

Ad-hoc-Umfrage



„Momentane Situation und zukünftige Einschätzung der deutschen Unternehmen im Hinblick auf die Ausbildungssituation und die Auswirkungen der Krise auf den Fachkräftebedarf“

Ergebnisbericht

im Auftrag des
Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie

Ansprechpartner bei der IW Consult:
Dr. Adriana Neligan / Dr. Karl Lichtblau

Köln, 12. Juni 2009

Ansprechpartner für die Inhalte:

IW Consult GmbH
Dr. Karl Lichtblau
Sprecher der Geschäftsführung
E-Mail: lichtblau@iwkoeln.de
Tel. (0221) 4981-759
<http://www.iwconsult.de>

IW Consult GmbH
Dr. Adriana Neligan
Leiterin Empirie
E-Mail: neligan@iwkoeln.de
Tel.: (030)-27877-128
<http://www.iwconsult.de>

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	6
1 Einführung	11
2 Methode, Stichprobe und Typisierungen	12
2.1 Methodik	12
2.2 Stichprobe und Hochrechnung	12
2.3 Klassifizierungen und Gruppenbildungen	13
3 Personalpolitische Maßnahmen in der Krise	15
3.1 Personalpolitische Maßnahmen zur Krisenbewältigung	15
3.2 Personalpolitisches Durchhaltevermögen im Zeichen der Krise	19
4 Fachkräfteengpässe vor und nach der Krise	20
4.1 Fachkräfteengpass	20
4.2 Bedrohte Arbeitsplätze von Fachkräften in Zeiten der Krise	24
4.3 Fachkräfteengpässe ab 2010	28
4.4 Maßnahmen der Unternehmen zur Vermeidung des Fachkräftemangels	30
4.5 Maßnahmen des Staates zur Vermeidung des Fachkräftemangels	37
5 Ausbildungssituation	40
5.1 Neue Ausbildungsstellen - knapp 6 Prozent weniger	40
5.2 Übernahme von Auszubildenden	42
5.3 Meldequoten	43
6 Literatur	45
7 Tabellenanhang	46

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ausbildungsübernahme und Meldequoten	10
Tabelle 2-1: Stichprobe der Umfrage	13
Tabelle 2-2: Übersicht der verwendeten Klassifizierungen von Unternehmen	14
Tabelle 3-1: Unternehmen ohne personalpolitische Anpassungsmaßnahmen	16
Tabelle 3-2: Wann muss die konjunkturelle Wende kommen?	18
Tabelle 4-1: Problem des Fachkräfteengpasses 2007 bis 2010	21
Tabelle 4-2: Verschärfung des Fachkräfteproblems 2007 bis 2010	24
Tabelle 4-3: Erwartete Fachkräfteengpässe ab 2010 nach Qualifikation	30
Tabelle 4-4: Mögliche Maßnahmen der Unternehmen, um Fachkräfte auch in der Krise halten zu können	32
Tabelle 4-5: Maßnahmen des Staates zur Vermeidung des Fachkräftemangels	37
Tabelle 5-1: Ausbildungsübernahme und Meldequoten	42
Tabelle 7-1: Personalpolitische Anpassungsmaßnahmen in der Krise - I	47
Tabelle 7-2: Personalpolitische Anpassungsmaßnahmen in der Krise - II	48
Tabelle 7-3: Spätester Eintritt der konjunkturellen Erholung zur Vermeidung von Personalabbau - I	49
Tabelle 7-4: Spätester Eintritt der konjunkturellen Erholung zur Vermeidung von Personalabbau - II	50
Tabelle 7-5: Problem des Fachkräfteengpasses in 2007 - I	51
Tabelle 7-6: Problem des Fachkräfteengpasses in 2007 - II	52
Tabelle 7-7: Problem des Fachkräfteengpasses in 2008 - I	53
Tabelle 7-8: Problem des Fachkräfteengpasses in 2008 - II	54
Tabelle 7-9: Problem des Fachkräfteengpasses in 2009 (Prognose) - I	55
Tabelle 7-10: Problem des Fachkräfteengpasses in 2009 (Prognose) - II	56
Tabelle 7-11: Problem des Fachkräfteengpasses in 2010 (Prognose) - I	57
Tabelle 7-12: Problem des Fachkräfteengpasses in 2010 (Prognose) - II	58
Tabelle 7-13: Sind aufgrund der Krise Arbeitsplätze von Fachkräften mit Hochschulausbildung gefährdet? - I	59
Tabelle 7-14: Sind aufgrund der Krise Arbeitsplätze von Fachkräften mit Hochschulausbildung gefährdet? - II	60
Tabelle 7-15: Sind aufgrund der Krise Arbeitsplätze von Fachkräften mit abgeschlossener Fortbildung gefährdet? - I	61
Tabelle 7-16: Sind aufgrund der Krise Arbeitsplätze von Fachkräften mit abgeschlossener Fortbildung gefährdet? - II	62

Tabelle 7-17: Sind aufgrund der Krise Arbeitsplätze von Fachkräften mit Berufsausbildung gefährdet? - I	63
Tabelle 7-18: Sind aufgrund der Krise Arbeitsplätze von Fachkräften mit Berufsausbildung gefährdet? - II	64
Tabelle 7-19: Qualifikationen, in denen die Unternehmen für die Zeit über 2010 hinaus einen Fachkräfteeingpass erwarten - I	65
Tabelle 7-20: Qualifikationen, in denen die Unternehmen für die Zeit über 2010 hinaus einen Fachkräfteeingpass erwarten - II	66
Tabelle 7-21 :Mögliche Maßnahmen der Unternehmen, um Fachkräfte auch in der Krise halten zu können	67
Tabelle 7-22: Mögliche Maßnahmen der Unternehmen, um Fachkräfte auch in der Krise halten zu können	68
Tabelle 7-23:Mögliche Maßnahmen der Unternehmen, um Fachkräfte auch in der Krise halten zu können	69
Tabelle 7-24: Mögliche Maßnahmen der Unternehmen, um Fachkräfte auch in der Krise halten zu können	70
Tabelle 7-25: TOP 6 der gewünschten staatlichen Maßnahmen, damit Unternehmen ihre Fachkräfte auch zukünftig halten können - I	71
Tabelle 7-26: TOP 6 der gewünschten staatlichen Maßnahmen, damit Unternehmen ihre Fachkräfte auch zukünftig halten können - II	72

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Krisenbedingte personalpolitische Maßnahmen	6
Abbildung 2: Entwicklung der Ausbildungsverträge	9
Abbildung 3-1: Krisenbedingte personalpolitische Maßnahmen	17
Abbildung 4-1: krisenbedingte Bedrohung von Fachkräftearbeitsplätzen	25
Abbildung 4-2: Halten von Fachkräften in der Krise	27
Abbildung 5-1: Entwicklung der Ausbildungsverträge	41

Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse

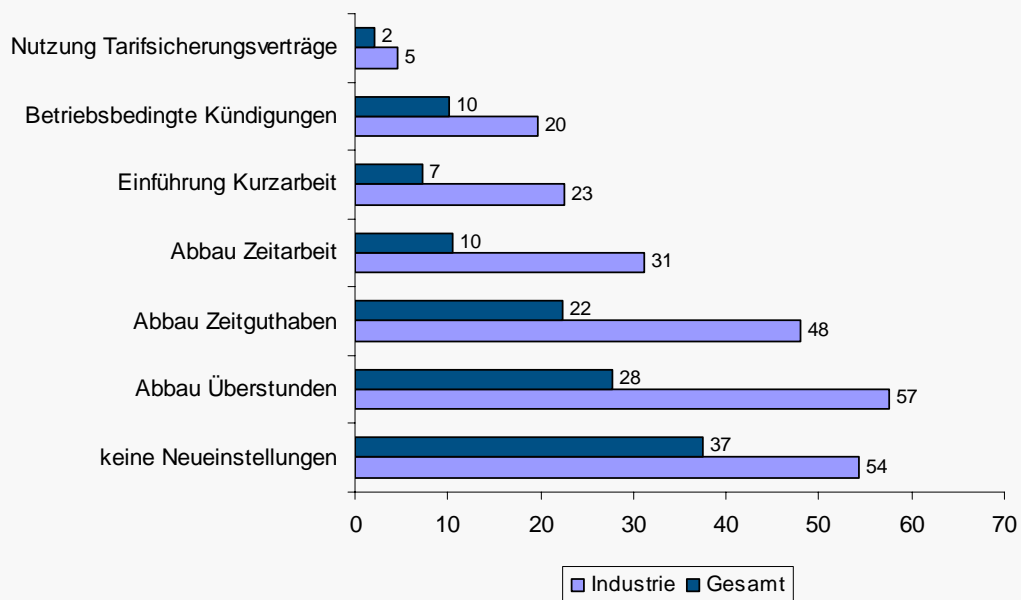
Die IW Consult GmbH hat im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie eine repräsentative Ad-hoc-Umfrage zu den Auswirkungen der Krise auf das Ausbildungsverhalten sowie auf den Fachkräftebedarf der Unternehmen in Deutschland durchgeführt. An der Befragung beteiligten sich zwischen Mitte Mai bis Anfang Juni 2009 insgesamt 1.700 Unternehmen. Wesentliche Ergebnisse dieser Umfrage sind:

1. Personalanpassung bisher mit wenig Entlassungen

Die schwere Wirtschafts- und Finanzkrise geht mittlerweile nicht mehr spurlos an den Personalplanungen der Unternehmen vorbei. Zu den am häufigsten angewendeten personalwirtschaftlichen Maßnahmen zur Bewältigung der Krise gehören der Verzicht auf Neueinstellungen (37 Prozent), der Abbau von Überstunden (28 Prozent) sowie die Rückführung von Zeitguthaben (22 Prozent). Zu Entlassungen in größerem Umfang ist es aber noch nicht gekommen: Erst jedes zehnte Unternehmen hat bislang betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen (**Abbildung 1**).

Abbildung 1: Krisenbedingte personalpolitische Maßnahmen

Angaben in Prozent der Unternehmen,
hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen



Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Allerdings hat die Industrie – und darunter vor allem die Exportindustrie – von den personalpolitischen Maßnahmen erheblich stärker Gebrauch machen müssen als der Branchendurchschnitt. Zudem deutet sich eine steigende Entlassungswahrscheinlichkeit an, falls nicht bald eine konjunkturelle Wende gelingt: 13 Prozent der Unternehmen rechnen mit Kündigungen, wenn die Wende später als im Sommer, weitere 22 Prozent, wenn die Wende später als im Herbst 2009 erfolgt. Darin liegt ein erhebliches Unsicherheitspotenzial für die weitere Beschäftigungsentwicklung.

2. Strukturell zunehmender Fachkräftebedarf

Ein Grund für die bisherige Strategie der Sicherung von Stammebelegschaften ist der akzentuierte Fachkräftebedarf. Während für das Jahr 2007 nur ein Zehntel der Unternehmen einen großen Fachkräfteengpass erkannte, sind es in der Prognose für die Jahre 2009 und 2010 bereits ein Fünftel. Der Anteil der Unternehmen, die in einem Fachkräfteengpass kein Problem sehen, geht von rund 60 Prozent im Jahr 2007 auf prognostiziert nur noch 44 Prozent im Jahr 2010 zurück.

Über das Jahr 2010 hinaus erwartet fast jedes dritte Unternehmen einen Engpass bei beruflich ausgebildeten Fachkräften, jedes vierte bei Mitarbeitern mit einer abgeschlossenen Fortbildung und jedes fünfte bei Hochschulabsolventen. Dabei fallen die Bedarfe bei Unternehmen, die intensiv Forschung und Entwicklung betreiben oder die in der Vergangenheit Beschäftigung aufgebaut haben, deutlich höher aus.

Das krisenbedingte Bedrohungspotenzial eines Arbeitsplatzverlustes ist für Fachkräfte mit einer Berufsausbildung größer als für höher qualifizierte Fachkräfte.

Das Ziel eines jeden Unternehmens ist es, auch in Krisenzeiten seine Fachkräfte halten zu können, um in Zeiten eines konjunkturellen Aufschwungs auf erfahrene und motivierte Mitarbeiter zurückgreifen zu können. Bisher haben etwa 15 Prozent der Unternehmen ein Problem, ihre Fachkräfte zu halten. In der Industrie und im Baugewerbe gab bereits jedes vierte Unternehmen an, dass es schwierig sei, qualifiziertes Personal zu halten. Schwierigkeiten haben insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen, Handwerksunternehmen sowie Unternehmen, die stark von der Krise betroffen sind und deswegen bereits Kündigungen aussprechen mussten.

3. Ausbildungssituation weniger schlecht als befürchtet

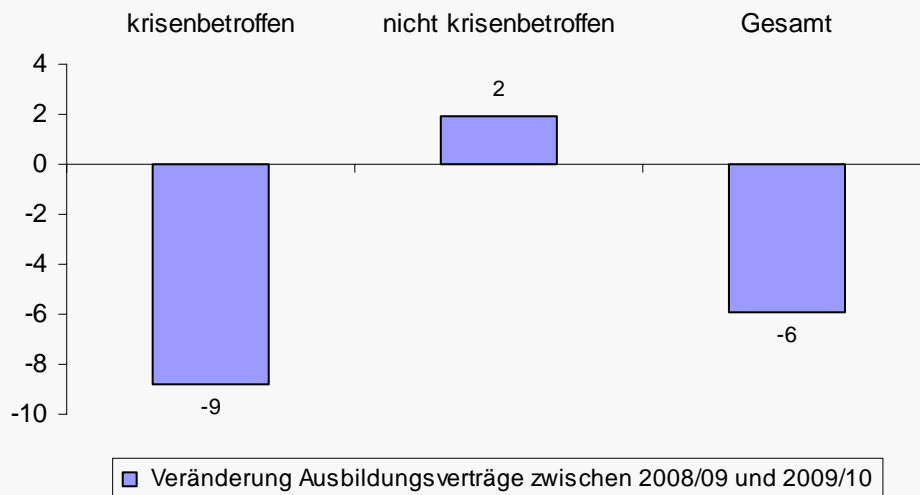
Den Unternehmen ist das Problem möglicher Engpässe im Bereich höher qualifizierter Mitarbeiter bewusst. Zu den möglichen Gegenmaßnahmen von Unternehmen, die Fachkräfte beschäftigen, zählen vor allem die Aufrechterhaltung des bisherigen Ausbildungsniveaus (49 Prozent), der Verzicht auf Zeitarbeit (37 Prozent) und die verstärkte Nutzung von Ausgleichszeiträumen (35 Prozent). Betrachtet man nur diejenigen Unternehmen mit Fachkräften, die derzeit auch ausbilden, dann sind es sogar sieben von zehn Unternehmen, die besondere Anstrengungen unternehmen, ihr bisheriges Ausbildungsniveau zu halten. Der betrieblichen Ausbildung kommt damit eine herausgehobene Bedeutung zu.

Für das Ausbildungsjahr 2009/10 rechnen die befragten Unternehmen damit, dass 6 Prozent weniger Ausbildungsverträge als im Ausbildungsjahr 2008/09 abgeschlossen werden (**Abbildung 2**). Bei von der Krise betroffenen Unternehmen, d. h. Unternehmen, die als Reaktion auf die Krise bereits Überstunden oder Zeitguthaben abgebaut haben, auf Neueinstellungen verzichtet haben, Kurzarbeit eingeführt oder aber auch bereits betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen haben, wird sogar ein deutlich stärkerer Rückgang der Ausbildungsverträge (-9 Prozent) für das kommende Ausbildungsjahr 2009/10 erwartet. Es gibt aber auch Unternehmen, die bisher noch keine personellen Anpassungsmaßnahmen aufgrund der Krise getroffen haben. Diese von der Krise nicht betroffenen Unternehmen planen dieses Jahr sogar mehr Ausbildungsverträge (+2 Prozent) als im Vorjahr abzuschließen.

Für das Ausbildungsjahr 2010/11 rechnen die Unternehmen im Branchendurchschnitt wieder mit einer steigenden Zahl abgeschlossener Ausbildungsverträge.

Abbildung 2: Entwicklung der Ausbildungsverträge

Veränderung der Ausbildungsverträge zwischen 2008/09 und 2009/10 in Prozent, hochgerechnet mit den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten



Legende:

krisenbetroffen = Unternehmen mit mind. einer krisenbedingt durchgeführten personellen Maßnahme (Kündigungen, Verzicht auf Neueinstellungen, Abbau von Zeitguthaben, Abbau von Überstunden, Einführung von Kurzarbeit oder Nutzung von Tarifsicherungsverträgen)
 nicht krisenbetroffen = Unternehmen, die keine personelle Maßnahmen krisenbedingt durchgeführt haben.

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Der Großteil der Auszubildenden (rund 60 Prozent) wird auch in diesem Jahr vom Ausbildungsbetrieb übernommen (**Tabelle 1**). Die übernommenen Auszubildenden erhalten dabei in etwa der Hälfte der Fälle einen unbefristeten Anstellungsvertrag, die andere Hälfte wird befristet übernommen. Rund 40 Prozent der Auszubildenden werden hingegen nicht übernommen.

Im Branchendurchschnitt meldeten im Ausbildungsjahr 2008/09 etwas weniger als die Hälfte der Unternehmen mit freien Ausbildungsstellen ihre Angebote an die Arbeitsagenturen. Die von der Bundesagentur für Arbeit veröffentlichten Daten zum Ausbildungsangebot der Unternehmen in Deutschland fallen damit in der Tendenz deutlich zu niedrig aus.

Tabelle 1: Ausbildungsübernahme und Meldequoten	
Angaben in Prozent, hochgerechnet mit den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	
Übernahmequoten der Ausbildungsabsolventen in 2009	
unbefristet	29
befristet	31
nicht übernommen	40
Meldequote offener Ausbildungsstellen an die Arbeitsagentur	
Ausbildungsjahr 2008/09	48
Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009	

4. Erleichterungen im Bereich Steuern und Abgaben seitens des Staates erwünscht

Viele Unternehmen wünschen sich auch staatliche Unterstützung zur Absicherung des eigenen Fachkräftebestandes in Krisenzeiten.

An oberster Stelle stehen hier Steuervereinfachung und -senkung (40 Prozent). In dieser Kategorie werden alle staatlichen Maßnahmen zusammengefasst, die sich auf die grundsätzliche Ausgestaltung des Steuersystems oder die Höhe der Steuerlast beziehen. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass nicht nur viele Unternehmen grundsätzlich geringere Steuern fordern, sondern dass auch die Menge der konkreten Vorschläge vergleichsweise hoch ist. Neben der Forderung nach geringeren Unternehmenssteuern, hier insbesondere im Bereich der Gewerbesteuer, erwarten sich viele Unternehmen auch von einer Absenkung der Besteuerung von Arbeitnehmerentgelten eine Unterstützung zur Stabilisierung ihrer Stammbeslegschaft und damit auch des eigenen Fachkräftepools.

Insgesamt ein Viertel der Unternehmen erhofft sich vom Staat Reformen bei den Sozialabgaben und Lohnnebenkosten. Diese Kosten belasten unmittelbar den Faktor Arbeit und wirken aus Unternehmensperspektive damit wie eine „Strafsteuer auf Arbeit“.

Die drittgrößte strukturgleiche Gruppe an Forderungen an den Staat zur Unterstützung der Unternehmen in der Konjunkturkrise bezieht sich auf eine Förderung der Aus- und Weiterbildung in Form von Zuschüssen. Etwa ein Fünftel der Unternehmen erachtet dies als sinnvolle Maßnahme, um in den Unternehmen das Halten der eigenen Fachkräfte zu unterstützen.

1 Einführung

Unternehmen klagen verstärkt über einen Fachkräfteengpass insbesondere in den MINT-Berufen. Neben dem in den letzten Jahren stark gestiegenen Bedarf nach Fachkräften ist die demografische Entwicklung hierfür ein wichtiger Grund. Für den zukünftigen Wohlstand in Deutschland stellt ein drohender Fachkräfteengpass jedoch eine große Gefahr dar. Die Problematik des Fachkräfteengpasses, insbesondere im Ingenieursegment, wurde bereits in verschiedenen Studien des IW Köln ausführlich dargestellt und quantifiziert (siehe auch Koppel/Plünnecke, 2009; Koppel, 2008; Koppel, 2007).

Zur dauerhaften Sicherung des eigenen Fachkräftenachwuchses bilden viele Unternehmen kontinuierlich selber aus. Allerdings ist das Jahr 2009 von der Wirtschafts- und Finanzkrise geprägt. Die Krise geht mittlerweile auch nicht mehr spurlos an den deutschen Unternehmen vorbei. Es lagen jedoch bisher keine empirischen Informationen darüber vor, inwieweit die konjunkturellen Veränderungen Auswirkungen auf das Ausbildungsverhalten sowie den Fachkräftebedarf der Unternehmen haben.

Die vorliegende Ad-hoc-Umfrage der IW Consult im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie hat zum Ziel, die folgenden Fragen auf Grundlage einer fundierten empirischen Erhebung zu beantworten:

- Wie haben die Unternehmen personalpolitisch auf die Krise reagiert (Kapitel 3)?
- Gibt es Fachkräfteengpässe und wie haben sich diese durch die Krise gegebenenfalls verändert (Kapitel 4)?
- Wie beeinflusst die Krise das Ausbildungsverhalten der Unternehmen (Kapitel 5)?

2 Methode, Stichprobe und Typisierungen

2.1 Methodik

Die Ad-hoc-Umfrage wurde zwischen dem 13. Mai und 8. Juni 2009 im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie durch die Institut der deutschen Wirtschaft Consult GmbH (kurz IW Consult) durchgeführt.

Das Ziel der Umfrage war es zu ermitteln, inwieweit die derzeitige Konjunktur- und Finanzkrise dazu führt, dass Unternehmen ihre Ausbildungsaktivitäten einschränken und den Fachkräftebestand abbauen. Dafür wurden 20 Fragen zu Unternehmensstrukturen (z.B. Handwerksrolle), Ausbildungssituation bzw. -angebot sowie heutigem und künftigem Fachkräftebedarf gestellt.

Die Umfrage wurde ausschließlich auf Online-Basis durchgeführt. Dabei wurde auf das bewährte Verfahren des IW-Zukunftspanels zurückgegriffen, das mittlerweile in seiner 10. Erhebungswelle vorliegt. Im Einzelnen wurden die folgenden Befragungs- und Analyseschritte durchgeführt:

- Ziehung einer Zufallsstichprobe aus der Unternehmensdatenbank der IW Consult,
- telefonische Recherche der Ansprechpartner, ihrer Teilnahmebereitschaft und ihrer E-Mail-Adressen,
- Programmierung und Versand eines Online-Fragebogens und
- Datenprüfung, Auswertung der Daten und Hochrechnung (Korrektur der Verzerrung der Branchen- und Größenstruktur auf Basis des Unternehmensregisters).

2.2 Stichprobe und Hochrechnung

An der Umfrage beteiligten sich über 1.700 Unternehmen mit verwertbaren Angaben aus unterschiedlichen Branchen und Größenklassen (siehe [Tabelle 2-1](#)). Den Auswertungen liegt die folgende Branchenunterteilung zugrunde:

- Industrie (Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Energie),
- Bauwirtschaft,
- Handel und Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichten,
- Kredit- und Versicherungswirtschaft,
- unternehmensnahe Dienstleistungen sowie
- gesellschafts- und personennahe Dienstleistungen.

Darüber hinaus werden drei Unternehmensgrößenklassen unterschieden:

- bis 1 Millionen Euro Umsatz,
- 1 bis 50 Millionen Euro Umsatz,
- ab 50 Millionen Euro Umsatz.

Die Befragungsergebnisse wurden repräsentativ auf die Gesamtwirtschaft hochgerechnet, da die disproportionale Struktur der Stichprobe unternehmensgrößen- und branchenverzerrt war. Die Verzerrungen werden durch eine Hochrechnung anhand des Unternehmensregisters korrigiert. Dabei wurden die Ergebnisse je nach Fragestellung entweder auf Basis der Anzahl der Unternehmen oder Mitarbeiterzahl gewichtet. Die Hochrechnungsart wird explizit in den Tabellen ausgewiesen.

Tabelle 2-1: Stichprobe der Umfrage

Anzahl, ungewichtet

	Umsatz in Millionen Euro			
	<1	1<50	ab 50	Gesamt
Industrie	100	157	126	383
Bauwirtschaft	70	92	25	187
Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichten	129	147	98	374
Kredit- und Versicherungswirtschaft	100	49	35	184
Unternehmensnahe Dienste	78	120	53	251
Gesellschaftsnahe/personenbezogene Dienste	108	164	53	325
Gesamt	585	729	390	1.704

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

2.3 Klassifizierungen und Gruppenbildungen

Der vorliegende Ergebnisbericht weist die Befragungsergebnisse nach verschiedenen Differenzierungskriterien aus, um signifikante Unterschiede im Antwortverhalten besser identifizieren zu können. **Tabelle 2-2** gibt eine Übersicht der verschiedenen ausgewiesenen Unternehmensgruppen und den dafür verwendeten Kriterien. Im Tabellenanhang werden die Ergebnisse nach diesen **Klassifizierungen** systematisch ausgewiesen. Dabei wird zwischen **Unternehmensstrukturen** (I) und **Unternehmenstypen** (II) unterschieden. Im Bericht selber werden die wesentlichen Ergebnisse in Tabellen/Abbildungen zusammengefasst.

Tabelle 2-2: Übersicht der verwendeten Klassifizierungen von Unternehmen
Definitionen

Bezeichnung	Kategorien
Unternehmensstruktur	
Branche	Produzierendes Gewerbe (ohne Bau)
	Bau
	Handel, Verkehr/Nachrichten, Gastgewerbe
	Kredit-/Versicherungswesen
	Unternehmensnahe Dienste
	Gesellschaftsnahe u. personennahe Dienste
Umsatz in Millionen Euro	< 1, 1 bis < 50, ab 50
Handwerk	Ja, nein
Region (Standort)	West, Ost
Unternehmenstyp	
Krise (Betroffenheit)	Nicht betroffen (keine personellen Maßnahmen bisher)
	Betroffen (personelle Maßnahmen aber keine Kündigungen)
	Stark betroffen (betriebsbedingte Kündigungen)
Exporte	Keine Exporte, bis 25 Prozent des Umsatzes, ab 25 Prozent des Umsatzes
Innovator	Einführung neuer/merklich verbesserte Produkte/Dienste/ Prozesse in 2007/2008 (ja, nein)
FuE-aktiv	FuE-Tätigkeit Unternehmen (ja, nein)
Qualifikation (Struktur)	Low-skill (überdurchschnittlicher Mitarbeiteranteil ohne Berufsausbildung)
	Mid-skill (überdurchschnittlicher Mitarbeiteranteil mit Berufsausbildung)
	High-skill (überdurchschnittlicher Mitarbeiteranteil mit Hochschulabschluss/abgeschlossener Fortbildung)
Personal 07/09 (Personalentwicklung)	Abbau, gleich bleibend, Aufbau (Veränderung der Mitarbeiterzahl zwischen 2007 und 2009)
Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009	

3 Personalpolitische Maßnahmen in der Krise

Die bereits von den Unternehmen eingeleiteten personalpolitischen Maßnahmen liefern deutliche Hinweise auf die Krisenbetroffenheit der befragten Betriebe. In der Erhebung wurde aber nicht nur erfragt, welche Anpassungsmaßnahmen bereits ergriffen wurden. Die Unternehmen sollten ebenfalls darüber Auskunft geben, wann die konjunkturelle Wende spätestens kommen muss, um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden.

3.1 Personalpolitische Maßnahmen zur Krisenbewältigung

Die befragten Unternehmen lassen sich im Hinblick auf ihre Krisenbetroffenheit danach unterscheiden, ob und gegebenenfalls welche personalpolitischen Maßnahmen als Reaktion auf die Krise bereits ergriffen wurden.

Auf diese Weise lassen sich drei Gruppen differenzieren:

- Unternehmen, die bislang keine personalpolitischen Anpassungen vornehmen mussten,
- Unternehmen, die moderate personalpolitische Maßnahmen ergriffen haben sowie
- Unternehmen, die drastische Maßnahmen in Form betriebsbedingter Kündigungen umsetzen mussten.

Die Aussprache betriebsbedingter Kündigungen stellt für Unternehmen immer die Ultima Ratio einer betrieblichen Krisenreaktion dar. Die Kündigung von Mitarbeitern aus betrieblichen Gründen stellt Unternehmen vor hohe arbeitsrechtliche Hürden und einen erheblichen verwaltungstechnischen Aufwand (Bürokratie). Daher wird ein Unternehmen immer versuchen, die Krise zunächst mit weniger drastischen Maßnahmen zu überwinden. Alle Maßnahmen, die nicht den betriebsbedingten Kündigungen zuzuordnen sind, werden daher als moderate Maßnahmen bezeichnet.

Keine Maßnahmen

Im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt gab über die Hälfte aller Unternehmen an, bisher keine der zur Auswahl gestellten personalpolitischen Maßnahmen umgesetzt zu haben (**Tabelle 3-1**). Dabei lassen sich jedoch deutliche Branchen- und Größenklassenunterschiede ausmachen:

- In den Bereichen der unternehmensnahen Dienste sowie Handel/Verkehr/Nachrichten/Gastgewerbe geben sieben von zehn Unternehmen an, bislang noch keine personalpolitischen Maßnahmen als Reaktion auf die Krise ergriffen zu haben.

- Lediglich knapp ein Drittel der Industrieunternehmen musste bisher noch nicht mit personalpolitischen Anpassungen auf die Krise reagieren. Im Handwerk liegt der entsprechende Anteil bei 38 Prozent.
- Unternehmen mit mehr als 50 Millionen Euro Jahresumsatz sind von der Krise stärker betroffen als kleinere Unternehmen: Unter den Großunternehmen konnte lediglich ein Viertel der Befragten auf Anpassungsmaßnahmen verzichten.

Tabelle 3-1: Unternehmen ohne personalpolitische Anpassungsmaßnahmen

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

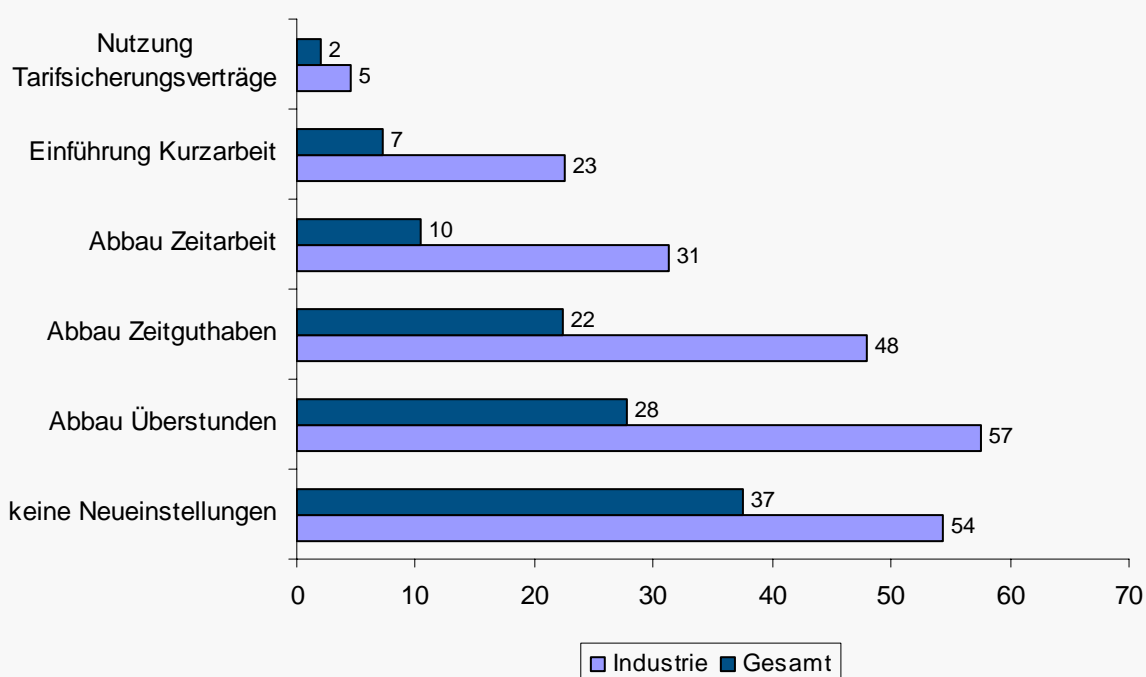
Branche	
Industrie	29
Bau	35
Handel, Verkehr, Nachrichten und Gastgewerbe	53
Kredit/Versicherung	68
Unternehmensnahe Dienste	59
Gesellschafts- und personennahe Dienste	69
Umsatz (in Mio. €)	
< 1	55
1 bis < 50	36
Ab 50	26
Handwerk	
Ja	38
Nein	58
Region	
West	54
Ost	46
Gesamt	53
Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009	

Moderate Maßnahmen

Die **Abbildung 3-1** zeigt diejenigen Unternehmen, die bereits personalpolitische Maßnahmen durchgeführt haben, aber noch nicht kündigen mussten. Die in diesen Unternehmen ergriffenen Maßnahmen werden daher den **moderaten Maßnahmen** zugerechnet.

Abbildung 3-1: Krisenbedingte personalpolitische Maßnahmen

Angaben in Prozent der Unternehmen,
hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen



Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Zu den am häufigsten von den Unternehmen angewendeten Maßnahmen zur Bewältigung der Krise gehören der Verzicht auf Neueinstellungen (37 Prozent), der Abbau von Überstunden (28 Prozent) sowie die Rückführung von Zeitguthaben (22 Prozent). Deutlich weniger Unternehmen setzen auf die Reduzierung von Zeitarbeitern im Unternehmen (10 Prozent), die Einführung von Kurzarbeit (7 Prozent) oder die Nutzung von Tarifsicherungsverträgen (2 Prozent).

Personalpolitische Anpassungsmaßnahmen zur Bewältigung der Krise sind in der Industrie und in größeren Unternehmen häufiger anzutreffen als im Branchendurchschnitt. Auch Handwerksunternehmen reagieren stärker auf die Krise als Nicht-Handwerksunternehmen.

Weiterhin zeigt sich, dass vor allem Unternehmen der Gruppe „Low-skill“ überdurchschnittlich oft mit personalpolitischen Maßnahmen auf die Krise reagiert haben (siehe Anhang **Tabelle 7-1** und **Tabelle 7-2**). Der Umkehrschluss gilt hier ebenfalls: Je höher der Facharbeiteranteil in einem Unternehmen ist, desto seltener wurden bereits personalpolitische Anpassungsmaßnahmen ergriffen.

Betriebsbedingte Kündigungen

Zum Zeitpunkt der Befragung (13.05. bis 08.06.2009) hatten 10 Prozent aller befragten Unternehmen zumindest einem Teil ihrer Belegschaft betriebsbedingt gekündigt. Hier zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede in den verschiedenen Branchen (**Tabelle 3-2**):

- Die Industrie ist deutlich stärker von der Konjunkturkrise betroffen. Jedes fünfte Industrieunternehmen musste bereits betriebsbedingte Kündigungen aussprechen.
- Jeweils jeder zehnte Befragungsteilnehmer aus den Branchen Bauwirtschaft, unternehmensnahe Dienstleistungen sowie dem Bereich Handel/Verkehr/Nachrichten/Gastgewerbe gab an, bereits betriebsbedingt gekündigt zu haben.

Tabelle 3-2: Wann muss die konjunkturelle Wende kommen?

Angaben in Prozent der Unternehmen,
hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

	Kündigung	Keine Kündigungen bisher, aber konjunkturelle Erholung notwendig bis...				nicht betroffen
		Sommer 2009	Herbst 2009	Winter 2009/10	Frühjahr 2010	
Industrie	20	14	27	7	6	26
Bau	10	26	32	7	3	21
Handel/Verk./Nach./Gast	10	12	23	9	6	40
Kredit/Versicherung	7	8	15	8	16	46
Unternehmensn. Dienste	10	11	19	9	8	43
gesell. u. pers.n. Dienste	4	13	15	12	4	52
Gesamt	10	13	22	9	6	39

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Darüber hinaus haben auch die folgenden Unternehmenstypen oder Gruppen überdurchschnittlich häufig bereits Kündigungen aussprechen müssen (siehe Anhang **Tabelle 7-3** und **Tabelle 7-4**):

- Größere Unternehmen mit mehr als 50 Mio. Euro Umsatz (14 Prozent),
- Unternehmen der Qualifikationsgruppen „Low-skill“ und „Mid-skill“ (jeweils 13 Prozent),
- Handwerksunternehmen (12 Prozent),
- Unternehmen in den neuen Bundesländern (12 Prozent),
- Unternehmen mit einem hohen Exportanteil am Umsatz (12 Prozent),
- innovative Unternehmen (13 Prozent).

Das letzte Ergebnis überrascht auf den ersten Blick. Der vergleichsweise hohe Anteil von innovativen Unternehmen mit betriebsbedingten Kündigungen ist aber darauf zurückzuführen, dass diese Unternehmen oft stark exportorientiert sind und aufgrund des globalen Nachfrageeinbruchs überdurchschnittlich stark von der Krise betroffen sind.

3.2 Personalpolitisches Durchhaltevermögen im Zeichen der Krise

Aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive ist es von großem Interesse, wie lange die deutsche Wirtschaft der derzeitigen Konjunktur- und Finanzkrise aus personalpolitischer Perspektive noch widerstehen kann. Dabei kommt es vor allem auf den Zeitpunkt an, bis zu dem die Unternehmen damit rechnen, betriebsbedingte Kündigungen gerade noch vermeiden zu können. Diese Angabe liefert zugleich deutliche Hinweise darauf, wie hoch der Problemdruck bereits heute in den Unternehmen ist.

Von allen befragten Unternehmen haben 10 Prozent bereits betriebsbedingt gekündigt (siehe **Tabelle 3-2**). Zwei Fünftel der befragten Betriebe sind von der Krise nicht betroffen. Die verbleibende Hälfte der Unternehmen kann nun danach unterschieden werden, wann eine konjunkturelle Erholung einsetzen müsste, damit keine betriebsbedingten Kündigungen notwendig werden. Das Ergebnis:

- Sommer 2009: 13 Prozent der Unternehmen
- Herbst 2009: 22 Prozent der Unternehmen
- Winter 2009/10: 9 Prozent der Unternehmen
- Frühjahr 2010: 6 Prozent der Unternehmen

Die Mehrheit der Unternehmen, die bisher noch keinen Mitarbeitern kündigen musste, benötigt einen sehr zeitnahen konjunkturellen Aufschwung. Entscheidend ist, dass die Trendwende noch in diesem Jahr eintritt. Ansonsten könnte auch in diesen Unternehmen die Notwendigkeit entstehen, Personal abzubauen.

Bei einem Blick auf Größenklasse fällt auf, dass vor allem die mittelgroßen Unternehmen einen zeitnahen Aufschwung benötigen. Auch stark exportorientierte Unternehmen sehen sich nach eigener Einschätzung tendenziell früher gezwungen, sich von Mitarbeitern zu trennen, als Unternehmen, die nur im Inland tätig sind. Gleiches gilt für die Gruppe der „Low-skill“-Unternehmen (**Tabelle 7-3** und **Tabelle 7-4**).

4 Fachkräfteengpässe vor und nach der Krise

Der Fachkräftemangel der konjunkturellen Boomjahre hat gezeigt, wie drastisch die Folgen fehlender Spezialisten für die Unternehmen sind. Aber nicht nur der Unternehmenssektor ist negativ betroffen. Nach aktuellsten Berechnungen des Institutes der deutschen Wirtschaft belief sich der volkswirtschaftliche Schaden für Deutschland durch nicht realisierte bzw. entgangene Wertschöpfung im Jahr 2007 auf rund 28,5 Mrd. Euro.

Einige Unternehmen sind krisenbedingt bereits dazu gezwungen, personalpolitische Maßnahmen einzuleiten oder sich sogar von einem Teil ihres Personals zu trennen. Die Auswirkungen der Krise auf die Fachkräfte der Unternehmen, d.h. Mitarbeiter, die zumindest eine Berufsausbildung besitzen, werden im vorliegenden Abschnitt näher untersucht. Im Mittelpunkt der Analysen stehen dabei die Fragen:

- Wie schätzen die Unternehmen das Problem des Fachkräfteengpasses ein?
- Welche Auswirkungen hat die aktuelle wirtschaftliche Entwicklung auf die Arbeitsplätze von Fachkräften?
- Wie versuchen die Unternehmen, ihre Fachkräfte trotz der aktuellen Krise zu halten?
- Wie kann der Staat unterstützend eingreifen, damit die Unternehmen auch künftig ihre Fachkräfte halten können?

4.1 Fachkräfteengpass

Für den Arbeitsmarkt sind die Folgen des Fachkräftemangels beachtlich: Weil viele Unternehmen keine entsprechend qualifizierten Fachkräfte finden, werden auch geplante unterstützende (Hilfs-)Tätigkeiten nicht nachgefragt. Damit aber wird der Fachkräftemangel indirekt auch zum Problem von weniger qualifizierten Arbeitnehmern.

Die Befragungsergebnisse belegen, dass die Bedeutung eines Fachkräfteengpasses in der Wirtschaft tendenziell zunimmt. Im Rahmen der Umfrage wurden die Unternehmen gebeten, das Problem des Fachkräfteengpasses für die Jahre 2007, 2008, für das laufende und für das kommende Jahr abzuschätzen. **Tabelle 4-1** zeigt, dass das Problem fehlender Experten und Spezialisten bereits in der Vergangenheit zugenommen hat. Zudem rechnen die Unternehmen damit, dass der Problemdruck zukünftig weiter zunehmen wird: Jedes fünfte Unternehmen erwartet, dass 2010 der Fachkräfteengpass ein großes Problem darstellen wird. Für 2007 teilte nur jedes zehnte Unternehmen diese Einschätzung.

Tabelle 4-1: Problem des Fachkräfteengpasses 2007 bis 2010

Angaben in Prozent der Unternehmen, Gesamtwirtschaft,
hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

	2007	2008	2009 (Prognose)	2010 (Prognose)
Nicht vorhanden	61	53	49	44
Nur sehr klein	9	8	11	13
Eher klein	11	11	10	11
Mäßig	10	16	13	11
Eher groß	8	9	10	13
Sehr groß	2	3	6	7
Gesamt	100	100	100	100

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Für das Jahr 2007 bescheinigen 39 Prozent der befragten Unternehmen, grundsätzlich unter dem Problem fehlender Fachkräfte gelitten zu haben. Das Ausmaß und die Stärke der Betroffenheit sind jedoch differenziert zu bewerten. So unterteilt sich die Gruppe der Unternehmen mit Fachkräftemangel in eine erste Gruppe (20 Prozent), die sehr bzw. eher geringe Probleme in diesem Bereich hatte. 10 Prozent messen dem Fachkräftemangel einen mäßigen Problemdruck bei. Weitere 10 Prozent der befragten Unternehmen hingegen sehen das Fehlen entsprechend ausgebildeter Spezialisten als eher bzw. sehr großes Problem.

Deutliche Unterschiede zwischen dem Problemdruck, der aus fehlenden Fachkräften resultiert, lassen sich in der Branchenbetrachtung (siehe Anhang **Tabelle 7-5**) erkennen: Rund jedes zweite Unternehmen in der Industrie, im Baugewerbe sowie in den unternehmensnahen Dienstleistungen klagt über ein grundsätzlich bestehendes Problem in

diesem Bereich. In anderen Wirtschaftszweigen, wie etwa dem Kredit- und Versicherungsgewerbe, lag der Anteil bei weniger als einem Drittel.

Auch bei den Angaben darüber, wie schwer – bei grundsätzlicher Betroffenheit – das Problem des Fachkräftemangels wiegt, zeigen sich deutlich Unterschiede zwischen den Branchen. Der größte Problemdruck besteht in der Industrie: Hier bezeichnen 17 Prozent der befragten Unternehmen das Fehlen von Fachkräften als eher bzw. sehr großes Problem. Das Baugewerbe und die unternehmensnahen Dienstleistungen liegen vier bzw. fünf Prozentpunkte unter diesem Spitzenwert. Im Kredit- und Versicherungsgewerbe sind es lediglich 5 Prozent der befragten Unternehmen, die im Fachkräfteengpass ein gravierendes Problem sehen.

Stärker als die Branchenzugehörigkeit bestimmt hingegen die Unternehmensgröße die Betroffenheit vom Fachkräftemangel: Rund 63 Prozent der kleinen Unternehmen mit weniger als 1 Mio. Euro Jahresumsatz geben an, keine Probleme mit fehlenden Experten zu haben. Unter den Unternehmen mit mehr als 50 Mio. Euro Umsatz sind es nur rund 24 Prozent, für die in 2007 kein Fachkräfteengpass spürbar war (**Tabelle 7-5**).

Schwer wiegt für die wirtschaftliche Entwicklung, dass forschungsintensive Unternehmen besonders stark von Fachkräfteengpässen betroffen sind. Für Unternehmen, die FuE-Aktivitäten unternommen haben, liegt der Anteil der Unternehmen mit Problemen bei der Besetzung von Fachkräftestellen im Jahre 2007 mit rund 49 Prozent überdurchschnittlich hoch.

Anders lautet der Befund nach der Skill-Intensität: Der Fachkräftemangel sinkt mit zunehmendem Anteil von „High-skill“-Mitarbeitern (**Tabelle 7-6**). Darin zeigt sich, dass Fachkräftelücken nicht nur in Unternehmen mit hoher Fachkräftebeschäftigung vorzufinden sind, sondern auch in Unternehmen, die überwiegend ungelernte Mitarbeiter haben. Auch in „Low-skill“-Unternehmen werden Leitungsfunktionen in der Regel mit qualifizierten Fachkräften, beispielsweise mit einer technischen Ausbildung, besetzt. So weisen insbesondere Wirtschaftszweige mit hohem Qualifikationsniveau, wie etwa das Banken- und Versicherungsgewerbe, eine vergleichsweise geringe Fachkräftelücke auf.

Für das **Jahr 2008** haben deutlich mehr Unternehmen als für das Jahr 2007 angegeben, dass sie unter dem Problem fehlender Fachkräfte leiden. Der Anstieg in der Betroffenheit von Fachkräfteengpässen erstreckt sich dabei über die gesamte Wirtschaft. In allen Branchen gaben für 2008 mehr Unternehmen an, unter einem unzureichenden Fachkräfteangebot zu leiden. Eine Ausnahme bildet hier nur das Kredit- und Versicherungswesen (**Tabelle 7-7**).

In der **Prognose bis 2010** nimmt die Bedeutung von Fachkräfteengpässen für die Unternehmen weiter zu. Während für das Jahr 2009 insgesamt 51 Prozent der befragten

Unternehmen mit Problemen aufgrund fehlender Fachkräfte rechnen, erhöht sich dieser Anteil in der Prognose für das Jahr 2010 auf insgesamt 56 Prozent. Noch deutlicher zeigt sich der Unterschied im Vergleich mit dem Jahr 2007, für das die relative Mehrheit der Unternehmen noch keine Fachkräfteengpässe konstatierte. Im Vergleich zu 2007 steigt in der Prognose bis 2010 der Anteil der Befragten, die im Fachkräftemangel ein Problem sehen, um satte 16 Prozentpunkte. Gleichzeitig bescheinigen deutlich mehr Unternehmen, dass der Fachkräftemangel ein eher großes bzw. sehr großes Problem sein wird. Bezeichneten für 2007 lediglich 10 Prozent der Unternehmen den Fachkräftemangel als eher großes bzw. sehr großes Problem, steigt dieser Anteil für das Jahr 2008 auf knapp 12 Prozent. In der Prognose für 2010 verdoppelt sich der entsprechende Anteil nahezu auf rund 20 Prozent.

Dabei verläuft die Entwicklung in den einzelnen Branchen und Größenklassen unterschiedlich (**Tabelle 4-2**):

- In allen Branchen erwarten die Unternehmen, dass Betroffenheit und Problemdruck von Fachkräfteengpässen bis 2010 im Vergleich zu 2007 steigen werden. Insbesondere im Bereich Handel/Verkehr/Nachrichten/Gastgewerbe, bei den gesellschaftsnahen Dienstleistungen und im Baugewerbe steigen die entsprechenden Anteilswerte besonders stark.
- Im Kredit- und Versicherungsgewerbe ist das Fachkräfteproblem weniger stark ausgeprägt als in den übrigen Wirtschaftszweigen. Hier sind drei Fünftel der Unternehmen der Meinung, dass es auch in 2010 noch keinen Engpass bei dem Fachkräfteangebot geben wird.
- Umsatzstarke Unternehmen haben bereits in 2007 mehrheitlich einen Fachkräfteengpass bestätigt. Dagegen rechnen kleinere und mittelgroße Unternehmen größtenteils erst für die kommenden Jahre damit, dass die Rekrutierung von Fachkräften durch ein eingeschränktes Angebot schwieriger wird.

Tabelle 4-2: Verschärfung des Fachkräfteproblems 2007 bis 2010

Angaben in Prozent der Unternehmen,
hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen,
Kein = kein Problem, Groß= eher groß oder sehr groß

	2007		2010		Differenz 2007-10	
	Kein	Groß	Kein	Groß	Kein	Groß
Branche						
Industrie	51	16	42	26	-9	10
Bau	50	14	34	25	-16	11
Handel, Verk./Nach./Gastg.	69	5	48	17	-22	12
Kredit/Versicherung	70	13	60	19	-10	5
Unternehmensn. Dienste	54	12	45	19	-9	7
Gesell. u. pers.n. Dienste	60	13	38	30	-22	17
Umsatz						
< 1	63	9	47	20	-17	11
1 bis < 50	34	18	23	27	-11	9
Ab 50	24	23	20	24	-4	1
Handwerk						
Ja	57	14	39	25	-18	11
Nein	62	8	46	19	-16	10
Region						
West	60	10	45	20	-15	10
Ost	64	11	40	24	-24	14
Gesamt	61	10	44	20	-16	10

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

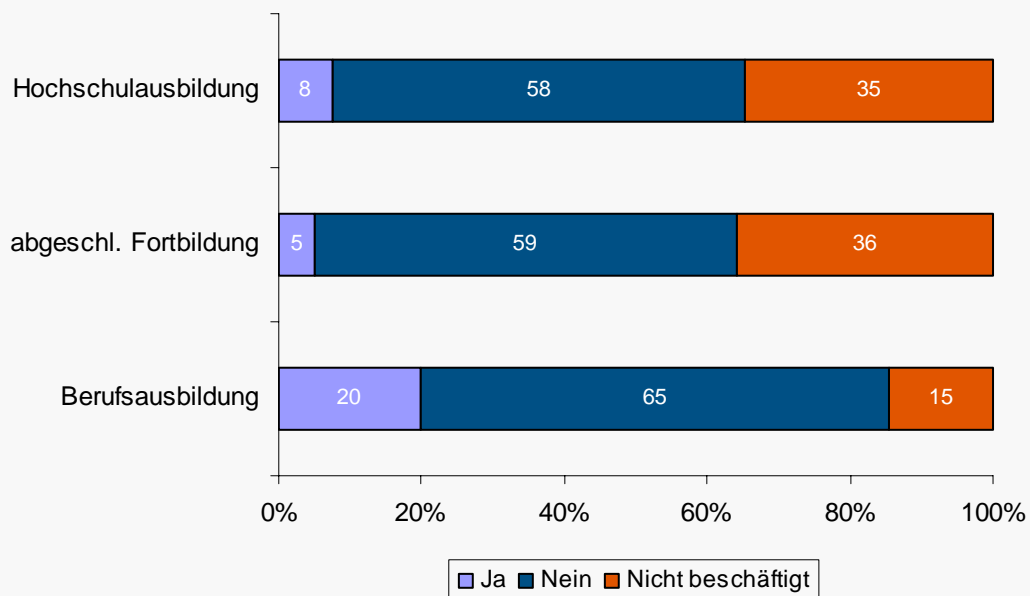
4.2 Bedrohte Arbeitsplätze von Fachkräften in Zeiten der Krise

Die krisenbedingten personalpolitischen Einschnitte bedrohen auch die Arbeitsplätze von Fachkräften. Allerdings wird das resultierende Gefährdungspotenzial je nach Qualifikation der Fachkräfte sehr unterschiedlich eingeschätzt (**Abbildung 4-1**):

- Die Arbeitsplätze von Fachkräften, die lediglich über eine Berufsausbildung verfügen, sind deutlich stärker durch die Krise gefährdet (20 Prozent) als die Stellen höher qualifizierter Fachkräfte (5 bzw. 8 Prozent).
- Am wenigsten gefährdet ist die Gruppe der Mitarbeiter mit einer abgeschlossenen Fortbildung (Techniker, Meister, Fachwirte). Die Quote liegt mit fünf Prozent noch unter der für Akademiker (8 Prozent).

Abbildung 4-1: krisenbedingte Bedrohung von Fachkräftearbeitsplätzen

Angaben in Prozent der Unternehmen, Gesamtwirtschaft, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen



Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Die Befragungsergebnisse zeigen darüber hinaus, dass das Arbeitsplatzrisiko nicht nur vom Qualifikationsniveau der jeweiligen Fachkraft abhängt. Auch die Beschäftigungsentwicklung des Unternehmens in der Vergangenheit hat einen großen Einfluss auf das Arbeitsplatzrisiko der betrieblichen Fachkräfte. Eine Differenzierung des Arbeitsplatzrisikos nach der Mitarbeiterentwicklung der Unternehmen zwischen 2007 und 2009 zeigt, dass Unternehmen mit einer negativen Personalentwicklung überdurchschnittlich häufig Fachkräfte mit einer Berufsausbildung beschäftigen und damit auch die Gefahr eines möglichen Arbeitsplatzabbaus bei den Fachkräften in dieser Gruppe am höchsten eingestuft wird.

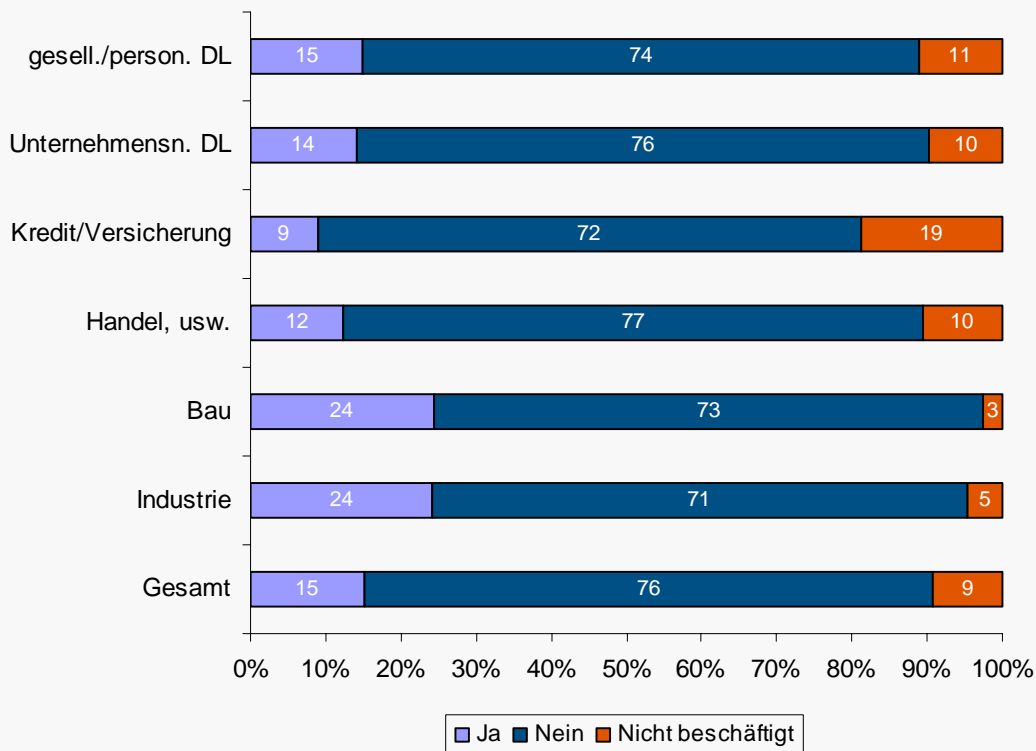
Problematik des Haltens von Fachkräften im Krisenjahr 2009

Das Ziel eines jeden Unternehmens ist es, auch in Krisenzeiten seine Fachkräfte halten zu können. Nur so ist sichergestellt, in Zeiten eines konjunkturellen Aufschwungs auf erfahrene und motivierte Mitarbeiter zurückgreifen zu können. Abbildung 4-2 gibt einen Überblick, inwiefern das Halten von Fachkräften im eigenen Betrieb für die befragten Unternehmen bereits ein Problem darstellt:

- Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen (75 Prozent) hat kein Problem, Fachkräfte aktuell zu halten. Etwa jedes zehnte Unternehmen beschäftigt zudem keine Fachkräfte im eigenen Betrieb.
- Bisher haben etwa 15 Prozent der Unternehmen ein Problem, ihre Fachkräfte wegen der Krise zu halten. Deutlich ausgeprägter ist das Problem in der Industrie und im Baugewerbe. Hier meldet etwa jedes vierte Unternehmen Schwierigkeiten, das eigene qualifizierte Personal zu halten.
- Der Problemdruck ist im Kredit- und Versicherungswesen deutlich geringer als in den anderen Branchen.

Abbildung 4-2: Halten von Fachkräften in der Krise

Angaben in Prozent der Unternehmen,
hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen



Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Obwohl kleine und mittelständische Unternehmen anteilmäßig weniger Fachkräfte als große Unternehmen beschäftigen, ist der Problemdruck bei geringeren Jahresumsätzen tendenziell höher.

Im Handwerk beschäftigen fast alle Unternehmen Fachkräfte. Hier schätzt jedes fünfte Unternehmen die derzeitige Lage als problematisch ein.

Mit zunehmender Krisenbetroffenheit steigt darüber hinaus auch der Problemdruck:

- Jedes zweite Unternehmen, das bereits betriebsbedingte Kündigungen aussprechen musste und daher stark von der Krise betroffen ist, meldete Probleme beim Halten der eigenen Fachkräfte.
- Bei Unternehmen, die bisher weniger drastische personalpolitische Maßnahmen als Kündigungen umgesetzt haben, meldet etwa jedes vierte Unternehmen Probleme, die eigenen Fachkräfte trotz Krise zu halten.

- Nicht von der Krise betroffene Unternehmen haben dagegen keine Probleme, ihr Fachpersonal auch in einem Krisenjahr wie 2009 halten zu können.

Etwas mehr als jedes zehnte innovative Unternehmen gibt an, dass es aktuell schwierig sei, Fachkräfte im Unternehmen zu halten. Deutlich höher liegt der entsprechende Anteil hier in der Gruppe der nicht-innovativen Unternehmen (rund 20 Prozent).

Analog zum vorherigen Abschnitt klagen auch beim halten der Fachkräfte im eigenen Betrieb überdurchschnittlich viele Unternehmen der „Low-skill“-Gruppe über Probleme in diesem Bereich.

4.3 Fachkräfteengpässe ab 2010

Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass die aktuelle Krise auch Auswirkungen auf die Fachkräftebeschäftigung in den Unternehmen hat. Wie aber wird die Situation über 2010 hinaus bewertet? Die **Tabelle 4-3** zeigt im Überblick, bei welchen Fachkräftequalifikationen die Unternehmen mittelfristig Engpässe erwarten.

Fachkräfte mit Berufsausbildung

In der aktuellen Krise sind die Arbeitsplätze von Fachkräften mit einer Berufsausbildung besonders bedroht (siehe Abschnitt 4.2). Gleichzeitig erwarten die meisten Unternehmen in genau diesem Qualifikationssegment einen Engpass ab 2010. Jedes dritte Unternehmen mit beruflich ausgebildeten Fachkräften erwartet hier zukünftig Schwierigkeiten.

So viele Unternehmen gaben an, mittelfristig Engpässe bei Fachkräften mit einer Berufsausbildung zu sehen:

- mehr als jedes zweite Bauunternehmen,
- ein Drittel der gesellschaftsnahen und personennahen Dienstleister,
- mehr als jedes vierte Industrieunternehmen,
- fast zwei Fünftel der mittelgroßen (1 bis 50 Millionen Euro) Unternehmen sowie
- die Hälfte der Handwerksunternehmen.

Keine Unterschiede ergeben sich bei einer Differenzierung zwischen stark und nicht von der Krise betroffenen Unternehmen. Etwa ein Drittel der moderat von der Krise betroffenen Unternehmen gab jedoch an, dass sie Fachkräfteengpässe im Bereich der beruflich ausgebildeten Mitarbeiter erwarten.

Fachkräfte mit abgeschlossener Fortbildung

In einer mittelfristigen Perspektive über 2010 hinaus erwartet ein Viertel der Unternehmen mit hoch qualifizierten Fachkräften wie Meistern, Techniker und Fachwirten in diesem Beschäftigungssegment Engpässe. Die Verfügbarkeit von Fachkräften mit einer abgeschlossenen Fortbildung wird vor allem von den folgenden Unternehmensgruppen als potenzieller Engpassfaktor der Zukunft deklariert:

- Bauunternehmen: 40 Prozent,
- Industrie: 32 Prozent,
- 1 Mio. bis 50 Mio. Euro Umsatz: 37 Prozent,
- Handwerk: 34 Prozent.

Es zeigt sich, dass hier vor allem die von der Krise betroffenen Unternehmen, die aber bisher noch nicht betriebsbedingt gekündigt haben, Engpässe bei der Versorgung mit Fachkräften mit abgeschlossener Fortbildung sehen (32 Prozent).

Fachkräfte mit Hochschulausbildung

Ein Fünftel der Unternehmen, die Akademiker beschäftigen, befürchten, dass sie mittelfristig Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften mit Hochschulabschluss haben werden. Besonders stark betroffen sind dabei diejenigen Unternehmen, die über besonders hohe Akademikeranteile verfügen:

- Nicht nur ein Viertel der unternehmensnahen Dienstleister sieht ab 2010 hier Probleme, sondern auch jeweils mehr als ein Fünftel der Industrieunternehmen sowie der gesellschafts- und personennahen Dienstleister. Die befragten Industrieunternehmen identifizieren hier einen vergleichsweise hohen Problemdruck, obwohl sie anteilig weniger Akademiker beschäftigen als die oben genannten Dienstleistungsbereiche.
- Es zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße, die einhergeht mit einem höheren Beschäftigungsanteil akademisch ausgebildeter Fachkräfte, und dem erwarteten Problemdruck. Über zwei Fünftel der umsatzstarken Unternehmen mit mehr als 50 Mio. € Jahresumsatz sehen Probleme beim Akademikerangebot über 2010 hinaus.
- Fast ein Viertel der Unternehmen, die aktuell nicht von der Krise betroffen sind, befürchtet, dass ab 2010 zu wenig an Hochschulen ausgebildetes hochqualifiziertes Personal auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sein wird.

Tabelle 4-3: Erwartete Fachkräfteengpässe ab 2010 nach Qualifikation
Ja-Quoten in Prozent der Unternehmen mit beschäftigten Fachkräften dieses
Qualifikationstyps, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

	Hochschulausbildung	abgeschlossene Fortbildung	Berufsausbildung
Branche			
Industrie	22	32	28
Bau	16	40	55
Handel, Verk./Nach., Gast.	18	21	27
Kredit/Versicherung	18	24	20
Unternehmensn. Dienste	25	18	20
Gesell./pers.n. Dienste	21	25	34
Umsatz (in Mio. €)			
< 1	20	22	29
1 bis < 50	28	37	37
Ab 50	44	36	25
Handwerk			
Ja	12	34	51
Nein	23	19	21
Krise			
Nicht betroffen	23	19	27
Betroffen	18	32	33
Stark betroffen	22	18	28
Gesamt	21	24	29

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

4.4 Maßnahmen der Unternehmen zur Vermeidung des Fachkräftemangels

Die konjunkturelle Talfahrt der gesamten Weltwirtschaft hat in Zusammenhang mit den erheblichen Auswirkungen der Finanzkrise in den großen Volkswirtschaften einen wirtschaftlichen Schrumpfungsprozess in Gang gesetzt, der auch in der deutschen Wirtschaft deutlich spürbar geworden ist. Die schlagartig zusammengebrochene Auslandsnachfrage hat insbesondere der deutschen Exportwirtschaft erheblich Auftragseinbrüche aufgezwungen.

Die wegbrechenden Exportorders und eine immer noch lahmende Konsumnachfrage haben das Thema des Fachkräftemangels dabei in der öffentlichen und politischen Wahrnehmung weitgehend verdrängt. Das darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass dieses Problem bei einer Belebung der Konjunktur sehr schnell wieder akut wird.

Zugleich hat der Fachkräftemangel auch eine bedrohliche langfristige Perspektive für Deutschland. Bereits heute klagen viele Unternehmen über Probleme, unter den auf dem Ausbildungsmarkt verfügbaren noch geeignete Bewerber zu finden. Aufgrund der demographischen Entwicklung wird sich dieses Problem in den kommenden Jahren langsam aber stetig verschärfen.

Für die Unternehmen gilt es daher, geeignete Maßnahmen vorzubereiten bzw. umsetzen, um einen möglichen Engpass bei den Höher- und Hochqualifizierten zu vermeiden. Die folgenden Darstellungen beziehen sich dabei auf Fachkräfte beschäftigende Unternehmen, die entweder bereits Maßnahmen zur Vermeidung eines zukünftigen Fachkräftemangels umgesetzt haben oder die den Einsatz entsprechender Maßnahmen beabsichtigen.

Die meisten Unternehmen, die Fachkräfte beschäftigen, setzen bei diesen als mögliche Maßnahme (**Tabelle 4-4**) bezeichneten Instrumenten gezielt auf einen breit angelegten Maßnahmen-Mix. Für die folgenden Darstellungen hat das gleichzeitige Ergreifen mehrerer Maßnahmen die statistische Konsequenz, dass sich – über die jeweiligen Maßnahmen betrachtet – die prozentualen Angaben auf über 100 Prozent aufsummieren können. Zugleich erklärt der Einsatz eines ganzen Maßnahmenbündels die vermeintlich hohen Prozentwerte bei der Nutzung der einzelnen Instrumente.

Es lassen sich spezifische Maßnahmen identifizieren, die besonders häufig von den Unternehmen mit Fachkräften eingesetzt werden oder geplant sind. Werden diese Maßnahmen nach ihrer Häufigkeit absteigend geordnet, so ergibt sich eine deutliche Rangfolge. Die TOP 3 der eingesetzten Maßnahmen werden in den folgenden Darstellungen als erfolgreiche Maßnahmen definiert.

Tabelle 4-4: Mögliche Maßnahmen der Unternehmen, um Fachkräfte auch in der Krise halten zu können

Angaben in Prozent der Unternehmen mit Fachkräften, Gesamtwirtschaft, Mehrfachnennungen, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

Rang	Maßnahme	Anteile
1	Aufrechterhaltung des bisherigen Ausbildungsniveaus	49
2	Verzicht auf Zeitarbeit	37
3	Verstärkte Nutzung von Ausgleichszeiträumen	35
4	Verstärkter Einsatz von Teilzeillösungen	30
5	Arbeitszeitflexibilisierung ohne Lohnausgleich	26
6	Gewährung deutlicher Preisnachlässen zur Beschäftigungssicherung	22
7	Weiterbildung/Qualifizierung von Ausbildungsabsolventen/Fachkräften während der Kurzarbeitergeldphase	21
8	Weiterqualifizierung von Fachkräften zum Techniker/Meister/Fachwirt	21
9	Ausnutzung aller Möglichkeiten der Tarifflexibilisierung	19
10	Einführung von Kurzarbeit	15
11	Weiterqualifizierung von Fachkräften über ein berufsbegleitendes Studium	13
12	Nutzung von regionalen Netzwerken/ Fachkräftepools/Beschäftigungsgesellschaften	13
13	Vereinbarungen von Entgeltabsenkungen	12
14	Vorruhestandregelungen über Kurzarbeitergeldphase zur Beschäftigungssicherung jüngerer Fachkräfte	4

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Erfolgreiche Maßnahmen

Die TOP 3 der eingesetzten Maßnahmen zur Stabilisierung des betriebsinternen Fachkräftepools zeichnet sich zunächst dadurch aus, dass jede dieser Maßnahmen im Branchendurchschnitt von mindestens einem Drittel der Unternehmen mit Fachkräften bereits eingesetzt oder geplant werden. Die Prozentangaben geben an, wie viele der befragten Unternehmen – denen das Problem, eine Fachkräfte im Unternehmen zu halten, bekannt war – eine spezifische Maßnahme ergriffen haben oder bei denen eine solche Maßnahme vorbereitet wird (**Tabelle 7-22** bis **Tabelle 7-24**).

Die TOP 3 setzt sich wie folgt zusammen:

1. Aufrechterhaltung des bisherigen Ausbildungsniveaus (49 Prozent),
2. Verzicht auf Zeitarbeit (37 Prozent),
3. Verstärkte Nutzung von Ausgleichszeiträumen (35 Prozent).

Grundsätzlich lässt sich anhand der Befragungsdaten feststellen, dass größere und umsatzstärkere Unternehmen mit Fachkräften tendenziell öfter Maßnahmen zur Absicherung des eigenen Fachkräftepools durchführen oder planen. Dies lässt sich zum einen darauf zurückführen, dass große Unternehmen deutlich häufiger angeben, sie seien (stark) von der aktuellen Krise betroffen (74 Prozent), als es bei den kleineren Unternehmen der Fall ist (45 Prozent). Dennoch bieten die Befragungsdaten Hinweise darauf, dass es auch Maßnahmen gibt, die insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen geeignet erscheinen.

Platz 1: Aufrechterhaltung des bisherigen Ausbildungsniveaus

Die Aufrechterhaltung des bisherigen Ausbildungsniveaus ist die mit Abstand am weitesten verbreitete Maßnahme der Unternehmen mit Fachkräften, um Problemen durch Fachkräfteengpässe zu begegnen. Dabei lassen sich deutliche Zusammenhänge zwischen dem Einsatz spezifischer Maßnahmen und der Branchenzugehörigkeit, Größenklasse sowie dem Exportanteil des Unternehmens feststellen. Jedes zweite Unternehmen mit Fachkräften will auf jeden Fall das bisherige Ausbildungsniveau halten. Betrachtet man nur diejenigen Unternehmen mit Fachkräften, die derzeit ausbilden, sind es sogar sieben von zehn Unternehmen.

In der Branchenabgrenzung erreicht nur in der Industrie die tatsächliche oder geplante Sicherung des derzeitigen Ausbildungsniveaus keine Spitzenposition, sondern fällt auf den dritten Rang zurück. In allen übrigen Branchen ist ein hohes Niveau im Ausbildungswesen

die mit Abstand wichtigste Strategie zur Vermeidung eines zukünftigen Fachkräfteengpasses.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Industrie ihre Investitionen in den betrieblichen Nachwuchs vernachlässigt. Vielmehr liegt der Anteil der Industrieunternehmen, die ihr Ausbildungsniveau trotz Krise zumindest stabilisieren wollen, mit 52 Prozent im Branchenvergleich sogar überdurchschnittlich hoch. Da Industrieunternehmen bereits im Status Quo überdurchschnittlich häufig über fehlende Fachkräfte klagen, bevorzugen sie aber Maßnahmen, die unmittelbar auf den Fachkräftebestand im eigenen Unternehmen wirken.

In der Unterscheidung nach Umsatzgrößenklassen ist festzustellen, dass insbesondere große Unternehmen mit einem Umsatz von mehr als 50 Mio. Euro bestrebt sind, das derzeitige Ausbildungsniveau trotz Krise zu halten. In dieser Größenklasse geben über Vier Fünftel (82 Prozent) der Unternehmen an, dieses Ziel zu verfolgen. Bei den Unternehmen mit einem Jahresumsatz zwischen 1 Mio. und 50 Mio. Euro sinkt dieser Anteil auf 64 Prozent. Unter den kleinen Unternehmen mit einem Umsatz von weniger als 1 Mio. Euro geben nur noch knapp die Hälfte (47 Prozent) der Befragten an, das Ausbildungsniveau zumindest konstant halten zu wollen.

Darüber hinaus besteht ein negativer Zusammenhang zwischen dem Exportanteil eines Unternehmens und der anvisierten Aufrechterhaltung des bisherigen Ausbildungsniveaus. Über die Hälfte der Unternehmen ohne Exporttätigkeit (54 Prozent) sind bestrebt, das derzeitige Ausbildungsniveau trotz Krise aufrechtzuerhalten. Dieser Anteil sinkt mit zunehmender Einbindung des Unternehmens in den internationalen Waren- und Dienstleistungsaustausch. Nur ein knappes Drittel (32 Prozent) der Unternehmen mit einem Exportanteil von über 25 Prozent reagiert auf die Krise mit Maßnahmen zur Stabilisierung des Ausbildungsniveaus. Dieser Zusammenhang kann durch die höhere Betroffenheit der exportstarken Unternehmen von der Konjunkturkrise schlüssig erklärt werden.

Platz 2: Verzicht auf Zeitarbeit

Durch den flexiblen Einsatz der Zeitarbeit können die Unternehmen mit Fachkräften in der Belegschaft ihren Mitarbeiterbestand an die teils dramatisch schlechtere Auftragslage anpassen. Das spart Kosten und kann daher dazu beitragen, die Stammbesetzung des Unternehmens – und damit auch Fachkräfte – trotz Krise zu halten. Der tatsächliche oder geplante Verzicht auf Zeitarbeit liegt im Branchendurchschnitt auf Platz 2 der am häufigsten genannten möglichen Maßnahmen zur Sicherung des eigenen Fachkräftebestandes.

Bei dem Verzicht auf Zeitarbeit als Maßnahme gegen die Krise – und damit zur Absicherung der Arbeitsplätze (hoch-)spezialisierter Mitarbeiter – ist eine deutliche branchenabhängige Verteilung zu beobachten. Insbesondere die Industrie (56 Prozent) und die Bauwirtschaft

(60 Prozent) setzen diese Maßnahme besonders häufig ein bzw. haben deren Einsatz vorgesehen. In den übrigen Branchen ist der tatsächliche oder geplante Verzicht auf Zeitarbeit hingegen vergleichsweise selten anzutreffen.

Auch in Kleinunternehmen kommt der Verzicht auf Zeitarbeit deutlich seltener zum tragen (36 Prozent) als in Großunternehmen (66 Prozent). Sowohl Branchen- als auch Größenabhängigkeit sind dabei zu einem Großteil auf die unterschiedliche Verbreitung der Zeitarbeit in der deutschen Wirtschaft zurückzuführen.

Überraschend erscheint in diesem Zusammenhang hingegen: Mehr als die Hälfte der Handwerksunternehmen (52 Prozent) setzen bereits weniger Zeitarbeit ein oder planen dies, um den eigenen Fachkräftebestand zu sichern. Bei den Unternehmen ohne Eintragung in die Handwerksrolle liegt der entsprechende Anteil bei nur 32 Prozent.

Platz 3: Nutzung von Ausgleichszeiträumen

Die Nutzung von Ausgleichszeiträumen erlaubt es dem Unternehmen, mit dem Mitarbeiter unterjährige Unter- bzw. Überschreitungen der Wochenarbeitszeit zu vereinbaren. Diese Maßnahme dient damit sehr direkt der zeitlich begrenzten Anpassung der Arbeitszeit an sich ändernde Nachfragebedingungen. Durch Ausgleichszeiträume können personalpolitische Anpassungen in der Stammbesetzung vermieden und kürzere konjunkturelle Schwankungen abgefedert werden.

Im Branchendurchschnitt geben mehr als ein Drittel der Unternehmen mit Fachkräften (37 Prozent) an, bereits heute Ausgleichszeiträume für eine Abfederung des Umsatzrückgangs zu nutzen bzw. diese Maßnahme zur Absicherung ihres Fachkräftepools zukünftig nutzen zu wollen.

Die tatsächliche oder geplante Nutzung von Ausgleichszeiträumen ist in der Industrie mit 57 Prozent das am häufigsten genutzte Instrument. In der Bauwirtschaft haben mit 55 Prozent ebenfalls überdurchschnittlich viele Unternehmen diese Maßnahme bereits umgesetzt oder geplant.

Eine stark unterschiedliche Verbreitung dieses Instrumentes zeigt sich auch, wenn die befragten Unternehmen mit Fachkräften nach ihrer Zugehörigkeit zum Handwerk unterschieden werden. Über die Hälfte der Handwerksbetriebe nutzt unterjährige Unter- bzw. Überschreitungen der Wochenarbeitszeit oder plant dies, um auch während der Krise die Fachkräfte im eigenen Unternehmen zu halten. Unter den nicht dem Handwerk zugehörigen Unternehmen liegt dieser Anteil bei lediglich 28 Prozent. Die hohe Akzeptanz dieser Maßnahmen im Handwerk ist aber nicht durch die geringe Umsatzgröße vieler Handwerksbetriebe bestimmt. Vielmehr nutzen Kleinunternehmen tendenziell seltener als Großbetriebe Ausgleichszeiträume.

Eine mögliche Erklärung für diese Datenlage liegt in den inhabergeführten Strukturen vieler Handwerksunternehmen. Der intensive Kontakt der „Geschäftsführung“ zu den eigenen Mitarbeitern ermöglicht hier eine direktere Kommunikation und schafft beiderseitiges Verständnis. So werden nicht zuletzt die Mitarbeiter betriebliche Notwendigkeiten, etwa zur vorübergehenden Erhöhung oder Senkung der Wochenarbeitszeit, besser nachvollziehen und mittragen können.

Exkurs: Kurzarbeit in der Krise

In Kapitel 3.1 wurden die von den befragten Unternehmen ergriffenen personalpolitischen Maßnahmen dargestellt. Die folgenden Darstellungen beziehen sich zwar ebenfalls auf personalpolitische Maßnahmen, unterscheiden sich aber in mehreren Gesichtspunkten deutlich von der vorangegangenen Fragestellung.

Zum einen bezieht sich die Fragestellung des Kapitels 3.1 ausschließlich auf bereits umgesetzte personalpolitische Maßnahmen. Die in diesem Abschnitt betrachtete Fragestellung stellt hingegen auf alle bereits umgesetzten oder in der Planung befindlichen Maßnahmen der Unternehmen ab. Die zeitliche Perspektive der hier untersuchten Fragestellung ist somit weiter gefasst als in Kapitel 3.1. Zum zweiten bezieht der vorliegende Abschnitt ausschließlich diejenigen Unternehmen in die Analyse mit ein, die bereits heute Fachkräfte beschäftigen. Drittens werden hier lediglich diejenigen Maßnahmen betrachtet, die zur Sicherung des Fachkräftepools im eigenen Unternehmen eingesetzt werden. Vor dem Hintergrund dieser abweichenden Abgrenzung der erhobenen Informationen sind Unterschiede im Antwortverhalten zu interpretieren.

Im Branchendurchschnitt sind es rund 15 Prozent der Unternehmen, die das Instrument der Kurzarbeit bereits einsetzen oder dessen Einsatz beabsichtigen, um ihre Fachkräfte auch in der Krise halten zu können. Damit befindet sich der Einsatz von Kurzarbeit lediglich auf Rang 10 der durchgeführten oder geplanten Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftepools im eigenen Unternehmen.

Dieser Befund mag angesichts des Volumens der angemeldeten oder bereits eingeführten Kurzarbeit überraschen. Ein genauerer Blick auf die Datenlage aber zeigt, dass die Einführung von Kurzarbeit vor allem in größeren und umsatzstärkeren Unternehmen anzutreffen ist. Während der Anteil hier bei 33 Prozent liegt, haben lediglich 13 Prozent der Kleinbetriebe mit weniger als 1 Mio. Euro Jahresumsatz Kurzarbeit eingeführt oder dies geplant.

Darüber hinaus zeigt sich, dass die Einführung und Vorbereitung der Kurzarbeit zur Sicherung des Fachkräftebedarfs sehr branchenspezifisch verteilt sind: In der Industrie und der Bauwirtschaft sind es 40 Prozent bzw. 36 Prozent der befragten Unternehmen, die dieses Instrument bereits nutzen oder seine Einführung beabsichtigen. In den Bereich

Handel, Verkehrsgewerbe, Nachrichtenübermittlung, im Kredit- und Versicherungswesen sowie bei den gesellschafts- und personennahen Dienstleistungen liegt der entsprechende Anteil bei nur jeweils 5 Prozent.

Dabei erscheint die Förderung der Fortbildung von Mitarbeitern während der Kurzarbeitsphase durch Reduzierung der unternehmensseitig zu zahlenden Sozialabgaben nicht den erhofften Erfolg zu bringen: Von den Unternehmen mit Fachkräften, die bereits Kurzarbeit eingeführt haben oder dies zumindest planen, geben nur etwas mehr als die Hälfte (58 Prozent) an, dass sie auch die geförderte Weiterbildung von Fachkräften während der Kurzarbeit bereits nutzen oder dies beabsichtigen.

4.5 Maßnahmen des Staates zur Vermeidung des Fachkräftemangels

In der durchgeführten Erhebung wurden die Unternehmen auch danach befragt, welche Unterstützung sie sich vom Staat zur Absicherung des eigenen Fachkräftebestandes in Zeiten der Krise erhoffen. Die resultierenden Antworten lassen sich zu einigen wenigen Gruppen verdichten (**Tabelle 4-5**).

Tabelle 4-5: Maßnahmen des Staates zur Vermeidung des Fachkräftemangels		
Rangfolgen auf Basis von Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen		
	Branche	Rang (gesamt)
TOP 3	Steuererleichterung und -senkung	1
	Sozialabgaben u. Lohnnebenkosten	2
	Finanzielle Zuschüsse für Aus- und Weiterbildung	3
Gruppe 1	keine bzw. weniger staatliche Maßnahmen	4
	Sonstige finanzielle Zuschüsse	5
	Arbeits- und Sozialrecht	6
Gruppe 2	Kreditförderung, Finanzierung & Liquidität	7
	Bildungspolitik	8
	Bürokratieabbau	9
	Vergabewesen & öffentl. Aufträge	10
	Reformen bei der Kurzarbeit	11

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Diese Ergebnisse sind insbesondere vor dem Hintergrund bemerkenswert, dass in der durchgeführten Erhebung die erbetene staatliche Unterstützung von den Befragungsteilnehmern als Freitextantwort selbst formuliert werden musste. Damit war eine direkt oder indirekt Lenkung bzw. Beeinflussung des Antwortverhaltens durch vorgegebene Items ausgeschlossen.

Die Rangfolge der von den Unternehmen favorisierten staatlichen Unterstützungsmaßnahmen beruht auf den relativen Häufigkeiten der vertretenen Antwortkategorien. Die TOP 3 der am häufigsten erbetenen staatlichen Unterstützungsmaßnahmen setzt sich wie folgt zusammen:

1. Steuererleichterung und -senkung (40 Prozent)
2. Sozialabgaben und Lohnnebenkosten (25 Prozent)
3. Finanzielle Zuschüsse für Aus- und Weiterbildung (19 Prozent)

Platz 1: Steuervereinfachung und -senkung

In der Kategorie der Steuervereinfachungen und -senkungen werden alle staatlichen Maßnahmen zusammengefasst, die sich auf die grundsätzliche Ausgestaltung des Steuersystems oder die Höhe der Steuerlast beziehen. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass viele Unternehmen nicht nur grundsätzlich Steuervereinfachungen oder -senkungen fordern, sondern die Menge der sehr konkret gefassten Vorschläge vergleichsweise hoch ist.

Neben geringeren Unternehmenssteuern, hier insbesondere im Bereich der Gewerbesteuer, erwarten sich viele Unternehmen auch von einer Absenkung der Besteuerung von Arbeitnehmerentgelten eine Unterstützung zur Stabilisierung des eigenen Fachkräftepools. Dieses Antwortverhalten ist auf zwei grundsätzliche Erklärungsmuster zurückzuführen:

Die eine Gruppe der Unternehmen geht davon aus, dass es durch „mehr Netto vom Brutto“ bei den Arbeitnehmerinkommen zu einer steigenden Nachfrage bei den Konsumgütern kommt. Dies betrifft vor allem Unternehmen, die direkt oder indirekt den Konsumgüterproduzenten bzw. personenbezogenen Dienstleistungen zuzurechnen sind. Ein Beleg für diese These ist die deutliche Branchenabhängigkeit der Forderung nach geringeren oder vereinfachten Steuern: Während sich in der Industrie lediglich 28 Prozent der Unternehmen dieser Forderung anschließen, sind es in im Bereich Kreditwesen und Versicherungen, Unternehmensdienstleistungen sowie gesellschaftliche und personenbezogenen Dienstleistungen jeweils mehr als ein Drittel (34 bis 35 Prozent). Spitzenwerte erreicht die Forderung nach Steuervereinfachungen und -senkungen in der

Bauwirtschaft (48 Prozent) und im Bereich Handel, Verkehr, Nachrichtentechnik und Gastgewerbe (44 Prozent).

In der Unterscheidung nach Umsatzgrößenklassen fällt darüber hinaus eine deutliche Konzentration dieser Antwortkategorie bei den kleineren Unternehmen auf. Hier kommt vor allem ein zweites Erklärungsmuster zum tragen: Aufgrund der zunehmenden Komplexität des deutschen Steuerrechts sehen sich insbesondere die kleineren Unternehmen vielfach außer Stande, ihre Steuerschuld korrekt zu ermitteln. Während umsatzstarke Unternehmen ganze Abteilungen mit der Steuergestaltung beauftragen können, müssen insbesondere kleine Unternehmen auf die Unterstützung von externen Experten zurückgreifen. Ein weniger komplexes Steuersystem würde damit vor allem in kleineren Unternehmen zu direkten Kosteneinsparungen führen. Die dadurch steigende Liquidität gibt wiederum die notwendigen finanziellen Ressourcen frei, um personalpolitische Einschnitte in der Stammbesetzung und bei den Fachkräften verhindern zu können.

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch, dass insbesondere beschäftigungspolitisch erfolgreiche Unternehmen, die in den Jahren 2007 bis 2009 ihre Belegschaft aufgestockt haben, Steuervereinfachungen und -senkungen vom Staat fordern.

Platz 2: Sozialabgaben und Lohnnebenkosten

Insgesamt ein Viertel der Unternehmen erhofft sich vom Staat Reformen bei den Sozialabgaben und Lohnnebenkosten. Diese Kosten belasten unmittelbar den Faktor Arbeit und wirken aus Unternehmensperspektive wie eine „Strafsteuer auf Arbeit“.

Großunternehmen sehen seltener als Kleinunternehmen in den Sozialabgaben und Lohnnebenkosten ein gravierendes Problem, das es von der Politik zu beseitigen gilt. Eine Differenzierung nach Branchen birgt hingegen nur einen geringen Erkenntnisgewinn. So fordern nur wenig mehr Industrieunternehmen (30 Prozent) als gesellschafts- und personenbezogene Dienstleister (22 Prozent) eine Senkung der Sozialabgaben und Lohnnebenkosten.

Sehr eindeutig lässt sich die Forderung nach einer Neuordnung der Sozialabgaben und Lohnnebenkosten danach unterscheiden, ob und wie stark ein Unternehmen von der derzeitigen Konjunkturkrise betroffen ist. Während lediglich 22 Prozent der Unternehmen, die nach eigenen Angaben nicht von der Krise betroffen sind, im Bereich der Sozialabgaben staatlichen Handlungsbedarf ausmachen, fordern dies 52 Prozent der Unternehmen mit starker Krisenbetroffenheit. Darin kommt deutlich zum Ausdruck, dass eine Verringerung der Sozialabgaben und Lohnnebenkosten sehr schnell zu Kostenentlastungen in den Unternehmen führt. Auf solch schnell wirkende Unterstützungsmaßnahmen des Staates sind insbesondere diejenigen Unternehmen angewiesen, die von der Krise stark betroffen sind.

Platz 3: Finanzielle Zuschüsse für Aus- und Weiterbildung

Die drittgrößte strukturgleiche Gruppe der eingeforderten staatlichen Unterstützung bezieht sich auf die finanzielle Förderung der Aus- und Weiterbildung. Etwa ein Fünftel der Unternehmen (19 Prozent) erachtet dies als sinnvolle und wichtige Maßnahme, um für die Unternehmen das Halten der eigenen Fachkräfte auch in der Krise zu erleichtern.

In der Branchenabgrenzung sind es insbesondere die unternehmensnahen (20 Prozent) und gesellschafts- bzw. personenbezogenen Dienstleister (30 Prozent), die sich von einer finanziellen Unterstützung im Bereich der Aus- und Weiterbildung Vorteile bei der Stabilisierung des eigenen Fachkräftepools erwarten.

Die staatliche Förderung der Aus- und Weiterbildung weist zudem eine deutliche regionale Konzentration auf: Während sich im Westteil Deutschlands lediglich 16 Prozent der befragten Unternehmen vom Staat eine Unterstützung in diesem Bereich erhoffen, liegt der entsprechende Anteil in den östlichen Bundesländern mit 34 Prozent mehr als doppelt so hoch.

5 Ausbildungssituation

Die derzeitige Wirtschafts- und Finanzkrise birgt die Gefahr, dass die Unternehmen ihre Ausbildungsaktivitäten reduzieren. Besonders beträfe dies Jugendliche aus Problemgruppen, die schon in guten konjunkturellen Zeiten Schwierigkeiten haben, Ausbildungs- oder Arbeitsplätze zu finden. Die bislang verfügbare empirische Datenlage lässt in dieser Frage jedoch keine belastbaren Aussagen zu. In der durchgeführten Ad-hoc-Umfrage wurden daher auch Informationen zur Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den nächsten beiden Ausbildungsjahren, der Meldequote offener Ausbildungsstellen an die Arbeitagenturen sowie zur Übernahmequoten von Ausbildungsabsolventen im Ausbildungsbetrieb erhoben.

Im Unterschied zu den übrigen Kapiteln wird hier eine Hochrechnung auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten statt auf Basis der Anzahl der Unternehmen vorgenommen.

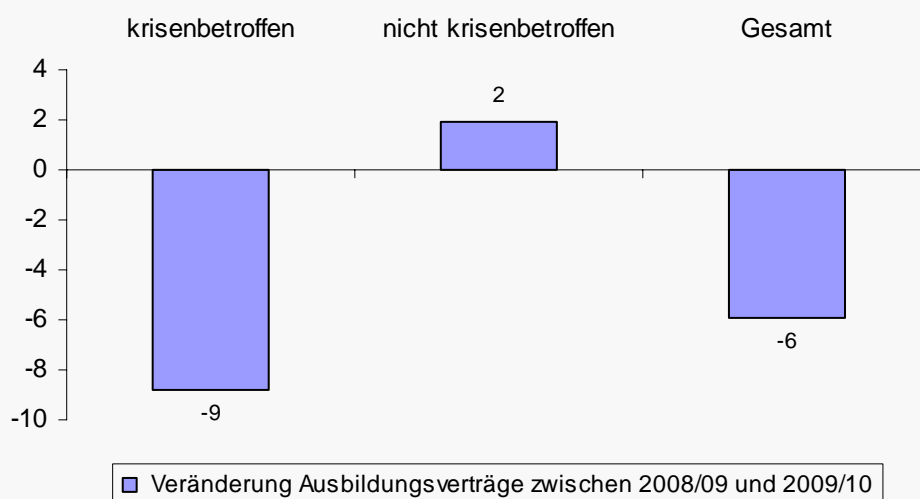
5.1 Neue Ausbildungsstellen - knapp 6 Prozent weniger

Die Umfragedaten belegen, dass die meisten Unternehmen für das Ausbildungsjahr 2009/10 weniger Ausbildungsverträge abschließen werden als noch im Ausbildungsjahr 2008/09 (**Abbildung 5-1**). In der gesamtwirtschaftlichen Betrachtung erwarten die Unternehmen einen Rückgang der Ausbildungsverträge um 5,9 Prozent (hochgerechnet auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten). Dies ist ein deutliches Indiz dafür, dass die derzeitige Konjunktur- und Finanzkrise auf dem Ausbildungsmarkt angekommen ist.

Bei von der Krise betroffenen Unternehmen, d.h. Unternehmen, die als Reaktion auf die Krise bereits Überstunden oder Zeitguthaben abgebaut haben, auf Neueinstellungen verzichtet haben, Kurzarbeit eingeführt oder aber auch bereits betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen haben, wird sogar ein deutlich stärkerer Rückgang der Ausbildungsverträge (-9 Prozent) für das kommende Ausbildungsjahr 2009/10 erwartet. Es gibt aber auch Unternehmen, die bisher noch keine personellen Anpassungsmaßnahmen aufgrund der Krise getroffen haben. Diese von der Krise nicht betroffenen Unternehmen planen dieses Jahr sogar mehr Ausbildungsverträge (+2 Prozent) als im Vorjahr abzuschließen.

Abbildung 5-1: Entwicklung der Ausbildungsverträge

Veränderung der Ausbildungsverträge zwischen 2008/09 und 2009/10 in Prozent, hochgerechnet mit den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten



Legende:

krisenbetroffen = Unternehmen mit mind. einer krisenbedingt durchgeführten personellen Maßnahme (Kündigungen, Verzicht auf Neueinstellungen, Abbau von Zeitguthaben, Abbau von Überstunden, Einführung von Kurzarbeit oder Nutzung von Tarifsicherungsverträgen)
 nicht krisenbetroffen = Unternehmen, die keine personelle Maßnahmen krisenbedingt durchgeführt haben.

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Für das Ausbildungsjahr 2010/11 planen die Unternehmen wieder eine deutliche Erhöhung der abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Dieser Befund darf jedoch nicht zu dem Schluss

führen, dass die derzeitige Krise (fast) vorüber ist. Die Stärke des von den Unternehmen erwarteten Anstiegs bei den Ausbildungsverträgen zwischen 2009/10 und 2010/11 deutet vielmehr darauf hin, dass dem Antwortverhalten nicht nur eine nüchterne Abschätzung der erwarteten Entwicklung im Ausbildungsbereich zugrunde liegt. Vielmehr ist die Annahme plausibel, dass die Unternehmen planen, den aktuellen Rückgang bei der Zahl Ausbildungsverträge im kommenden Ausbildungsjahr überzukompensieren.

In der Unterscheidung nach Größenklassen zeigt sich, dass umsatzstarke Unternehmen die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Ausbildungsjahr 2009/10 zumindest konstant halten werden. Umsatzschwächere Unternehmen planen hingegen eine echte Reduzierung bei der Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge.

5.2 Übernahme von Auszubildenden

Im laufenden Ausbildungsjahr wird nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung ein Grossteil der Auszubildenden (rund 60 Prozent) vom Ausbildungsbetrieb übernommen (**Tabelle 5-1**). Die übernommenen Auszubildenden erhalten dabei in etwa der Hälfte der Fälle einen unbefristeten Anstellungsvertrag, die andere Hälfte wird befristet übernommen. Rund 40 Prozent der Auszubildenden werden nicht übernommen.

Tabelle 5-1: Ausbildungsübernahme und Meldequoten	
Angaben in Prozent, hochgerechnet mit den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	
Übernahmequoten der Ausbildungsabsolventen in 2009	
Unbefristet	29
Befristet	31
Nicht übernommen	40
Meldequote offener Ausbildungsstellen an die Arbeitsagentur	
Ausbildungsjahr 2008/09	48
Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009	

In der Tendenz übernehmen kleinere Betriebe ihre Auszubildenden seltener als umsatzstärkere Unternehmen. Während in Unternehmen mit weniger als 1 Mio. Euro Jahresumsatz lediglich rund 40 Prozent der Auszubildenden auch nach ihrer Ausbildung weiter im Ausbildungsbetrieb beschäftigt werden, liegt dieser Anteil in Unternehmen mit mehr als 50 Mio. Euro Jahresumsatz mit fast 80 Prozent deutlich über dem Durchschnitt.

Eine weitere Unterscheidung zwischen kleinen und großen Unternehmen ist festzustellen, wenn die Relation zwischen unbefristet und befristet übernommenen Auszubildenden nach Umsatzgrößenklassen differenziert wird. So fällt zwar die Übernahmequote in Kleinunternehmen tendenziell geringer aus als in Großunternehmen, zugleich bieten kleinere Unternehmen in Relation zur Gesamtzahl der übernommenen Auszubildenden aber deutlich mehr Auszubildenden einen unbefristeten statt befristeten Arbeitsvertrag an. Auf der anderen Seite übernehmen große Unternehmen mit einem Umsatz von mehr als 50 Mio. Euro zwar relativ mehr Auszubildende eines Ausbildungsjahrgangs, sie bieten diesen aber in der Mehrzahl der Fälle lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag an.

Die Übernahmequote weist darüber hinaus erhebliche branchenspezifische Unterschiede auf: Bei den unternehmensnahen Dienstleistern wird jeder zweite Auszubildende, bei den gesellschafts- und personennahen Dienstleistern sogar nur einer von vier Auszubildenden übernommen.

5.3 Meldequoten

Im Branchendurchschnitt meldeten im Ausbildungsjahr 2008/09 etwas weniger als die Hälfte (48 Prozent) der Unternehmen mit freien Ausbildungsstellen ihr Angebot an die Arbeitsagenturen. Dies bedeutet zugleich, dass die von der Bundesagentur für Arbeit herausgegebenen Daten zum Ausbildungsangebot der Unternehmen in Deutschland in der Tendenz deutlich zu niedrig ausfallen.

In der Branchenunterscheidung weisen insbesondere die Industrie und die Bauwirtschaft überdurchschnittlich hohe Meldequoten aus, während im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung die Arbeitsagenturen bei der Besetzung neuer Ausbildungsstellen deutlich seltener eingeschaltet werden. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass spezifische Branchen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen vor allem auf die neuen Medien zurückgreifen, wie etwa Bewerberplattformen und -portale im Internet.

Auch in der Größenunterscheidung zeigen sich deutliche Unterschiede im Einschaltungsgrad der Arbeitsagenturen bei der Suche nach neuen Ausbildungsbewerbern. Während kleinere Unternehmen mit weniger als 1 Mio. Euro Jahresumsatz im Vergleich zum gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt deutlich seltener die Unterstützung der Arbeitsagenturen in Anspruch nehmen, liegt der Anteil bei Unternehmen mit einem Jahresumsatz zwischen 1 und 50 Mio. Euro spürbar über dem Durchschnitt. In Unternehmen mit einem Umsatzvolumen von über 50 Mio. Euro sinkt der Einschaltungsgrad wieder leicht unter den Durchschnitt.

Die Ursache für geringe Meldequoten bei kleinen und großen Unternehmen sowie einer überdurchschnittlichen Einschaltung der Arbeitsagentur in mittelgroßen Unternehmen liegt in

den größenabhängigen Spezifika der Unternehmen bei der Suche und Auswahl von geeigneten Auszubildenden:

In sehr kleinen Unternehmen werden die vergleichsweise wenigen Ausbildungsstellen pro Unternehmen nicht auf dem schwer überschaubaren öffentlichen Markt für ausbildungswillige Jugendliche angeboten. Vielmehr spielt hier vor allem der direkte persönliche Kontakt, wie die persönlichen Empfehlungen von bereits im Unternehmen beschäftigten Mitarbeitern, eine maßgebliche Rolle. Ausgeklügelte Auswahlverfahren unter den Bewerbern existieren aufgrund der geringen Personaldecke und begrenzter finanzieller Ressourcen in Unternehmen mit weniger als 1 Mio. Euro Umsatz größtenteils nicht.

In Großunternehmen ist dieser Bewerbungs- und Auswahlprozess hingegen in hohem Maße professionalisiert. Hier sind sowohl die personellen als auch die finanziellen Ressourcen für die Suche und Auswahl von Auszubildenden erheblich höher als in kleineren Unternehmen. Viele Großunternehmen setzen dabei auf ihren hohen Bekanntheitsgrad und ihr Image bei den ausbildungswilligen Jugendlichen. Zudem stehen oft hochprofessionelle Bewerberplattformen auf den entsprechenden Homepages der Unternehmen zur Verfügung. Die Meldung von zu besetzenden Ausbildungsstellen an die Arbeitsagenturen ist somit für viele Großunternehmen weder notwendig noch sinnvoll.

Unternehmen mit einem Jahresumsatz zwischen 1 Mio. und 50 Mio. Euro sind jedoch einerseits zu groß, um sich bei der Suche und Auswahl von potentiellen Auszubildenden auf persönliche Empfehlungen oder Kontakte zu verlassen. Andererseits weisen sie aber auch eine zu geringe Größe auf, um hochspezialisiertes Personal für die Rekrutierung neuer Auszubildenden einzusetzen. Für Unternehmen dieses mittleren Umsatzsegmentes stellt die Einschaltung der Arbeitsagenturen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen damit eine sinnvolle Unterstützung dar.

In der regionalen Differenzierung liegt die Quote der an die Arbeitsagenturen gemeldeten Stellen in den östlichen Bundesländern leicht über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Westdeutsche Unternehmen nutzen etwas seltener die Dienstleistungen der Arbeitsagenturen zur Suche und Auswahl neuer Auszubildenden.

6 Literatur

Koppel, Oliver/Plünnecke, Axel, 2009, Fachkräftemangel in Deutschland, IW-Analysen Nr. 46

Koppel, Oliver, 2008, Ingenieurarbeitsmarkt in Deutschland- gesamtwirtschaftliches Angebot und regionale Fachkräftelücken, in: IW-Trends, 35. Jg. Nr.2, S. 81-95.

Koppel, Oliver, 2007, Ingenieurmangel in Deutschland- Ausmaß und gesamtwirtschaftliche Konsequenzen, in: IW-Trends, 34. Jg. Nr.2, S. 41-53.

7 Tabellenanhang

Die folgenden Tabellen unterscheiden zwischen zwei Klassifizierungen:

Zur **Unternehmensstruktur (I)** gehören die folgenden Unterscheidungen:

- Branche,
- Umsatzgrößenklasse,
- Zugehörigkeit zum Handwerk,
- Regionale Unterscheidung (West/Ost).

Die **Unternehmenstypen (II)** differenzieren zwischen:

- Krisenbetroffenheit,
- Exportquote am Umsatz,
- Innovationstätigkeit,
- FuE-Tätigkeit,
- Qualifikationsstruktur der Belegschaft,
- Personalentwicklung zwischen 2007 und 2009.

Tabelle 7-1: Personalpolitische Anpassungsmaßnahmen in der Krise - I

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

Unternehmensstruktur	keine Neueinstellungen	Abbau Überstunden	Abbau Zeitguthaben	Abbau Zeitarbeit	Kurzarbeit	Tarifsicherungsverträge
Branche						
Industrie	54	57	48	31	23	5
Bau	43	42	40	18	19	2
Handel, Verk./Nach., Gastg.	39	25	21	9	4	2
Kreditwesen/ Versicherungen	26	10	6	1	1	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	35	25	18	6	7	3
Gesell. u. pers.nahe Dienstleistungen	21	13	8	8	0	0
Umsatz (in Mio. €)						
< 1	36	26	20	9	6	2
1 bis < 50	50	45	44	26	16	6
Ab 50	54	56	56	49	22	14
Handwerk						
Ja	45	39	33	15	13	2
Nein	35	24	19	9	5	2
Region						
West	38	29	23	11	7	2
Ost	37	22	19	8	9	0
Gesamt	37	28	22	10	7	2

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Tabelle 7-2: Personalpolitische Anpassungsmaßnahmen in der Krise - II
Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

Unternehmenstypen	keine Neuein- stellungen	Abbau Über- stunden	Abbau Zeit- guthaben	Abbau Zeit- arbeit	Kurz- arbeit	Tarif- sicherungs- verträge
Krise						
Nicht betroffen	0	0	0	0	0	0
Betroffen	78	61	48	22	13	4
Stark betroffen	87	53	49	22	27	6
Exporte						
Keine Exporte	39	26	21	11	5	1
Bis 25 %	27	31	27	10	15	6
Über 25 %	50	35	25	10	8	2
Innovator						
Ja	35	26	21	12	9	2
Nein	41	30	24	9	6	2
FuE-Tätigkeit						
Kein FuE	39	28	23	11	7	2
Mit FuE	34	26	19	8	9	2
Qualifikation						
Low-skill	50	41	29	35	14	2
Mid-skill	44	32	30	10	8	2
High-skill	33	23	16	7	6	2
Personal 07/09						
Abbau	67	45	41	25	17	6
Gleich	33	26	22	5	6	2
Aufbau	25	21	12	9	4	0
Gesamt	37	28	22	10	7	2

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Tabelle 7-3: Spätester Eintritt der konjunkturellen Erholung zur Vermeidung von Personalabbau - I

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

Unternehmensstruktur	Bereits gekündigt	Sommer 2009	Herbst 2009	Winter 2008/09	Frühjahr 2010	nicht betroffen
Branche						
Industrie	20	14	27	7	6	26
Bau	10	26	32	7	3	21
Handel, Verk./Nach., Gastg.	10	12	23	9	6	40
Kreditwesen/ Versicherungen	7	8	15	8	16	46
Unternehmensnahe Dienstleistungen	10	11	19	9	8	43
Gesell. u. pers.nahe Dienstleistungen	4	13	15	12	4	52
Umsatz (in Mio. €)						
< 1	9	13	22	9	6	41
1 bis < 50	17	16	22	13	11	21
Ab 50	14	10	21	20	11	24
Handwerk						
Ja	12	13	30	13	2	31
Nein	10	13	20	8	8	42
Region						
West	10	13	21	9	6	41
Ost	12	15	26	10	6	31
Gesamt	10	13	22	9	6	39

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Tabelle 7-4: Spätester Eintritt der konjunkturellen Erholung zur Vermeidung von Personalabbau - II

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

Unternehmenstypen	Bereits gekündigt	Sommer 2009	Herbst 2009	Winter 2008/09	Frühjahr 2010	nicht betroffen
Krise						
Nicht betroffen	0	5	15	9	7	65
Betroffen	0	29	39	11	7	14
Stark betroffen	100	0	0	0	0	0
Exporte						
Keine Exporte	10	12	24	9	3	41
Bis 25 %	9	14	16	9	14	37
Über 25 %	12	15	24	5	16	28
Innovator						
Ja	13	12	20	10	6	39
Nein	7	15	27	8	7	37
FuE-Tätigkeit						
Kein FuE	10	13	24	10	6	38
Mit FuE	11	14	18	6	8	44
Qualifikation						
Low-skill	13	5	48	10	3	20
Mid-skill	13	16	22	7	7	35
High-skill	6	12	21	9	7	45
Personal 07/09						
Abbau	30	19	22	6	1	21
Gleich	3	16	20	8	9	44
Aufbau	7	9	20	14	6	45
Gesamt	10	13	22	9	6	39

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Tabelle 7-5: Problem des Fachkräfteengpasses in 2007 - I

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

Unternehmens- struktur	nicht vorhanden	nur sehr klein	eher klein	mäßig	eher groß	sehr groß
Branche						
Industrie	51	6	13	15	13	4
Bau	50	10	12	14	10	3
Handel, Verk./Nach., Gastg.	69	8	11	7	3	2
Kreditwesen/ Versicherungen	70	6	6	4	10	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	54	11	10	13	12	0
Gesell. u. pers.nahe Dienstleistungen	60	7	10	10	9	4
Umsatz (in Mio. €)						
< 1	63	8	11	9	7	2
1 bis < 50	34	13	15	20	14	5
Ab 50	24	14	18	22	19	4
Handwerk						
Ja	57	8	14	7	11	3
Nein	62	9	10	11	7	1
Region						
West	60	10	10	10	8	1
Ost	64	2	14	8	6	5
Gesamt	60,5	9	11	10	8	2

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Tabelle 7-6: Problem des Fachkräfteengpasses in 2007 - II

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

Unternehmenstypen	Nicht vorhanden	nur sehr klein	eher klein	mäßig	eher groß	sehr groß
Krise						
Nicht betroffen	67	7	9	10	6	1
Betroffen	52	11	15	9	10	3
Stark betroffen	60	9	7	15	8	1
Exporte						
Keine Exporte	62	10	9	10	7	2
Bis 25 %	54	4	20	5	14	2
Über 25 %	59	9	9	18	5	1
Innovator						
Ja	59	9	13	9	8	3
Nein	61	8	10	12	8	1
FuE-Tätigkeit						
Kein FuE	64	9	11	9	6	2
Mit FuE	51	8	12	13	14	2
Qualifikation						
Low-skill	56	10	7	7	17	2
Mid-skill	61	11	12	8	8	1
High-skill	60	7	11	13	6	3
Personal 07/09						
Abbau	51	12	12	14	10	2
Gleich	69	6	12	8	5	0
Aufbau	55	10	10	12	10	4
Gesamt	61	9	11	10	8	2

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Tabelle 7-7: Problem des Fachkräfteengpasses in 2008 - I

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

Unternehmens- struktur	nicht vorhanden	nur sehr klein	eher klein	mäßig	eher groß	sehr groß
Branche						
Industrie	49	5	11	15	15	5
Bau	41	11	10	22	9	7
Handel, Verk./Nach., Gastg.	61	6	12	14	5	2
Kreditwesen/ Versicherungen	65	9	6	6	8	5
Unternehmensnahe Dienstleistungen	49	8	11	18	14	0
Gesell. u. pers.nahe Dienstleistungen	50	10	10	10	12	7
Umsatz (in Mio. €)						
< 1	56	7	11	15	9	3
1 bis < 50	30	10	16	22	17	6
Ab 50	20	12	19	22	21	6
Handwerk						
Ja	45	5	11	24	9	6
Nein	56	8	11	13	10	2
Region						
West	54	8	11	15	10	2
Ost	50	4	11	21	6	7
Gesamt	53	8	11	16	9	3

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Tabelle 7-8: Problem des Fachkräfteengpasses in 2008 - II

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

Unternehmenstypen	Nicht vorhanden	nur sehr klein	eher klein	mäßig	eher groß	sehr groß
Krise						
Nicht betroffen	60	6	11	12	9	2
Betroffen	46	10	12	19	9	4
Stark betroffen	46	6	12	20	14	1
Exporte						
Keine Exporte	55	8	11	13	9	3
Bis 25 %	45	3	14	24	12	2
Über 25 %	51	15	5	18	10	1
Innovator						
Ja	52	6	14	16	8	4
Nein	53	10	8	16	11	2
FuE-Tätigkeit						
Kein FuE	56	8	11	14	7	3
Mit FuE	44	5	13	20	16	2
Qualifikation						
Low-skill	49	18	4	7	19	2
Mid-skill	52	8	11	18	8	3
High-skill	54	7	13	15	9	3
Personal 07/09						
Abbau	44	8	19	16	11	2
Gleich	68	5	11	7	8	1
Aufbau	43	11	10	21	10	5
Gesamt	53	8	11	16	9	3

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Tabelle 7-9: Problem des Fachkräfteengpasses in 2009 (Prognose) - I

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

Unternehmensstruktur	nicht vorhanden	nur sehr klein	eher klein	mäßig	eher groß	sehr groß
Branche						
Industrie	47	11	12	9	13	9
Bau	41	10	15	14	11	9
Handel, Verk./Nach., Gastg.	55	10	10	13	8	5
Kreditwesen/ Versicherungen	62	8	10	5	8	6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	48	14	9	14	11	4
Gesell. u. pers.nahe Dienstleistungen	41	8	11	13	14	12
Umsatz (in Mio. €)						
< 1	52	11	10	11	10	6
1 bis < 50	26	14	13	26	16	6
Ab 50	22	15	21	26	12	4
Handwerk						
Ja	42	9	13	17	11	7
Nein	52	12	9	11	10	5
Region						
West	50	12	9	12	10	6
Ost	46	3	16	17	10	8
Gesamt	49	11	10	13	10	6

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Tabelle 7-10: Problem des Fachkräfteengpasses in 2009 (Prognose) - II

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

Unternehmenstypen	Nicht vorhanden	nur sehr klein	eher klein	mäßig	eher groß	sehr groß
Krise						
Nicht betroffen	55	7	10	10	12	6
Betroffen	41	15	11	18	10	6
Stark betroffen	50	17	14	9	5	6
Exporte						
Keine Exporte	50	13	8	13	9	7
Bis 25 %	49	3	16	11	17	3
Über 25 %	46	11	17	15	3	7
Innovator						
Ja	47	10	12	11	13	7
Nein	51	12	9	16	8	5
FuE-Tätigkeit						
Kein FuE	52	12	10	12	7	6
Mit FuE	42	8	11	14	19	6
Qualifikation						
Low-skill	40	21	9	15	12	3
Mid-skill	49	11	10	12	12	6
High-skill	51	11	12	11	9	6
Personal 07/09						
Abbau	47	10	15	12	9	8
Gleich	63	9	6	10	7	4
Aufbau	36	15	13	12	16	8
Gesamt	49	11	10	13	10	6

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Tabelle 7-11: Problem des Fachkräfteengpasses in 2010 (Prognose) - I

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

Unternehmens- struktur	nicht vorhanden	nur sehr klein	eher klein	mäßig	eher groß	sehr groß
Branche						
Industrie	42	12	10	11	15	11
Bau	34	11	12	18	14	11
Handel, Verk./Nach., Gastg.	48	15	11	9	11	7
Kreditwesen/ Versicherungen	60	7	9	5	11	7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	45	13	12	11	15	4
Gesell. u. pers.nahe Dienstleistungen	38	7	11	13	16	14
Umsatz (in Mio. €)						
< 1	47	13	11	10	13	7
1 bis < 50	23	12	12	25	17	10
Ab 50	20	14	15	27	16	8
Handwerk						
Ja	39	11	12	12	13	13
Nein	46	13	11	11	13	6
Region						
West	45	14	10	11	13	7
Ost	40	5	17	13	15	9
Gesamt	44	13	11	11	13	7

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Tabelle 7-12: Problem des Fachkräfteengpasses in 2010 (Prognose) - II

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

Unternehmenstypen	nicht vorhanden	nur sehr klein	eher klein	mäßig	eher groß	sehr groß
Krise						
Nicht betroffen	51	8	12	8	15	6
Betroffen	37	15	10	16	12	10
Stark betroffen	36	29	13	9	7	6
Exporte						
Keine Exporte	44	15	10	10	12	8
Bis 25 %	48	4	15	12	18	4
Über 25 %	43	8	14	17	9	8
Innovator						
Ja	41	12	11	13	13	9
Nein	47	13	11	10	14	6
FuE-Tätigkeit						
Kein FuE	47	13	12	11	10	7
Mit FuE	36	12	10	13	21	10
Qualifikation						
Low-skill	25	34	10	7	18	6
Mid-skill	45	12	10	10	14	8
High-skill	45	12	13	12	12	7
Personal 07/09						
Abbau	36	16	14	15	11	8
Gleich	61	11	7	7	8	6
Aufbau	32	15	14	11	19	9
Gesamt	44	13	11	11	13	7

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

**Tabelle 7-13: Sind aufgrund der Krise Arbeitsplätze von Fachkräften mit
Hochschulausbildung gefährdet? - I**

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet mit der Anzahl der
Unternehmen

Unternehmensstruktur	Ja	Nein	Nicht beschäftigt
Branche			
Industrie	5	55	39
Bau	2	38	60
Handel, Verk./Nach., Gastg.	6	51	43
Kreditwesen/ Versicherungen	6	51	43
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	72	16
Gesell. u. pers.nahe Dienstleistungen	10	67	23
Umsatz (in Mio. €)			
< 1	7	57	36
1 bis < 50	10	70	21
Ab 50	16	81	3
Handwerk			
Ja	3	47	51
Nein	9	62	29
Region			
West	8	55	38
Ost	7	72	20
Gesamt	8	58	35

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

**Tabelle 7-14: Sind aufgrund der Krise Arbeitsplätze von Fachkräften mit
Hochschulausbildung gefährdet? - II**

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet mit der Anzahl der
Unternehmen

Unternehmenstypen	Ja	Nein	Nicht beschäftigt
Krise			
Nicht betroffen	2	65	33
Betroffen	10	53	37
Stark betroffen	27	39	35
Exporte			
Keine Exporte	7	56	37
Bis 25 %	6	64	30
Über 25 %	20	61	19
Innovator			
Ja	9	64	27
Nein	6	50	43
FuE-Tätigkeit			
Kein FuE	5	56	39
Mit FuE	15	65	20
Qualifikation			
Low-skill	1	32	68
Mid-skill	1	43	56
High-skill	13	74	13
Personal 07/09			
Abbau	11	37	52
Gleich	4	61	35
Aufbau	9	69	21
Gesamt	8	58	35

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Tabelle 7-15: Sind aufgrund der Krise Arbeitsplätze von Fachkräften mit abgeschlossener Fortbildung gefährdet? - I

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

Unternehmensstruktur	Ja	Nein	Nicht beschäftigt
Branche			
Industrie	9	67	24
Bau	8	69	24
Handel, Verk./Nach., Gastg.	5	58	38
Kreditwesen/ Versicherungen	4	49	47
Unternehmensnahe Dienstleistungen	5	56	39
Gesell. u. pers.nahe Dienstleistungen	3	61	36
Umsatz (in Mio. €)			
< 1	4	57	38
1 bis < 50	12	76	11
Ab 50	17	77	5
Handwerk			
Ja	9	71	19
Nein	4	55	42
Region			
West	5	57	38
Ost	4	70	26
Gesamt	5	59	36

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Tabelle 7-16: Sind aufgrund der Krise Arbeitsplätze von Fachkräften mit abgeschlossener Fortbildung gefährdet? - II

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

Unternehmenstypen	Ja	Nein	Nicht beschäftigt
Krise			
Nicht betroffen	3	56	41
Betroffen	8	64	28
Stark betroffen	7	53	39
Exporte			
Keine Exporte	5	60	35
Bis 25 %	6	62	32
Über 25 %	6	44	50
Innovator			
Ja	5	62	33
Nein	5	56	38
FuE-Tätigkeit			
Kein FuE	3	61	36
Mit FuE	11	54	35
Qualifikation			
Low-skill	11	44	45
Mid-skill	3	55	42
High-skill	4	67	29
Personal 07/09			
Abbau	7	52	41
Gleich	2	62	36
Aufbau	5	62	33
Gesamt	5	59	36

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Tabelle 7-17: Sind aufgrund der Krise Arbeitsplätze von Fachkräften mit Berufsausbildung gefährdet? - I

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

Unternehmensstruktur	Ja	Nein	Nicht beschäftigt
Branche			
Industrie	31	58	12
Bau	22	73	5
Handel, Verk./Nach., Gastg.	21	68	12
Kreditwesen/ Versicherungen	9	72	19
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	59	23
Gesell. u. pers.nahe Dienstleistungen	15	70	15
Umsatz (in Mio. €)			
< 1	18	66	16
1 bis < 50	36	61	3
Ab 50	35	63	2
Handwerk			
Ja	27	68	5
Nein	18	64	18
Region			
West	20	64	16
Ost	20	72	8
Gesamt	20	65	15

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Tabelle 7-18: Sind aufgrund der Krise Arbeitsplätze von Fachkräften mit Berufsausbildung gefährdet? - II

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

Unternehmenstypen	Ja	Nein	Nicht beschäftigt
Krise			
Nicht betroffen	5	77	18
Betroffen	31	60	9
Stark betroffen	56	28	16
Exporte			
Keine Exporte	21	65	14
Bis 25 %	16	75	9
Über 25 %	20	46	34
Innovator			
Ja	21	66	13
Nein	19	67	15
FuE-Tätigkeit			
Kein FuE	19	69	13
Mit FuE	23	56	21
Qualifikation			
Low-skill	24	75	1
Mid-skill	27	69	4
High-skill	14	64	21
Personal 07/09			
Abbau	43	54	3
Gleich	15	68	17
Aufbau	11	71	18
Gesamt	20	65	15

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Tabelle 7-19: Qualifikationen, in denen die Unternehmen für die Zeit über 2010 hinaus einen Fachkräfteengpass erwarten - I

Angaben in Prozent der Unternehmen,
hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

Unternehmensstruktur	Hochschulaus- bildung	abschlossene Fortbildung	Berufsaus- bildung
Branche			
Industrie	22	32	28
Bau	16	40	55
Handel, Verk./Nach., Gastg.	18	21	27
Kreditwesen/ Versicherungen	18	24	20
Unternehmensnahe Dienstleistungen	25	18	20
Gesell. u. pers.nahe Dienstleistungen	21	25	34
Umsatz (in Mio. €)			
< 1	20	22	29
1 bis < 50	28	37	37
Ab 50	44	36	25
Handwerk			
Ja	12	34	51
Nein	23	19	21
Region			
West	22	23	28
Ost	17	26	35
Gesamt	21	24	29

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Tabelle 7-20: Qualifikationen, in denen die Unternehmen für die Zeit über 2010 hinaus einen Fachkräfteengpass erwarten - II

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

Unternehmenstypen	Hochschulaus- bildung	Abgesch. Fortbildung	Berufsaus- bildung
Krise			
Nicht betroffen	23	19	27
Betroffen	18	32	33
Stark betroffen	22	18	28
Exporte			
Keine Exporte	17	24	30
Bis 25 %	20	21	29
Über 25 %	54	24	16
Innovator			
Ja	28	25	30
Nein	13	22	28
FuE-Tätigkeit			
Kein FuE	13	22	31
Mit FuE	39	29	25
Qualifikation			
Low-skill	12	32	37
Mid-skill	14	26	36
High-skill	24	23	22
Personal 07/09			
Abbau	22	23	30
Gleich	11	22	26
Aufbau	31	27	32
Gesamt	21	24	29

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Tabelle 7-21 :Mögliche Maßnahmen der Unternehmen, um Fachkräfte auch in der Krise halten zu können

Branchenspezifische Angaben in Prozent der Unternehmen mit Fachkräften, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

	Industrie	Bau	Handel, Gastg. Verk./Nach.	Kredit- wesen u. Versicher- ungen	Unter- nehmensn. Dienste	gesell. u. pers.n. Dienste
Aufrechterhaltung des bisherigen Ausbildungsniveaus	52	63	50	42	41	48
Verzicht auf Zeitarbeit	56	60	38	23	26	30
Verstärkte Nutzung von Ausgleichszeiträumen	57	55	28	19	31	36
Verstärkter Einsatz von Teilzeitleösungen	27	16	36	21	25	39
Arbeitszeitflexibilisierung ohne Lohnausgleich	39	36	19	27	28	22
deutliche Preisnachlässe zur Beschäftigungssicherung	28	45	19	11	19	11
Weiterbildung/Qualifizierung während Kurzarbeitergeld	34	26	19	15	21	11
Weiterqualifizierung von Fachkräften zum Techniker/Meister/Fachwirt	32	20	22	18	17	23
Ausnutzung aller Möglichkeiten der Tarifflexibilisierung	28	22	17	11	19	12
Einführung von Kurzarbeit	40	36	5	5	17	5
berufsbegleitendes Studium für Fachkräften	12	7	15	11	15	16
Regionale Netzwerke/Fachkräftepools/Besch.-gesell.	9	11	11	17	17	15
Vereinbarungen von Entgeltabsenkungen	20	6	15	13	9	7
Vorruhestandregelungen über Kurzarbeitergeldphase zur Beschäftigungssicherung jüngerer Fachkräfte	9	4	5	0	2	4

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Tabelle 7-22: Mögliche Maßnahmen der Unternehmen, um Fachkräfte auch in der Krise halten zu können

Branchenspezifische Rangfolgen auf Basis von Angaben in Prozent der Unternehmen mit Fachkräften, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

	Industrie	Bau	Handel, Gastg. Verk./Nach.	Kredit- wesen u. Versicher- ungen	Unter- nehmensn. Dienste	gesell. u. pers.n. Dienste
Aufrechterhaltung des bisherigen Ausbildungsniveaus	3	1	1	1	1	3
Verzicht auf Zeitarbeit	2	2	2	3	4	2
Verstärkte Nutzung von Ausgleichszeiträumen	1	3	4	5	2	1
Verstärkter Einsatz von Teilzeitlösungen	10	10	3	4	5	10
Arbeitszeitflexibilisierung ohne Lohnausgleich	5	5	6	2	3	5
deutliche Preisnachlässe zur Beschäftigungssicherung	8	4	8	11	8	8
Weiterbildung/Qualifizierung während Kurzarbeitergeld	6	7	7	8	6	6
Weiterqualifizierung von Fachkräften zum Techniker/Meister/Fachwirt	7	9	5	6	11	7
Ausnutzung aller Möglichkeiten der Tarifflexibilisierung	9	8	9	12	7	9
Einführung von Kurzarbeit	4	6	14	13	10	4
berufsbegleitendes Studium für Fachkräften	12	12	11	10	12	12
Regionale Netzwerke/Fachkräftepools/Besch.-gesell.	13	11	12	7	9	13
Vereinbarungen von Entgeltabsenkungen	11	13	10	9	13	11
Vorruhestandregelungen über Kurzarbeitergeldphase zur Beschäftigungssicherung jüngerer Fachkräfte	9	4	5	14	14	14

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Tabelle 7-23: Mögliche Maßnahmen der Unternehmen, um Fachkräfte auch in der Krise halten zu können
 Umsatzspezifische Angaben in Prozent der Unternehmen mit Fachkräften, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

	< 1 Mio. €	1 bis < 50 Mio. €	ab 50 Mio. €	Gesamt
Aufrechterhaltung des bisherigen Ausbildungsniveaus	47	64	82	49
Verzicht auf Zeitarbeit	36	53	66	37
Verstärkte Nutzung von Ausgleichszeiträumen	34	42	48	35
Verstärkter Einsatz von Teilzeitleösungen	30	25	28	30
Arbeitszeitflexibilisierung ohne Lohnausgleich	25	33	31	26
deutliche Preisnachlässe zur Beschäftigungssicherung	22	25	18	22
Weiterbildung/Qualifizierung während Kurzarbeitergeld	20	31	34	21
Weiterqualifizierung von Fachkräften zum Techniker/Meister/Fachwirt	20	29	54	21
Ausnutzung aller Möglichkeiten der Tarifflexibilisierung	17	26	45	18
Einführung von Kurzarbeit	13	25	33	15
berufsbegleitendes Studium für Fachkräften	13	17	51	14
Regionale Netzwerke/Fachkräftepools/Besch.-gesell.	14	10	23	13
Vereinbarungen von Entgeltabsenkungen	11	15	21	12
Vorruhestandregelungen über Kurzarbeitergeldphase zur Beschäftigungssicherung jüngerer Fachkräfte	3	10	26	4

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Tabelle 7-24: Mögliche Maßnahmen der Unternehmen, um Fachkräfte auch in der Krise halten zu können

Umsatzspezifische Rangfolgen, auf Basis von Angaben in Prozent der Unternehmen mit Fachkräften, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

	< 1 Mio. €	1 bis < 50 Mio. €	ab 50 Mio. €	Gesamt
Aufrechterhaltung des bisherigen Ausbildungsniveaus	1	1	1	1
Verzicht auf Zeitarbeit	2	2	2	2
Verstärkte Nutzung von Ausgleichszeiträumen	3	3	5	3
Verstärkter Einsatz von Teilzeitleösungen	4	10	10	4
Arbeitszeitflexibilisierung ohne Lohnausgleich	5	4	9	5
deutliche Preisnachlässe zur Beschäftigungssicherung	6	8	14	6
Weiterbildung/Qualifizierung während Kurzarbeitergeld	8	5	7	7
Weiterqualifizierung von Fachkräften zum Techniker/Meister/Fachwirt	7	6	3	8
Ausnutzung aller Möglichkeiten der Tarifflexibilisierung	9	7	6	9
Einführung von Kurzarbeit	11	9	8	10
berufsbegleitendes Studium für Fachkräften	12	11	4	11
Regionale Netzwerke/Fachkräftepools/Besch.-gesell.	10	13	12	12
Vereinbarungen von Entgeltabsenkungen	13	12	13	13
Vorruhestandregelungen über Kurzarbeitergeldphase zur Beschäftigungssicherung jüngerer Fachkräfte	14	14	11	14

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Tabelle 7-25: TOP 6 der gewünschten staatlichen Maßnahmen, damit Unternehmen ihre Fachkräfte auch zukünftig halten können - I

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

Unternehmensstruktur	Steuern	Lohnnebenkosten	Bildungszuschüsse	Sonst. Zuschüsse	keine staatl. Maßnahmen	Arbeits- und Sozialrecht
Branche						
Industrie	28	30	15	20	3	14
Bau	48	24	9	25	1	9
Handel, Verk./Nach., Gastg.	44	27	19	12	19	11
Kreditwesen/ Versicherungen	35	28	8	10	23	18
Unternehmensnahe Dienstleistungen	34	23	20	16	26	8
Gesell. u. pers.nahe Dienstleistungen	35	22	30	14	6	12
Umsatz (in Mio. €)						
< 1	42	25	18	15	16	10
1 bis < 50	24	25	24	17	16	15
Ab 50	23	16	27	13	10	28
Handwerk						
Ja	47	29	15	14	8	13
Nein	36	23	20	16	20	9
Region						
West	41	25	16	16	15	9
Ost	30	26	34	12	19	16
Gesamt	40	25	19	16	16	10

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Tabelle 7-26: TOP 6 der gewünschten staatlichen Maßnahmen, damit Unternehmen ihre Fachkräfte auch zukünftig halten können - II

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet mit der Anzahl der Unternehmen

Unternehmens-typen	Steuer n	Lohn- neben- kosten	Bildungs- zuschüsse	Sonst. Zu- schüsse	keine staatlichen Maß- nahmen	Arbeits- und Sozial- recht
Krise						
Nicht betroffen	36	52	9	26	1	15
Betroffen	40	25	19	15	16	10
Stark betroffen	36	52	9	26	1	15
Exporte						
Keine Exporte	42	20	37	12	16	9
Bis 25 %	35	18	20	20	36	13
Über 25 %	40	25	19	15	16	10
Innovator						
Ja	38	24	23	17	11	13
Nein	43	26	13	14	21	7
FuE-Tätigkeit						
Kein FuE	68	0	0	0	0	32
Mit FuE	38	26	18	12	17	10
Qualifikation						
Low-skill	40	25	19	15	16	10
Mid-skill	34	22	15	8	30	5
High-skill	37	25	18	12	10	6
Personal 07/09						
Abbau	39	25	19	15	16	10
Gleich	50	32	13	25	12	8
Aufbau	46	28	17	15	20	3
Gesamt	40	25	19	16	16	10

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009