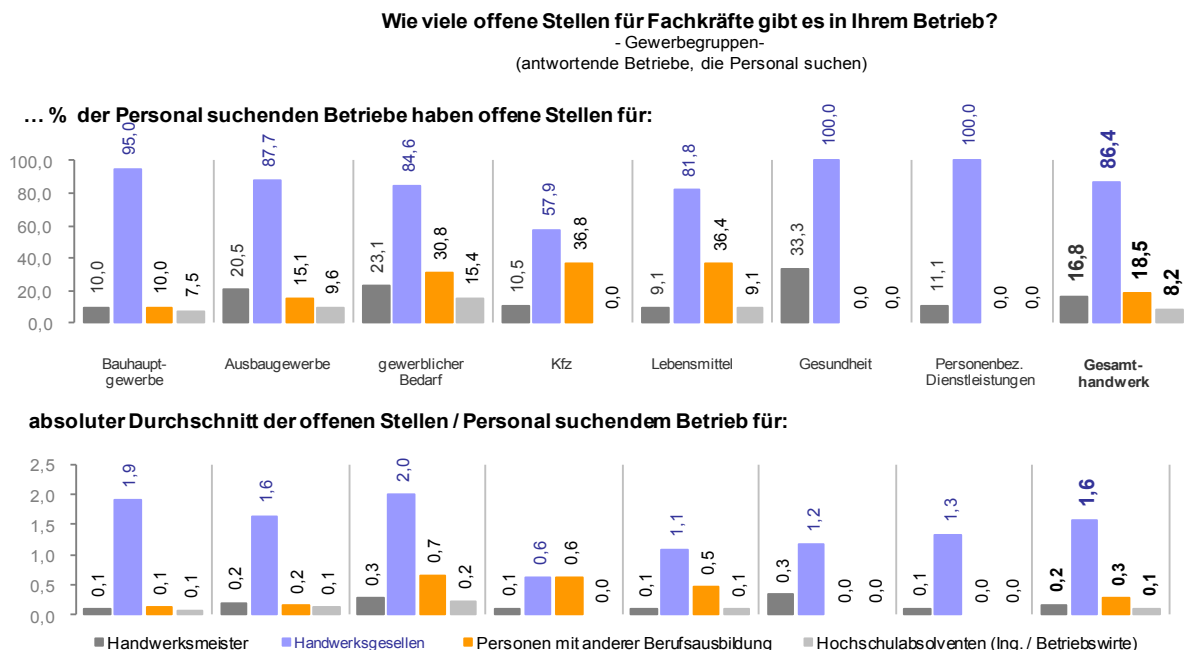
Die Betriebe, die aktuell oder in den kommenden Monaten Fachpersonal suchen (27 % aller), verfügen im Durchschnitt über 2,2 offene Stellen.

Mit Abstand die meisten Stellen, durchschnittlich 1,6 offene Stellen, stehen für Handwerksgelesen zur Verfügung. Allein 86% der suchenden Betriebe, unabhängig von ihrer Größe, benötigen Gesellen. Die Anzahl der im Betrieb zu besetzenden Gesellenstellen steigt in der Regel mit der Größe des Betriebes. Zwischen den einzelnen Branchen gibt es ebenfalls Unterschiede: Bei den Mitarbeiter suchenden Firmen der unternehmensnahen Dienstleister sind durchschnittlich 2,0 Stellen für Gesellen unbesetzt, im Bau- sowie Ausbaugewerbe sind es durchschnittlich zwischen 1,9 und 1,6 Gesellenstellen. In den anderen Branchen ist das Stellenangebot entsprechend geringer. Im Gesundheitshandwerk oder bei den Personenbezogenen Dienstleistungen haben allerdings ausnahmslos alle Personal suchenden Betriebe Bedarf an Handwerksgelesen, ein Drittel dieser Betriebe der Gesundheitshandwerke suchen zusätzlich auch Handwerksmeistern.

Zu jeweils 17 und 18 % werden Handwerksmeister und Personen mit anderer Ausbildung, meist im kaufmännischen Bereich, gesucht. Durchschnittlich haben die suchenden Betriebe 0,2 bzw. 0,3 offene Stellen für Handwerksmeister zu vergeben. Erstaunlicherweise suchen überdurchschnittliche viele Ein-Mann-Unternehmen (25 %) einen zusätzlichen Meister als Angestellten. Aber auch in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten werden häufiger Meister gesucht.

Innerhalb der Branchen gibt es im Gesundheitsgewerbe und den Handwerken für gewerblichen Bedarf (meist Zulieferer) den höchsten Bedarf an Meistern. Aber auch über 20 % der Ausbaubetriebe bieten Handwerksmeisterstellen an.

Einen Bedarf an Hochschulabsolventen äußerten insgesamt „nur“ 8 % der Mitarbeiter suchenden Handwerksbetriebe. Allerdings hatte die Hälfte aller großen Betriebe (50 und mehr Beschäftigte) durchschnittlich 0,7 Stellen für Hochschulkader frei. Ein erhöhter Bedarf an ingenieurtechnischem oder betriebswirtschaftlichem Personal wird vor allem in den Handwerken für den gewerblichen Bedarf (unternehmensnahe Dienstleister/Zulieferer) signalisiert.



Diese Ergebnisse liegen im bundesdeutschen Durchschnitt.

Wie gestaltet sich seit dem letzten Jahr die Personalbeschaffung von Fachkräften?

Die Belegung auf dem handwerklichen Arbeitsmarkt zieht immer größer werdende Probleme nach sich. Einerseits wächst der Fachkräftebedarf, andererseits wird die Personalbeschaffung immer schwieriger. Das Handwerk muss mit zahlreichen IHK-Betrieben um Fachkräfte konkurrieren, die auch aufgrund der demografischen Entwicklung immer weniger werden.

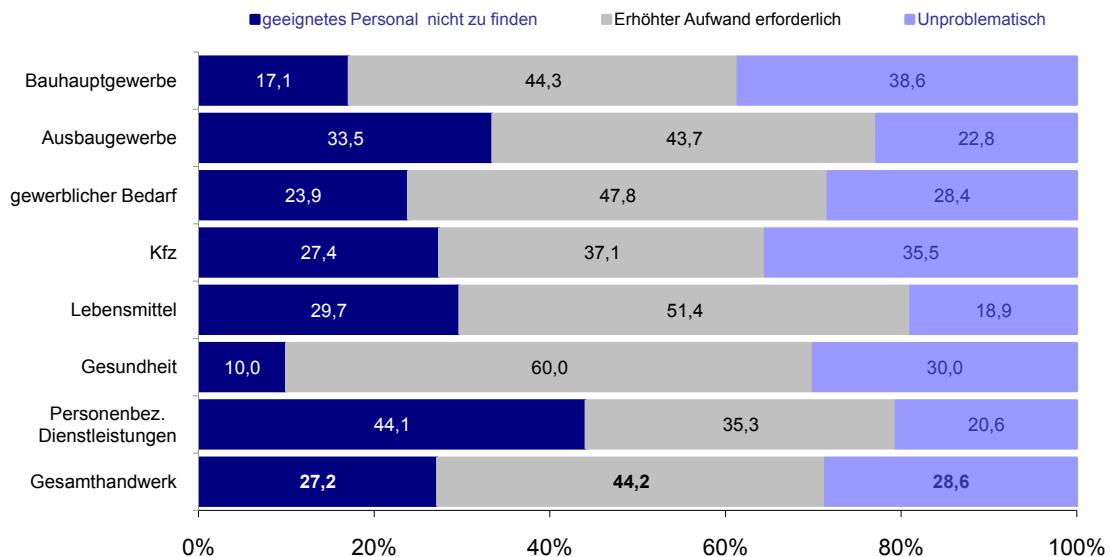
Nur 29 % der befragten Handwerksbetriebe sahen die Personalbeschaffung im letzten Jahr als unproblematisch an. Für einen (nichtbestimmbaren) Teil von ihnen bestand allerdings auch gar keine Notwendigkeit, sich nach neuem Personal umschauen zu müssen. Das trifft insbesondere für die Hälfte der Ein-Mann-Unternehmen zu.

Insgesamt 44 % der Befragten mussten einen erhöhten Aufwand betreiben, um geeignetes Personal zu finden.

Allein 27 % der Betriebe fanden keine geeigneten Fachkräfte. Auch hier sind besonders die kleinen Betriebe ohne oder bis zu drei Beschäftigte betroffen. Hier dürfte das Problem der Betriebsgröße selbst eine entscheidende Rolle spielen. Meist müssen die Inhaber die Personalsuche trotz geringerer zeitlicher Kapazitäten selbst in die Hand nehmen. In großen Betrieben mit eigenen Verwaltungsstrukturen gelingt es dagegen besser, Stellen nach zu besetzen, weil sich jemand dauerhaft um diese Aufgabe kümmern kann. So geben zwar 54 % der Betriebe mit 50 und mehr Mitarbeiter an, dass ein erhöhter Aufwand erforderlich war, aber „nur“ 23 % dieser Betriebe konnte trotz aufwendiger Bemühungen kein geeignetes Personal für die Stelle finden.

Wie gestaltet sich seit dem letzten Jahr die Personalbeschaffung von Fachkräften für Ihren Betrieb?

- Gewerbegruppen -
(in % der antwortenden Betriebe)



Innerhalb der Branchen gelingt es dem Gesundheitshandwerk und dem Baugewerbe am besten, mit mehr oder weniger Aufwand, offene Stellen mit geeignetem Personal zu besetzen. Im Kfz-Gewerbe sehen überdurchschnittlich viele (36 %) Unternehmer keine Probleme bei der Personalbeschaffung, allerdings fanden 27 % der Autohäuser und Werkstätten kein Personal.

Am schwierigsten ist die Fachkräftesituation bei Personenbezogenen Dienstleistern, hauptsächlich bei Friseuren, und in vielen Berufen des Ausbaugewerbes. Hier müssen 44 % bzw. 34 % der suchenden Unternehmer Stellen unbesetzt lassen.

Hauptprobleme für eine Stellenbesetzung

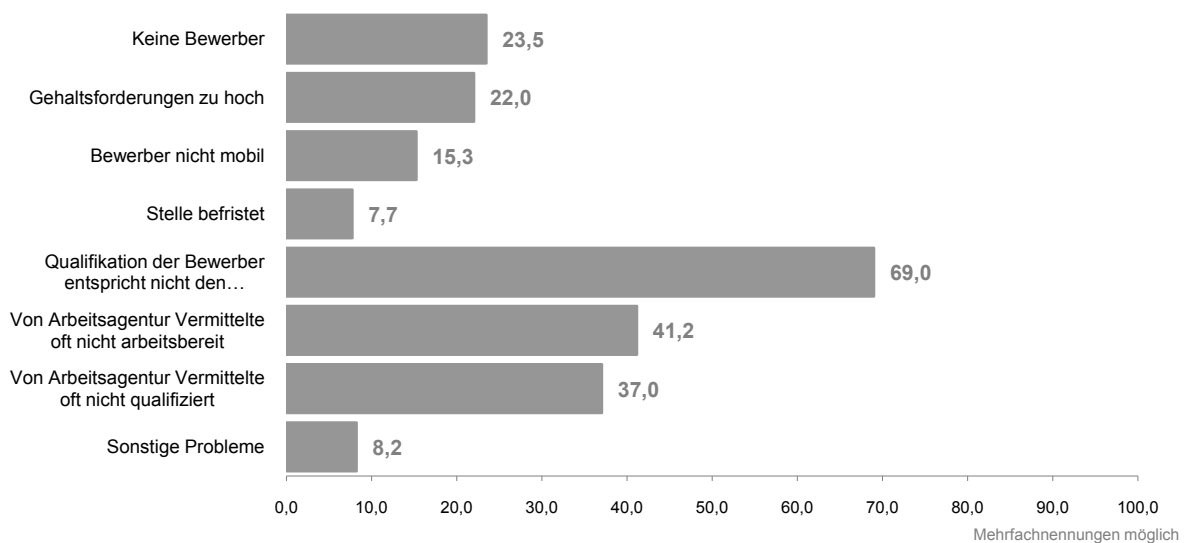
Mit Abstand das meistgenannte Hemmnis bei der Besetzung offener Stellen (zu 69 % genannt) ist die nicht den Anforderungen entsprechende Qualifikation der Bewerber. In den Gesundheitsgewerben wird dieser Grund noch öfter genannt (88 %). Umso wichtiger ist es, die Jugend so früh wie möglich an das Handwerk heranzuführen und dafür zu begeistern sowie die Attraktivität des Handwerks durch verschiedenste Maßnahmen zu erhöhen.

Die ungenügende Befähigung der Bewerber scheint leider mit zwei weiteren, häufig genannten Gründen zu korrelieren – „von Arbeitsagenturen Vermittelte oft nicht qualifiziert“ (zu 37 % genannt) oder „von Arbeitsagenturen Vermittelte oft nicht arbeitsbereit“ (zu 41 % genannt).

Diese Entwicklung dürfte sich aufgrund der sinkenden Arbeitslosenzahlen in nächster Zeit noch verschärfen. Auch bundesweit sind die Anteile der Betriebe, die mit den „von Arbeitsagenturen Vermittelten“ unzufrieden sind, ähnlich hoch. Im Vergleich zu einer ähnlichen Umfrage aus dem Jahre 2006 trat kaum eine Verbesserung ein.

Andere Hemmnisse, wie „keine Bewerber“, „Gehaltsforderungen zu hoch“, „Bewerber nicht mobil“ oder „Stellenbefristung spielen insgesamt eine eher untergeordnete Rolle. Dennoch sind hohe Gehaltsforderungen von Bewerbern oder das befristete Angebot an Stellen gerade für kleine Betriebe ein höheres Hemmnis, um Fachkräfte zu finden.

Was sind die Hauptprobleme für die Stellenbesetzung?
- Gesamthandwerk -
(in % der antwortenden Betriebe, die Probleme bei der Stellenbesetzung haben)



Innerhalb der Branchen sind im Nahrungsmittelhandwerk sowie im Kfz-Gewerbe neben der fehlenden Qualifikation und Arbeitsmotivation auch zu hohe Gehaltsforderung der Bewerber ein größeres Problem bei der Stellenbesetzung. In den Nahrungsmittelhandwerken und bei Friseuren kommt noch hinzu, dass es zu wenige Bewerber gibt.

Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen im letzten Ausbildungsjahr

14 % der Befragten mussten Ausbildungsplätze unbesetzt lassen, weil sie keine geeigneten Lehrlinge fanden oder gar keine Bewerbungen erhielten. Je größer der Betrieb ist, desto größer die Wahrscheinlichkeit, dass Plätze nicht vergeben werden konnten. Allerdings ist anzunehmen, dass größere Betriebe auch eine höhere Zahl an Ausbildungsplätzen vergeben. Die Branchen Lebensmittelhandwerke, Ausbau und unternehmensnahe Dienstleister klagen dabei am meisten über Nichtbesetzungen.

Durchschnittlich 11 % der Befragten mussten lange Zeit investieren, um Ausbildungsplätze besetzen zu können. Auch hier galt, je größer der Betrieb, desto größer die Wahrscheinlichkeit, dass Plätze nicht vergeben werden konnten.

Wie schon bei der Nichtbesetzung von Lehrstellen hatten die Lebensmittelhandwerke sowie das Kfz-Gewerbe den größten zeitlichen Aufwand, doch noch geeignete Lehrlinge zu bekommen.

Der Rest der Betriebe beschäftigte sich in letzter Zeit oder noch nie mit dem Thema Ausbildung von eigenen Nachwuchskräften.

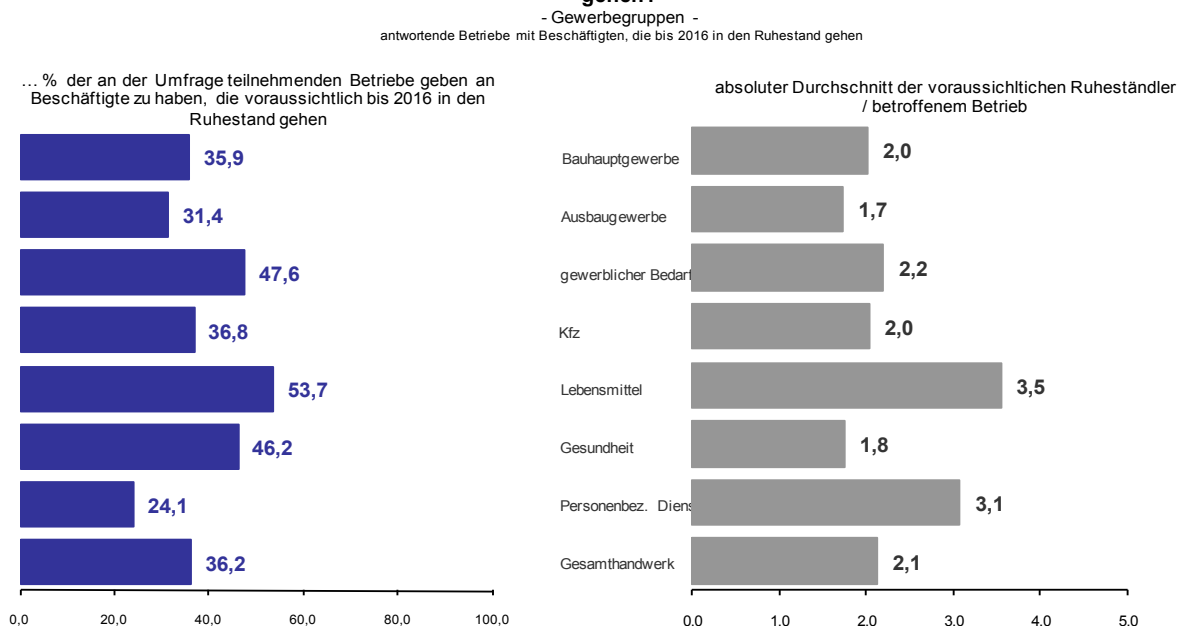
Symptomatisch zeigt sich im Kammerbezirk Dresden von Jahr zu Jahr eine immer größer werdende Zahl. Für das kommende Ausbildungsjahr 2011/2012 bieten die Handwerksbetriebe zurzeit fast 600 freie Lehrstellen an.

Der demografische Wandel wird sich weiter verstärken. Die Zahl der Schulabgänger geht tendenziell zurück, durch die zunehmende Überalterung scheiden mehr Menschen aus dem Erwerbsleben aus. Auch wenn diese Entwicklung erst am Anfang steht, führt sie zu einer Verknappung der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte. Ohne eine ausreichende Anzahl qualifizierter Fachkräfte ist wirtschaftliche Weiterentwicklung vieler Betriebe in Gefahr.

Fachkräfte, die in den nächsten 5 Jahren in den Ruhestand gehen

Fachkräfte dürften in den kommenden Jahren zu einem knappen Gut werden. Dies geht auch aus einem weiteren Sachverhalt hervor. Mitarbeiter, die in den nächsten fünf Jahren wegen ihres Alters aus dem Arbeitsprozess ausscheiden.

Wie viele Ihrer Beschäftigten werden in den nächsten 5 Jahren voraussichtlich in den Ruhestand gehen?

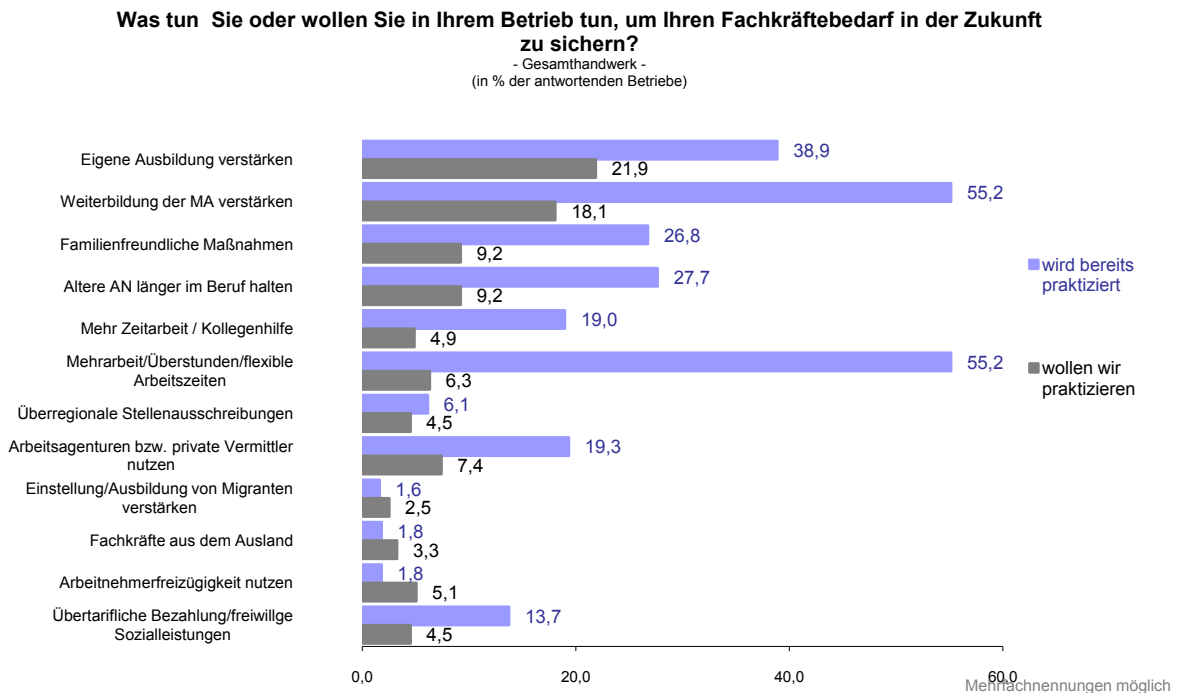


Insgesamt gaben 36 % der Befragten an, in den kommenden fünf Jahren mindestens einen Mitarbeiter in den Ruhestand zu schicken zu müssen. Durchschnittlich rechnen die betroffenen Betriebe mit 2,1 voraussichtlichen Ruheständlern im Kammerbezirk Dresden. Zum Vergleich: Der absolute Durchschnitt in Deutschland liegt bei „nur“ 1,7 Ruheständlern je betroffenen Betrieb.

Die Lebensmittelhandwerke sind mit Abstand am meisten von der „Überalterung“ ihrer Mitarbeiter berührt. Über die Hälfte der Bäcker und Fleischer haben durchschnittlich 3,5 Beschäftigte, die bis zum Jahr 2016 in Rente gehen werden. Überdurchschnittlich sind auch die Handwerke für den gewerblichen Bedarf, vornehmlich die Gebäudereiniger, sowie die Gesundheitshandwerke mit zukünftigen Ruheständlern versorgt. 48 % bzw. 46 % der Befragten dieser beiden Branchen beschäftigen durchschnittlich 2,2 oder 1,8 entsprechende Mitarbeiter.

Maßnahmen zur Sicherung des Personalbedarfs

Um sich ihr Fachpersonal zu erhalten, praktiziert ein Großteil der Betriebe schon eine Reihe von entsprechenden Maßnahmen bzw. weitere Betriebe wollen in Zukunft damit beginnen.



Die beiden am meisten praktizierten (jeweils zu 55 %) Maßnahmen sind die verstärkte Weiterbildung von Mitarbeitern sowie die Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle, von Überstunden oder Mehrarbeit. Dabei sind Überstunden- und Mehrarbeitsmodelle in ihrem Vorkommen schon jetzt so ausgereizt, dass ihre Anzahl in Zukunft kaum noch steigen wird.

Die Unternehmer haben erkannt, dass es mehr noch als in der Vergangenheit darauf ankommen wird, die eigene Belegschaft durch Bildungsmaßnahmen mit dem neuesten Fachwissen auszustatten. Deshalb planen weitere 18 % der Unternehmen Weiterbildung für die Beschäftigten.

Aber auch 39 % der Unternehmer sehen in ihrer eigenen Weiterbildung ein wichtiges Muss. Weitere 22 % der Inhaber wollen sich in Zukunft ihrer eigenen Weiterbildung widmen.

Es kommt aber auch darauf an, mit geeigneten Maßnahmen die vorhandenen Fachkräfte im Betrieb zu halten. Dazu werden schon eine Reihe von Maßnahmen praktiziert – wie zum Beispiel die Durchführung familienfreundlicher Maßnahmen von 27 % und die längere Beschäftigung älterer Arbeitnehmer von 28 % der Inhaber. Zudem wollen in Zukunft weitere Inhaber (9 %) darauf zurückgreifen. In 14 % der Betriebe wird übertariflich bezahlt oder freiwillige Sozialleistungen bereitgestellt.

Um den größer gewordenen Bedarf an Fachkräften im Unternehmen zu sichern, nutzte bereits jeder fünfte Betriebe Kollegenhilfe oder Zeitarbeitsfirmen, aber auch die Unterstützung der Arbeitsagentur oder privater Vermittler erfolgreich.

Bislang zur Fachkräftesicherung nur gering genutzt sind folgende Maßnahmen, deren Bedeutung in Zukunft allerdings nur leicht zunehmen soll: Überregionale Stellenausschreibungen, Fachkräfte aus dem Ausland, Möglichkeiten der Arbeitnehmerfreizügigkeit nutzen oder die Einstellung von Migranten.