ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Behr, Michael; Geissler, Ulrich

Article

Entwicklung des Fachkräftebedarfs (Fachkräftebedarf) in ausgewählten Branchen und regionalen Clustern in der Wirtschaftsregion Chemnitz-Zwickau

ifo Dresden berichtet

Provided in Cooperation with:
Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Behr, Michael; Geissler, Ulrich (2005) : Entwicklung des Fachkräftebedarfs (Fachkräftebedarf) in ausgewählten Branchen und regionalen Clustern in der Wirtschaftsregion Chemnitz-Zwickau, ifo Dresden berichtet, ISSN 0945-5922, ifo Institut, Niederlassung Dresden, Dresden, Vol. 12, Iss. 6, pp. 15-24

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/169770

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Entwicklung des Fachkräftebedarfs in ausgewählten Branchen und regionalen Clustern in der Wirtschaftsregion Chemnitz-Zwickau

Michael Behr und Ulrich Geissler*

Einführung

Mit dem Rückgang und der Alterung der Bevölkerung in Sachsen stellen sich gravierende und neue Problemlagen, die die Zukunftsfähigkeit und die wirtschaftliche Entwicklungsfähigkeit des Freistaats Sachsen nicht unerheblich beeinträchtigen können. Allein der Bevölkerungsrückgang – bis 2020 rechnet das Landesamt für Statistik mit einem Rückgang der Einwohner Sachsens von 4,9 zum Zeitpunkt der Wende auf 3,7 Millionen Einwohner [vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2005)] – bewirkt eine Verringerung der verfügbaren Einkommen und damit der Konsumnachfrage. Dies hat mittel- und langfristig eine negative Auswirkung auf die Nachfrage nach Arbeitskräften in den konsumnahen Dienstleistungen und allen Wirtschaftszweigen, die ausschließlich oder überwiegend auf die Binnennachfrage in den sächsischen Regionen ausgerichtet sind (Bauwirtschaft, Handwerk, Handel etc.) [vgl. Ragnitz (2004)].

Unstrittig wird es andererseits zu einer Verringerung der verfügbaren Arbeitskräfte kommen. Der Anteil der aktiven Bevölkerung wird sich gegenüber den nicht mehr aktiven Bevölkerungsteilen verringern. Besonders folgenreich für die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft des Freistaats Sachsen ist die Tatsache, dass die Alterung der Erwerbspersonen – sowohl der aktiv Erwerbstätigen wie der Arbeitsmarktreserve – stärker ausgeprägt ist als die Alterung der Bevölkerung insgesamt [vgl. Dittrich et al. (2004)].

Eine besonders dramatische Entwicklung stellt bereits der Rückgang der jungen Arbeitnehmer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SV-Beschäftigte) in der Vergangenheit dar. Der generelle Rückgang an SV-Beschäftigten um rund 10 % in den vergangenen Jahren wurde wesentlich durch den überdurchschnittlichen Rückgang der Erwerbsquoten der unter 30-Jährigen aufgefangen. Die Erwerbstätigenquoten der mittleren und älteren Beschäftigtengruppen blieben auf vergleichsweise hohem Niveau – bei gleichzeitig ausgeprägter Arbeitsmarktsegmentation innerhalb dieser Altersgruppen. Für junge Menschen in den neuen Ländern – auch in Sachsen – waren die Einmündungschancen seit Mitte der 90er Jahre, in Bildung und mehr noch in Beschäftigung zu gelangen, außerordentlich schlecht – so schlecht wie in Deutschland seit den 1930er Jahren nicht mehr. Die Abwanderung von bis zu einem Drittel der Stärke eines Altersjahrgangs hat hier ihre Ursache. Der Geburtenrückgang nach der Wende, der Anstieg des Anteils der Älteren an der Bevölkerung und die besonders hohe Abwanderung junger Frauen sind verantwortlich für ein insgesamt geringes „demographisches Potential“ im Freistaat Sachsen. Besonders schwach ist dieses Potential in Südwestsachsen [vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2005)].

Im Beschäftigungssystem Sachsens insgesamt und schließlich konkret in den Betrieben wird sich in den nächsten Jahren ein Umbruch in den zentralen Rahmenbedingungen personalwirtschaftlichen Handelns ereignen. Erstens nimmt der Anteil älterer Arbeitnehmer an allen Beschäftigten deutlich zu, zweitens steigt der jährliche Verlust an Kompetenzträgern durch die Zunahme an Renteneintritten und drittens sinkt die Zahl der potenziellen Nachwuchskräfte (bis 2015 halbiert sich die Zahl der 18- bis 25-Jährigen).

Besonders hoch sind die erwartbaren Renteneintritte bei Fachhochschul- und Hochschulabsolventen, bei Meistern und Führungskräften. Während im sächsischen Maschinenbau rund 24 % der Facharbeiter älter als 50 Jahre sind, sind es bei den Hochschulabsolventen 40 %. Noch höher ist der Anteil älterer Arbeitnehmer bei Lehrern (v. a. Berufsschullehrern) und Naturwissenschaftlern. In Chemnitz ist fast jeder zweite Physiker und Mathematiker 50 Jahre und älter.

Diese Entwicklung hat sehr unterschiedlich zu bewertende Effekte. Für die Unternehmen mit Personalnachfrage verschlechtern sich die Rekrutierungsbedingungen und zugleich sind sie in einer neuen Weise gefordert, ihre Innovationsfähigkeit mit einer immer älteren Belegschaft zu erhalten. Da sich auch die Reserve an qualifizierten Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt ausdünnt und die meisten reinen ostdeutschen privatwirtschaftlichen Unternehmen gegenwärtig kaum ausreichend attraktive Angebote für Beschäftigte aus Westdeutschland anbieten können, ist es nicht unwahrscheinlich, dass Fachkräfteengpässe die wirtschaftliche Dynamik etwa im

* *Dr. Michael Behr ist Leiter des Instituts für Praxisorientierte Sozialforschung (IPRAS e.V.) an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Ulrich Geissler ist Geschäftsführer der Wirtschaftsförderungsgesellschaft der Wirtschaftsregion Chemnitz-Zwickau GmbH sowie der Chemnitzer Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH.*

verarbeitenden Gewerbe ausbremsen könnten. Davon geht, wie die vorliegende Studie zeigt, ein großer Teil der Unternehmer aus dem verarbeitenden Gewerbe aus.

Nicht unberechtigt ist die Befürchtung einer Gleichzeitigkeit von weiterhin hoher Arbeitslosigkeit und beginnendem Fachkräftemangel. Nicht auszuschließen ist eine gesellschafts-, bildungs- und arbeitsmarktpolitisch nicht hinnehmbare doppelte Mismatch-Konstellation auf dem Arbeitsmarkt in Sachsen: Überangebot bei den einfachen Dienstleistungsberufen und bei Berufen aus dem Bausektor einerseits und ein Mangel an Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe und den unternehmensnahen Dienstleistungen andererseits, sowie ein Qualifikations-Mismatch: Überangebot an Ungelernten einerseits und Mangel an Fachkräften andererseits.

Ein absinkendes Niveau in einem der zentralen Erfolgsfaktoren Sachsens [vgl. Behr und Schmidt (2005)], der guten Qualifikationsbasis seiner Beschäftigten gerade im verarbeitenden Gewerbe, würde die möglicherweise einzige Chance, eine selbsttragende Ökonomie in den neuen Ländern zu etablieren, entscheidend konterkarieren. Sachsen würde in den nächsten 20 Jahren perspektivisch hinter den gegenwärtig erreichten Status zurückfallen.

Die größte Chance, das Schrumpfungsszenario – mit einer nach unten weisenden Misserfolgsspirale – für den Freistaat abzuwenden, besteht unseres Erachtens in einer Unterstützung des eingeschlagenen Erfolgspfades in der Industrie. Immerhin arbeiten hier sachsenweit mittlerweile 20 % der Beschäftigten – Tendenz steigend. Der industrielle Wertschöpfungskern eröffnet neben Tourismus und überregional operierenden Dienstleistern Wirtschaftsräumen die Möglichkeit, Kaufkraft aus anderen – nicht schrumpfenden – Regionen abzuzweigen, womit die Bruttowertschöpfung und die Einkommen sich teilweise unabhängig von der – durch den Bevölkerungsrückgang bedingten – schrumpfenden Nachfrage der einheimischen Bevölkerung entwickeln können.

Sollte das verarbeitende Gewerbe sich weiter positiv entwickeln, Umsätze und Exportanteile steigen und schließlich auch Personalbedarf generieren, würden auch die regionalen Entwicklungsmöglichkeiten für – potenziell dann auch überregional operierende – unternehmensnahe Dienstleistungen (Konstruktionsbüros, Datenverarbeiter, Werbefirmen) sich verbessern, könnten Rückgänge in einigen konsumnahen Dienstleistungsbranchen wie Bau und Handwerk kompensiert werden. Mit einem dynamischen verarbeitenden Gewerbe und den indirekten Beschäftigungseffekten in anderen Sektoren könnten sich die Einmündungsmöglichkeiten der jüngeren Generation verbessern, könnte der Abwanderungstrend zumindest abgebremst werden – auch bei weiterhin geringeren Löhnen als in Westdeutschland.

In den nächsten zehn Jahren werden jährlich wieder deutlich mehr Menschen in Rente gehen als in den vergangenen zehn Jahren – bei gleichzeitig sich verringernden Schulabgängerzahlen. Damit dürften sich die Möglichkeiten für die geburtenschwachen Jahrgänge, Ausbildungsplätze und Beschäftigung in der Region zu finden, theoretisch deutlich verbessern.

Die Nutzung dieser „demographischen Chance“ ist jedoch sehr voraussetzungsreich. Sie setzt ein regionales Bildungsmanagement voraus, das die knapper werdenden Nachwuchskräfte tatsächlich qualifikatorisch und motivational in Stand setzt, den hohen Anforderungsprofilen der vakanten Stellen zu entsprechen [vgl. Barche et al. (2005)].

Mit Blick auf die wirtschaftlichen Potenziale des Freistaats Sachsen wäre es „signalpolitisch“ ein Fehler, die gegenwärtigen Trends unilinear fortzuschreiben. Vielmehr verfügen nicht alle, aber eine Reihe von Regionen in Sachsen über einen ökonomischen Hebel, möglicherweise auch das demographische Potenzial langfristig wieder zu verbessern. Gelingt es, die Unternehmensbelegschaften zu verjüngen, den Generationenaustausch zu beschleunigen sowie das betriebliche Wissensmanagement zu optimieren, könnte auch der – in der Tat vorhandenen – Gefahr der Innovationsschwäche in Folge der Alterung von Belegschaften und Führungspersonal entgegengetreten werden.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf Entwicklungen in der Wirtschaftsregion Chemnitz-Zwickau, gleichsam der „industriellen Herzkammer“ Sachsens. Die in der Wirtschaftsregion (WIREG) zusammengefassten Landkreise und kreisfreien Städte erreichen mittlerweile bereits etwa den Durchschnittswert bei Industriebeschäftigen an allen Beschäftigten der alten Bundesländer (24 %); die Landkreise Zwickauer Land, Aue-Schwarzenberg und Chemnitzer Land liegen sogar bei rund 28 %. Hintergrund ist die Annahme, dass die Vermeidung von Matching-Problemen im Bereich der Qualifizierung eine wesentliche Ursache in Fehlinformationen über zukünftige Bedarfssituationen hat. Gelingt es dagegen, den Fachkräftebedarf quantitativ und qualitativ mit einem entsprechenden zeitlichen Vorlauf abzubilden, könnten sowohl Qualifikationsengpässe bei Unternehmen als auch Abwanderung junger Menschen mit nicht regional nachgefragten Qualifikationen verhindert werden. Je mehr über betriebliche Entwicklungsperspektiven, Qualifikations- und Personalbedarf bekannt ist, desto besser lassen sich Bildungsentscheidungen zielführend treffen und persönliche und institutionelle Bildungsinvestitionen legitimieren. Je mehr über die Motive, Erfahrungen, Erwartungen und Interessen von Beschäftigten und jungen Erwachsenen in der Region bekannt ist, desto besser lassen sich Hinweise auf Fehlsteuerungen und

Orientierungsbedarf im Verhältnis Bildung – Region – Beschäftigung gewinnen.

Wirtschaftliche Lage und Umsatzerwartungen in der Wirtschaftsregion Chemnitz-Zwickau

Im Sommer 2005 wurden insgesamt 456 Geschäftsführer und Personalleiter aus den industriellen Kernbranchen sowie der Informationstechnologie/Datenverarbeitung (IT/DV) der Wirtschaftsregion Chemnitz-Zwickau nach den wirtschaftlichen und personellen Perspektiven ihrer Unternehmen befragt (vgl. Abb. 1). Hintergrund ist ein von der WIREG Chemnitz-Zwickau in Auftrag gegebenes und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung kofinanziertes Projekt zur „Weiterentwicklung und Kontinuisierung eines Berichts- und Interventionssystems zur Vermeidung von Fachkräftelücken als Maßnahme zur nachhaltigen Absicherung der Entwicklungs- und Innovationsfähigkeit der Wirtschaftsregion Chemnitz-Zwickau“. Im Rahmen dieses Projekts soll eine möglichst genaue Bedarfsanalyse und ein Abgleich mit dem zukünftig zu erwartenden Angebot insbesondere an hochqualifizierten Nachwuchskräften erfolgen. Neben der bereits in 2005 durchgeführten Unternehmensbefragung sind eine Schüler- und eine Studierendenbefragung sowie umfangreiche Auswertungen vorliegender Statistiken an Universitäten, Fachhochschulen und Akademien vorgesehen. Die Hälfte der einbezogenen Betriebe hat weniger als 20 Mitarbeiter. Jedes achte Unternehmen der Stichprobe hat 100 und mehr Beschäftigte. Neben der hohen Teilnahmequote der angesprochenen Geschäftsführer und der Qualität der Stichprobe gehört die positive Stimmung und Zukunftserwartung zu den erfreulichen Befunden der Untersuchung. Die ausgewählten Zielbranchen repräsentieren mit Bezug auf die SV-Beschäftigten rund 70 % der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe der Region. Rund 60 % der angesprochenen Unternehmer und Manager haben sich an der Erhebung beteiligt. Die durchschnittliche Interviewlänge der telefonischen Befragung betrug 30 Minuten. Dabei wurde auch eine Reihe offener Fragen gestellt. Je nach Branche und Region arbeiten in den in die Erhebung einbezogenen Unternehmen zwischen 20 % und 40 % der Industriebeschäftigten. Aufgrund der ausgewogenen Berücksichtigung aller Betriebsgrößengruppen ist die Repräsentanz bei Beschäftigten wie bei Betrieben etwa gleich hoch.

Abbildung 1: Unternehmen nach Branchen

Quelle: Berechnungen der Autoren.

Geschäftslage in der Industrie positiv

42 % der Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes schätzen die aktuelle Geschäftssituation mit gut oder sehr gut ein, weitere 41 % immerhin befriedigend und nur 17 % bewerten die Geschäftssituation als eher schlecht. Besonders positiv beurteilen die Unternehmen der IT-Branche ihre Geschäftslage (vgl. Abb. 2). Hier sind es sogar 44 % der Befragten, die die wirtschaftliche Lage ihres Unternehmens positiv einschätzen und weitere 45 % die mit ihrer Geschäftssituation zufrieden sind, nur 11 % der Unternehmen bewerten ihre gegenwärtige Situation eher schlecht oder sehr schlecht.

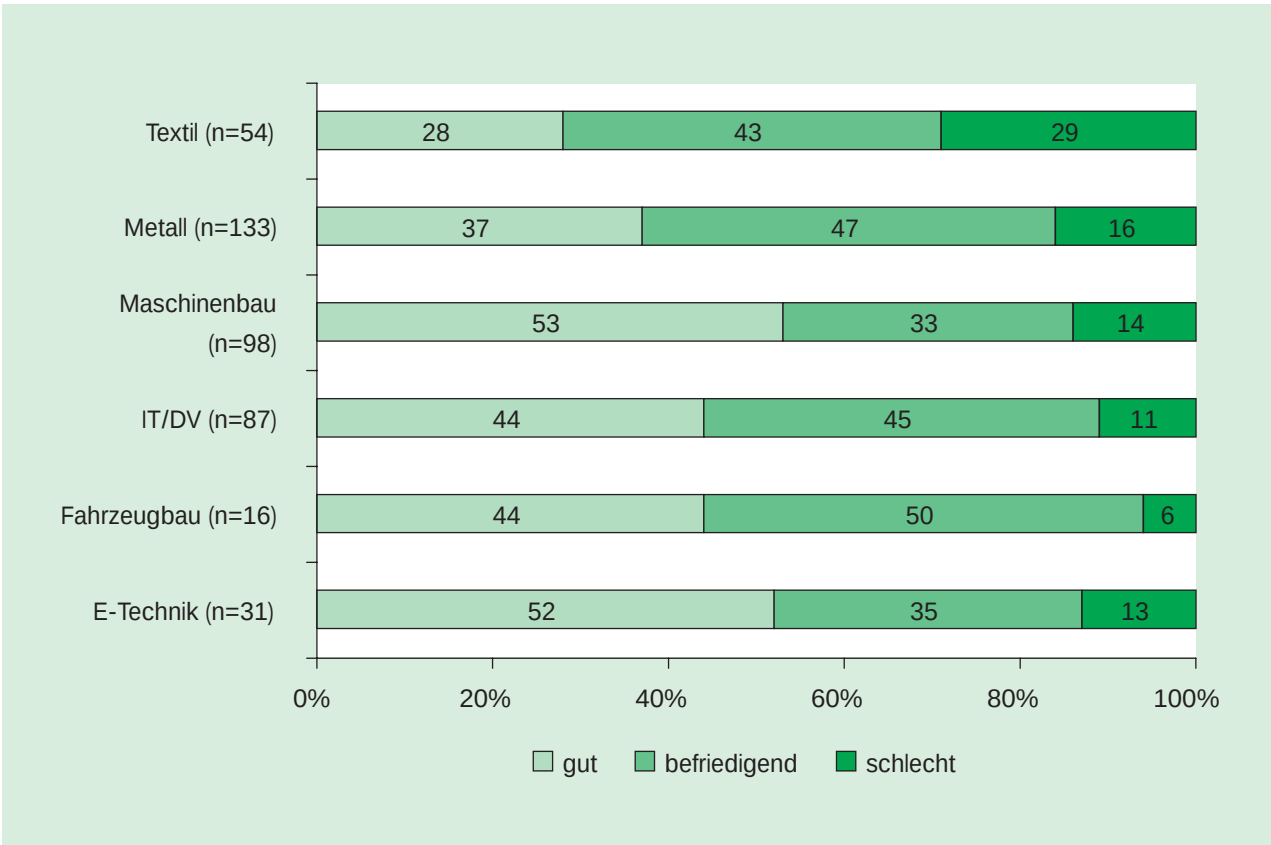
Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes auf Wachstumskurs

Fast die Hälfte der Firmen (48 %) des verarbeitenden Gewerbes rechnet in den nächsten zwei Jahren mit wachsenden Umsätzen; nur 16 % erwarten sinkende Umsätze. Im Fahrzeugbau rechnen sogar 76 % der Unternehmen mit einem Umsatzplus, in der Elektronikbranche sind es 61 % und im Maschinenbau ist es immerhin noch jedes zweite Unternehmen (52 %) (vgl. Abb. 3). Die IT-Branche ist ebenso wie die Mehrzahl der Industriebranchen auf Wachstum ausgerichtet.

Fast 60 % der Unternehmen rechnen mit steigenden Umsätzen, 38 % gehen von konstanten Umsätzen aus und lediglich 3 % befürchten sinkende Umsatzzahlen. Im Vergleich zu anderen vorliegenden Regionalanalysen fühlen sich die Geschäftsführer überdurchschnittlich stark von den regionalen Institutionen (Universitäten und Forschungseinrichtungen, Regionalinitiativen, Wirtschaftsförderung, Kammern etc.) unterstützt. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil von Geschäftsführern, der anderen Unternehmern den Wirtschaftsstandort Chemnitz-Zwickau empfehlen würde.

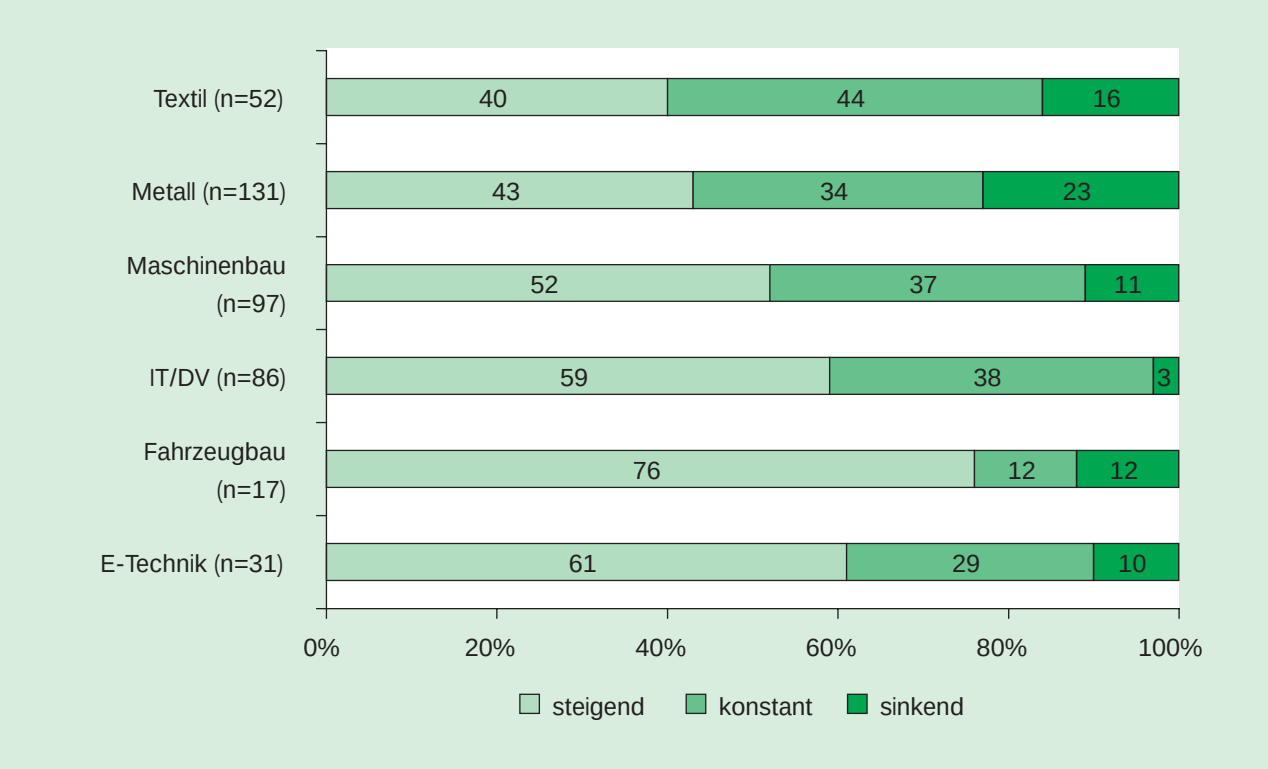
Nur jeder achte Geschäftsführer (13 %) würde anderen Unternehmen nicht empfehlen, sich in der Region mit der Firma niederzulassen. 25 % würden den Standort ohne jede Einschränkung „unbedingt“ empfehlen, weitere 61 % antworten „ja, ich würde den Standort unter Umständen empfehlen, aber dies hängt natürlich vom jeweiligen Unternehmenstyp ab.“ Ein Großteil der Unternehmen (67 %) sieht sehr optimistisch oder zumindest eher optimistisch in die Zukunft, während nur 4 % pessimistisch in die Zukunft blicken. Am stärksten ist der

Abbildung 2: Aktuelle wirtschaftliche Situation nach Branchen



Quelle: Berechnungen der Autoren.

Abbildung 3: Von welchen Umsatzentwicklungen gehen Sie in den nächsten Jahren aus?



Quelle: Berechnungen der Autoren.

Zukunftsoptimismus in der Informationstechnologie (74 %), im Maschinenbau (73 %) und in der Elektronik-Branche (70 %) ausgeprägt.

Entwicklung des Personalbedarfs

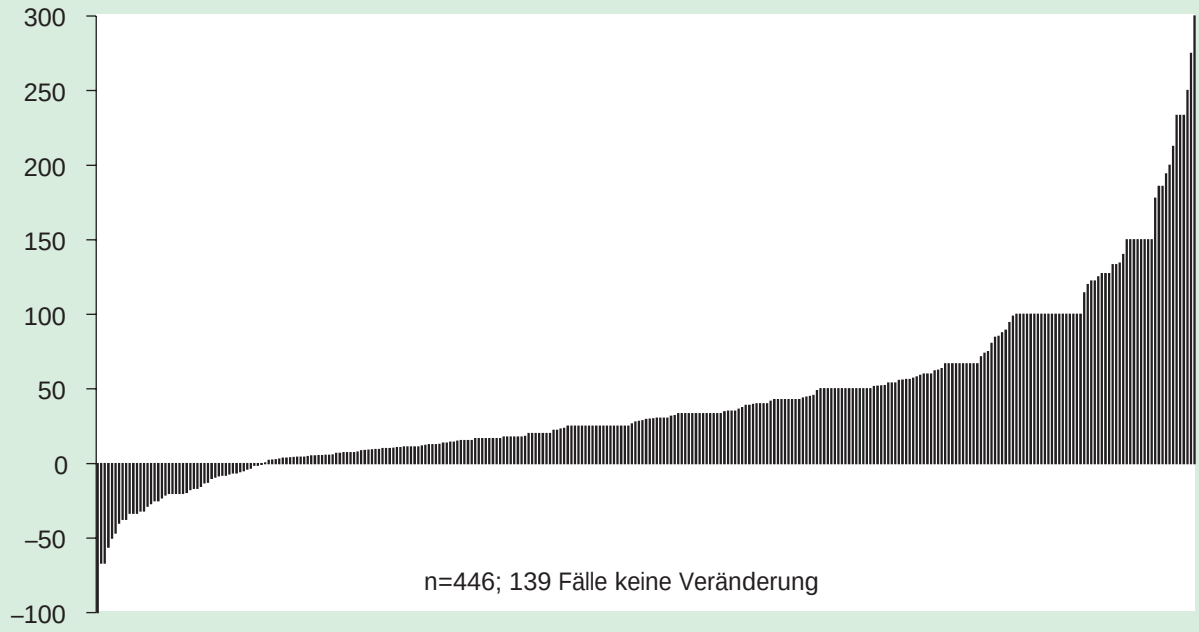
Fast jedes dritte Industrieunternehmen (31 %) rechnet damit, in den nächsten zwei Jahren mehr Personal zu benötigen. Nur 13 % der Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes gehen von Rückgängen bei den Beschäftigten aus. Überdurchschnittlich ist die Personalwachstumserwartung bei den größeren Automobilzulieferern, den Unternehmen des Maschinenbaus und der IT-Branche. Hier sind es 42 % der Unternehmen, die mit steigenden Mitarbeiterzahlen rechnen. Nur jedes zwanzigste Unternehmen geht davon aus, zukünftig eher weniger Personal zu beschäftigen. Das Gros der Unternehmen rechnet bis 2010 – dem Prognosezieljahr – mit einem Zuwachs an Personal. In der folgenden Grafik sind die (erwarteten) Veränderungen im Personalstand gegenüber heute in Prozentangaben dargestellt worden (extreme Zuwachserwartungen zwischen +300 % und +800 % wurden nicht berücksichtigt). Jede Säule repräsentiert ein Unternehmen (vgl. Abb. 4).

Die meisten Industriebranchen gehen von einem zusätzlichen Personalbedarf bis 2010 aus, der sich jedoch branchenspezifisch unterschiedlich darstellt (vgl. Abb. 5). Ausgenommen die Textilindustrie, die von einem leichten Beschäftigungsrückgang (3 %) in den nächsten 5 Jahren ausgeht, sind die Unternehmen aller einbezogenen Branchen optimistisch, was ihre Beschäftigungsentwicklung angeht. Besonders positiv stellt sich das Bild im Fahrzeugbau dar (25 %) aber auch die Metallbranche (21 %) und der Maschinenbau (14 %) und die Elektronikbranche (11 %) signalisieren Erweiterungsbedarf bis 2010.

In der Industrie ist bis 2010 mit einem nicht unerheblichen Personalbedarf zu rechnen, der sich aus Erweiterungs- und einem an Bedeutung gewinnenden Ersatzbedarf speist. Im Freistaat Sachsen sind rund 24 % der SV-Beschäftigten 50 Jahre und älter. In den untersuchten Branchen des verarbeitenden Gewerbes sind bereits 28 % der Beschäftigten 50 Jahre und älter (vgl. Abb. 6). Besonders hoch ist der Anteil älterer Arbeitnehmer in der Elektroindustrie (34 %) und im Maschinenbau (29 %). Jünger sind die Belegschaften im Fahrzeugbau (23 %).

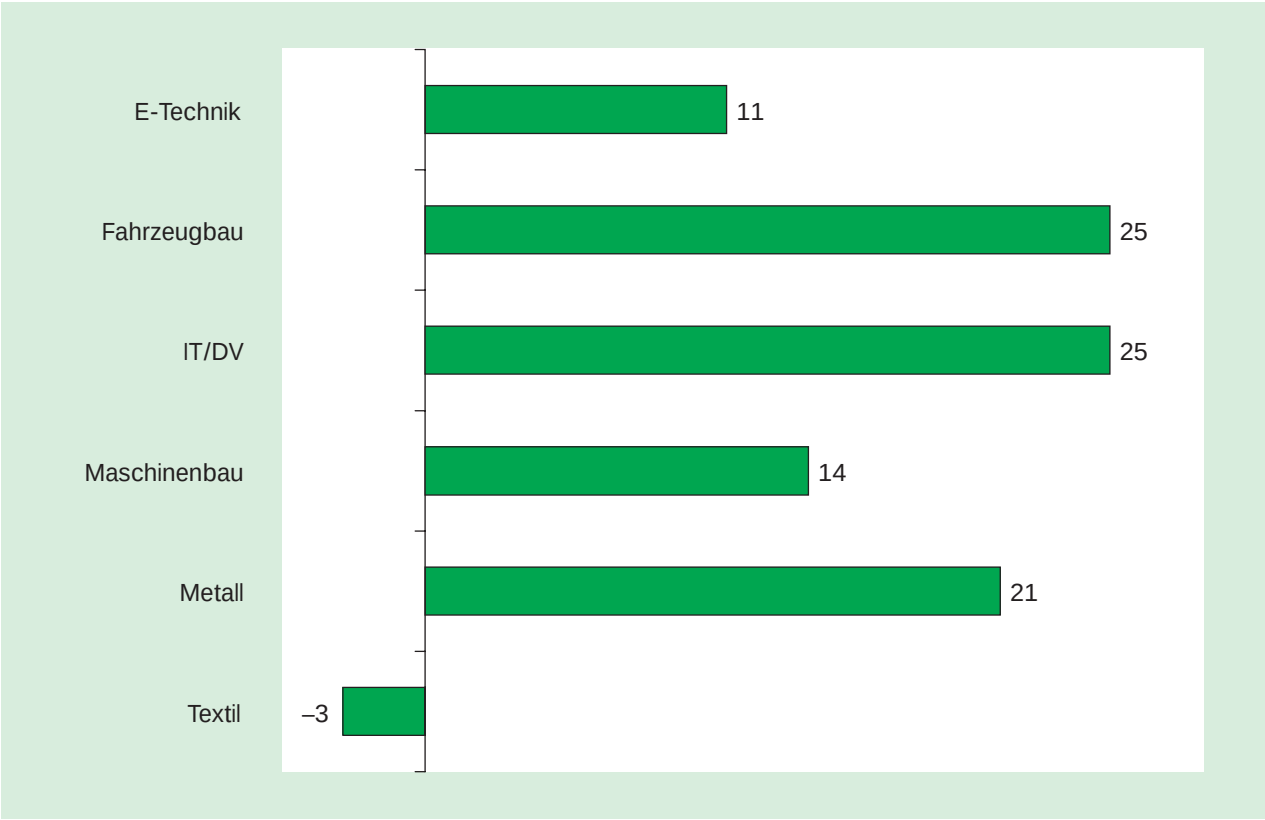
Je nach Altersaufbau ist mit einem unterschiedlichen Personalbedarf aufgrund von Renteneintritten auszugehen. Geht man von einem Renteneintrittsalter von 63 Jahren aus, gelangt man bis 2010 bereits zu einem beachtlichen Verlust an Erfahrungs- und Leistungsträgern. Die Zahl der Renteneintritte wird sich – gerade bei den höher qualifizierten Beschäftigten – zwischen 2010 und 2015 noch erhöhen.

Abbildung 4: Erwartete Veränderung der Beschäftigtenzahlen 2005 bis 2010 (in Prozent)



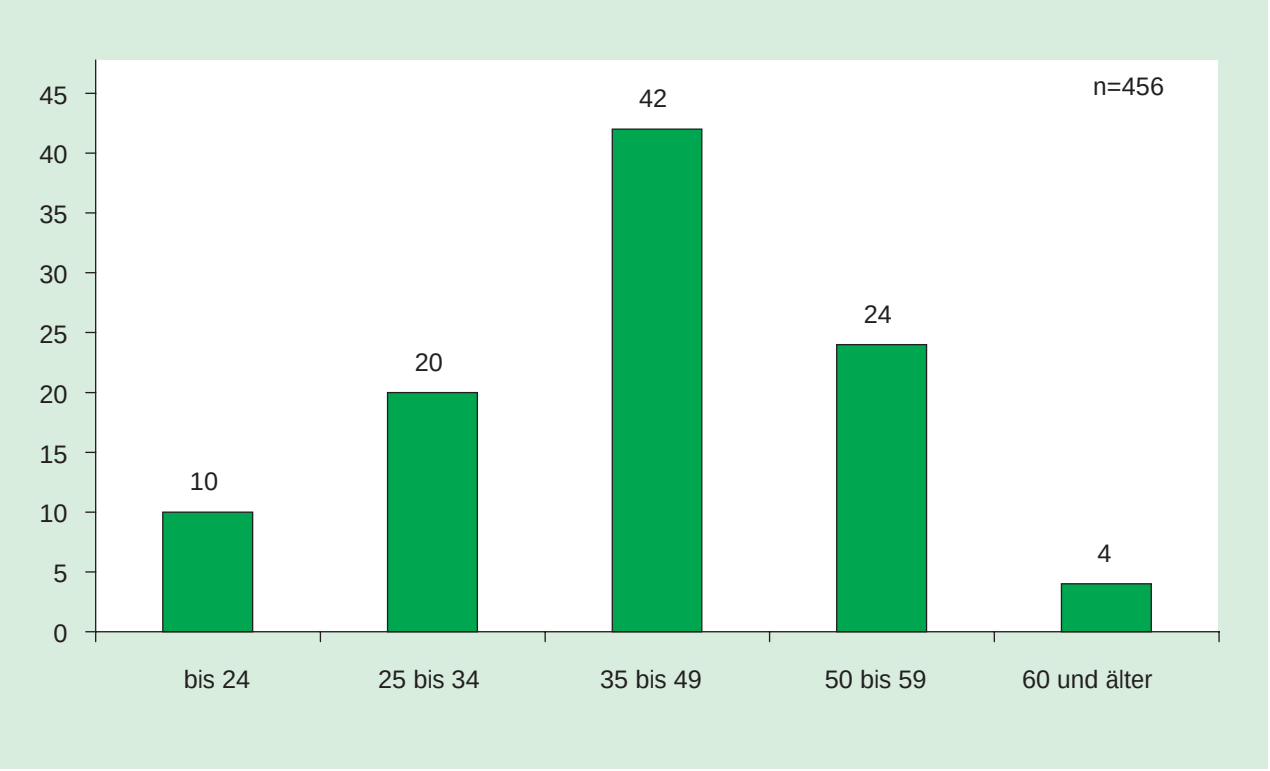
Quelle: Berechnungen der Autoren.

Abbildung 5: Erwartete Personalentwicklung bis 2010 nach Industriebranchen (Beschäftigungszuwachs bzw. -rückgang in Prozent)



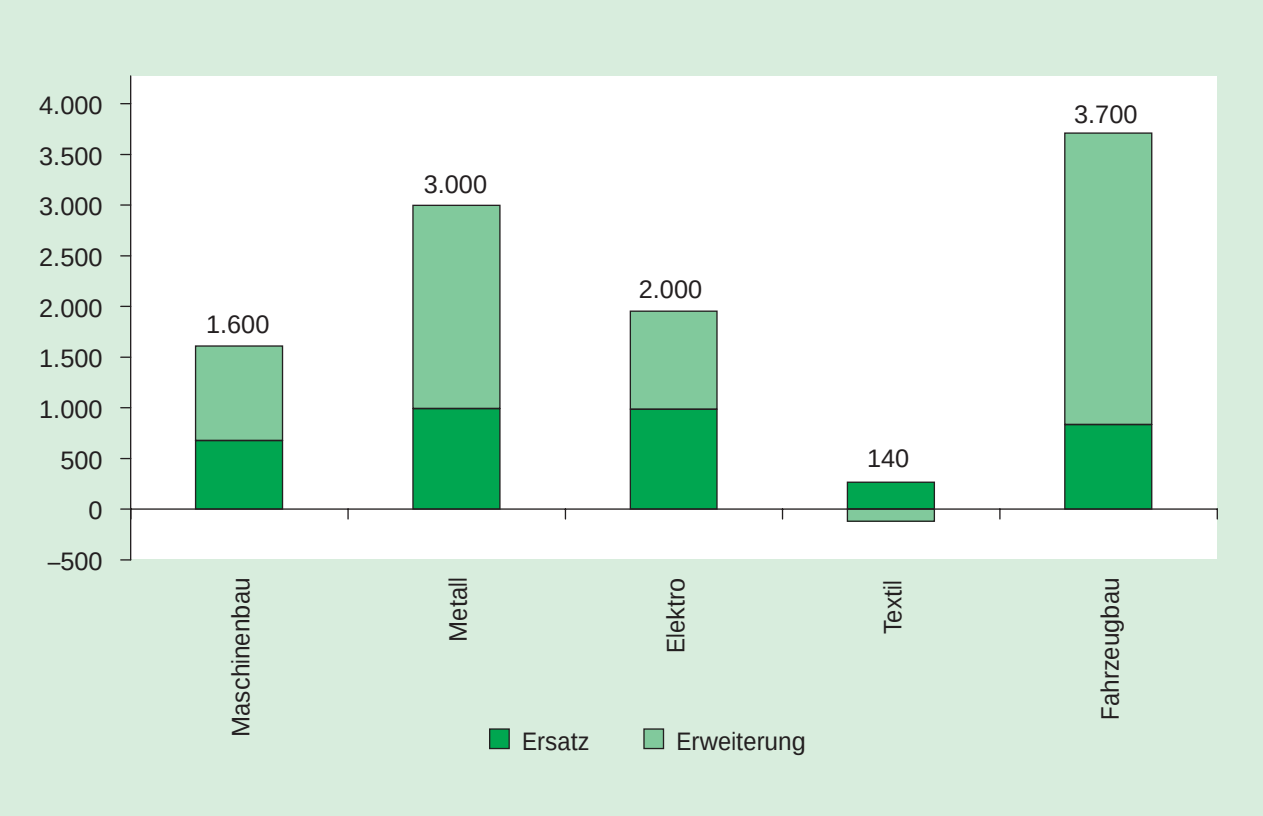
Quelle: Berechnungen der Autoren.

Abbildung 6: Altersstruktur der Beschäftigten in allen Unternehmen



Quelle: Berechnungen der Autoren.

Abbildung 7: Rekrutierungsbedarf im verarbeitenden Gewerbe der Wirtschaftsregion Chemnitz-Zwickau bis 2010



Quelle: Berechnungen der Autoren.

Berücksichtigt man den Ersatz- und den Erweiterungsbedarf, so gelangt man – bezogen auf die Grundgesamtheit – zu einem rechnerischen Personalbedarf von rund 10.000 Fachkräften (vgl. Abb. 7). Das sind über alle Branchen hinweg immerhin rund 12 % der aktuell Beschäftigten, was bei einer sich verschlechternden Rekrutierungsbasis für manche Personalleiter eine erhebliche Herausforderung darstellen dürfte, zumal der Neueinstellungsbedarf bei den anspruchsvollen gewerblich-technischen Berufe mit einschlägiger Facharbeiter- oder Hochschulausbildung deutlich höher ist als es ihrem aktuellen Beschäftigtenanteil an allen Mitarbeitern in den Unternehmen entspricht. Je nach der transformationsspezifischen Nachwendebiographie der Betriebe bilden sich heute ganz unterschiedliche Altersstrukturen ab. In rund 50 % der Industrieunternehmen liegt der Anteil der älteren Beschäftigten unter 21 %. In jedem vierten Unternehmen liegt er zwischen 21 % und 35 % und in einem weiteren Viertel liegt der Anteil der Altersgruppe 50+ bei mehr als 35 %. In jedem achten Industrieunternehmen ist bereits heute die Hälfte der Belegschaft 50 Jahre und älter. „Alterszentrierte“ Unternehmen mit besonders hohen Anteilen an zukünftigen Renteneintritten bilden übrigens keineswegs mehr Azubis aus als „jugendzentrierte“ oder „altersausgeglichene“ Belegschaften. Sie bilden im Gegenteil leicht unterdurchschnittlich aus, während die „altersausgeglichenen“ Unternehmen die durchschnittlich höchsten Ausbildungsquoten aufweisen.

Beginnende kritische Einschätzung des Arbeitsmarktangebots

Im verarbeitenden Gewerbe schätzen etwas mehr als die Hälfte (55 %) der befragten Unternehmen das Angebot an Facharbeitern als eher schlecht oder sehr schlecht ein, bei den Ingenieuren sagen dies sogar zwei von drei Geschäftsführern. 45 % respektive 34 % der Befragten bewerten das aktuelle Angebot an Facharbeitern und Ingenieuren mit gut oder sehr gut. Besonders kritisch wird die Lage vor allem in der Metallbranche eingeschätzt, hier wird das Angebot an Facharbeitern von 62 % der Firmen als eher schlecht oder sehr schlecht bewertet. Beim Ingenieursangebot antworten sogar drei Viertel der Befragten in diesen Kategorien.

60 % der Industrieunternehmen rechnen perspektivisch mit einer Verschlechterung ihrer Personalrekrutierungsmöglichkeiten. Als am schwierigsten wird die Situation in der Textilindustrie (81 %) eingeschätzt. Aber auch die Metallbranche (79 %) und der Maschinenbau (72 %) sehen die zukünftige Situation eher kritisch. Auch die IT-Branche geht überwiegend (64 %) davon aus, dass die Personalrekrutierung zukünftig schwieriger wird.

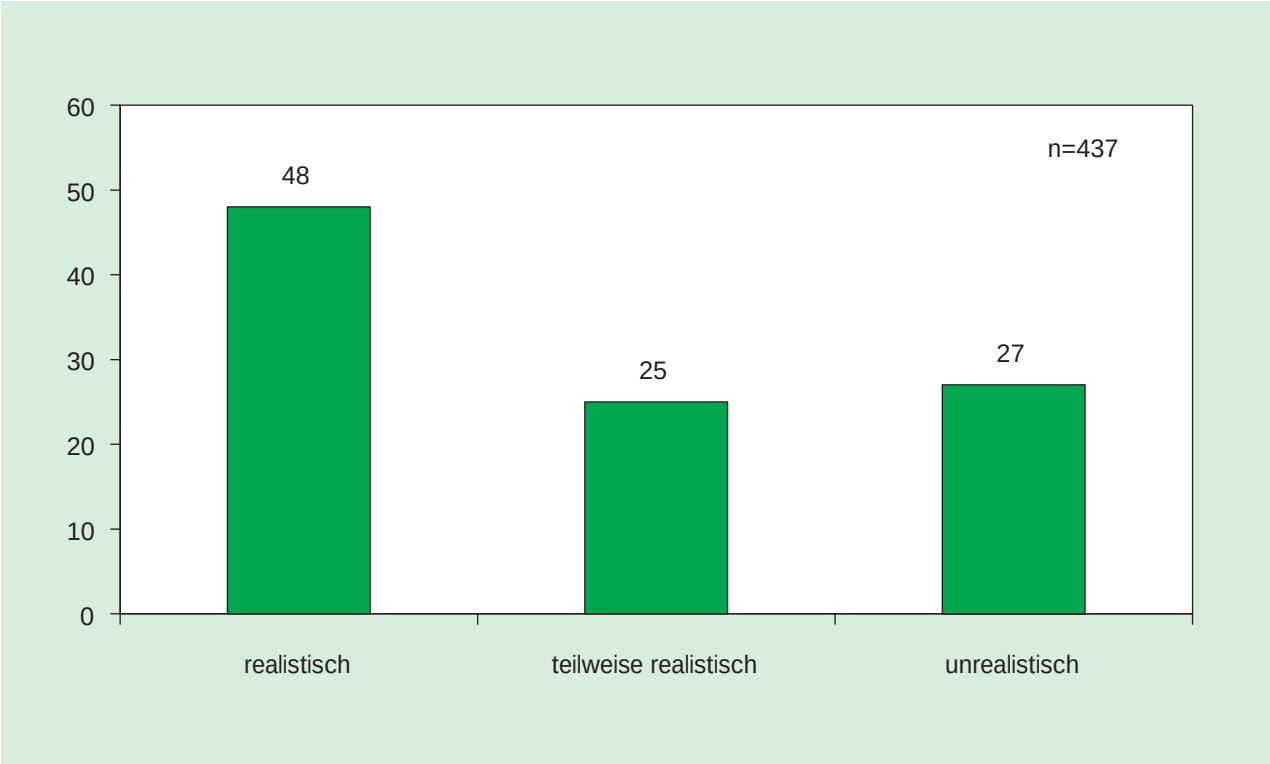
Ein hoher Anteil der Befragten hält das Szenario, dass Fachkräfteengpässe die weitere wirtschaftliche Dynamik ausbremsen könnten, für realistisch (vgl. Abb. 8). Fast jeder zweite Befragte hält das Szenario für sehr realistisch oder eher realistisch. Besonders ausgeprägt ist diese Befürchtung bei Unternehmen des Maschinenbaus und der metallverarbeitenden Industrie. Aber auch in der Textilindustrie ist – nicht zuletzt aufgrund des Images der Branche – die Furcht sehr ausgeprägt, dass man die wichtigen Fachkräfte nicht bekommen und deswegen Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit einbüßen könnte. Ein weiteres Viertel hält es für teilweise realistisch. Nur etwas mehr als jeder vierte Befragte hält das Szenario, dass die weitere wirtschaftliche Entwicklung durch Fachkräfteengpässe ausgebremst werden könnte, für eher unrealistisch (21 %) oder vollkommen unrealistisch (6 %). Dabei wird übersehen, dass dem erheblichen zukünftigen Bedarf an Fachkräften ein sich fortsetzender Einbruch der Schülerzahlen gegenüber steht. So wird sich die Zahl der Schulabgänger an den Mittelschulen und Gymnasien im Regierungsbezirk Chemnitz drastisch reduzieren: Innerhalb der nächsten vier Jahre wird sich die Schulabgängerzahl von derzeit 17.500 auf etwa 10.200 fast halbieren (vgl. Abb. 9).

Resümee und Ausblick

Die Wirtschaftsregion Chemnitz-Zwickau weist eine hohe Dichte an Unternehmen in Kernbereichen des verarbeitenden Gewerbes auf und deckt dadurch einen hohen Teil der Beschäftigung in der Region ab. Die Perspektiven für die untersuchten Industriebranchen stellen sich günstig dar. Die Geschäftsführer gehen von einem dynamischen Wachstum aus, zum Teil mit beträchtlichen Umsatz- und Personalzuwächsen in den nächsten 5 Jahren. Insbesondere der bereits heute bedeutende Bereich des Fahrzeugbaus, der Metallindustrie und der Maschinenbau sowie der IT-Bereich erwarten kräftige Zuwächse. Lediglich in der Textilindustrie geht man von Rückgängen aus. Damit verfügt die Region über einen Hebel, das demographische Abstiegsszenario zu konterkarieren. Vom Beschäftigungsaufbau im industriellen Sektor und den unternehmensnahen Dienstleistungen könnte eine positive Dynamik auch auf die anderen Wirtschaftssektoren ausgehen.

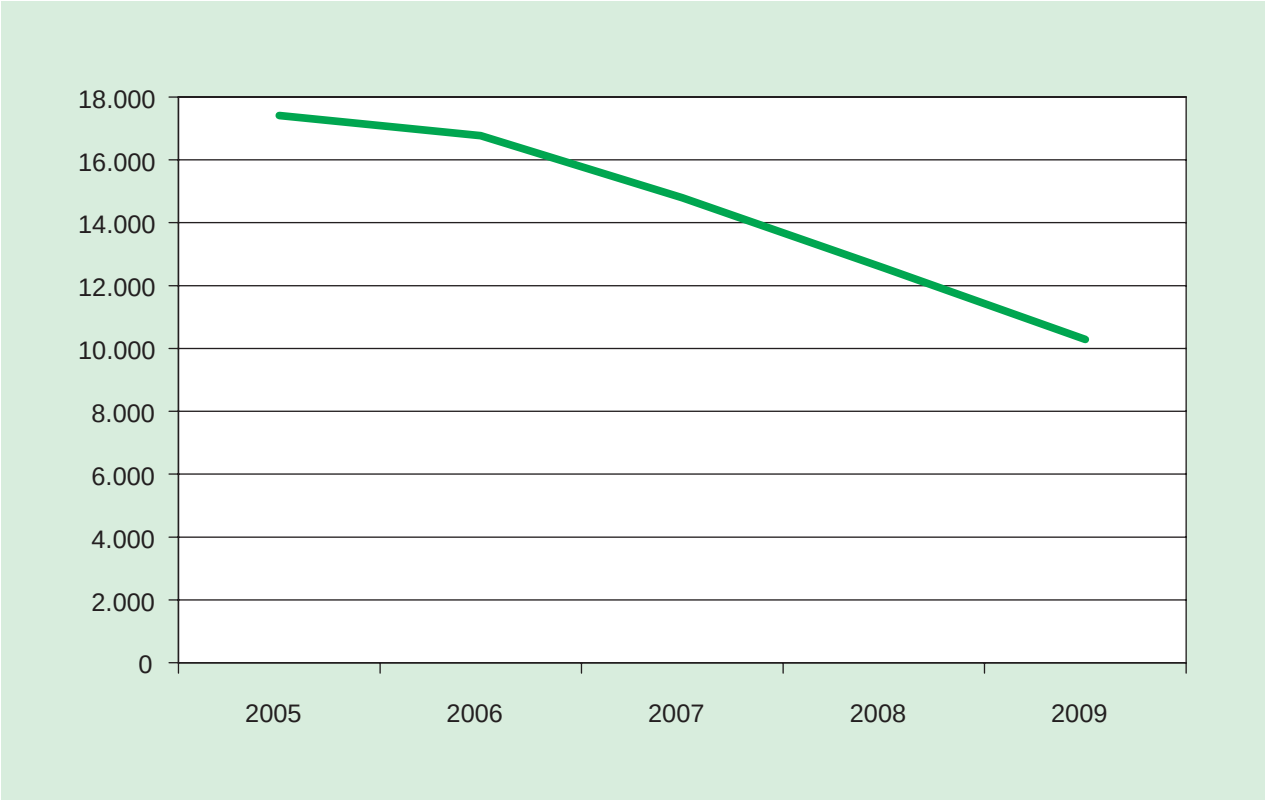
Die Unternehmer sind sich der aktuell noch verfügbaren Standortvorteile bewusst und würden andere Investoren zu einer Ansiedlung in der Wirtschaftsregion Chemnitz-Zwickau ermutigen. Neben dieser Arbeitsplatz sichernden und zum Teil ausweitenden Dynamik bei dem größten Teil der Branchen werden die aktuell beobachtbaren betrieblichen Altersstrukturen mittel- bis langfristig

Abbildung 8: Weitere positive Entwicklung durch Fachkräfteengpässe bedroht?



Quelle: Berechnungen der Autoren.

Abbildung 9: Entwicklung der Schulabgängerzahlen: Mittelschule und Gymnasium im Regierungsbezirk Chemnitz



Quelle: Berechnungen der Autoren.

für Bewegung auf dem Arbeitsmarkt sorgen. Ein Fünftel der Unternehmen weist eine alterszentrierte Belegschaftsstruktur auf. Große Teile der Beschäftigten in einem weiteren Drittel der Unternehmen rücken in den nächsten Jahren in Richtung Verrentungsalter und geben nach und nach den Platz frei für junge Nachwuchskräfte. Der größte Ersatzbedarf steht zunächst in der Elektrotechnik, im Maschinenbau und im Metallbereich an.

Diese Entwicklungen im Personalbereich erfordern strategische Anpassungen, auf die sich die Unternehmen bereits heute einrichten müssen. Bei einem Teil der Betriebe ist diese Nachricht bereits angekommen. Etwa jeder vierte befragte Unternehmensvertreter geht jedoch nach wie vor davon aus, dass die positive Entwicklung der Industrie in der Wirtschaftsregion Chemnitz-Zwickau durch Fachkräfteengpässe nicht bedroht werden kann.

Weiteren Aufschluss über die tatsächlich entstehende Fachkräftelücke wird ein qualifikationsbezogener Abgleich der Unternehmenssituation mit der Versorgungssituation auf dem Arbeitsmarkt ergeben. Dazu werden bis Mitte 2006 repräsentative Schüler- und Studentenbefragungen in der Wirtschaftsregion Chemnitz-Zwickau durchgeführt. Hierdurch soll ein Berichts- und Interventionssystems zur Vermeidung von Fachkräfteengpässen etabliert werden.

Literatur

Barche, U. et al. (Hrsg.) (2005): Strategien zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit der Region Südwestsachsen, Chemnitz.

Behr, M. und R. Schmidt (Hrsg.) (2005): Aufbau Ost – Betriebliche und überbetriebliche Erfolgsfaktoren im verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands, Jenaer Beiträge zur Soziologie, Heft 16.

Dittrich, M. et al. (2004): Der Sächsische Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund demographischer Veränderungen, ersch. in G. Milbradt und J. Meier (Hrsg.): Die demographische Herausforderung – Sachsens Zukunft gestalten, Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh.

Ragnitz, J. (2004): Demographischer Wandel in Sachsen: Implikationen für die Wirtschaftsförderung und den Infrastrukturaufbau, erschienen in G. Milbradt und J. Meier (Hrsg.): Die demographische Herausforderung – Sachsens Zukunft gestalten, Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh.

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (Hrsg.) (2005): Demographischer Wandel in Sachsen, Unterlagen zur 3. Sitzung der Enquete-Kommission des Sächsischen Landtages am 11. Juli 2005, Dresden.

Wirtschaftsförderungsgesellschaft der Wirtschaftsregion Chemnitz-Zwickau GmbH (Hrsg.) (2005): Fachkräftestudie, Chemnitz.