

Umfrage zum Fachkräftebedarf 3. Quartal 2017

Methodische Hinweise

Die acht Handwerkskammern in Baden-Württemberg fragen in jedem Quartal telefonisch 1.500 Betriebe nach ihrer derzeitigen Geschäftslage und ihren Erwartungen für die nächsten drei Monate. Jeweils im Frühjahr und im Herbst werden den Betriebsinhabern einige Zusatzfragen zu einem aktuellen Thema gestellt. Die Ergebnisse werden nach Kammerbezirken und sieben Handwerksgruppen hochgerechnet, sodass ein repräsentatives Bild für das Handwerk in Baden-Württemberg entsteht.

Einige Fragen wurden den Betrieben im 3. Quartal 2015 und im 1. Quartal 2011 schon einmal gestellt, sodass ein zeitlicher Vergleich zwischen den beiden Umfragen möglich ist.

Frage: Wollen Sie derzeit oder in den kommenden 12 Monaten Fachkräfte einstellen?

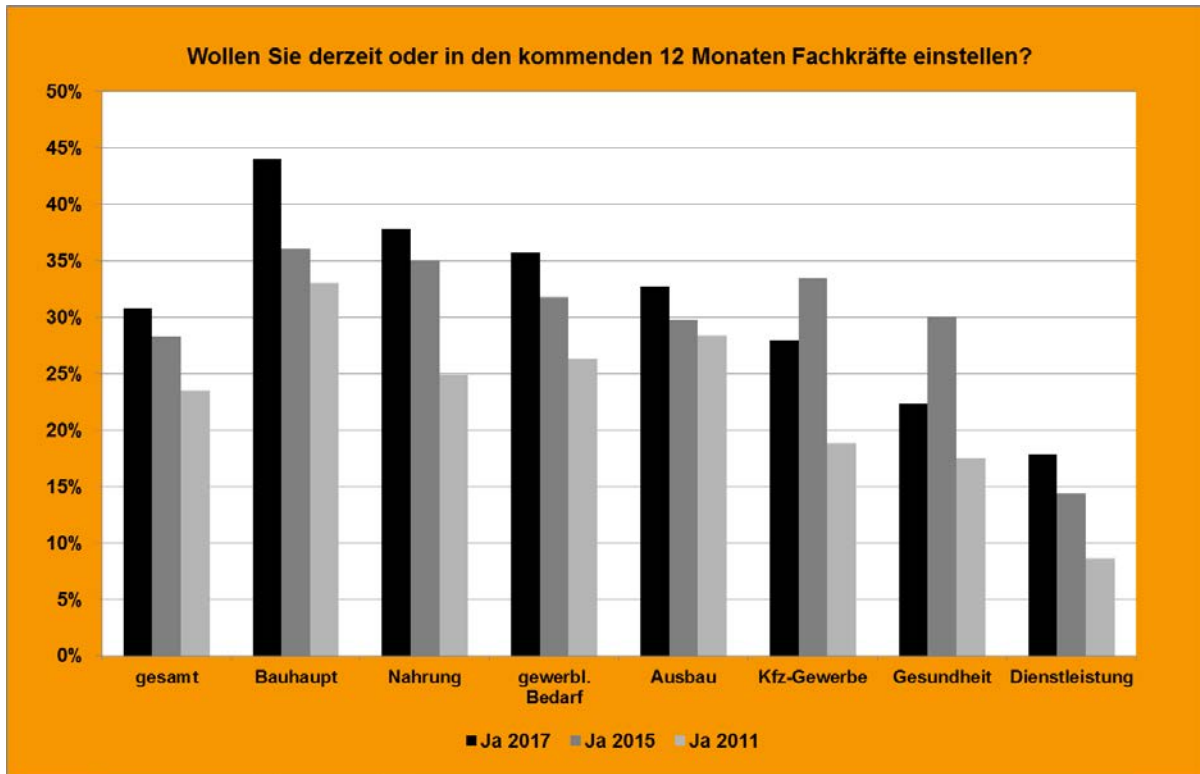
- **31 Prozent der Betriebe wollen Personal einstellen**
- **Der Anteil einstellungsbereiter Betriebe ist im Vergleich zu 2015 leicht gestiegen (2015: 28%)**

Knapp jeder dritte Handwerksbetrieb im Land (31%) will in den kommenden zwölf Monaten Personal einstellen. Die Einstellungsbereitschaft war jedoch von Gruppe zu Gruppe unterschiedlich hoch. Überdurchschnittlich häufig suchten die Betriebe des Bauhauptgewerbes (44%) und des Nahrungsmittelhandwerks (38%) neue Mitarbeiter/innen. Die großen Fachkräfteprobleme dieser Branchen, bedingt unter anderem durch den schlechten Ruf mancher Bauberufe oder Nachtarbeit (Bäcker) waren noch immer vorhanden. Die Gruppen gewerblicher Bedarf (36%), Ausbau (33%) und Kfz (28%) bewegen sich im Durchschnitt des Gesamthandwerks. Unterdurchschnittlich häufig suchten die Gesundheitsbetriebe (22%) und die personenbezogenen Dienstleistungshandwerker (18%) neue Mitarbeiter/innen. Vor allem bei den Dienstleistern ist die Betriebsgröße oft dauerhaft sehr klein.

Grundsätzlich galt, dass je größer der Betrieb, desto eher wollte der Betrieb Personal einstellen. Nur rund 18 Prozent der Betriebe mit bis zu vier tätigen Personen wollten im betrachteten Zeitraum Personal einstellen. Bei diesen Betrieben ergab sich eine Personalsuche meist nur, wenn Personal ausscheidet und ersetzt werden muss. Dagegen wollte rund die Hälfte der Betriebe mit zwischen 20 und 49 Beschäftigten (52%) und sogar drei von vier Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten neues Personal einstellen. Hier könnten auch Expansionpläne eine Rolle gespielt haben. 31 Prozent der Betriebe mit zwischen fünf und neun tätigen Personen suchten Personal, ebenso 40 Prozent der Betriebe mit zwischen zehn und 19 tätigen Personen.

Im Vergleich zu 2015 ist der Anteil der suchenden Betriebe leicht von 28 Prozent auf 31 Prozent gestiegen. Im Jahr 2011 lag der Anteil noch bei 24 Prozent. Verschärft hat sich die Fachkräftesituation vor allem im Bauhauptgewerbe, wo der Anteil von 36 Prozent auf 44 Prozent stieg. In weiteren vier Gruppen (Ausbau, Nahrung, gewerblicher Bedarf und Dienstleistung) lagen die Zuwächse im Durchschnitt. Eine rückläufige Einstellungsbereitschaft im Vergleich zu 2015 meldeten das Kfz-Gewerbe (28%; 2015: 33%) und das Gesundheitshandwerk (22%; 2015: 30%). Beim Kfz-Gewerbe

könnte ein gewisser Pessimismus bezüglich der weiteren Zukunft des Automobils ein Grund für die rückläufige Einstellungsbereitschaft gewesen sein.



Frage: Wie viele offene Stellen haben sie für welche Qualifikation?

- **Derzeit sind rund 45.000 Stellen offen**
- **Nahrungsmittelhandwerk und gewerblicher Bedarf mit den meisten offenen Stellen**

Hochgerechnet auf alle Betriebe im Land, waren im Herbst 2017 rund 45.000 Stellen offen. Darunter waren 26.000 Stellen für die Gesellenqualifikation, jeweils rund 8.000 für Meister und sonstige Qualifikationen (hauptsächlich Kaufleute). Knapp 3.000 Stellen richteten sich an Akademiker.

Die absolut höchste Zahl der offenen Stellen mit rund 20.000 verzeichnete das Ausbaugewerbe, das jedoch auch die weitaus größte Handwerksgruppe darstellt. Bezogen auf 100 Betriebe war die Einstellungsbereitschaft gemessen an den offenen Stellen in den Handwerken für den gewerblichen Bedarf am höchsten. In dieser Gruppe ist die Konkurrenz mit der Industrie um gute Fachkräfte vermutlich am größten. Knapp dahinter folgte das Nahrungsmittelhandwerk. Unterdurchschnittlich war die Zahl der offenen Stellen pro Betrieb im Gesundheitsgewerbe und bei den persönlichen Dienstleistungen, was vor allem mit der Kleinteiligkeit dieser Branchen erklärt werden kann.

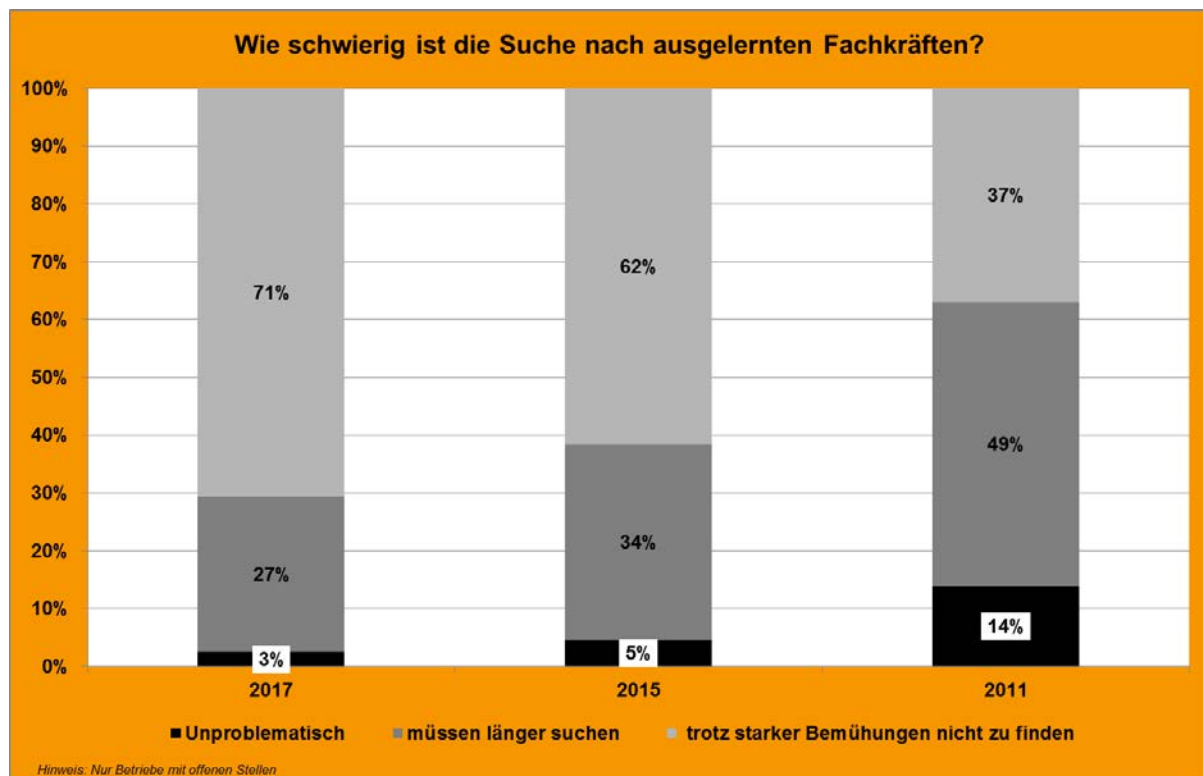
Im Vergleich mit 2015 stieg die Zahl der offenen Stellen um rund 10.000. Der Anstieg verteilte sich recht gleichmäßig auf die Stellen für Meister, Gesellen und sonstige Qualifikationen. Nur die Zahl der Stellen für Akademiker blieb ungefähr konstant.

Frage: Wie schwierig ist derzeit die Suche nach ausgebildeten Fachkräften

- Der Aufwand für die Personalsuche hat sich im Vergleich zu 2015 deutlich verschärft
- Je kleiner der Betrieb, desto problematischer ist die Personalsuche

Personalsuche im Handwerk gestaltet sich immer schwieriger: Rund 70 Prozent der befragten Betriebe, die offene Stellen hatten, gaben an, dass geeignetes Personal trotz intensiver Suche nicht zu finden war. Ein gutes Viertel (27%) musste längere Zeit suchen. Nur noch zweieinhalb Prozent der Befragten konnte Personal problemlos ersetzen bzw. Personal ergänzen.

Die Personalsorgen erfassten das gesamte Handwerk. Zwischen den einzelnen Branchen waren die Unterschiede in den Einschätzungen gering. Negativ stieß das Ausbaugewerbe hervor, wo mittlerweile 77 Prozent der Befragten trotz Bemühungen kein Personal fanden. Ebenfalls etwas überdurchschnittlich antworteten die Betriebe des Bauhauptgewerbes (73%), während die persönlichen Dienstleister im Durchschnitt (70%) lagen. Der seit Jahren andauernde Bauboom gemeinsam mit den Schwierigkeiten dieser Branchen Auszubildende zu akquirieren, zeigt nun seine negativen Seiten – der Markt für Fachkräfte scheint zunehmend leergefegt. Bei den übrigen vier Gruppen konnte immerhin noch rund ein Drittel der Betriebe Personal finden, wenn auch mit erhöhtem Aufwand und nach längerer Suche. Wirklich unproblematisch war die Fachkräftesuche nirgends: Im besten Fall konnten knapp fünf Prozent der Betriebe problemlos nachbesetzen und zwar bei den persönlichen Dienstleistern.



Wertet man nach Betriebsgrößenklasse aus, galt die Tendenz, dass je größer der Betrieb war, desto eher konnte der Betrieb Fachkräfte nach längerer Suche doch noch finden. Gaben rund 18 Prozent

der Kleinstbetriebe mit bis zu vier tätigen Personen diese Antwort, so antwortete knapp die Hälfte der Großbetriebe mit 50 und mehr Beschäftigten so (46%). Umgekehrt konnten 79 Prozent der Kleinstbetriebe kein Personal mehr finden, aber „nur“ jeder zweite der Großbetriebe. Größere Betriebe haben bei der Personalsuche mehr Möglichkeiten. Sei es, dass der Betrieb überregional bekannt ist und sich auf Ausschreibungen auch Personen aus einem weiteren Umkreis bewerben, sei es, dass dort aufwändigere Maßnahmen der Personalsuche umgesetzt werden können.

Im Vergleich zu 2015 und 2011 hat sich die Personalsuche nochmals deutlich verschärft. Der Anteil der Betriebe, die angaben, dass Personal nicht zu finden war, stieg von 37 Prozent im Jahr 2011 und 62 Prozent im Jahr 2015 auf rund 71 Prozent. Konnte im Jahr 2011 noch jeder zweite Betrieb mit längerer Suche Personal finden, gelang das 2015 nur noch jedem dritten und 2017 sogar nur noch gut jedem vierten (27%). Der Anteil von Betrieben, deren Personalsuche unproblematisch verlief, sank rapide von 14% im Jahr 2011 auf fünf Prozent (2015) auf aktuell 2,5 Prozent.

Frage: Was sind die Hauptprobleme für eine Stellenbesetzung

- **Hauptproblem ist mittlerweile überhaupt Bewerber zu finden**
- **Unrealistische Gehaltsforderungen oder nicht mobile Bewerber spielen nur eine geringe Rolle**

Das Hauptproblem für eine Stellenbesetzung hieß im Jahr 2017 ganz klar: überhaupt einen Bewerber zu finden. Drei von vier Betrieben (74%), die offene Stellen hatten, sahen dies als Hauptproblem für eine Stellenbesetzung. An zweiter Stelle mit 58 Prozent Zustimmung standen die Qualifikationen der Bewerber, die nicht den Anforderungen entsprachen. Knapp die Hälfte der Betriebe (46%) sah die hohe Wettbewerbssituation mit anderen Unternehmen als Hauptproblem an, die dazu führt, dass Bewerber die Industrie oder andere Branchen dem Handwerk vorzogen. Unrealistische, zu hohe Gehaltsforderungen oder nicht mobile Bewerber, die lieber doch in ihrer vertrauten Gegend bleiben wollen, waren mit einer Nennung von 18 bzw. 16 Prozent weniger problematisch.

Besonders massiv trat das Problem der fehlenden Bewerber im Bauhauptgewerbe auf. Fast 90 Prozent der Befragten sahen dies als wichtigstes Problem an. Etwas weniger hoch war die Antwortrate beim Nahrungsmittelhandwerk (81%). Im Ausbaugewerbe, wie auch bei den Handwerkern für den gewerblichen Bedarf, wurde überdurchschnittlich oft eine unpassende Qualifikation thematisiert. Im kleinbetrieblich strukturierten Ausbauhandwerk sind Generalisten gefragt, die vielseitig einsetzbar sind. Und bei den Zulieferern sind oft Spezialtätigkeiten gefragt, sodass bestimmte Qualifikationen bei der Einstellung vorliegen müssen. Überdurchschnittlich häufig war in dieser Gruppe die Antwort der hohen Wettbewerbssituation, wie auch beim Kfz-Gewerbe. Beide Gruppen stehen gerade in Baden-Württemberg bei den Fachkräften in großer Konkurrenz mit der Industrie. Die Probleme bei der Stellenbesetzung traten in allen Betriebsgrößenklassen in ähnlicher Form auf.

Im Vergleich zu 2015 drehten sich die beiden häufigsten Antworten um. War 2015 noch die fehlende Qualifikation mit 72 Prozent Nennung das Hauptproblem, so waren es im laufenden Jahr die fehlenden Bewerber. Diese Antwortmöglichkeit lag 2015 mit 64 Prozent Nennung noch an zweiter

Stelle. Dagegen hat das Thema Qualifikation etwas an Brisanz abgenommen (2017: 58%). Ebenso gingen die Klagen über den hohen Wettbewerb von 53 auf 47 Prozent zurück.

Hauptprobleme für eine Stellenbesetzung		
	2017	2015
Keine Bewerber auf der Stelle	74,3%	64,3%
Qualifikation der Bewerber entspricht nicht den Anforderungen	57,9%	71,9%
Hohe Wettbewerbssituation mit anderen Unternehmen	46,7%	53,2%
Gehaltsforderungen zu hoch	18,1%	19,4%
Bewerber sind nicht mobil	16,0%	23,4%
Mehrfachnennung möglich; nur Betriebe mit offenen Stellen		

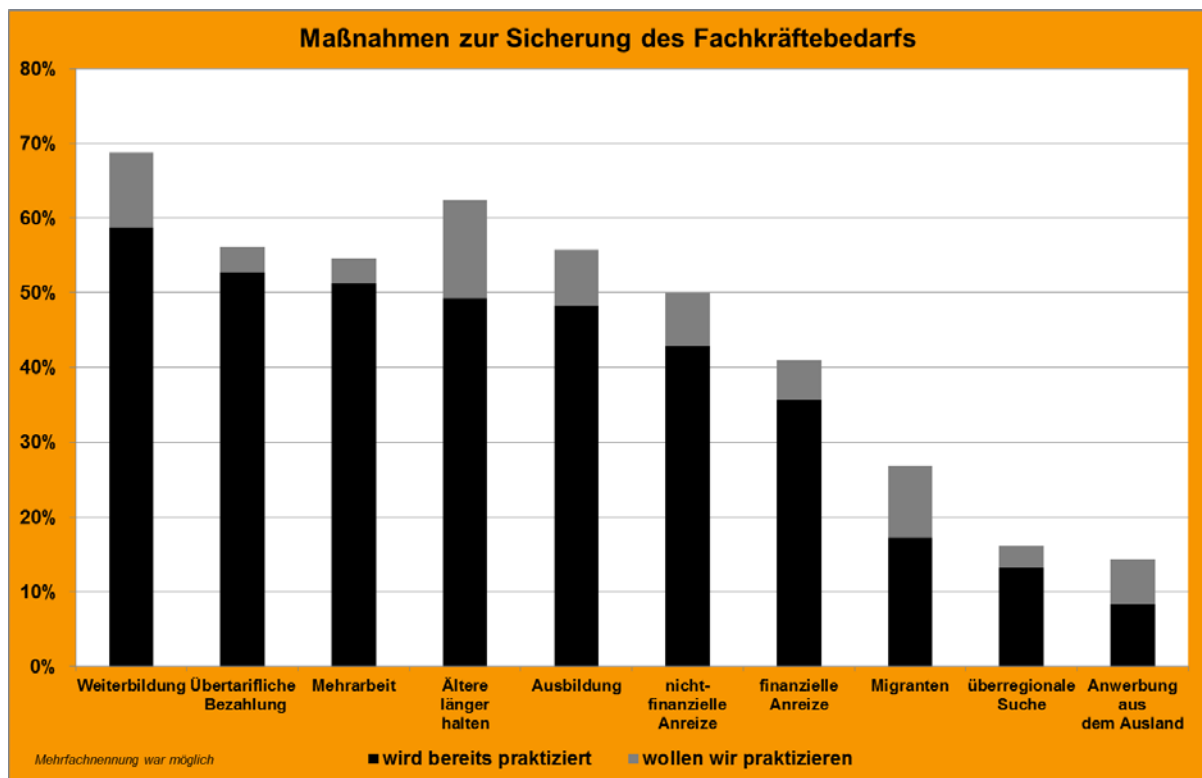
Frage: Was tun Sie oder wollen Sie in Ihrem Betrieb tun, um den Fachkräftebedarf in Zukunft zu sichern?

- **In der Zukunft wollen die Betriebe Ältere und Migranten in den Fokus rücken**
- **Betriebe zwischen fünf und neun Beschäftigten wollen verstärkt Maßnahmen ergreifen**

Die Handwerksbetriebe waren durchaus engagiert, was die Sicherung des Fachkräftebedarfs angeht. Für die Zukunft sahen die Betriebe daher nur noch wenig Potenzial an weiteren Maßnahmen. 13 Prozent der Befragten wollen in Zukunft älteren Mitarbeitern bessere Perspektiven geben, damit sie länger im Betrieb bleiben können. Jeder zehnte (10%) will verstärkt auf Migranten ohne deutsche Schulausbildung setzen. Das ist interessant, weil das Thema Migranten bislang nicht so hoch im Kurs der Betriebe stand. Ebenso jeder zehnte (10%) will mehr in Weiterbildung investieren. Rund sieben Prozent wollen ihre Ausbildungstätigkeit noch weiter verstärken. Gleich viele denken über nicht-finanzielle Anreize, wie zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, Angebote zur Gesundheitsförderung oder Aufstiegsmöglichkeiten, nach. Sechs Prozent denken über eine Anwerbung von Personal aus dem Ausland nach, fünf Prozent wollen weitere finanzielle Anreize gewähren. Dazu gehören beispielsweise Zuschüsse zur Kinderbetreuung, eine betriebliche Altersvorsorge oder Tankgutscheine. Eine übertarifliche Bezahlung oder das Abfedern der Boomphase durch Mehrarbeit sind heute schon Standard, so dass nur noch drei Prozent der Betriebe für die Zukunft hier einen Weg für sich finden. Die überregionale Personalsuche über einen 100 Kilometer-Radius vom Betriebssitz hinaus, wird in Zukunft ebenso kaum eine Rolle spielen (3%).

Bislang war es den Betrieben am wichtigsten, dass der vorhandene Personalstamm mit seinem Wissen immer auf dem aktuellen Stand ist und somit keine Wissenslücken im Betrieb aufkommen. 58 Prozent der Betriebe schickten ihre Mitarbeiter zur Weiterbildung. Rund die Hälfte der Betriebe versuchte den Auftragsboom mit Mehrarbeit und Überstunden aufzufangen. Der gleiche Anteil der Betriebe setzte auf eine übertarifliche Bezahlung, um Mitarbeiter zu halten oder anzuwerben, oder wollte sich die zukünftigen Fachkräfte verstärkt selbst ausbilden. Ebenso hoch war der Anteil derjenigen, die ältere Beschäftigte ab 50 Jahren länger im Betrieb halten wollen. Einen geringeren Zuspruch fanden zusätzliche Anreize für die Beschäftigten nicht-finanzieller (43%) oder finanzieller Art

(36%). Solche nicht-finanziellen Anreize sind vermutlich nicht in jedem Betrieb umsetzbar. Um Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten, muss der Betrieb eine bestimmte Größe erreicht haben. Bei den finanziellen Anreizen müssen beispielsweise steuerliche Regelungen beachtet werden, die den Betriebsinhaber vielleicht abschrecken. Hier ist mit Sicherheit noch Aufklärung nötig. Die Einstellung von Migranten ohne deutsche Schulbildung, wie auch die überregionale Personalsuche über einen Radius von 100 Kilometern um den Betriebssitz spielten mit 17 bzw. 13 Prozent Zustimmung eine geringere Rolle. Insbesondere letzteres ist mit neuen Methoden der Personalansprache verbunden (z.B.: Stellenangebot in online-Portalen) und hat nur dann Erfolg, wenn die eher regional verwurzelten Handwerker bereit sind, für die neue Stelle umzuziehen. Die sehr aufwändige Anwerbung von Personal aus dem Ausland spielte kaum eine Rolle.

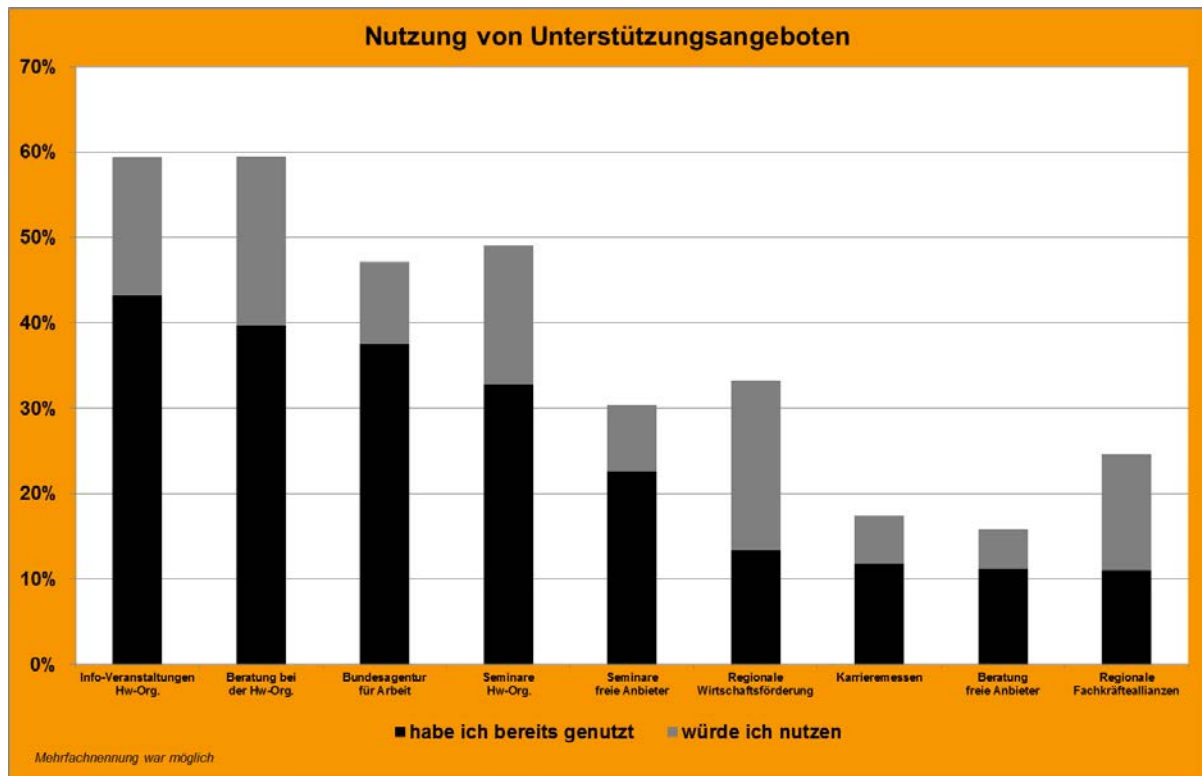


Je größer die Betriebe, desto eher werden sie bei der Fachkräftesicherung aktiv und desto eher haben sie schon mehrere Maßnahmen ergriffen. Während bei den Betrieben mit bis zu vier tätigen Personen lediglich die Weiterbildung (42%), Mehrarbeit (42%) und die übertarifliche Bezahlung (39%) sehr häufig genannt werden, lagen bei den Großbetrieben mit bis zu 50 Beschäftigten alle Maßnahmen mit Ausnahme der Anwerbung zwischen einem Anteil von 50 und 90 Prozent. Großes Potenzial haben in der Zukunft vor allem kleinere Betriebe. Gerade die Betriebe mit zwischen fünf und neun Beschäftigten lagen im Regel über dem Handwerks-Durchschnitt. Vor allem die Themen Einstellung von Migranten, Ausweitung der Ausbildung und ältere Mitarbeiter stießen dort auf Interesse. Betriebe des Bauhauptgewerbes wollen überdurchschnittlich oft auf die Einstellung von Migranten setzen, ebenso das Nahrungsmittelhandwerk und die Handwerke für den gewerblichen Bedarf. Ausbauhandwerker wollen eher ältere Beschäftigte über 50 Jahren länger halten.

Frage: Welche Unterstützungsmaßnahmen haben sie bei Fragen zum Fachkräftebedarf genutzt oder würden Sie nutzen?

- **Angebote der Handwerksorganisationen und der Arbeitsagentur am beliebtesten**
- **Potenzial liegt vor allem in der Beratung und in regionalen Angeboten**

Potenzial liegt vor allem in Beratungsangeboten der Handwerksorganisationen. Rund 20 Prozent der Betriebe, die bislang noch keine Beratung bei der Handwerksorganisation in Anspruch genommen haben, wollen sie künftig nutzen. Gleich hoch war der Prozentsatz derjenigen, die Angebote der regionalen Wirtschaftsförderung nutzen wollen. Informationsveranstaltungen und Seminare der Organisationen lagen mit 16 Prozent etwas dahinter, ebenso die Veranstaltungen der regionalen Fachkräfteallianzen (13%). Dagegen scheint das Potenzial der Bundesagentur für Arbeit ausgereizt. Nur noch zehn Prozent der Betriebe wollen sich in Zukunft dorthin wenden. Messen und freie Anbieter werden auch in Zukunft keine große Rolle spielen.



Bislang nutzten Handwerksbetriebe bei Fragen zum Fachkräftebedarf vor allem die Angebote der Handwerksorganisationen und der Bundesagentur für Arbeit. Rund 43 Prozent der Betriebe haben sich über Informationsveranstaltungen der Kammern, Fachverbände oder Innungen informiert, rund 40 Prozent haben ein Beratungsangebot wahrgenommen. Knapp dahinter lagen die Angebote des Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit (37%). Mit einigem Abstand folgten die zeitaufwändigere Seminare in der Bildungszentren der Kammern sowie die Seminare bei freien Anbietern (23%). Beide Angebote sind zeitlich weitaus aufwändiger als Infoveranstaltungen und Beratungen. Weitere Angebote, wie diejenigen der regionalen Wirtschaftsförderungen (13%), Präsenz

auf Karrieremessen (12%). Veranstaltungen der regionalen Fachkräfteallianzen oder Beratung bei freien Beratungsdiensten (jeweils 11%) spielten nur eine untergeordnete Rolle.

Innerhalb der einzelnen Branchengruppen war diese Struktur im Großen und Ganzen gleich. Zukünftig wird es jedoch gewisse Unterschiede zwischen den einzelnen Branchengruppen geben: Während Beratungen bei den Handwerksorganisationen und Angebote der Wirtschaftsförderungen in allen Gruppen vorne lagen, wollen Betriebe aus dem Bauhaupt-, dem Nahrungsmittel-, dem Gesundheitsgewerbe und dem Dienstleistungshandwerk häufiger noch Informationsveranstaltungen und Seminare der Organisationen nachfragen, was bei den übrigen Gruppen eher im Mittelfeld landete, ähnlich der Bundesagentur für Arbeit und den Angeboten der Fachkräfteallianzen. Messen und Angebote freier Anbieter werden in allen Gruppen auch in Zukunft keine große Rolle spielen.

Auch zwischen den Betriebsgrößenklassen gibt es wenig Unterschiede in der Nachfrage nach den unterschiedlichen Unterstützungsmöglichkeiten. Rund 16 Prozent der Betriebe haben gar keine Unterstützung nachgefragt, mehrheitlich kleine Betriebe mit bis zu zwei tätigen Personen. Grundsätzlich fragten Kleinbetriebe mit bis zu vier Beschäftigten weniger Unterstützung nach. Nur rund jeder dritte hatte eine Info-Veranstaltung der Handwerksorganisation besucht (34%), in den übrigen Gruppen hat dies mehr als jeder zweite schon getan. Die Angebote der BA waren erst für Betriebe ab fünf tätigen Personen interessant. In Zukunft werden Informationsveranstaltungen vor allem noch für Kleinbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten eine wichtige Rolle spielen.