iwd

Der Informationsdienst
des Instituts der deutschen Wirtschaft

Fachkräfte | 17.01.2018 | Lesezeit 3 Min.

Fachkräftemangel: Wo es brennt und was hilft

So ändern sich die Zeiten: Deutschland leidet nicht mehr unter hoher Arbeitslosigkeit, sondern an Arbeitskräfteknappheit. In welchen Berufen und Regionen der Mangel besonders groß ist, untersucht eine neue Studie.

Der Fachkräftemangel gilt hierzulande derzeit als größtes Konjunkturrisiko. In den vergangenen beiden Jahren hat sich die Situation noch einmal verschärft:

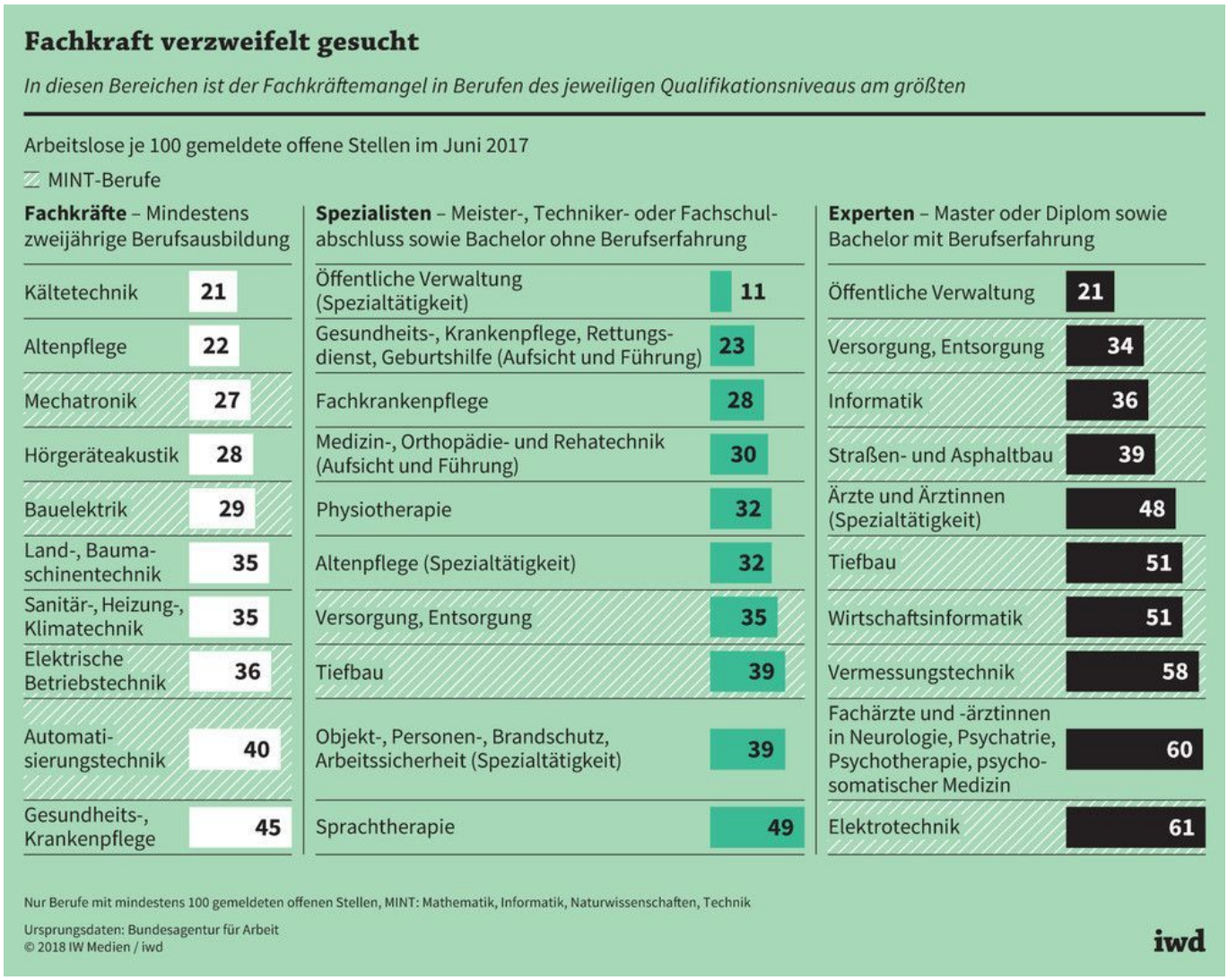
Im Juni 2017 wurden zwei Drittel aller Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in sogenannten Engpassberufen ausgeschrieben – vor zwei Jahren betraf dies erst die Hälfte der offenen Stellen.

In Engpassberufen kommen weniger als zwei registrierte Arbeitslose auf eine gemeldete offene Stelle. Dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zufolge wird den Arbeitsagenturen jedoch nur jede zweite Stelle angezeigt. Tatsächlich gibt es in den raren Professionen also weniger als einen Arbeitslosen je vakanten Arbeitsplatz. Die Unternehmen können viele Stellen deshalb nur zeitverzögert oder gar nicht besetzen – und müssen oft erheblichen Rekrutierungsaufwand betreiben.

Deutschland leidet unter Fachkräftemangel – am größten sind die Engpässe in den Berufsbereichen Technik, Gesundheit und Pflege sowie in der

öffentlichen Verwaltung.

Welche Berufe und Regionen am stärksten von diesen Engpässen betroffen sind, hat eine neue Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung im Institut der deutschen Wirtschaft untersucht (Grafik):



Auf beruflich qualifizierte Fachkräfte mit mindestens zweijähriger Berufsausbildung entfallen absolut gesehen die meisten der schwer zu besetzenden Stellen. Die größten Probleme gibt es in technischen und Gesundheitsberufen, allen voran in der Kältetechnik und der Altenpflege, wo jeweils nur 21 beziehungsweise 22 Arbeitslose auf 100 gemeldete offene Stellen kommen.

Im Bereich der Spezialisten mit Meister-, Techniker- oder Fachschulabschluss beziehungsweise Bachelorstudium ohne Berufserfahrung bestehen die gravierendsten Engpässe in der öffentlichen Verwaltung sowie im Gesundheitswesen, insbesondere in

der Pflege.

Verschärft hat sich die Situation in den Schutzberufen: Im Objekt-, Personen- und Brandschutz sowie in der Arbeitssicherheit standen Mitte 2017 nur noch 39 Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen für besondere Aufgaben und Führungspositionen zur Verfügung – vor Jahresfrist waren es noch 55.

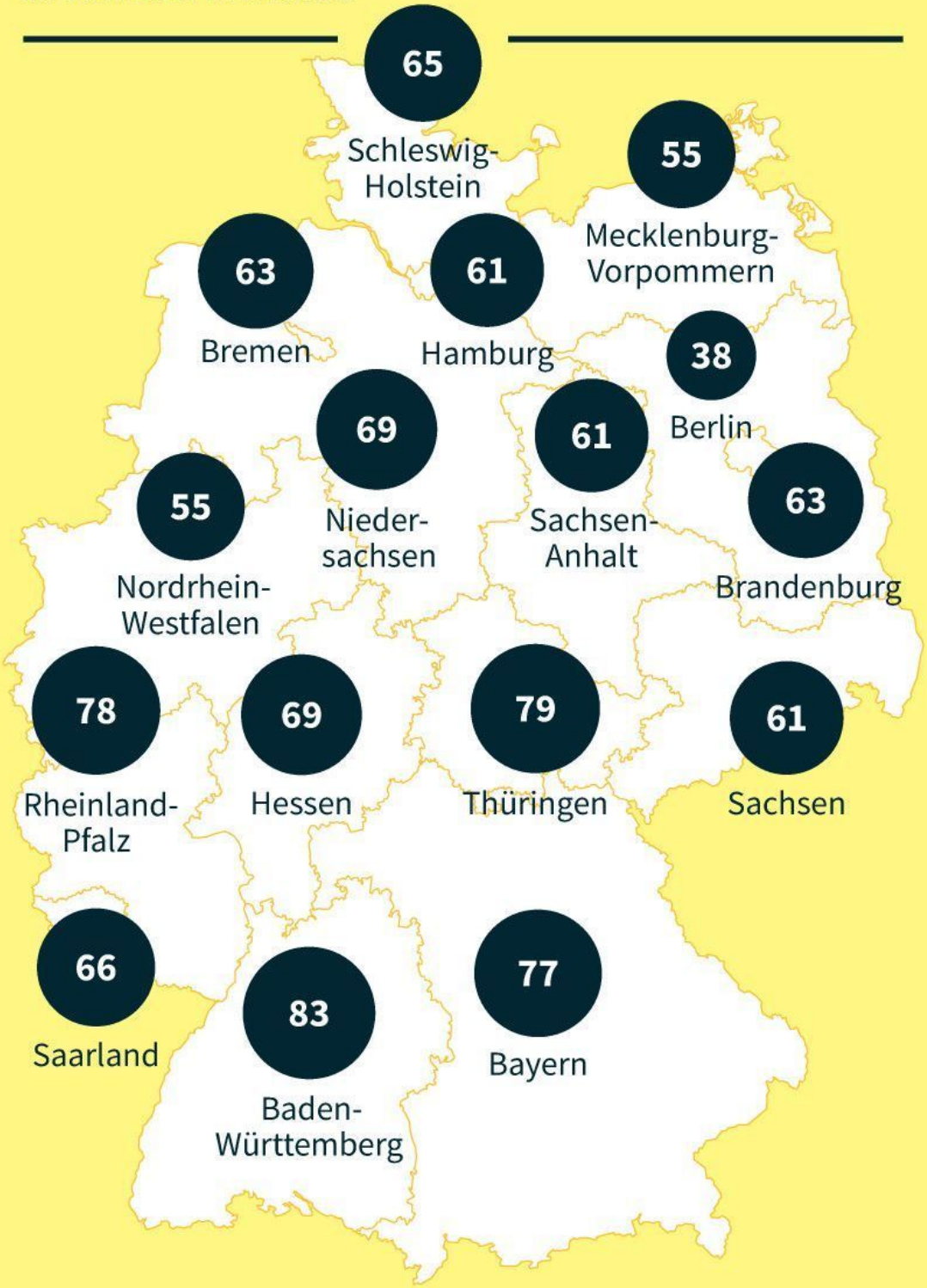
Experten mit Master- oder Diplomstudium beziehungsweise Bachelorabschluss und Berufserfahrung werden ebenfalls vor allem für die öffentliche Verwaltung händeringend gesucht. Deutlich gravierender geworden ist der Mangel an Ingenieuren der Versorgungstechnik und IT-Experten:

Im Juni 2017 kamen auf 100 offene Stellen für Wirtschaftsinformatiker nur noch 51 Arbeitslose – 30 weniger als ein Jahr zuvor.

In regionaler Hinsicht ist vor allem der Süden Deutschlands betroffen: In Baden-Württemberg, Thüringen, Rheinland-Pfalz und Bayern sind jeweils um die 80 Prozent aller Stellen nur mit sehr viel Mühe zu besetzen. Die wenigsten Schwierigkeiten hat Berlin: In der Bundeshauptstadt entfallen gerade einmal 38 Prozent der Stellenangebote auf knappe Berufe.

Wo die Fachkräfte fehlen

Anteil der Engpassberufe an den gemeldeten offenen Stellen im Juni 2017 in Prozent



Engpassberufe: Berufe, in denen im jeweiligen Bundesland im Schnitt weniger als zwei registrierte Arbeitslose auf eine gemeldete offene Stelle kommen

Ursprungsdaten: Bundesagentur für Arbeit

© 2018 IW Medien / iwd

iwd

Vier vielversprechende Rezepte gegen den Fachkräftemangel

Um den zunehmenden Fachkräftemangel zu bekämpfen, gibt es aus Sicht des KOFA in erster Linie diese vier Ansatzpunkte:

1. **Fachkräfte aus dem Ausland können die Lücken schließen.** Vor allem in Städten und im Süden Deutschlands setzen die Arbeitgeber schon heute auf Internationalität. Zumeist kommt die Verstärkung aus dem EU-Ausland, gerade im Bereich der Akademiker aber auch aus anderen Ländern. Ein Pluspunkt der ausländischen Kräfte: Sie tragen zur Verjüngung der Belegschaften bei.
2. **Ältere Beschäftigte sollten länger im Job gehalten werden.** Ein Schlüssel dazu ist die Teilzeit: Es ist aus Unternehmenssicht immer noch besser, wenn erfahrene Kollegen jenseits der 65 Jahre kürzer arbeiten als gar nicht mehr. Eine Tendenz in diese Richtung ist bereits erkennbar. Gerade jenen Unternehmen, die stark vom Fachkräftemangel betroffen sind, gelingt es relativ gut, ihre älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten.
3. **Frauen sollte nach der Familienphase die Rückkehr in den Beruf erleichtert werden.** Gerade in den Engpassberufen bleibt der Anteil von Frauen nach der typischen Familienphase besonders niedrig. Dem gilt es entgegenzusteuern – beispielsweise mit Hilfe von Teilzeitangeboten, flexiblen Arbeitszeiten und einem weiteren Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten.
4. **Für typische Männerberufe sollten mehr Frauen gewonnen werden** – und für typische Frauenberufe mehr Männer. Denn es zeigt sich: Je gleichmäßiger ein Berufsfeld mit beiden Geschlechtern besetzt ist, desto geringer sind dort die Fachkräfteengpässe. Die Unternehmen sollte deshalb schon bei der Stellenausschreibung auch das jeweils andere Geschlecht ansprechen.

Kofa-Studie 4/2017

Alexander Burstedde, Lydia Malin, Paula Risius: Rezepte gegen den Fachkräftemangel – Internationale Fachkräfte, ältere Beschäftigte und Frauen finden und binden

Kernaussagen in Kürze:

- Im Juni 2017 entfielen in Deutschland bereits zwei Drittel aller offenen Stellen auf Engpassberufe – diese Arbeitsplätze waren also nur mit größter Mühe zu

besetzen.
- Besonders prekär ist die Situation in technischen Berufen, in der Pflege und der öffentlichen Verwaltung sowie regional gesehen im Süden Deutschlands.
- Frauen, ältere Arbeitnehmer und Fachkräfte aus dem Ausland könnten dazu beitragen, die Lücken zu schließen.