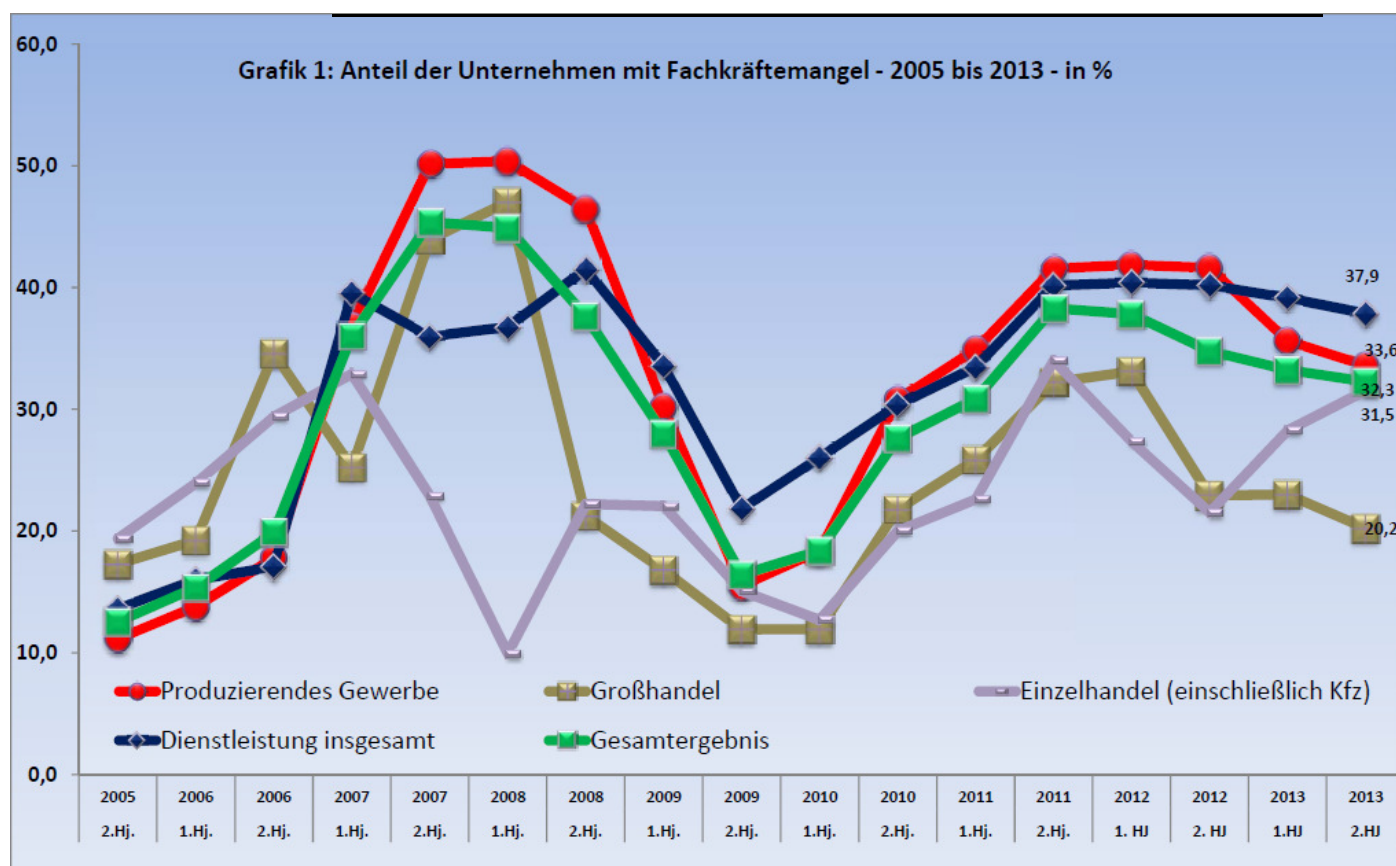


Konjunktur-Sonderthema: Fachkräftemangel in der Region Düsseldorf/Mittlerer Niederrhein im Spätsommer 2013

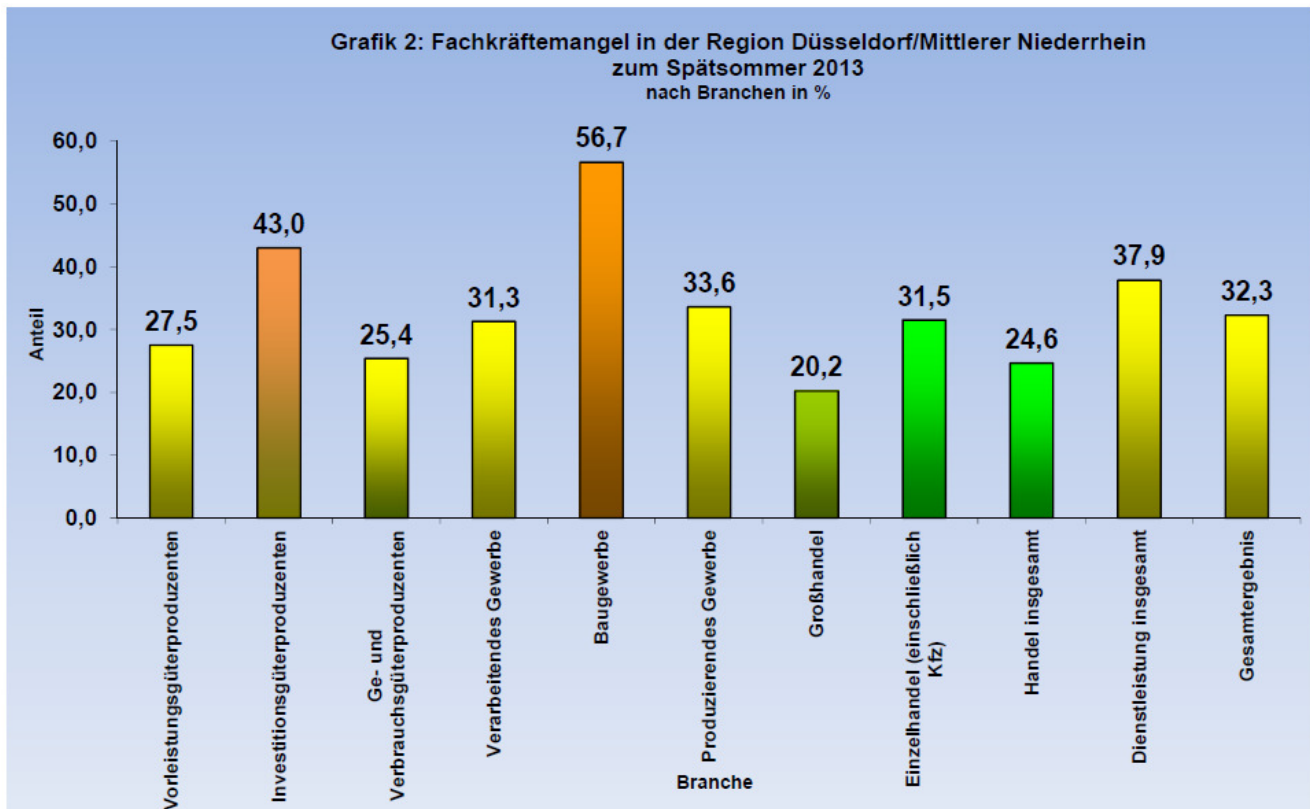
Fachkräftemangel ist ein wesentliches Konjunkturrisiko

Der „Fachkräftemangel“ treibt die Unternehmen auch im Jahr 2013 um. Jeder dritte Betrieb beklagt Vakanzen bei qualifizierten Arbeitskräfte. Weiterhin sieht jedes fünfte Unternehmen im Fachkräftemangel ein bedeutendes Konjunkturrisiko. Das Thema ist also nicht nur für den Arbeitsmarkt von großer Bedeutung, sondern hat darüber hinaus merkliche Auswirkungen auf das regionale Wirtschaftswachstum.



Fachkräftemangel hat sich im Großhan- del entschärft

Am aktuellen Rand ist zu beobachten, dass derzeit insbesondere die Industrie (34 Prozent der Betriebe) und die Dienstleistungsbranche (38 Prozent) auf der Suche nach qualifizierten Arbeitskräften sind. Während der Fachkräftemangel in der Dienstleistungsbranche etwa auf dem Niveau des vergangenen Jahres liegt, hat sich die Situation geringfügig entspannt. Im Großhandel suchen derzeit nur 20 Prozent der Unternehmen Fachkräfte. Dies hängt unter anderem mit der eher durchschnittlichen Geschäftslage in dieser Branche zusammen.



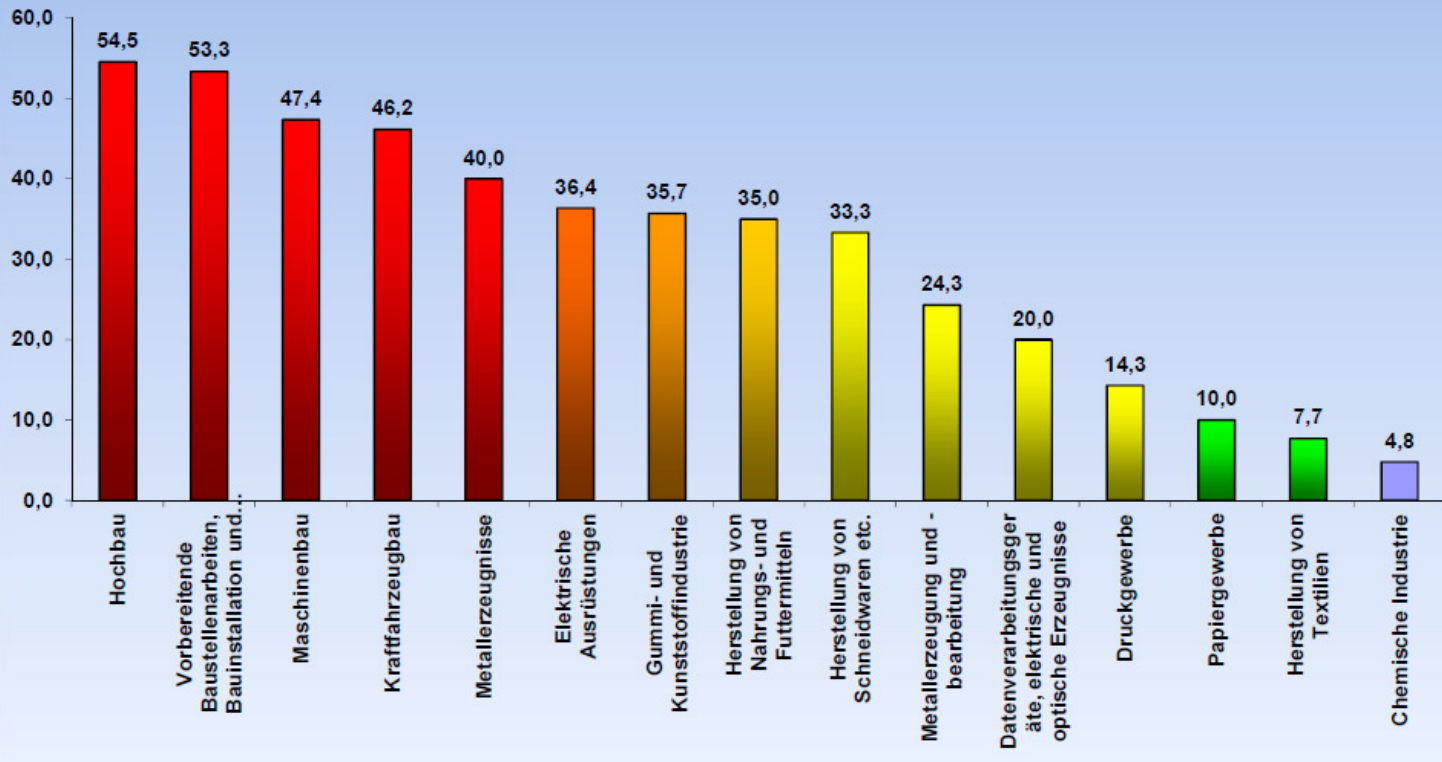
Hoher Fachkräftebedarf in der Bauwirtschaft

Ein Blick auf die verschiedenen Branchen (Grafik 2) zeigt, dass innerhalb des Produzierenden Gewerbes insbesondere die Investitionsgüterproduzenten (43 Prozent) und das Baugewerbe (57 Prozent) vom Mangel an qualifizierten Arbeitskräften betroffen sind. Im Baugewerbe ist die Suche nach Fachkräften im Vergleich zum Vorjahr (50 Prozent) damit noch einmal intensiver geworden. Die Nachfrage nach Bauingenieuren, aber auch nach nicht akademischen Fachberufen übersteigt das derzeitige Angebot deutlich. Der anhaltende Fachkräftebedarf führt dazu, dass die Baubranche trotz guter Geschäftslage und -erwartungen derzeit keine expansiven Beschäftigungspläne meldet.

Industrie bedarf einer besonderen Begutachtung

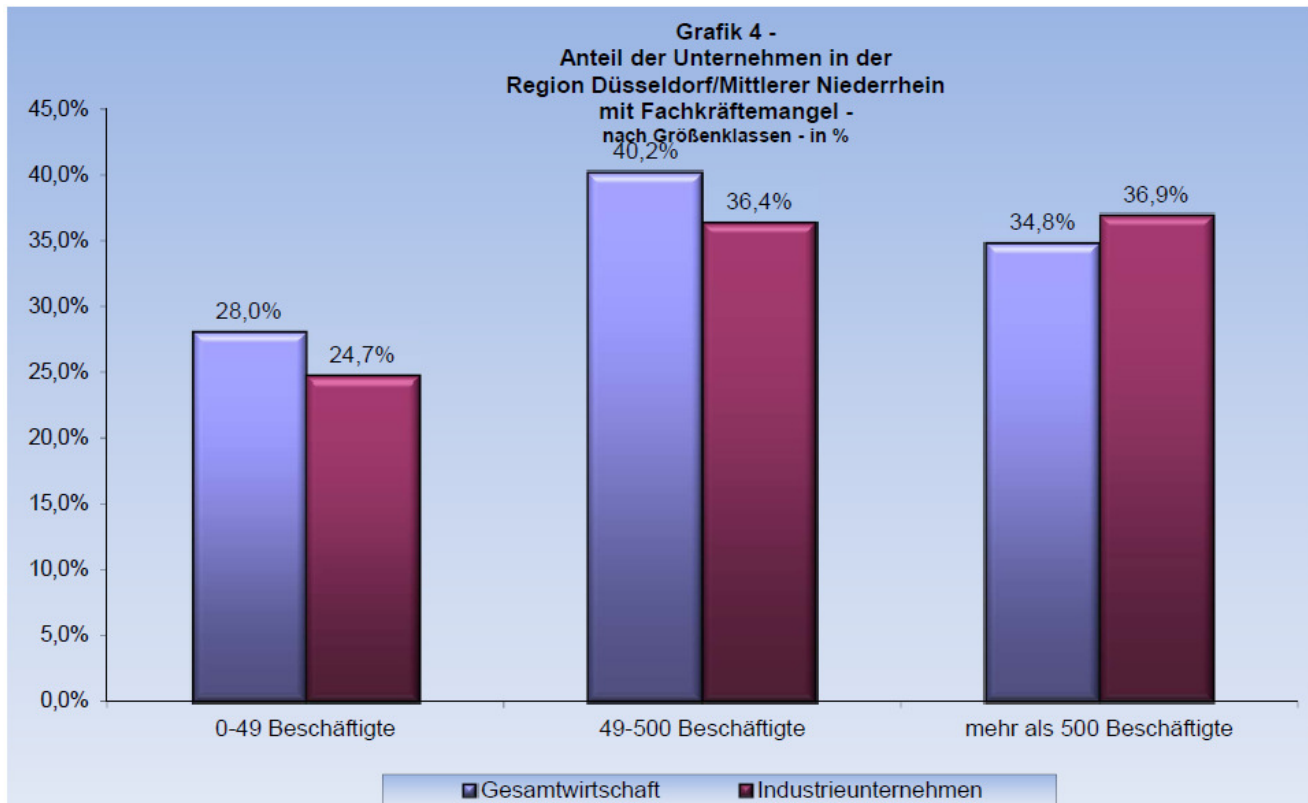
Speziell der Industrie kommt eine besondere Funktion für die konjunkturelle Entwicklung zu. Insbesondere wenn diese Branchen ihre Aufträge etwa aufgrund eines Mangels an qualifizierten Mitarbeitern nicht bewältigen kann, werden davon auch ihre Zulieferer und Dienstleister negativ beeinflusst werden. Das Wachstum schwächt sich entsprechend ab. Daher soll folgend untersucht werden, in welchen Wirtschaftszweigen des Produzierenden Gewerbes der Fachkräftebedarf besonders hoch ist.

**Grafik 3: Fachkräftemangel in der
Region Düsseldorf Mittlerer Niederrhein -
Anteil der Unternehmen in % - Branchen des prod. Gewerbes**



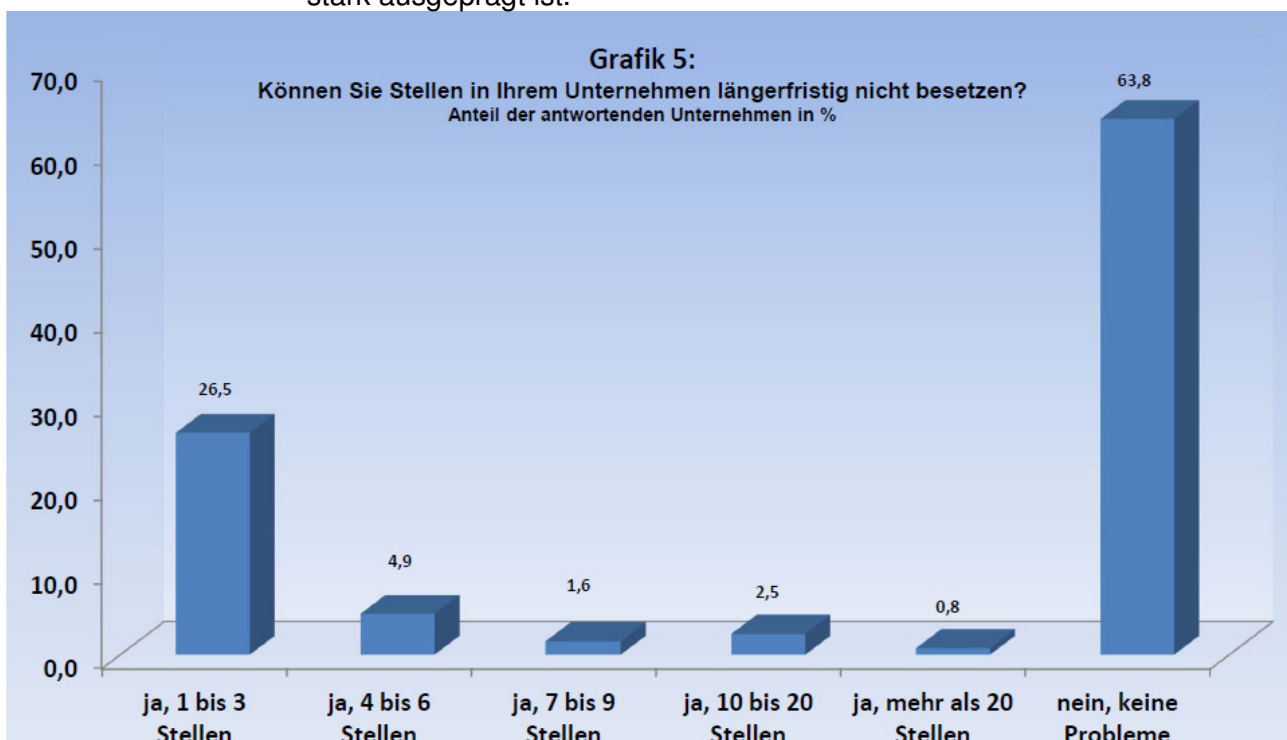
Chemie kompensiert Mangel durch Aus- bildung

Grafik 3 zeigt, dass zwischen den verschiedenen Industriebranchen wesentliche Unterschiede beim ungedeckten Fachkräftebedarf bestehen. Zu den Branchen, die durch den Fachkräftemangel am Stärksten betroffen sind, gehören insbesondere die Baubranchen (Hochbau und vorbereitende Baustellenarbeiten mit 55 bzw. 53 Prozent der Unternehmen), der Maschinenbau (47 Prozent), die Kfz-Branche (46 Prozent) und die Hersteller von Metallserzeugnissen. Weniger Auswirkungen hat der Fachkräftemangel dagegen derzeit auf das Druck- (14 Prozent), das Papier- (10 Prozent) und das Textilgewerbe (8 Prozent). In der Chemie beklagen sogar nur 5 Prozent der Unternehmen einen Fachkräftemangel. Die Chemische Industrie zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass es sich um im Personalbereich gut organisierte Unternehmen handelt. Zudem sind in der Region angesiedelte Großunternehmen Ausbildungsmotoren, von denen die gesamte Branche profitiert.



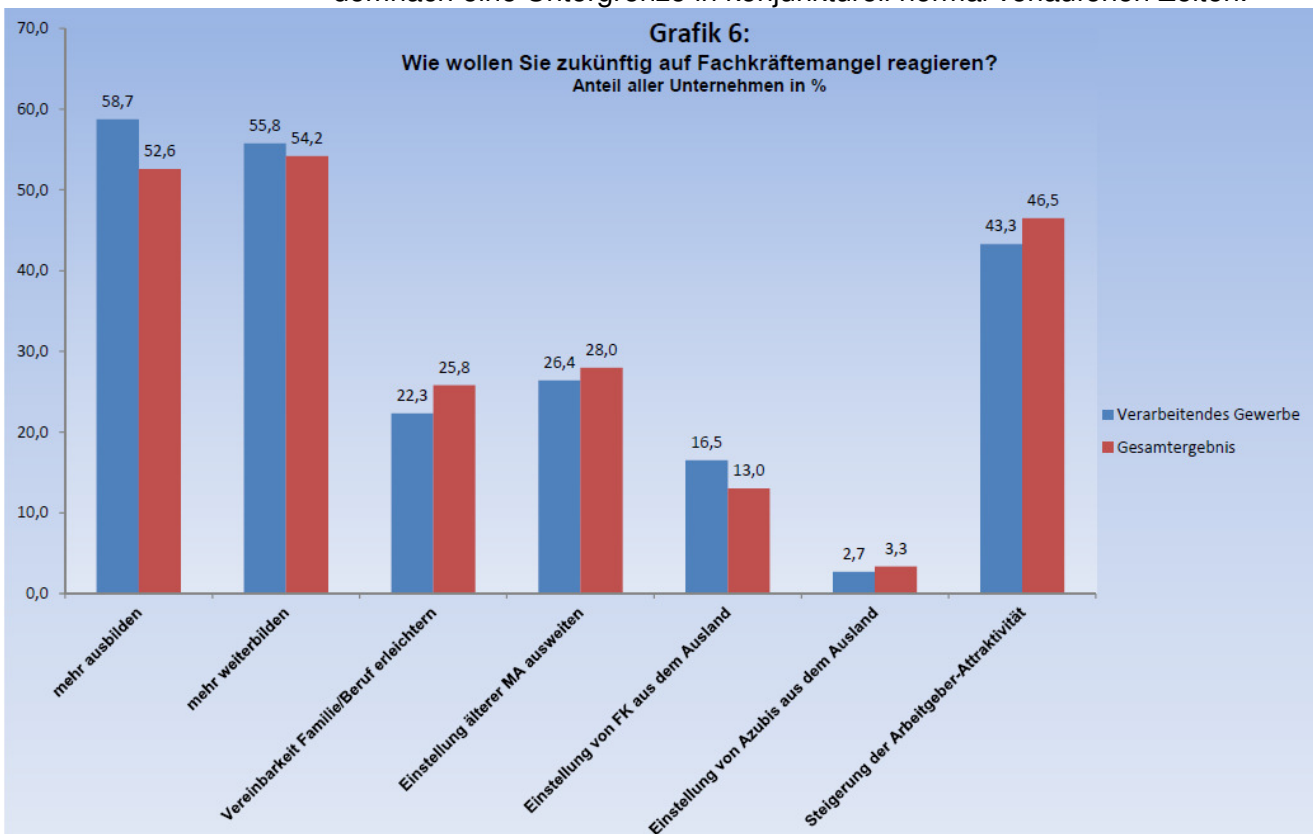
Mittlere und große Unternehmen besonders betroffen

Auch hinsichtlich der Beschäftigtengrößenklasse der Betriebe in den IHK-Bezirken Düsseldorf und Mittlerer Niederrhein existieren Unterschiede in der Ausprägung des Arbeitskräftemangels. Dies zeigt Grafik 4. Bei mittleren und größeren Unternehmen ist der Arbeitskräftemangel merklich ausgeprägter als bei kleinen Unternehmen. Dieses Ergebnis sollte jedoch nicht dahingehend interpretiert werden, dass kleine Unternehmen attraktiver für qualifizierte Mitarbeiter sind und diese daher keine Probleme bei der Suche nach Fachkräften haben. Vielmehr ist auch die Geschäftslage bei den Kleinunternehmen etwas schlechter als bei den mittleren bzw. großen Unternehmen, sodass der Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern derzeit weniger stark ausgeprägt ist.



11.000 Fachkräfte fehlen in der Region

Grafik 5 zeigt, wie viele Fachkräfte den Betrieben im einzelnen fehlen. Mehr als jedes vierte Unternehmen klagt darüber, zumindest eine Stelle längerfristig (d.h. mehr als zwei Monate) nicht besetzen zu können. Bei fünf Prozent der Unternehmen fehlen sogar vier bis sechs Beschäftigte. Zwei Prozent der Betriebe haben bereits längerfristig offene Stellen für sieben und mehr qualifizierte Mitarbeiter zu vergeben. Immerhin 2,5 Prozent der Unternehmen suchen sogar zwischen zehn und zwanzig neue Mitarbeiter. Jedes hundertste Unternehmen gibt an, mehr als zwanzig neue Mitarbeiter zu suchen. Allerdings haben 64 Prozent der Unternehmen keine längerfristig unbesetzten Stellen. Allein unter den Umfrageteilnehmern summieren sich die Vakanzen damit auf fast 1.300 Stellen. Für die Gesamtregion Düsseldorf/Mittlerer Niederrhein bedeutet dies weiterhin ein Bedarf an rund 11.000 Fachkräften, die aktuell fehlen. Sobald die Konjunktur wieder verstärkt an Schwung gewinnt, dürfte sich diese Zahl konjunkturell beginnend noch einmal signifikant erhöhen. Die Anzahl von 11.000 Fachkräften ist demnach eine Untergrenze in konjunkturell normal verlaufenen Zeiten.

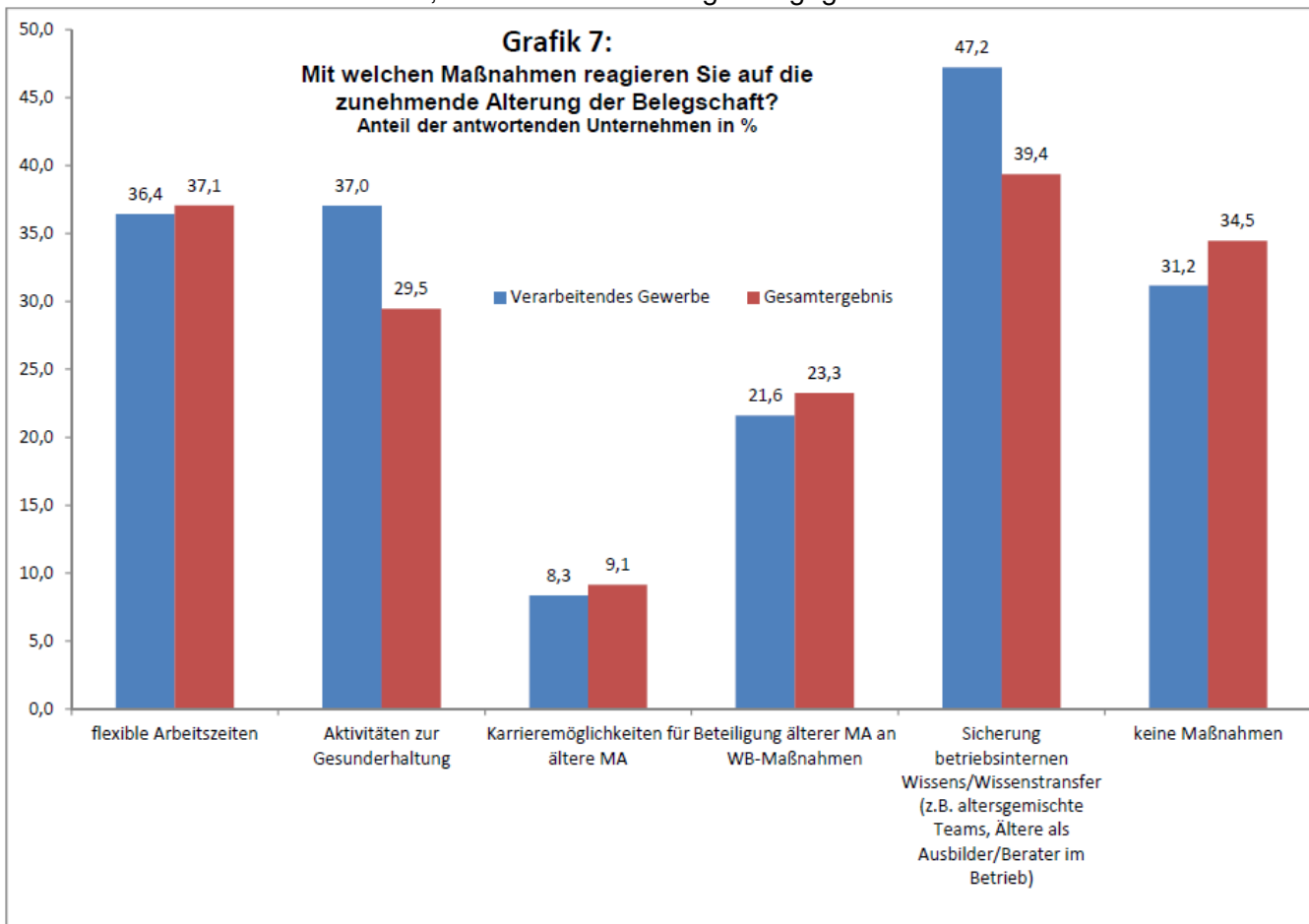


Aus- und Weiterbil- dung für Betriebe weiterhin wichtige Instrumente zur Lin- derung des Arbeits- kräftemangels

Grafik 6 zeigt die Möglichkeiten auf, wie Betriebe mit dem Thema „Fachkräftemangel“ umgehen möchten. Die Unternehmer setzen insbesondere auf die Themen „Ausbildung“ und „Weiterbildung“, um den Fachkräftemangel zu mindern. Jeweils gut mehr als die Hälfte der Unternehmen sieht in einer Ausweitung eine Lösungsmöglichkeit für den Fachkräftemangel. Doch auch die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität wird für die regionale Wirtschaft ein immer bedeutenderes Thema. Immerhin 47 Prozent der Unternehmen sehen hierin einen Ausweg aus dem Fachkräftemangel. Ein Teilbereich dessen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die ein Viertel der Unternehmen fördern möchten.

Chancen älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt steigen

Zudem belegt die Umfrage, dass die Chancen älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt durch den Fachkräftemangel steigen. 28 Prozent der Betriebe sehen in der Einstellung älterer Mitarbeiter, eine Möglichkeit dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Gerade durch die Massenarbeitslosigkeit in vielen verschuldeten europäischen Staaten wird immer wieder über die Möglichkeit diskutiert, verstärkt Fachkräfte aus diesen Regionen zu gewinnen. Für die Unternehmen hat dies nicht oberste Priorität. Nur 13 Prozent der Betriebe sind der Meinung, dass ausländische Fachkräfte dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften hierzulande lindern können. Bei den Industrieunternehmen geben immerhin 17 Prozent der Betriebe an, dass dies eine Möglichkeit zur Verminderung des Fachkräftemangels sein könnte. Dennoch: Wenn man bedenkt, dass zu Jahresbeginn 2011 nur 5 Prozent der Betriebe über die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland nachgedacht haben, ist diese Steigerung signifikant. Die Massenarbeitslosigkeit in den EURO-Schuldenstaaten wie Spanien und Griechenland dürfte hierauf einen Einfluss haben, sehen doch die Unternehmer durch dieses brachliegende Fachkräftepotenzial Chancen, den eigenen Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern zu decken. Dabei ist es den Unternehmen jedoch wichtig, dass die ausländischen Fachkräfte bereits Know-How mitbringen. Dies wird dadurch untermauert, dass die Anwerbung von Auszubildenden aus dem Ausland nur für 3 Prozent der Befragten als Möglichkeit angesehen wird, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.



Großunternehmen mit vielfältigen Maßnahmen, um auf alternde Belegschaften zu reagieren

Der demografische Wandel, der damit verbundene Fachkräftemangel und die verstärkte Berücksichtigung älterer Mitarbeiter werden darüber hinaus einen deutlichen Einfluss auf die Altersstruktur der Belegschaft in den Betrieben haben. Die Betriebe wurden in der IHK-Umfrage gefragt, wie sie auf die Alterung der Belegschaft reagieren möchten. Ein Drittel der Unternehmen gab an, dass sie keine Maßnahmen ergreifen möchten, um die mit der Alterung der Belegschaft verbundenen Probleme anzugehen. Diese Einschätzung variiert je nach Betriebsgrößenklasse. Von den Großunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern gaben lediglich 5 Prozent an, dass aus ihrer Sicht keine Maßnahmen erforderlich seien. Bei den mittleren Unternehmen (50-499 Mitarbeiter) lag der Anteil bei 25 Prozent. Der Anteil bei den kleinen Unternehmen (< 50 Mitarbeiter), die keine Maßnahmen treffen möchten, ist dagegen mit 45 Prozent wesentlich höher.

Altersgemischte Teams zur Sicherung von betriebseigenem Wissen

Drei mögliche Maßnahmen liegen insbesondere im Fokus der Unternehmen. So geben die Unternehmen an, dass betriebsinternes Wissen gesichert werden soll, indem altersgemischte Teams gebildet werden und ältere Arbeitnehmer eine Funktion als Ausbilder und Berater im Betrieb. 40 Prozent der Unternehmen insgesamt und sogar 47 Prozent der Industriebetriebe sehen hierin eine Möglichkeit zur Sicherung von unternehmenseigenem Wissen. Ältere Arbeitnehmer haben zudem häufiger Interesse an flexiblen Arbeitszeiten. 37 Prozent der Betriebe sehen daher in flexiblen Arbeitszeitmodellen einen Baustein, um auf die zunehmende Alterung der Belegschaft zu reagieren.

Betriebliche Gesundheitsförderung gewinnt an Bedeutung

Darüber hinaus ist die betriebliche Gesundheitsförderung für viele Unternehmen zu einem wichtigen Instrument geworden, um die Arbeitsfähigkeit der älteren Arbeitnehmer zu erhöhen und die Motivation zu steigern. Für 30 Prozent der Unternehmen sind daher derartige Aktivitäten zur Gesunderhaltung vielversprechende Maßnahmen, um auf die zunehmende Alterung der Belegschaft zu reagieren. In den Industrieunternehmen ist die Bereitschaft, ein Betriebliches Gesundheitsmanagement zu implementieren sogar noch größer. Für 37 Prozent der Industrieunternehmen stellt dies eine Möglichkeit dar, die Herausforderungen einer alternden Belegschaft zu lindern. Weniger Potenzial sehen die Unternehmen dagegen in der Weiterbildung von älteren Mitarbeitern (23 Prozent) sowie auch älteren Mitarbeitern, noch Karrierechancen zu bieten (9 Prozent).