

Fachkräfteperspektive 2020

Chancen nutzen – Potentiale erschließen

Ergebnisse der Thüringer Fachkräftestudie 2010

Zusammenfassung für die

ESF-Jahreskonferenz 2010
Qualifizierung und Fachkräftesicherung
3. November 2010

Fachkräfteperspektive Thüringen. Chancen nutzen – Potentiale erschließen.

Ergebnisse der Fachkräftestudie 2010

1. In Thüringen hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten wieder eine leistungsstarke Industrie etabliert. Von der industriellen Struktur werden die Beschäftigungsentwicklung und die Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs maßgeblich geprägt. **Das Verarbeitende Gewerbe** ist in allen vier Planungsregionen des Landes der entscheidende **Beschäftigungsmotor**. Ein Viertel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Landes ist im Verarbeitenden Gewerbe tätig. Dies ist deutlich höher als in allen anderen ostdeutschen Bundesländern und entspricht westdeutschem Durchschnittsniveau.
2. Die Fachkräftestudie Thüringen 2010 nimmt alle Beschäftigungsbereiche in den Blick, so dass folgende Aussage möglich ist: Bis zum **Jahr 2020** werden insgesamt rund **200.000 Arbeitskräfte** benötigt, die von Unternehmen der Privatwirtschaft, dem Öffentlichen Dienst ebenso wie von Einrichtungen der Sozialwirtschaft nachgefragt werden. Das entspricht einem Nachfragevolumen von einem Fünftel der gegenwärtig in Thüringen Erwerbstätigen (rund eine Million). Dieser Bedarf entsteht sowohl durch das altersbedingte Ausscheiden älterer Arbeitnehmer (Ersatzbedarf ca. 180.000 Arbeitskräfte) sowie aus einem zusätzlichen Bedarf an Arbeitsplätzen, der in besonders dynamischen Beschäftigungsfeldern entstehen wird (Erweiterungsbedarf ca. 20.000 Arbeitskräfte).
3. In Thüringen steigen die **Beschäftigungschancen** für Jugendliche wie auch für Ältere. Das Erwerbspersonenpotential zur Deckung des Fachkräftebedarfs wird sich in den kommenden Jahren infolge der verstärkten Renteneintritte und der sinkenden Nachwuchskräftezahlen weiter verringern. Die Betriebe werden daher künftig auch Erwerbspersonenpotentiale stärker einbeziehen müssen, die bisher nicht in angemessenem Umfang in Beschäftigung integriert wurden.
4. Thüringen verfügt insgesamt noch über ein **erhebliches Beschäftigungspotential**, mit dem der neu entstehende Arbeitskräftebedarf auch im Umfeld der sich verändernden demographischen Voraussetzungen weitgehend gedeckt werden könnte. Ein Fachkräftemangel, der sich negativ auf die Entwicklungsperspektiven der Unternehmen auswirken könnte, kann vermieden werden, wenn alle Akteure im Freistaat zusammenarbeiten, um den schwieriger werdenden **Matchingprozess** zwischen Angebot und Nachfrage zu organisieren.

Das erforderliche Erwerbspersonenpotential kann erschlossen werden mit den Absolventen beruflicher Ausbildung mit Facharbeiter- bzw. Hochschulqualifikation, mit den Arbeitslosen und mit den Personen der sogenannten Stillen Reserve¹ sowie mit Thüringern, die mangels Beschäftigungschancen in ihrer Heimatregion gegenwärtig noch außerhalb des Landes arbeiten. Des Weiteren können beträchtliche Potentiale gehoben werden, indem die Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbstätigen bis zum regulären Renteneintritt erhalten wird, was freilich ein umfangreiches Gesundheitsmanagement, eine Kultur „alternsgerechter Arbeit“, kurz „Gute Arbeit“ zur Voraussetzung hat. Hinzu kommen Möglichkeiten der Arbeitskräftegewinnung durch Zuwanderung, die allerdings gegenwärtig im Kalkül der Unternehmen noch eine untergeordnete Rolle spielen.

5. Die Deckung des Arbeitskräftebedarfs erfordert von den Betrieben **größere Anstrengungen in der Fachkräftegewinnung** und Fachkräfteentwicklung. Unternehmen müssen sich vor allem intensiver auf den demographischen Wandel einstellen, indem sie mehr Jugendlichen nachhaltige Beschäftigungschancen in Betrieben einräumen und indem sie mehr in die nachhaltige Stärkung und Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter investieren. Unumgänglich wird auch für viele Unternehmen, ihre Attraktivität insbesondere für qualifizierte Fachkräfte zu erhöhen. Ein offensives regionales wie betriebliches Marketing scheint eine wichtige Voraussetzung für eine Vergrößerung des Einzugsgebietes potentieller Bewerber.

Tendenzen des gegenwärtigen und künftigen Arbeitskräftebedarfs

6. Zur Deckung des überwiegenden Teils des Arbeitskräftebedarfs werden – der Thüringer Beschäftigungsstruktur entsprechend – gut ausgebildete Fachkräfte benötigt. Den Wirtschaftsstandort Thüringen kennzeichnen eine breit diversifizierte Industrie, die von der Ernährungswirtschaft über die Automobilindustrie bis hin zu Hochtechnologiebranchen wie der Biotechnologie und der Optoelektronik reicht, ein leistungsfähiges Handwerk sowie zunehmend auch ein stabiler Dienstleistungssektor.

¹ Zur Stillen Reserve gehören lt. Definition der Bundesagentur für Arbeit insbesondere:

- Personen, die beschäftigungslos sowie verfügbar sind und Arbeit suchen, ohne als Arbeitslose registriert zu sein,
- Personen, die die Arbeitssuche entmutigt aufgegeben haben, aber bei guter Arbeitsmarktlage Arbeitsplätze nachfragen würden,
- Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und in Warteschleifen des Bildungs- und Ausbildungssystems und
- Personen, die aus Arbeitsmarktgründen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind.

-
7. Die berufliche Tätigkeitsstruktur und der entsprechende Arbeitskräftebedarf werden stark von der Dynamik des Verarbeitenden Gewerbes und von den an Bedeutung gewinnenden unternehmensnahen Dienstleistungen beeinflusst. Fast ein Drittel der Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes ist in Metallberufen tätig. Zwischen 2005 und 2008 stieg die Zahl der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe überdurchschnittlich. Im Krisenjahr 2009 brach die Beschäftigung zwar ein, stieg aber rasch wieder an: Gegenüber dem Vorjahresmonat wuchs die Zahl der Beschäftigten im Juli 2010 um rund 15.000 Beschäftigte.

Hervorzuheben ist, dass im Verarbeitenden Gewerbe selbst im Krisenjahr 2009 die Beschäftigung bei höher qualifizierten Tätigkeiten wie denen der Ingenieure, Techniker, Chemiker, Physiker, Mathematiker und Datenverarbeitungsfachleute weiterhin zunahm. Das Wachstum im Verarbeitenden Gewerbe kompensierte und übertraf sogar den Rückgang, der in anderen Branchen eintrat. Bei **hochqualifizierten Tätigkeiten** hatte in der Gesamtbilanz auf Landesebene die Beschäftigtenzahl auch im Krisenjahr zugenommen. Die tendenzielle Beschäftigungszunahme schlug sich im Verarbeitenden Gewerbe und in anderen Branchen allerdings auch in einer starken Zunahme von Leiharbeitsverhältnissen nieder.

8. Die Dynamik des Verarbeitenden Gewerbes spiegelt sich in den verschiedenen Planungsregionen des Landes wider.

In den Planungsregionen bilden die **Metallberufe** die stärkste (Nord- und Südwestthüringen) oder die zweitstärkste (Mittel- und Ostthüringen) Gruppe beruflicher Tätigkeiten. Außer in Südwestthüringen, der am dichtesten industrialisierten Region mit dem bereits größten Anteil an Beschäftigten der Metallberufe, ist in allen anderen Planungsregionen die Zahl der Fachkräfte dieser Gruppe in den Jahren zwischen 2005 und 2009 deutlich angestiegen. Die Nordthüringer Metallindustrie weist mit 6 Prozent ein besonders starkes Beschäftigungswachstum auf. Die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie sind nicht nur eine besonders große Beschäftigungsgruppe, sondern auch ein sehr dynamisch wachsender Teil der Fachkräfte des Landes.

9. Zu den großen Beschäftigungsgewinnern der vergangenen Jahre zählen neben den Metallverarbeitenden Berufen auch die **Gesundheitsdienst- und sozialpflegerischen Berufe**. Während die nominell stärkste Berufsgruppe, die Bürofach- und Bürohilfskräfte, zwischen 2005 und 2009 nur geringes Beschäftigungswachstum erreichte, profitierten die Berufsgruppen der Gesundheitsdienstberufe und sozialpflegerischen Berufe besonders stark vom sozialen und gesellschaftlichen Strukturwandel. Sie verzeichneten ein stetiges, von konjunkturellen Schwankungen unabhängiges Beschäftigungswachstum, das mit hoher Wahrscheinlichkeit auch für die kommenden Jahre unterstellt werden kann. Von den großen Berufsgruppen hatten sie im Zeitraum 2005-2009 den höchsten Zuwachs (7 bzw. 16

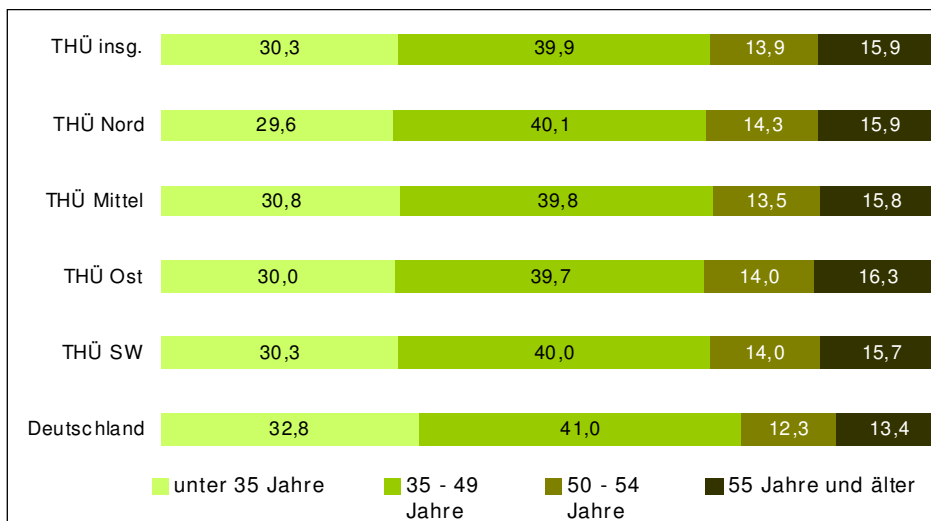
Prozent). Die Gesundheitsdienstberufe entwickelten sich zur drittstärksten Gruppe beruflicher Tätigkeiten im Land.

10. Wir gehen davon aus, dass in Thüringen in den Jahren von 2010 bis 2015 ähnlich wie im Zeitraum von 2005 bis 2009 insgesamt ein **Beschäftigungszuwachs von 2 Prozent** erwartet werden kann. Dabei ist berücksichtigt, dass wahrscheinlich auch künftig wie im Krisenjahr 2009 von Konjunkturreinbrüchen betroffene Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe weniger Personal abbauen werden, als es den Produktionsrückgängen entsprechen würde. Dieses Verhalten wurde im Konjunkturaufschwung 2010 durch schnelle Verfügbarkeit benötigter Fachkräfte belohnt. Die Annahme einer positiven Beschäftigungsentwicklung wird empirisch durch die Befragung von 1.000 Thüringer Unternehmen im Rahmen dieser Studie gestützt.
11. Der größte Teil des künftigen Arbeitskräftebedarfs entsteht aus der Notwendigkeit, Beschäftigte zu ersetzen, die altersbedingt aus der Erwerbstätigkeit ausscheiden.

Der **Anteil älterer Beschäftigter** hat in den vergangenen Jahren permanent zugenommen. Er wird auch im Zeitraum bis 2020 und darüber hinaus weiter ansteigen. Gegenwärtig sind in Thüringen 16 Prozent der Beschäftigten 55 Jahre und älter (in Deutschland insgesamt sind es nur 13 Prozent). Bei einem durchschnittlichen Renteneintrittsalter von gegenwärtig 63 Jahren, können wir davon ausgehen, dass fast alle Beschäftigten dieser Altersgruppe in den kommenden fünf bis spätestens acht Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden. In den darauffolgenden fünf Jahren verlässt ein Großteil der heute 50-54jährigen Beschäftigten das Beschäftigungssystem. Zu dieser Altersgruppe gehören gegenwärtig 14 Prozent der Erwerbstätigen.

Dies bedeutet, dass in Thüringen bis 2020 mindestens ein Viertel aller Erwerbstätigen aus dem Berufsleben ausscheidet. Selbst wenn berücksichtigt wird, dass nicht alle frei werdenden Stellen neu besetzt werden, entsteht in Thüringen bis 2020 ein reiner **Ersatzbedarf** in der Größenordnung von mindestens 180.000 Arbeitskräften.

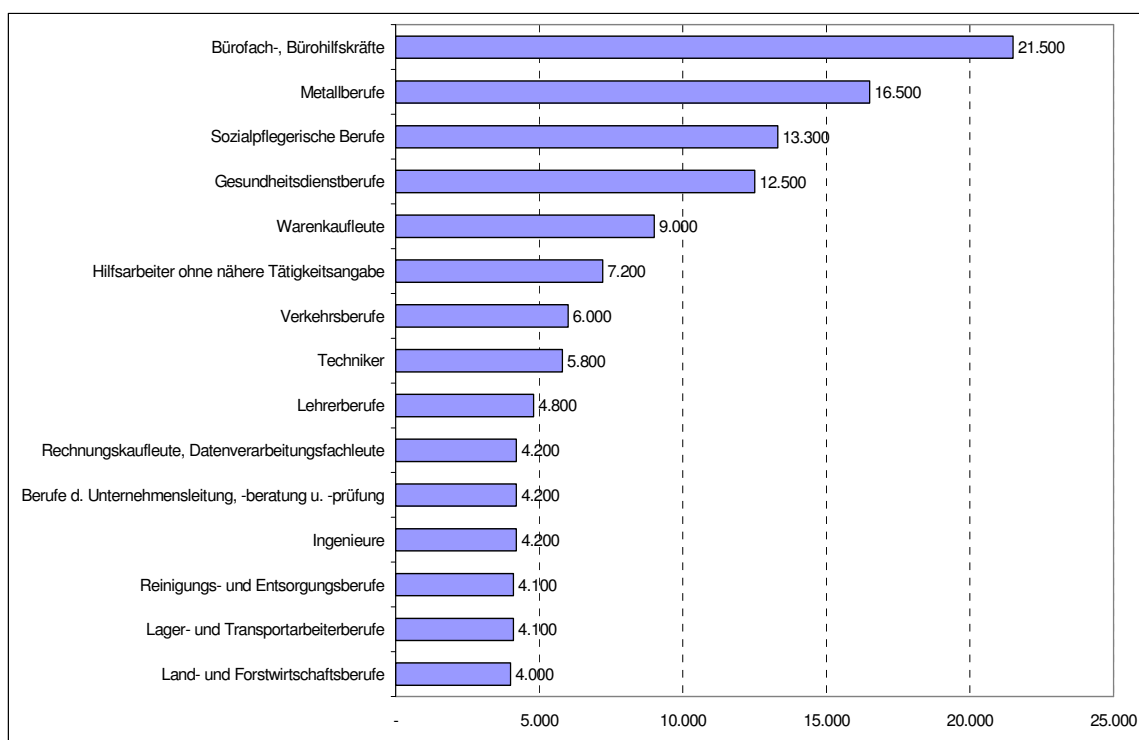
Abb. 1: Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen und in Deutschland (Anteile in Prozent, Stand 30.06.2009)



Quelle: Eigene Darstellung nach Daten der Bundesagentur für Arbeit

12. Der größte Arbeitskräftebedarf Thüringens entsteht bis 2020 vorrangig in den beruflichen Tätigkeiten, die gegenwärtig zu den **größten Beschäftigtengruppen** zählen. Dies ist nicht überraschend, da der Bedarf in der Regel zum weit überwiegenden Teil aus dem Ersatzbedarf für altersbedingt ausscheidende Erwerbstätige entsteht. Differenzierungen ergeben sich vor allem durch unterschiedlich hohe Anteile Älterer in den verschiedenen Berufsbereichen.

Abb. 2: Berufsbereiche mit dem größten Arbeitskräfteeubedarf bis 2020 in Thüringen



Quelle: Eigene Berechnungen

In den genannten Berufsbereichen sind fast zwei Drittel des insgesamt in Thüringen zu erwartenden Arbeitskräftebedarfs zu verzeichnen.

Die Entwicklung des Angebotspotentials in den verschiedenen Berufsbereichen wird trotz teilweise eintretender Verringerungen zumindest quantitativ ausreichen, um den jeweiligen **Bedarf zu decken**. Konflikte werden jedoch zunehmend durch unzureichende qualitative Übereinstimmung zwischen Nachfrage und Angebot in den einzelnen Tätigkeitsfeldern eintreten, da die bisher vorhandenen Ausweich- und Auswahlmöglichkeiten bei einem übergroßen Arbeitskräfteangebot deutlich geringer werden. Dabei spielt besonders im Bereich der Hochqualifizierten wie im Fall der Ingenieure die Abwanderung eine stark einschränkende Rolle. Obwohl in Thüringen Ingenieure über dem Landesbedarf ausgebildet werden, hat die einheimische Wirtschaft große Probleme, ihren Bedarf an Ingenieuren zu decken.

Die Perspektive der befragten Unternehmen

13. Im Frühsommer 2010 wurde eine telefonische **Geschäftsführerbefragung** bei **1.000 Thüringer Unternehmen** zu ihrer Fachkräftesituation durchgeführt. Befragt wurden Unternehmen der Branchen Metallindustrie (250), Maschinen- und Fahrzeugbau (200), Elektrotechnik (150), Gummi- und Kunststoffwaren (125), wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (200) sowie Gesundheits- und Sozialwesen (75). Es wurden Unternehmen aller vier Planungsregionen einbezogen.
14. Die Unternehmensbefragung belegt anhand der **Einstellung neuer Mitarbeiter** die positiven Beschäftigungswirkungen der wieder anziehenden Konjunktur und zeigt zugleich auch die ersten Schwierigkeiten, den damit verbundenen Fachkräftebedarf zu decken:

Fast jedes zweite Unternehmen (46 Prozent) wollte im ersten Halbjahr 2010 Personal einstellen. Aber nur über ein Drittel (37 Prozent) der Unternehmen konnte diese Absicht auch tatsächlich umsetzen.

Mit Ausnahme des Bereichs der wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen betrug der Anteil einstellender Unternehmen in jeder der untersuchten Branchen mindestens 30 Prozent. Dies ist bemerkenswert, da gerade die Schlüsselbranchen überdurchschnittlich stark von den Folgen der Krise betroffen waren. In der Branche Gummi- und Kunststoffwaren hat im ersten Halbjahr 2010 jedes zweite Unternehmen neue Mitarbeiter eingestellt. Im Gesundheits- und Sozialwesen fiel der Anteil einstellender Unternehmen mit rund 75 Prozent doppelt so hoch aus wie im Durchschnitt, was den Stellenwert dieses Wirtschaftsbereichs für die künftige Beschäftigungsentwicklung nachdrücklich unterstreicht.

Tab. 1: Einstellungen im ersten Halbjahr 2010 nach Branchen

Branche	Ja, haben eingestellt	Nein, haben nicht eingestellt
	Angaben in %	
Metallindustrie	30,8	69,2
Maschinenbau	38,0	62,0
Fahrzeugbau	43,2	56,8
Elektrotechnik	34,7	65,3
Gummi- und Kunststoffwaren	56,0	44,0
wissenschaftliche u. technische Dienstleistungen	16,0	84,0
Gesundheits- und Sozialwesen	74,7	25,3
Insgesamt	36,5	63,5

Quelle: SÖSTRA-Unternehmensbefragung (2010)

Erwartungsgemäß war der Anteil einstellender Unternehmen in den höheren Betriebsgrößenklassen größer als in den kleineren Klassen. In der Gruppe der Unternehmen mit weniger als fünf Beschäftigten kamen auf ein einstellendes Unternehmen rund neun Unternehmen ohne Einstellungen. Auch bei Unternehmen mit fünf bis neun Beschäftigten waren einstellende Unternehmen in der Minderheit. Bei allen nachfolgenden Größenklassen sind Unternehmen mit Einstellungen in der Mehrheit. Bei Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten haben sogar fast alle eingestellt.

Tab. 2: Einstellungen im ersten Halbjahr 2010 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Ja, haben eingestellt	Nein, haben nicht eingestellt
1-4 MA	11,4	88,6
5-9 MA	29,6	70,4
10-49 MA	50,9	49,1
50-249 MA	79,5	20,5
250+ MA	87,5	12,5
Insgesamt	36,5	63,5

Quelle: SÖSTRA-Unternehmensbefragung (2010)

15. Insgesamt wurden von den befragten Unternehmen 1.740 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **im ersten Halbjahr 2010** eingestellt. Das von den einzelnen Unternehmen realisierte Volumen reicht von 1 bis 120 Einstellungen. Im Durchschnitt wurden **pro Unternehmen 4,8 neue Arbeitskräfte** eingestellt.

In den einzelnen Branchen fiel das Einstellungsvolumen unterschiedlich hoch aus:

Relativ viele Einstellungen wurden in der Branche Elektrotechnik vorgenommen. Etwas mehr als ein Drittel aller Unternehmen dieses Wirtschaftsbereichs stellte im ersten Halbjahr 2010 neues Personal ein. Pro einstellendem Unternehmen wurden 8,5 neue Arbeitskräfte eingestellt. Insgesamt entfielen auf die Branche Elektrotechnik etwa ein Viertel aller Einstellungen im beobachteten Zeitraum.

Ähnlich hoch fiel der Umfang der Einstellungen im Gesundheits- und Sozialwesen aus.

Im Gegensatz zu den beiden vorgenannten Branchen stellten im Fahrzeugbau zwar auch zahlreiche Unternehmen Personal ein, der Umfang pro Unternehmen fiel hier mit durchschnittlich nur 2,4 Einstellungen allerdings vergleichsweise gering aus. Die in dieser Branche realisierten Einstellungen machen lediglich 2,2 Prozent des gesamten Einstellungsvolumens aus.

Tab. 3: Größenstruktur der Einstellungen

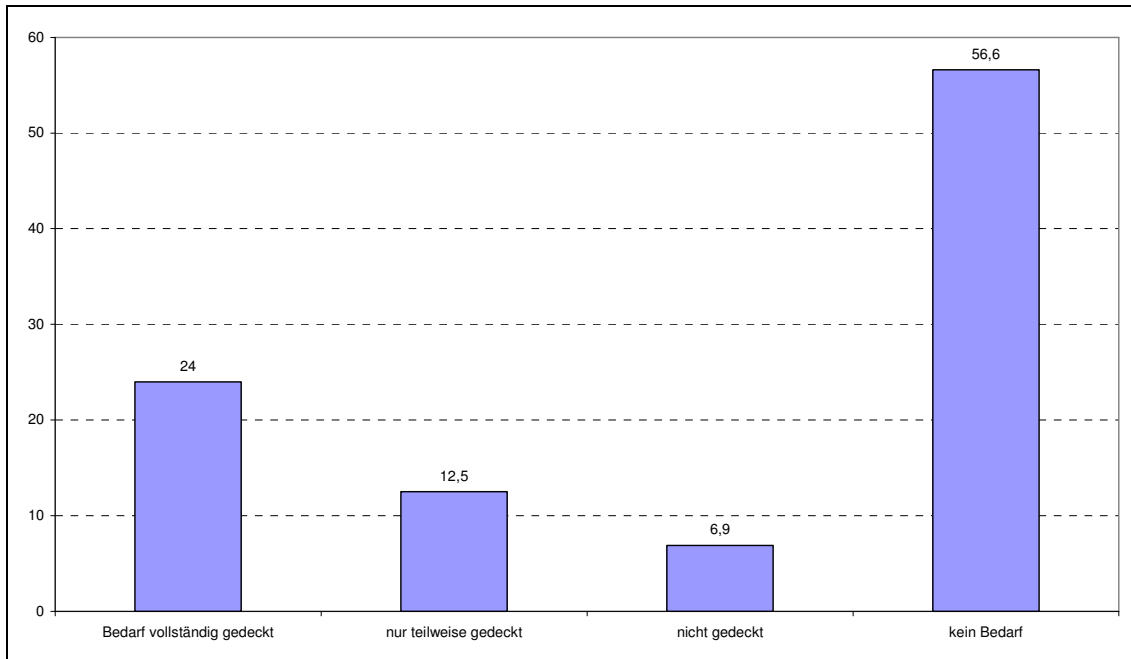
Branche	Unternehmen mit Einstellungen	Anteil Branche an allen Einstellungen	Durchschnittliche Zahl der Einstellungen
Metallindustrie	30,8	13,8	3,2
Maschinenbau	38,0	10,3	2,9
Fahrzeugbau	43,2	2,2	2,4
Elektrotechnik	34,7	25,3	8,5
Gummi- und Kunststoffwaren	56,0	20,2	5,0
Wissenschaftliche und technische DL	16,0	4,8	2,6
Gesundheits- und Sozialwesen	74,7	23,3	7,6
Insgesamt	36,5	100,0	4,8

Quelle: SÖSTRA-Unternehmensbefragung (2010)

16. Jedes fünfte Unternehmen gab an, dass **offene Stellen** nicht besetzt werden konnten. Wenngleich es den meisten Unternehmen trotz des knapper werdenden Arbeitskräfteangebots anscheinend nach wie vor gelingt, freie Stellen zu besetzen, mussten doch zahlreiche Unternehmen Abstriche bei den vorgenommenen Einstellungen machen.

Unbesetzte Stellen finden sich einerseits bei Unternehmen, die einen Teil ihrer offenen Stellen besetzen konnten. Andererseits gab es zahlreiche Unternehmen, die ihren Arbeitskräftebedarf überhaupt nicht decken konnten.

Abb. 3: Arbeitskräftebedarf und Erfolg bei der Besetzung offener Stellen im ersten Halbjahr 2010



Quelle: SÖSTRA-Unternehmensbefragung (2010)

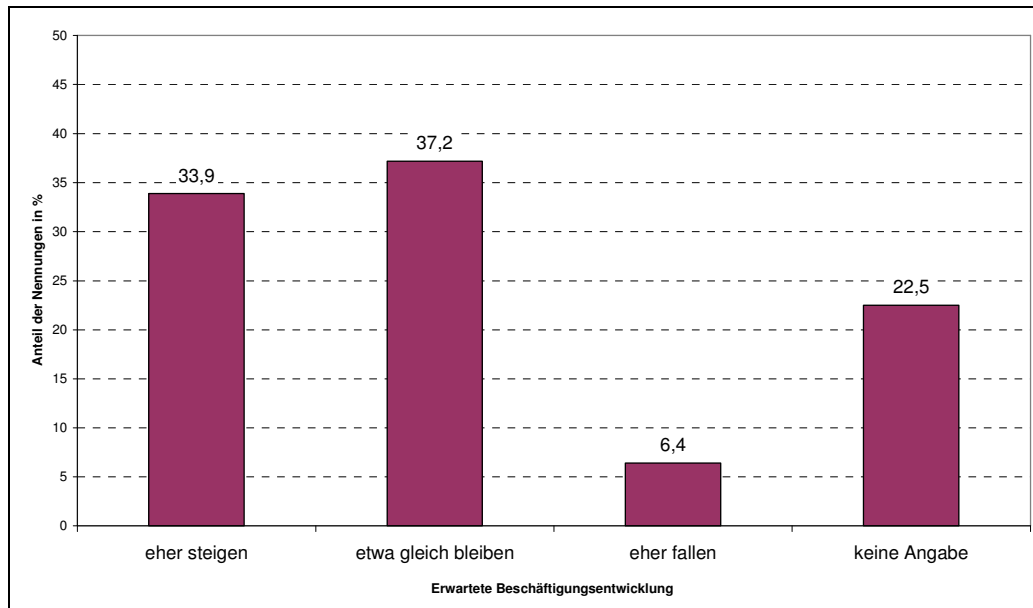
17. Hauptgrund für die Nichtbesetzung offener Stellen waren nicht fehlende Bewerbungen, sondern Defizite in den fachlichen Kompetenzen der Bewerber. Als **Gründe für unbesetzte Stellen** wurden genannt:

- mangelnde fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerber (zwei Drittel der Betriebe mit offenen Stellen),
- mangelnde persönliche Eignung der Bewerber (fast die Hälfte der Betriebe mit offenen Stellen),
- keine bzw. zu wenige Bewerbungen (rd. 40 Prozent der Betriebe mit offenen Stellen),
- andere Gründe, wie z.B. von den Vorstellungen der Unternehmen abweichende Gehaltsforderungen (ein Viertel der Betriebe mit offenen Stellen).

18. Über die Hälfte der unbesetzten Stellen entfiel auf Tätigkeiten, die eine **Facharbeiterqualifikation** erfordern. Dies ist nicht überraschend, da auch die große Mehrheit der Arbeitsplätze in den Unternehmen durch Facharbeitertätigkeiten charakterisiert ist. Auffällig ist aber der hohe Anteil unbesetzt gebliebener Stellen für Tätigkeiten, die einen **Fachhochschul- bzw. einen Hochschulabschluss** erfordern. Mit rund 40 Prozent ist der Anteil dieser Qualifikationen an den unbesetzt gebliebenen Stellen überproportional hoch und um mehr als das Dreifache höher als es dem Anteil dieser Arbeitsplätze an allen Arbeitsplätzen in den Unternehmen (12 Prozent) entspricht.

19. In der Einschätzung der **kurz- und mittelfristigen Beschäftigungserwartungen** überwiegt Optimismus, die Industrie gewinnt weiter an Fahrt. Ein Drittel der Unternehmen erwartet in den nächsten fünf Jahren Beschäftigungswachstum, etwas mehr als ein Drittel geht von gleichbleibender Beschäftigung aus und nur 6 Prozent befürchten einen Rückgang.

Abb. 4: Erwartete Beschäftigungsentwicklung in den nächsten fünf Jahren (Anteile der Betriebe)

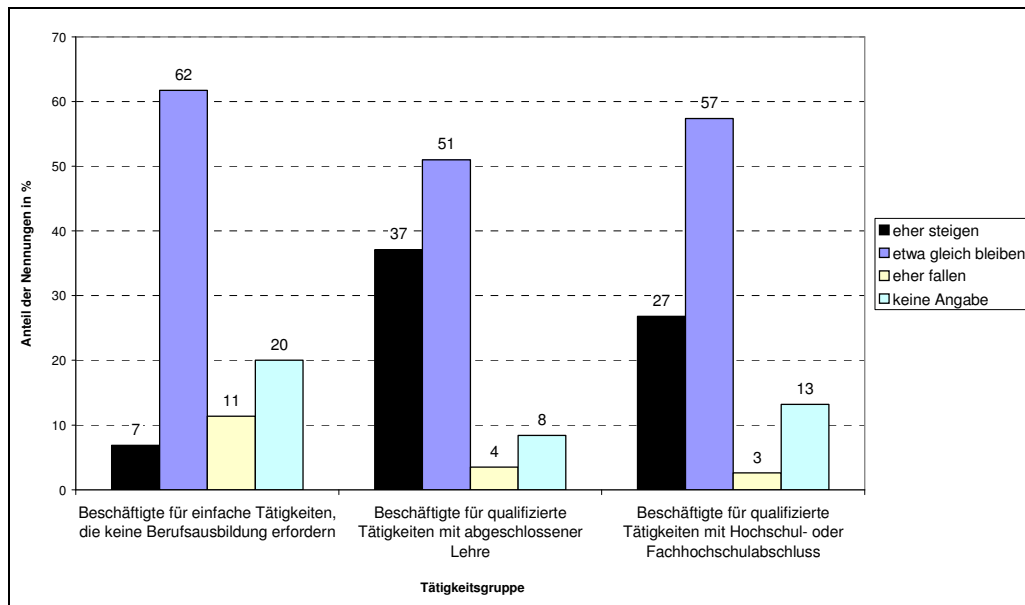


Quelle: SÖSTRA-Unternehmensbefragung (2010)

Besonders optimistisch sind die Unternehmen des Maschinen- und Fahrzeugbaus. Wenngleich im Zuge der Aus- und Nachwirkungen der weltweiten Finanzkrise viele Unternehmen dieser Branche Umsatzeinbußen hinnehmen mussten, wird für die nächsten fünf Jahre von fast jedem zweiten Unternehmen eine Steigerung der Beschäftigtenzahlen erwartet. Ähnlich zuversichtlich blicken die Unternehmen der Gummi- und Kunststoffwarenindustrie in die Zukunft.

20. In den Thüringer Schlüsselbranchen setzt sich der **Beschäftigungstrend zu höheren Qualifikationen** und wissensbasierten Tätigkeiten fort. Investitionen in Bildung werden zur entscheidenden Stellschraube bei der Vermeidung drohender Fachkräftengpässe. Die Nachfrage der Unternehmen wird sich in den nächsten fünf Jahren noch stärker als bisher auf Fachkräfte mit Facharbeiterausbildung und Absolventen von Fachhochschulen und Hochschulen ausrichten. Demgegenüber wird es in den Unternehmen der Thüringer Schlüsselbranchen immer weniger Beschäftigungsmöglichkeiten für Un- und Angelernte geben.

Abb. 5: Erwartete Beschäftigungsentwicklung in den nächsten fünf Jahren nach Tätigkeitsgruppen



Quelle: SÖSTRA-Unternehmensbefragung (2010)

Im Maschinen- und Fahrzeugbau und in der Gummi- und Kunststoffwarenindustrie rechnet sogar rund die Hälfte der Unternehmen damit, dass der Anteil der Arbeitsplätze für Facharbeiterqualifikationen steigen wird. Hatten Industriearbeitsplätze in den vergangenen Jahren aufgrund der Schrumpfungsprozesse an Attraktivität eingebüßt, steht industrielle Facharbeit nunmehr vor einer Renaissance.

Die Mehrheit der Unternehmen befürchtet eine weitere **Verschärfung der Stellenbesetzungsprobleme**. Über die Hälfte (56 Prozent) der befragten Unternehmen nimmt an, in den nächsten drei bis fünf Jahren keine geeigneten Bewerber zu finden. Diese Befürchtungen gehen quer durch alle Branchen. Die Sorgen hinsichtlich der Deckung des zukünftigen Bedarfs an Fachkräften konzentrieren sich auf Stellen, die eine Facharbeiterausbildung erfordern (drei Viertel der Unternehmen). Die größten Engpässe drohen somit bei jener Gruppe, die allein schon aufgrund ihres zahlenmäßigen Gewichts das Rückgrat der industriellen Schlüsselbranchen Thüringens bildet – den industriellen Facharbeitern. Die Hälfte der Unternehmen erwartet aber auch erhebliche Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für akademisch qualifizierte Fachkräfte.

Lösungsstrategien der Unternehmen

21. Die Unternehmen der Schlüsselbranchen rücken die intensivere **Nutzung der vorhandenen Personalressourcen** in den Mittelpunkt ihrer Strategien zur Vermeidung von Personalengpässen. Die Handlungsabsichten der Unternehmen zur Vermeidung

von Fachkräftemangel lassen künftig Veränderungen in den Schwerpunktsetzung der betrieblichen Fachkräftestrategien erwarten:

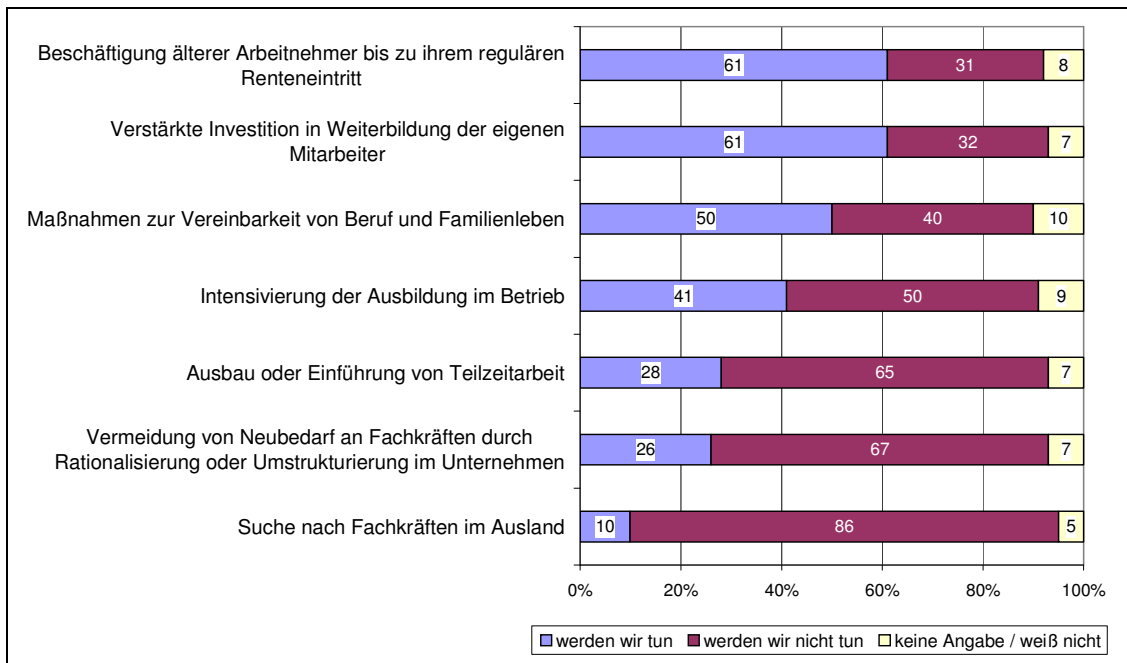


Abb. 6: Strategien zur Vermeidung von Fachkräftemangel

Quelle: SÖSTRA-Unternehmensbefragung (2010)

22. Nach Jahren der unzureichenden **Nutzung der Potentiale Älterer** scheint die demographisch bedingte Verringerung des Arbeitskräfteangebotes zu einem Umdenken bei den personalpolitischen Entscheidungsträgern der Unternehmen zu führen.

Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer bis an die reguläre Renteneintrittsgrenze wird in den meisten Branchen der Befragung als die wichtigste Maßnahme zur Verhinderung von Fachkräftengpässen betrachtet. In vier der sechs **Schlüsselbranchen** – Metallindustrie, Maschinen- und Fahrzeugbau, Elektrotechnik und Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren – ist dies die am häufigsten genannte Strategie.

Noch sind die Unternehmen der Schlüsselbranchen in unterschiedlich starkem Maße von der Alterung der Belegschaften betroffen: Einerseits gibt es in jedem dritten Unternehmen überhaupt keine Älteren (55 Jahre und älter). Andererseits ist in einigen Betrieben (15 Prozent) mindestens die Hälfte der Mitarbeiter bereits 55 Jahre und älter. Offenbar wird nicht mehr nur in diesen Unternehmen die Notwendigkeit und Möglichkeit der längeren Beschäftigung Älterer erkannt.

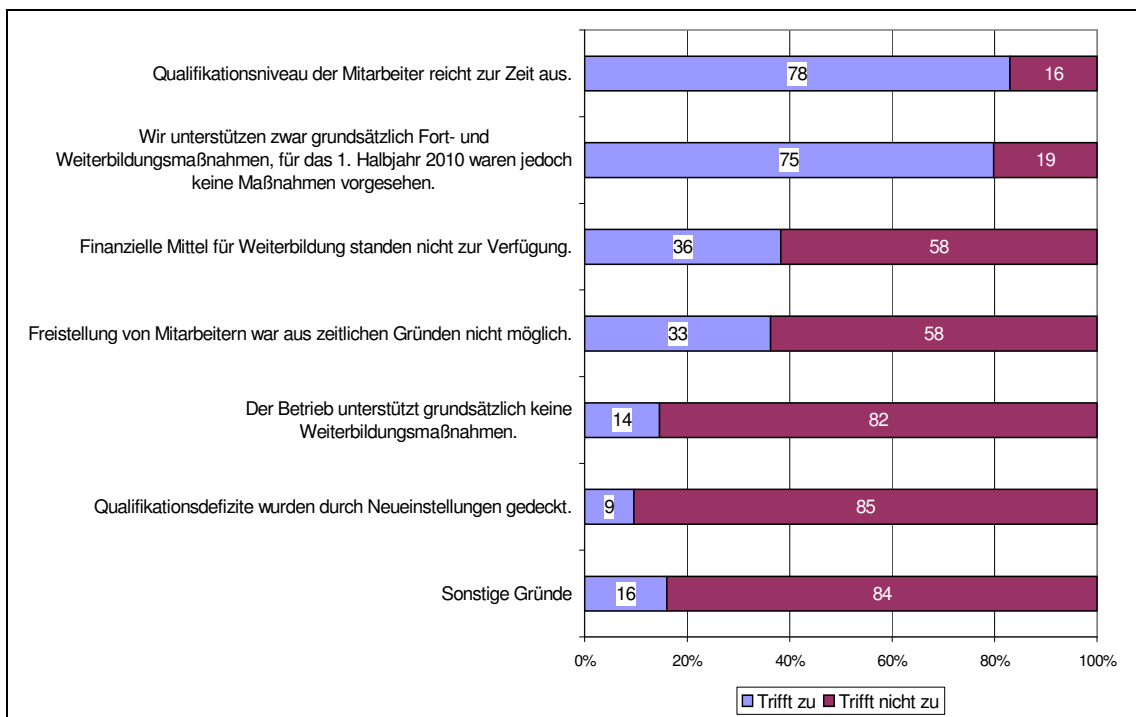
23. Die **Weiterbildung der Mitarbeiter** erlangt ebenfalls größere Bedeutung in den Fachkräftestrategien der Unternehmen. Rund 60 Prozent der befragten Unternehmen

planen, ihre Investitionen in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu verstärken. Offenbar ist den Unternehmen der Schlüsselbranchen aufgrund ihres bereits gegenwärtig überdurchschnittlichen Weiterbildungsengagements der große Nutzen dieses Weges der Fachkräfteentwicklung bewusst.

Angesichts der Thüringer Betriebsgrößenstruktur ist es nicht überraschend, dass rund die Hälfte der befragten Unternehmen angab, bisher die entsprechenden Aktivitäten ausschließlich durch Nutzung von Weiterbildungsangeboten externer Bildungsdienstleister zu realisieren. Dieser Befund unterstreicht die Bedeutung einer gut ausgebauten Bildungsinfrastruktur für die Anpassung der Kenntnisse und Fertigkeiten der Arbeitnehmer und damit den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Thüringer Wirtschaft.

Wie die in der Unternehmensbefragung ermittelten Gründe für einen Verzicht auf Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2010 zeigen, besteht in den wenigsten Fällen eine grundsätzliche Ablehnung von betrieblicher Weiterbildung; wenn doch, dann handelt es sich überwiegend um Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten.

Abb. 7: Gründe für den Verzicht auf Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2010



Quelle: SÖSTRA-Unternehmensbefragung (2010); Teilgesamtheit: Unternehmen ohne Unterstützung von Weiterbildung im ersten Halbjahr 2010. Mögliche Differenzen zu 100 aufgrund fehlender Antworten.

Die Befragungsergebnisse zeigen aber auch, dass in einer beachtlichen Zahl von Fällen erforderliche Investitionen ausblieben, weil es entweder nicht möglich war, die

vorgesehenen Mitarbeiter für die Dauer der Maßnahme freizustellen, oder aber die erforderlichen finanziellen Mittel nicht zur Verfügung standen.

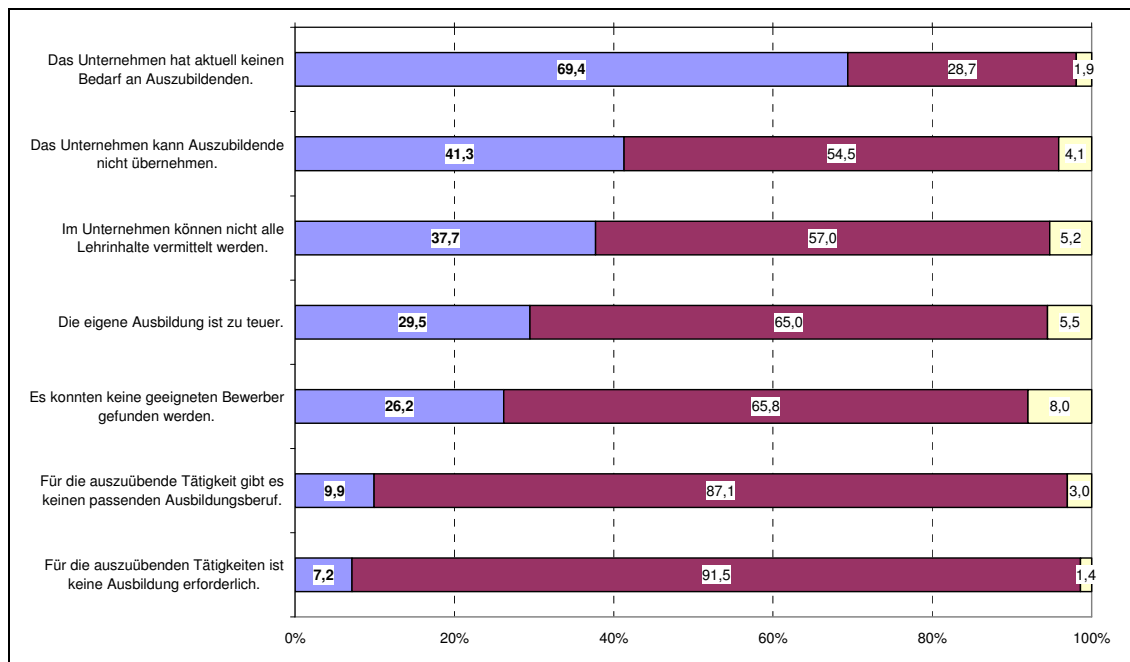
24. Die **Intensivierung der betrieblichen Ausbildung** wird zwar nur an vierter Stelle der Handlungsfelder für die Sicherung eines Fachkräfteangebotes genannt. Dennoch wollen in allen Branchen – mit Ausnahme der wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen – mindestens 40 Prozent der Unternehmen ihre Ausbildungsleistungen in den kommenden drei bis fünf Jahren verstärken.

Die Unternehmen der Schlüsselbranchen verfügen im Vergleich zum Durchschnitt der Thüringer Wirtschaft bereits häufiger über eine Ausbildungsberechtigung. Insgesamt sind fast drei Viertel der Unternehmen eigenen Angaben zufolge berechtigt, selbst auszubilden. Von den ausbildungsberechtigten Unternehmen bildeten zum Zeitpunkt der Befragung im Juni 2010 fast die Hälfte auch aus. Damit verfügen diese Unternehmen in überdurchschnittlich hohem Maße über die Möglichkeiten, Aktivitäten zur Sicherung der Fachkräftebasis durchzuführen und drohenden Fachkräftemangel vorzubeugen.

Sind die Ausbildungsvoraussetzungen vorhanden, wird am häufigsten – von fast zwei Dritteln der Unternehmen – der derzeit noch nicht bestehende Bedarf an Nachwuchskräften als Grund für fehlende Ausbildungsaktivitäten genannt. 41 Prozent der ausbildungsberechtigten – aber gegenwärtig nicht ausbildenden – Unternehmen begründen ihren Verzicht mit aktuell **noch fehlenden Übernahmemöglichkeiten**.

Im aktuellen Ausbildungsjahr (Befragungszeitraum) ist es zahlreichen ausbildungsbe-reiten Unternehmen nicht gelungen, vorhandene Lehrstellen zu besetzen. Mehr als jedes vierte Unternehmen gab an, keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber für vorhandene Ausbildungsplätze gefunden zu haben. Probleme bei der Besetzung von Lehrstellen bestehen vor allem in der Metallindustrie und in der Branche Gummi- und Kunststoffwaren: Jedes dritte Ausbildungsunternehmen berichtete von unbesetzt ge-bliebenden Ausbildungsplätzen. Im Dienstleistungssektor gelingt es den Unternehmen dagegen deutlich besser, vorhandene Ausbildungsplätze erfolgreich zu besetzen.

Abb. 8: Gründe für den Ausbildungsverzicht ausbildungsberechtigter Unternehmen



Quelle: SÖSTRA-Unternehmensbefragung (2010)

25. Jedes zweite Unternehmen beabsichtigt, eine bessere **Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Familienleben** der Beschäftigten zu unterstützen. Es ist nicht überraschend, dass diese Strategie vor allem bei Unternehmen des Gesundheits- und Sozialwesens hoch im Kurs steht, denn hier sind rund drei Viertel der Beschäftigten weiblich.

In diese Situation ordnet sich auch das Bestreben vieler Unternehmen dieser Branche ein, die Einrichtung von **Teilzeitarbeitsmöglichkeiten** zu forcieren. Fast zwei Drittel der Unternehmen des Gesundheits- und Sozialwesens sehen dies als geeignete Strategie zur Vermeidung von Fachkräftengpässen an.

Immerhin ein Viertel der Unternehmen erwägt, neu entstehenden Bedarf an Fachkräften durch **Rationalisierung oder Umstrukturierung** im Unternehmen zu vermeiden. Jedes zehnte Unternehmen beabsichtigt zudem, die **Arbeitskräftesuche künftig auch auf das Ausland** auszuweiten. Angesichts der im Land bestehenden Betriebsgrößenstruktur eine durchaus beachtliche Größenordnung, die im Kontext der bevorstehenden Öffnung des Arbeitsmarktes für Fachkräfte aus den osteuropäischen EU-Ländern tatsächlich noch Bedeutung erlangen kann.

26. Zu den **Erwartungen an die Thüringer Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik** wurden die Unternehmen ebenfalls befragt.

Zum Abschluss der Interviews konnten die Unternehmen Bereiche benennen, in denen sie von der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik wirksamere Unterstützung er-

warten, um den künftigen Fachkräftebedarf decken zu können. Zur Beantwortung wurden die drei konkreten Bereiche Werbung für berufliche Entwicklungschancen in Thüringer Unternehmen, Personalplanung und Fachkräftekooperationen sowie die Möglichkeit eigener Nennungen angeboten.

Fast die Hälfte der Unternehmen wünscht sich wirksamere Unterstützung für **branchenspezifische Fachkräftekooperationen**. Ein ebenfalls großer Teil der Unternehmen sieht anscheinend die Image- und Attraktivitätsdefizite des Standorts für Fachkräfte in und außerhalb Thüringens als sehr wesentlich für die künftige Deckung des Fachkräftebedarfs an und erwartet daher von der Landespolitik wirksamere Unterstützung bei der Werbung für berufliche Perspektiven in Thüringer Unternehmen. Deutlich weniger Unternehmen sehen dagegen den Bedarf, die betriebliche Personalbedarfseinschätzung und -planung stärker zu unterstützen.

Über ein Drittel der Betriebe nutzte die Möglichkeit zu eigenen Benennungen, um ein breites Spektrum von weiteren Handlungsfeldern anzusprechen. Genannte Schwerpunkte sind die Bereiche Qualität der schulischen Bildung, Vorbereitung Jugendlicher auf das Berufsleben, Praxisorientierung der Ausbildung, Förderung der Weiterbildung, mehr Aufmerksamkeit für Kleinbetriebe sowie Unterstützungsmöglichkeiten durch Arbeitsagenturen und Kammern.

Die Fachkräftekooperationen werden mit Ausnahme des Gesundheits- und Sozialwesens in allen Branchen am häufigsten als Handlungsbereich für wirksamere Unterstützung durch die Landespolitik genannt.

Tab. 4: Bereiche wirksamerer Unterstützung durch Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik nach Branchen

Branche	Branchenspezifische Fachkräftekooperationen von Unternehmen	Werbung zu beruflichen Entwicklungschancen in Thüringer Unternehmen	Personalbedarfseinschätzung und -planung der Unternehmen	Andere Bereiche
Anteile in %				
Metallindustrie	45	39	25	34
Maschinenbau	44	39	30	44
Fahrzeugbau	57	41	24	49
Elektrotechnik	45	42	21	32
Gummi- und Kunststoffwaren	46	44	30	28
wissenschaftliche u. techn. DL	43	40	23	33
Gesundheits- u. Sozialwesen	48	45	32	64
Insgesamt	45	41	26	37

Quelle: SÖSTRA-Unternehmensbefragung (2010)

Entsprechend der unterschiedlichen Möglichkeiten der Betriebe zu eigenständigen Aktivitäten fallen auch die Erwartungen im Hinblick auf die Unterstützung durch die Thüringer Wirtschafts- und Arbeitspolitik verschieden aus.

Die **Erwartungen der größeren und mittleren Unternehmen** orientieren sich stärker in Richtung Standortwerbung und Imageverbesserung. Weniger häufig wird dagegen die Unterstützung bei der Fachkräftegewinnung erwartet. Ein Grund hierfür könnte sein, dass Unternehmen dieser Größenklassen eher über ausreichende betriebliche Ressourcen im Bereich der Personalplanung und -gewinnung verfügen und in diesem Bereich weniger auf externe Unterstützung als kleinere Unternehmen angewiesen sind. **Kleinst- und Kleinbetriebe** erwarten dagegen viel häufiger eine stärkere Unterstützung bei der Fachkräftegewinnung als bei Fragen, die mit der Verbesserung des Images Thüringens zusammenhängen.

Tab. 5: Bereiche wirksamerer Unterstützung durch Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Branchenspezifische Fachkräftekooperationen von Unternehmen	Werbung zu beruflichen Entwicklungschancen in Thüringer Unternehmen	Personalbedarfseinschätzung und -planung der Unternehmen	Andere Bereiche
	Anteile in %			
1-4 MA	42	36	24	28
5-9 MA	43	37	25	38
10-49 MA	48	44	25	45
50-249 MA	48	50	32	43
250+ MA	50	59	38	56
Insgesamt	45	41	26	37

Quelle: SÖSTRA-Unternehmensbefragung (2010)

Angebotspotential zur Deckung des Fachkräftebedarfs

27. Der **Arbeitskräftenachfrage** steht ein breit gefächertes **Potential an Arbeitskräften** zur Verfügung:

- Absolventen einer beruflichen Erstausbildung,
- Absolventen einer Hochschulausbildung,
- Arbeitslose und Personen der sogenannten Stillen Reserve,
- Arbeitskräfte, die in andere Bundesländer pendeln,
- Arbeitskräfte, die in den vergangenen Jahren fortgezogen sind,
- Weiterbeschäftigung älterer Arbeitskräfte bis zum regulären Renteneintritt,
- Teilzeitbeschäftigte, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben,
- Arbeitskräfte durch Zuwanderung.

Dieses nicht unbeträchtliche Potential könnte dazu beitragen, den künftigen Fachkräftebedarf der Unternehmen zu befriedigen. Rein theoretisch könnte das aktivierbare Potential quantitativ die Nachfrage decken. Würde das gelingen, könnten drei zentrale Ziele einer engagierten Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik erreicht werden: 1. eine Stabilisierung des Erfolgsfaktors Humankapital als Voraussetzung für die Gewährleistung hoher Qualität und Zuverlässigkeit bei der Bearbeitung von Kundenwünschen, 2. eine deutliche Verringerung der Arbeitslosigkeit und der stillen Reserve und 3. eine Erhöhung des Anteils der Erwerbstätigen am Erwerbspersonenpotential und an der Bevölkerung.

Für den abschätzbaren Zeitraum bis 2015 muss es daher in Thüringen **kein generelles quantitatives Defizit an Fachkräften** geben. Der Kampf um die Köpfe wird indes spürbar zunehmen. Für manche Unternehmen, die in der Vergangenheit ganz wesentlich von der Sondersituation auf dem Arbeitsmarkt profitiert haben, ohne ihre Gewinnsituation und damit die Basis für höhere Löhne zu verbessern, kann es – ohne massives Gegensteuern – auch kritisch werden. Vor allem im Zeitraum 2015 bis 2020 werden vermehrte Anstrengungen und Aufwendungen bei der Personalgewinnung erforderlich sein.

Denn durch die demographische Entwicklung können Verringerungen in einzelnen Segmenten des Angebotspotentials eintreten, die in Teilbereichen der Arbeitskräftenachfrage stärker als bisher Engpässe in der Fachkräfteverfügbarkeit zur Folge haben. Nicht auszuschließen sind Engpässe im Sinne verringerter Auswahlmöglichkeiten. Denn neben den strategisch verbesserten Ansätzen der Akteure im Freistaat muss die Tatsache in Rechnung gestellt werden, dass auch **andere Bundesländer** verstärkt in ihre Personalmarketing- und Personalbeschaffungspolitiken investieren werden.

28. Die **betriebliche Erstausbildung** – eine zentrale Säule der Fachkräftegewinnung – steht in den kommenden Jahren vor gravierenden Herausforderungen:

Im Jahr 2009 wurden in Thüringen 13.870 neue Ausbildungsverträge in 234 Ausbildungsberufen abgeschlossen. Darunter gab es 43 Ausbildungsberufe, in denen mehr als 100 Neuverträge abgeschlossen wurden. Allein in den 10 am stärksten besetzten Berufen wurden mit 30,4 Prozent fast ein Drittel aller Neuverträge dieses Jahres abgeschlossen. Ein weiterer Ausdruck der Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe ist auch der Umstand, dass zwei Drittel der Neuverträge in den 40 am stärksten besetzten Berufen vereinbart wurden. Durch die Veränderungen in den Neuverträgen dieser Ausbildungsberufe wird das Gesamtgeschehen auf dem Thüringer Ausbildungsmarkt wesentlich beeinflusst.

Dabei fällt auf, dass die Anzahl der Neuverträge in der zweiten Hälfte dieses Jahrzehnts deutlich zurückgegangen ist. Im Jahr 2005 sind insgesamt noch 17.491 Neuverträge abgeschlossen worden. Dies bedeutet, dass in Thüringen mittlerweile ein Rückgang der Ausbildungsneuverträge auf 80 Prozent des Niveaus von 2005 zu verzeichnen ist. Wirft man einen Blick auf die Entwicklung in einzelnen Berufen, so zeigt sich ein sehr unterschiedliches Bild: Es gibt Berufe, bei denen die Anzahl der Neuverträge sogar gestiegen ist. Es gibt aber auch Verlierer, bei denen sich ein ganz erheblicher Rückgang zeigt. Große Rückgänge sind in den Berufen des Hotel- und Gastgewerbes zu verzeichnen: So hat sich z. B. die Anzahl der Neuverträge im Beruf „Fachkraft im Gastgewerbe“ zwischen 2005 und 2009 halbiert. Bei den Berufen „Restaurantfachmann/-fachfrau“, „Koch/Köchin“ oder „Hotelfachmann/-fachfrau“ sind die Vergleichswerte auf etwa zwei Drittel gesunken.

Demgegenüber zeigt sich die Entwicklung in den Berufen der Metall- und Elektroindustrie uneinheitlicher. Hier gibt es Berufe mit sinkender Anzahl von Neuverträgen – wie z. B. in den Berufen „Teilezurichter/-in“ (52 Prozent), „Metallbauer/-in“ (65 Prozent) oder „Kraftfahrzeugmechatroniker/-in“ (68 Prozent). Andererseits ist bei Berufen wie den „Elektroniker/-in“ und „Mechatroniker/-in“ (110 Prozent) oder „Maschinen- und Anlagenführer/-in“ (130 Prozent) in dieser Zeit auch eine beachtliche Zunahme der Neuverträge zu verzeichnen.

Die Relation zwischen den zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätzen und ihrer Nachfrage hat sich deutlich zugunsten der Ausbildungsplatznachfrage verschoben. Damit sind für die Unternehmen die Auswahlmöglichkeiten unter den eine Ausbildung nachfragenden Jugendlichen deutlich gesunken. Es ist zu erwarten, dass sich diese Situation in den kommenden Jahren weiter verschärfen wird. Damit steht zu befürchten, dass vor allem kleinere Betriebe und Unternehmen, die weniger attraktive Berufe ausbilden, ihre Ausbildungsplätze nicht mehr besetzen können.

29. Das **Angebotspotential an Fachkräften mit Hochschulausbildung** weist seit Jahren in Thüringen positive Entwicklungstendenzen auf. Auf der Basis einer breiten Hochschullandschaft sind in Thüringen in den vergangenen Jahren die Zahlen sowohl der Studienanfänger als auch der Hochschulabsolventen gestiegen. An der Technischen Universität Ilmenau – sie ist in Thüringen die Hauptstätte der für die Industrie relevanten Ingenieurausbildung – stieg im Zeitraum 2000/2001 bis 2009/2010 die Zahl der Studenten in den Ingenieurwissenschaften um ein Drittel von rund 2.770 auf 3.700.

Tab. 5: Studierende an Universitäten und Fachhochschulen in Thüringen

Hochschulart Hochschule Fächergruppe des 1.Studienfachs	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010
<i>Universitäten - zusammen</i>										
Sprach- und Kulturwissenschaften	7.339	8.375	9.553	10.274	10.397	10.698	10.927	11.289	10.808	10.705
Sport	696	832	861	912	1.076	1.071	1.085	1.028	969	968
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	5.879	6.240	6.495	6.741	6.536	6.825	6.642	6.822	7.368	7.635
Mathematik, Naturwissenschaften	5.225	5.735	6.328	6.692	6.462	6.413	6.286	6.032	6.013	5.898
Humanmedizin	1.931	1.928	1.982	2.060	2.077
Humanmedizin/Gesundheitsw issenschaften	2.130	2.167	2.168	2.196	2.202
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	420	434	483	504	520	539	523	506	491	457
Ingenieurwissenschaften	6.190	6.490	6.659	6.769	6.092	5.610	5.677	5.334	5.172	6.027
Kunst, Kunstwissenschaften	1.000	1.128	1.192	1.217	1.171	1.165	1.166	1.151	1.197	1.357
Zusammen	28.680	31.162	33.553	35.169	34.331	34.451	34.700	34.618	34.491	35.525

Hochschulart Hochschule Fächergruppe des 1.Studienfachs	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010
<i>Fachhochschulen (ohne Verwaltungsfachhochschulen) - zusammen</i>										
Sprach- und Kulturwissenschaften	11	38
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	5.284	5.755	6.093	6.543	6.066	6.267	6.545	7.122	6.385	6.490
Mathematik, Naturwissenschaften	811	1.156	1.361	1.584	1.687	1.780	1.786	1.448	1.406	1.448
Humanmedizin	524
Humanmedizin/Gesundheitswiss enschaften	543	561	308	422	492
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	539	475	468	449	474	481	472	511	588	625
Ingenieurwissenschaften	3.010	3.271	3.548	3.836	4.013	4.106	4.167	4.760	5.879	6.295
Kunst, Kunstwissenschaften	72	86	102	105	107	106	115	119	132	154
Zusammen	9.716	10.743	11.572	12.517	12.871	13.283	13.646	14.271	14.824	15.545

Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik

Noch erfreulicher für viele Unternehmen ist die Entwicklung an den Fachhochschulen des Freistaats. Hier nimmt der Anteil der Ingenieurstudenten an allen Studierenden von 31 auf 40 Prozent zu. Absolut verdoppelt sich die Zahl der Ingenieurstudenten an

Fachhochschulen von dreitausend auf über sechstausend Studierende. Aus der Entwicklung der Studentenzahlen kann abgeleitet werden, dass auch in den kommenden Jahren steigende Absolventenzahlen von den Fachhochschulen und konstante Absolventenzahlen bei den Universitäten zu erwarten sind. Angesichts abnehmender Jahrgangsstärken und schwieriger werdender Finanzkonstellationen besteht jedoch die Gefahr, dass noch in diesem Jahrzehnt zumindest die Größenordnung der Hochschulausbildung in Thüringen reduziert werden könnte und dementsprechend künftig weniger Absolventen als hochqualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen würden. Die zum Ende 2011 auslaufende Rahmenvereinbarung II mit den Hochschulen erfordert Klärungen zu diesen Fragen für die folgenden Jahre. Unter den Aspekten der Fachkräfteverfügbarkeit wäre es günstig, wenn die relativ starke Orientierung auf Ingenieurwissenschaften beibehalten werden könnte. Eine Verringerung der Zahl an Lehrkräften in den technischen Studiengängen wäre vor dem Hintergrund des steigenden Bedarfs an Ingenieurabsolventen im Freistaat Thüringen kein Beitrag zur Standortentwicklung.

30. Zu den größten Arbeitskräfte reserven gehören in Thüringen nach wie vor die **Arbeitslosen und die Personen der sogenannten Stillen Reserve**. Zwar hat die erfreuliche Reduzierung der Arbeitslosigkeit in Thüringen auch dieses Potential verringert. Dennoch sind in Thüringen weiterhin rund **100.000 Personen als arbeitslos gemeldet** (Stand September 2010), darunter 10.000 Jugendliche im Alter von 15 bis 24 Jahren und 23.000 Ältere im Alter von 55 bis 64 Jahren. Die Größenordnung entspricht der Hälfte des gesamten bis 2020 in Thüringen entstehenden Arbeitskräftebedarfs.

Ein Drittel der Arbeitslosen ist bereits länger als ein Jahr ohne Beschäftigung. Lang andauernde Arbeitslosigkeit entwertet einstmals erworbene Qualifikationen und die Berufserfahrungen der davon betroffenen Personen. Die Verfügbarkeit von bedarfsgerecht qualifizierten Fachkräften aus dem großen Potential der Arbeitslosen wird dadurch stark eingeschränkt.

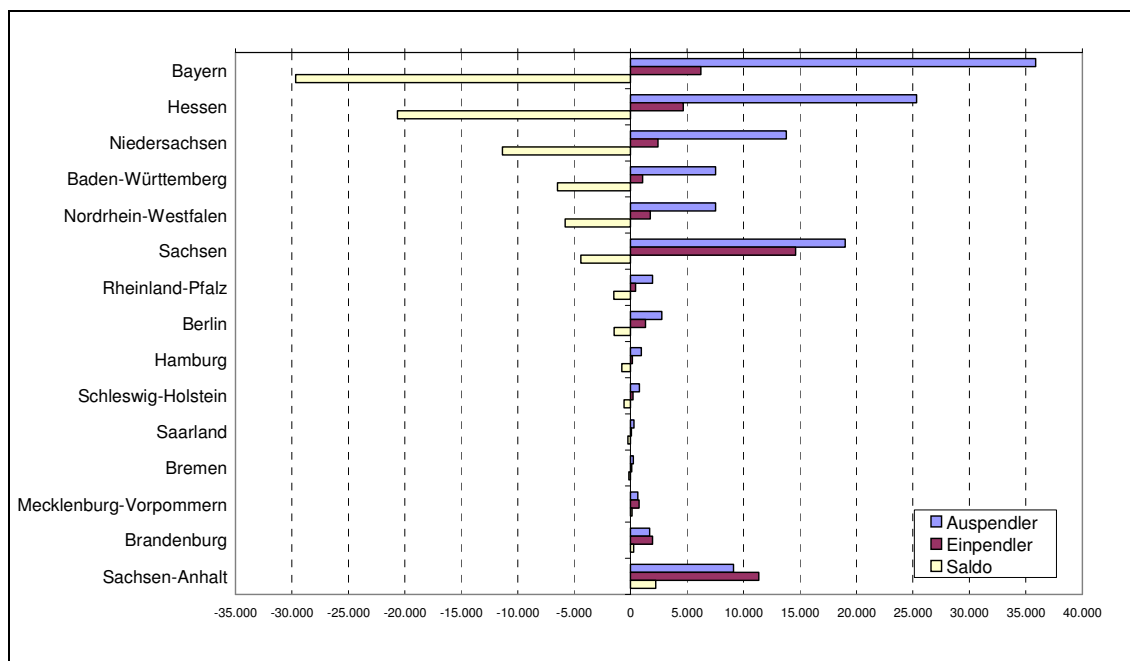
31. Erhebliches Fachkräftepotential liegt in den **Pendlern**. Arbeitskräfte, die aus Thüringen zu Arbeitsplätzen in andere Bundesländer pendeln oder die aus anderen Bundesländern in Thüringen eine berufliche Tätigkeit ausüben, gehören zu den größten Ressourcen, um die demographisch bedingte Verringerung des Angebotspotentials abzuschwächen und zu kompensieren. Kein anderes neues Bundesland grenzt an so viele andere Bundesländer wie Thüringen. Aufgrund der daraus resultierenden kurzen Wege hat Thüringen die Möglichkeit, mobilitätsbereite Fachkräfte aus anderen Bundesländern zu gewinnen.

Tatsächlich ist es Thüringen in den letzten Jahren gelungen, seine Anziehungskraft für Fachkräfte aus anderen Bundesländern zu erhöhen: Immer mehr Bayern oder Hessen arbeiten in Thüringen. 2009 betrug die Zahl der Einpendler fast 50.000 Per-

sonen. Damit ist die Zahl der Einpendler in den letzten 15 Jahren um ca. 30 Prozent gestiegen.

Zugleich ist auch die Zahl der in anderen Bundesländern arbeitenden Thüringer angewachsen: Aktuell arbeitet rund jeder sechste sozialversicherungspflichtig beschäftigte Thüringer in einem anderen Bundesland: insgesamt ca. 40.000 Frauen und 85.000 Männer. Im **Saldo aus Ein- und Auspendlern** reduziert sich das Arbeitskräfteangebot auf dem Thüringer Arbeitsmarkt um ca. **75.000 Personen**. Dieser Saldo beträgt mehr als ein Drittel des gesamten bis 2020 in Thüringen entstehenden Arbeitskräftebedarfs.

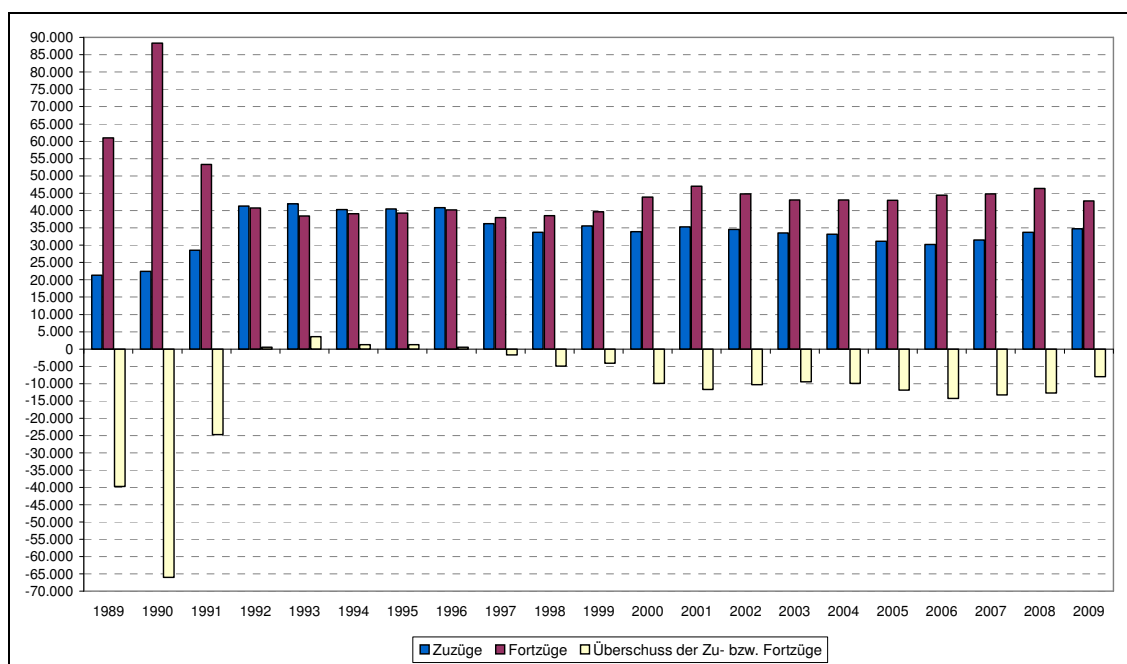
Abb. 9: Zielregion der Thüringer Auspendler, Herkunftsregion der Einpendler nach Thüringen, sortiert nach Saldo



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit; sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; Stand: Juni 2009.

32. Großen Einfluss auf das Erwerbspersonenpotential in Thüringen haben die **Fort- und Zuzüge**. Abwanderung hat in den letzten Jahren – neben der natürlichen Bevölkerungsbewegung (Geburten und Sterbefälle) – erheblich zur Schrumpfung der Thüringer Bevölkerung beigetragen. Im Zeitraum 2000-2008 betragen die Verluste jährlich rund 10.000-15.000 Personen. Seit 2007 sind die Verluste durch die gleichzeitig wieder gestiegene Zuwanderung zurückgegangen und betragen 2009 noch rund 8.000 Personen. Auch im ersten Halbjahr 2010 sind die Abwanderungszahlen rückläufig. Auszuschließen ist jedoch nicht, dass die Abwanderung steigt, wenn in den wichtigsten Zielländern Bayern und Baden-Württemberg die Konjunktur wieder stark anzieht und kräftige Personalnachfrage generiert.

Abb. 10: Wanderungen über die Landesgrenzen Thüringens im Zeitraum von 1989 bis 2009



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung nach Angaben des Thüringer Landesamtes für Statistik

Durch den Abstrom von zumeist jüngeren Fachkräften ist es in den letzten Jahren nicht gelungen, das im Land vorhandene Angebotspotential zur Deckung des Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft auszuschöpfen. Darüber hinaus haben die Pendlerströme zu einer Verschärfung der demographisch bedingten Alterung der Belegschaften in den Thüringer Unternehmen beigetragen.

33. Nicht das gesamte Arbeitskräftepotential, das der Bedarfsseite zur Verfügung steht, ist quantifizierbar. Beispielsweise birgt die Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeiter bis zum regulären Renteneintritt höchstwahrscheinlich ein enormes Arbeitskräftepotential, das zudem tatsächlich verfügbar ist.

Weiteres Potential liegt gegenwärtig in der Teilzeitbeschäftigung. Allerdings hat die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse problematische Wirkungen auf die Entwicklung des Fachkräfteangebots. Die zunehmende Teilzeitbeschäftigung bremst die volle Verfügbarkeit von Fachkräften. Die **Aufteilung von Vollzeit- in Teilzeitstellen bindet mehr Fachkräfte**, ohne dass das Arbeitsvolumen steigt (erhöhter Verbrauch an Arbeitskräften). Inzwischen sind in Thüringen 18 Prozent (144.000 SVB) in Teilzeit beschäftigt. Selbst im Krisenjahr 2009, in dem insgesamt in Thüringen die Beschäftigung zurück ging, stieg die Teilzeitbeschäftigung um 4 Prozent.

34. Ein Fachkräfteproblem entsteht, wenn durch die Unternehmen nur ungenügend und nicht rechtzeitig auf demographische und arbeitsstrukturelle Veränderungen reagiert wird.

-
- Die Ausbildungs- und Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe sind bisher unzureichend. Die Weiterbildungsaktivitäten waren 2009 sogar rückläufig. Bisher erfolgt die Aktualisierung des Wissens häufig durch Personalaustausch (nicht mehr den Anforderungen entsprechende Beschäftigte werden durch Neueinstellungen ersetzt). Bei der Ausbildung haben sich einige Betriebe auf die vom Staat geförderten außerbetrieblichen Ausbildungsleistungen verlassen. Vor allem die längere Lebensarbeitszeit der Beschäftigten und die vorhandenen Arbeitskräfteressourcen unter den älteren Arbeitslosen zwingen zu einem Umdenken – besonders in kleinen und mittleren Unternehmen. Trotz bisheriger Initiativen, auf dieses Problem aufmerksam zu machen (Thüringer Netzwerk Demographie) wird das Problem in kleineren Unternehmen und im Bereich des Handwerks noch immer unzureichend wahrgenommen.
 - In einigen Bereichen haben die Betriebe sich auf die Situation auf dem Arbeitsmarkt verlassen und nicht genügend getan, um die Attraktivität von Beschäftigten und Arbeitsplätzen zu erhöhen.
35. Die **Handlungsempfehlungen** zur Sicherung und Verbesserung der Fachkräfteverfügbarkeit richten sich vor allem auf eine intensivere Erschließung des vorhandenen Arbeitskräftepotentials. Es steigen die Chancen, Maßnahmen, die zum Teil bereits seit Jahren diskutiert werden, nunmehr breitenwirksam umzusetzen. Seit über zehn Jahren werden Debatten geführt und Modellprojekte zur Gestaltung des demographischen Wandels in der Arbeitswelt gefördert. Möglicherweise kommt nun die Zeit, die vielen guten Ideen und Erfahrungen aus dem Versuchsstadium in die breite Praxis überzuleiten. Dies betrifft sowohl die Integration von Jugendlichen als auch den Erhalt von Älteren in Beschäftigung.

Das „**Aktionsprogramm Fachkräftesicherung und Qualifizierung**“ orientiert auf die entsprechenden Handlungsfelder und legt die erforderlichen Maßnahmen und Verantwortlichkeiten fest. Es bündelt das Vorgehen in dem „Dreiklang: Fachkräfte halten, qualifizieren und gewinnen!“ Letztlich geht es darum, eine demographiefeste Fachkräftestrategie zu entwickeln und umzusetzen.

Aus Sicht dieser Untersuchung ist hervorgehoben:

- Ein Großteil der Thüringer Betriebe der Schlüsselbranchen hat inzwischen erkannt, dass die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern bis zum regulären Renteneintritt die wirksamste und vermutlich kostengünstigste Methode ist, Fachkräftengpässen entgegen zu wirken. Diese Aufgeschlossenheit sollte unterstützt werden.
- Weiterbildung sollte künftig in allen Tätigkeitsfeldern ein fester Bestandteil des betrieblichen und persönlichen Lebens sein (die Weiterbildungsquote der Thüringer Beschäftigten ist auf 26 Prozent gesunken, Ältere liegen noch darunter).

Die nächsten Jahre bringen einen Wechsel im Zustrom von mutmaßlich weniger neuem Wissen in die Unternehmen. Demographisch bedingt verringern sich stufenweise die Berufseintritte – zunächst von ausgebildeten Facharbeitern und dann der Absolventen aus der Hochschulausbildung. Weiterbildung erhält dann insbesondere unter der Notwendigkeit des Zustroms von neuem Wissen und nicht nur aufgrund des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter für die Unternehmen einen ganz neuen Stellenwert.

- In Auswertung der Unternehmensbefragung sollte eine Landesinitiative zu branchenbezogenen Fachkräftekooperationen gestartet werden.
- Die wirksamere Werbung für berufliche Perspektiven in Thüringer Unternehmen wird von den Unternehmen als eine Möglichkeit angesehen, die Image- und Attraktivitätsdefizite des Standorts für Fachkräfte in und außerhalb Thüringens abzubauen.