

# Demographischer Wandel – Herausforderung für Unternehmen in Mitteldeutschland -Kurzauswertung der Unternehmensbefragung-

Als Basis für die folgenden Ergebnisse dienen 71 ausgefüllte Fragebögen von 32 kleinen (bis 50 Mitarbeiter), 19 mittleren (51 bis 250 Mitarbeiter) und 18 großen Unternehmen (mehr als 250 Mitarbeiter). Insgesamt wurden ca. 350 Fragebögen per E-Mail verschickt. Die Rücklaufquote beträgt 20,3 %. Die vorliegenden Ergebnisse wurden mit dem Programm SPSS erzeugt.

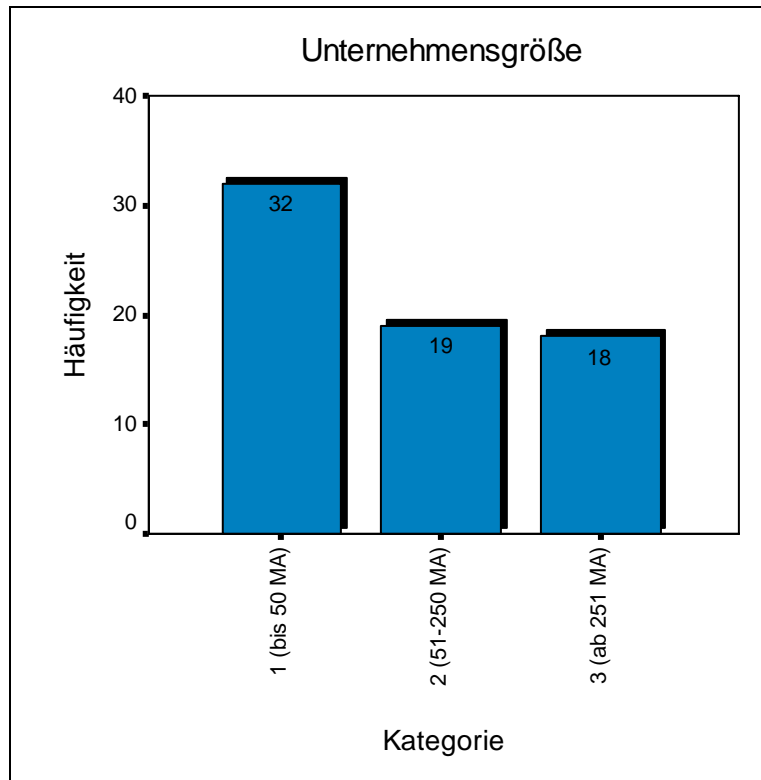


Abb. 1: Größe der befragten Unternehmen nach der Anzahl der Mitarbeiter (MA) (eigene Erhebung, Juni 2007)

## 1. Teil der Befragung

Im ersten Teil der Befragung ging es um allgemeine Fragen zum demographischen Wandel. Auf die Frage: „Wie wichtig schätzen Sie die Bedeutung des Themas „demographischer Wandel“ heute für Ihr Unternehmen ein?“ antworteten 9 Personen „gering“, für 33 Personen ist das Thema „mittelmäßig“ wichtig und für 29 der Befragten hat das Thema eine große Bedeutung. Das nebenstehende Kreisdiagramm veranschaulicht die Verteilung der Häufigkeiten zu Frage 1.

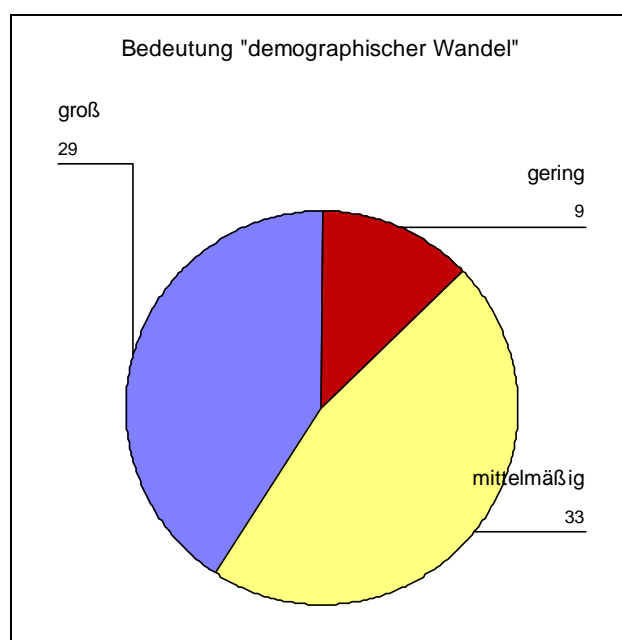


Abb. 2: Die Bedeutung der Thematik „demographischer Wandel“

## Demographischer Wandel – Herausforderung für Unternehmen in Mitteldeutschland -Kurzauswertung der Unternehmensbefragung-

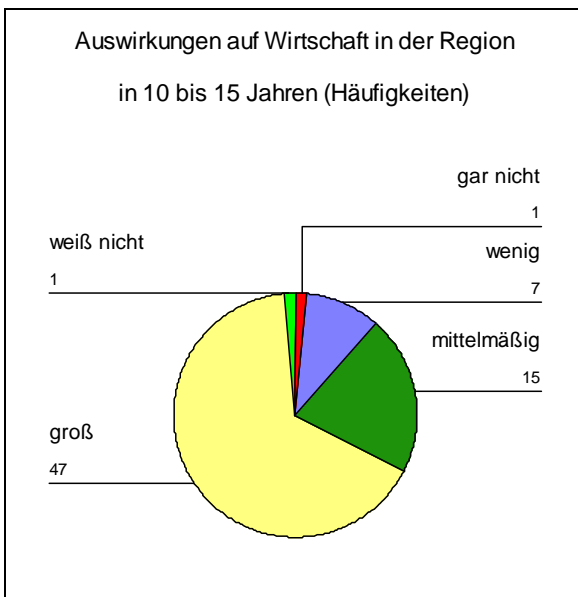


Abb. 3: Auswirkungen auf die Wirtschaft

Um Auskunft über die zukünftige Entwicklung von Schrumpfung und Alterung der Bevölkerung und dessen Auswirkungen auf die Wirtschaft in der Region zu erhalten, lautete die zweite Frage: „Wie stark wird sich der „demographische Wandel“ in 10 bis 15 Jahren auf die Wirtschaft auswirken?“. Aus Abbildung 3 wird ersichtlich, dass 47 Unternehmen eine starke Auswirkung des demographischen Wandels auf die Wirtschaft in der Region erwarten, 15 Unternehmen rechnen mit „mittelmäßigen“ Auswirkungen.

In Frage 3 geht es um die spürbaren Folgen schrumpfender und alternder Bevölkerung im jeweiligen Unternehmen. Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich, siehe Abbildung 4.

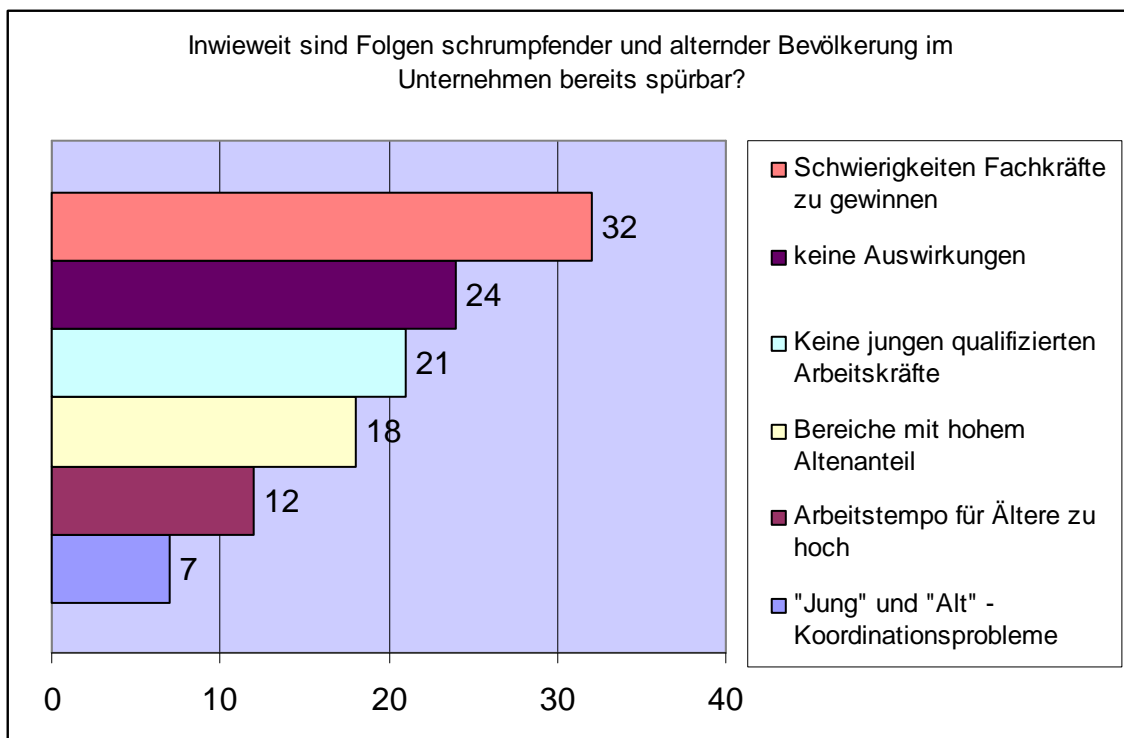


Abb. 4: Spürbare Folgen schrumpfender und alternder Bevölkerung in Unternehmen

Insgesamt gaben 69 Personen 114 Antworten auf diese Frage, das sind im Durchschnitt 1,7 Antworten pro Person. Abbildung 4 zeigt, dass 32 mal die Antwortmöglichkeit „es bestehen Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen“ angekreuzt wurde. 24 Unternehmen bemerken bis jetzt keine Auswirkungen.

## Demographischer Wandel – Herausforderung für Unternehmen in Mitteldeutschland -Kurzauswertung der Unternehmensbefragung-

In der folgenden Frage 4 („Worin sehen Sie die größten Herausforderungen des demographischen Wandels für Ihr Unternehmen in der Zukunft?“) bestand die Möglichkeit die Antwort selbst zu formulieren. Insgesamt wurden 55 Herausforderungen eingetragen, welche sich in 8 Kategorien zusammenfassen lassen. 8 Nennungen konnten keiner Gruppe zugeordnet werden, so dass sie an dieser Stelle nicht enthalten sind. Damit fließen von insgesamt 47 Personen 57 Antworten in die Analyse ein. Die am häufigsten genannte Herausforderung ist, dass Schwierigkeiten bei der Deckung des Fachkräftebedarfs durch qualifizierte Arbeitskräfte erwartet werden. Die übrigen Antwortkategorien sind in Abbildung 5 aufgelistet.

| Kategorien   | Count | Pct of Cases |
|--|-------|--------------|
| -Deckung des Fachkräftebedarfs durch qualifizierte Arbeitskräfte | 26    | 55,3         |
| -kontinuierliche Personalpolitik/ -entwicklung                   | 9     | 19,1         |
| -Veränderung der Märkte  | 5     | 10,6         |
| -Kompetenztransfer von erfahrenen zu neuen Mitarbeitern          | 5     | 10,6         |
| -Erhalt bzw. Schaffen einer "gesunden" Altersstruktur            | 4     | 8,5          |
| -Azubi-Ausbildung forcieren                                      | 3     | 6,4          |
| -Schaffung von attraktiven Gehaltsstrukturen                     | 3     | 6,4          |
| -Auslagerung der Produktion                                      | 2     | 4,3          |
|  | ----- | -----        |
| Total responses  | 57    | 121,3        |
| 47 valid cases   |       |              |

Abb. 5: Herausforderungen für die Zukunft

### 2. Teil der Befragung

Im zweiten Teil des Fragebogens geht es um die aktuelle Arbeitskräftesituation im Unternehmen. Die Häufigkeitsverteilung der Antworten auf die Frage 5: „Haben Sie derzeit Schwierigkeiten offene Stellen zu besetzen?“ ist nachfolgend dargestellt:

|                          | Häufigkeiten |      |          |
|--------------------------|--------------|------|----------|
|                          | ja           | nein | entfällt |
| <b>Un-/Angelernte</b>    | 1            | 38   | 32       |
| <b>Fachkräfte</b>        | 24           | 39   | 8        |
| <b>Fachwirte/Meister</b> | 14           | 32   | 25       |
| <b>Akademiker</b>        | 33           | 31   | 7        |
| <b>Auszubildende</b>     | 13           | 49   | 9        |

Abb. 6: Besetzung offener Stellen

Hier wird deutlich, dass falls Schwierigkeiten bestehen offene Stellen zu besetzen, Akademiker am schwersten zu finden sind. Un- und Angelernte für offene Stellen zu finden scheint hingegen nicht problematisch zu sein.

Die Anstellung neuer Mitarbeiter (Frage 6) scheitert vor allem an mangelnden Qualifikationen (35 Nennungen), zu hohen Gehaltsforderungen (28 Nennungen) und fehlenden Bewerbern (21 Nennungen). Das sind die drei am häufigsten angekreuzten Antworten.

## Demographischer Wandel – Herausforderung für Unternehmen in Mitteldeutschland -Kurzauswertung der Unternehmensbefragung-

Für 34 % der Unternehmen mit unbesetzten Stellen stellt dieser Umstand eine teilweise Behinderung für den Betriebsablauf dar (Frage 7). Bei 17 % kommt es zu starken Behinderungen und bei 21 % haben die unbesetzten Stellen kaum Behinderungen im Betriebsablauf zur Folge (siehe Abbildung 7).

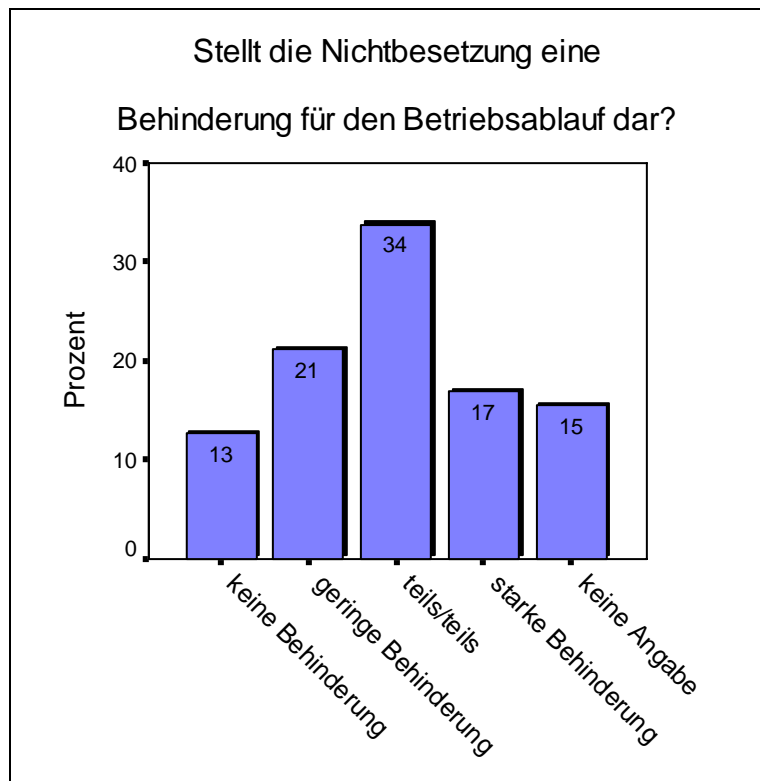


Abb. 7: Auswirkung nicht besetzter Stellen auf den Betriebsablauf

Auf Frage 8, ob es im Unternehmen ein bevorzugtes Alter bei der Einstellung von Personal gibt, antworteten 54 Personen „nein“, es gibt kein bevorzugtes Alter. Jeweils 4 Unternehmen stellen Arbeitnehmer ein, die bis 30 Jahre alt, bzw. bis 50 Jahre alt sind. Und 9 bevorzugen eine Einstellung von Personal bis 40 Jahre.

### Bevorzugtes Alter bei Neueinstellungen

|        |                        | Häufigkeit | Prozent |
|--------|------------------------|------------|---------|
| Gültig | kein bevorzugtes Alter | 54         | 76,1    |
|        | bis 30 Jahre           | 4          | 5,6     |
|        | bis 40 Jahre           | 9          | 12,7    |
|        | bis 50 Jahre           | 4          | 5,6     |
|        | Gesamt                 | 71         | 100,0   |

Abb. 8: Bevorzugtes Alter bei Neueinstellungen

### 3. Teil der Befragung

Der dritte Teil der Befragung beschäftigt sich mit der Deckung des derzeitigen Arbeitskräftebedarfs. Was wird selbst unternommen, um den Arbeitskräftebedarf zu decken (Frage 9)? Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich. Die am meisten genutzte Variante ist die Ausbildung eigener Fachkräfte (53 Nennungen), dicht gefolgt von der eigenen Fort- oder Weiterbildung der Mitarbeiter (51 Nennungen) und der Übernahme von Auszubildenden (47 Nennungen). An vierter Stelle wird die Zusammenarbeit mit der

## Demographischer Wandel – Herausforderung für Unternehmen in Mitteldeutschland -Kurzauswertung der Unternehmensbefragung-

Agentur für Arbeit (35 Nennungen) und die Inserierung von Stellenangeboten in regionalen Medien (35 Nennungen) genannt.

In Frage 10 geht es um die Gewinnung von Berufseinsteigern, Mitarbeitern mit Berufserfahrung und Führungskräften. Tendenziell ist ersichtlich, dass mit steigenden Qualifikationen die Rekrutierung von Mitarbeitern schwieriger wird. Am leichtesten lassen sich Berufseinsteiger gewinnen, Führungskräfte hingegen am schwersten.

|                                 | Häufigkeiten |        |        |          |
|---------------------------------|--------------|--------|--------|----------|
|                                 | leicht       | mittel | schwer | entfällt |
| Berufseinsteiger                | 37           | 20     | 2      | 9        |
| Mitarbeiter mit Berufserfahrung | 12           | 32     | 24     | 3        |
| Führungskräfte                  | 6            | 19     | 30     | 15       |

Abb. 9: Personalsuche und -findung nach Qualifikationen

Zum Abschluss des dritten Teils sollten die folgenden Aussagen beurteilt werden (Zustimmung / Ablehnung). Die Häufigkeiten der Antworten (Auswahl) stellen sich wie folgt dar (Abbildung 10, 11 und 12):

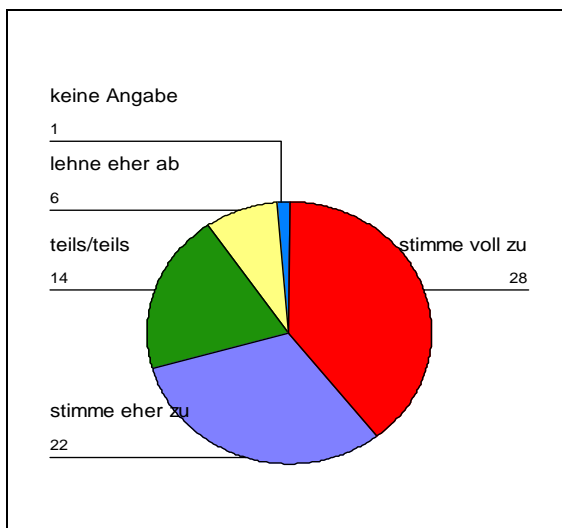


Abb. 10: Reaktionen auf Frage 11 a)

a) „Heute gibt es zwar viele Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt, aber es ist schwierig geeignete Arbeitskräfte zu finden.“

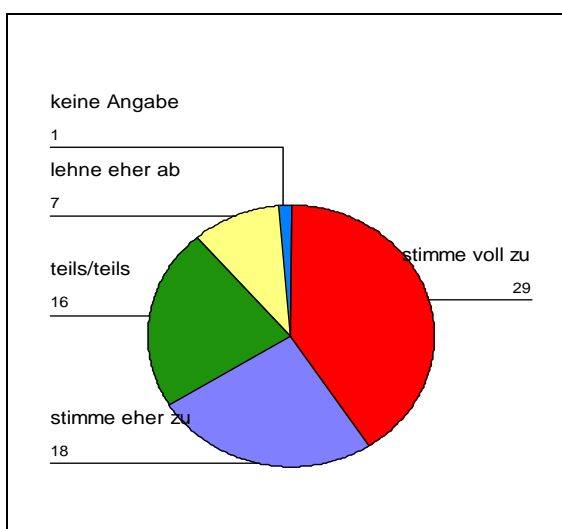
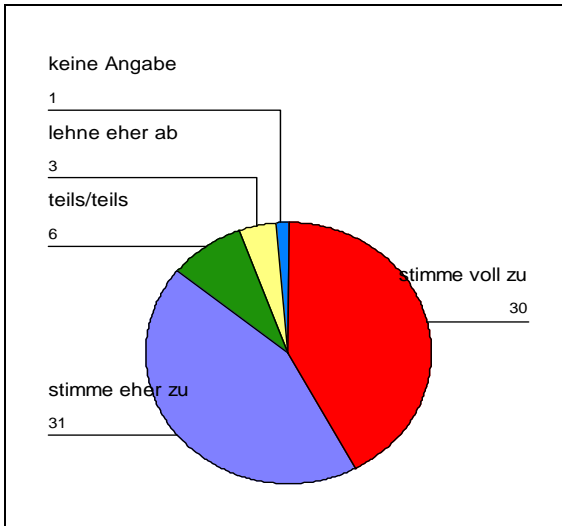


Abb. 11: Reaktionen auf Frage 11 b)

b) „Abwanderung junger Menschen führt zum Ausbluten der neuen Bundesländer“.

## Demographischer Wandel – Herausforderung für Unternehmen in Mitteldeutschland -Kurzauswertung der Unternehmensbefragung-



c) „In den nächsten Jahren werden Unternehmen um begehrte Fachkräfte kämpfen müssen“.

Abb. 12: Reaktionen auf Frage 11 c)

### 4. Teil der Befragung

Teil 4 befasst sich mit der Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs. Hier wurde einleitend gefragt, ob im Unternehmen Neueinstellungen geplant sind (Frage 12). Wurde mit „nein“ geantwortet konnte im Anschluss mit Frage 15 weiter gemacht werden. Von den insgesamt 71 teilnehmenden Unternehmen planen 66 % neue Arbeitskräfte einzustellen. Die größte Gruppe benötigter Arbeitskräfte bilden die Fachkräfte (32 %), gefolgt von den Akademikern (31 %) und Auszubildenden (21 %). Diese Ergebnisse sind in Abbildung 13 dargestellt.

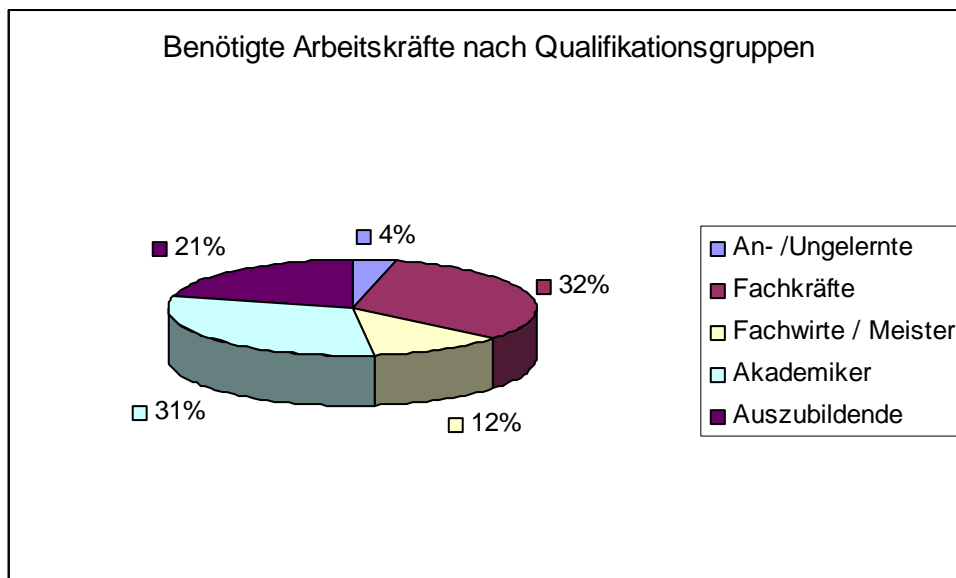


Abb. 13: Arbeitskräfte nach Qualifikationsgruppen

Unter den genannten Hauptgründen (Mehrfachnennungen möglich) für die geplanten Einstellungen führten die betroffenen Unternehmen mit 28 Nennungen den altersbedingten Ersatz ausscheidender Mitarbeiter an. 24 Unternehmen möchten Mitarbeiter einstellen, weil sich das Unternehmen erweitert. Diese und weitere Gründe für Neueinstellungen werden in Abbildung 14 gezeigt.

**Demographischer Wandel – Herausforderung für Unternehmen in Mitteldeutschland  
-Kurzauswertung der Unternehmensbefragung-**

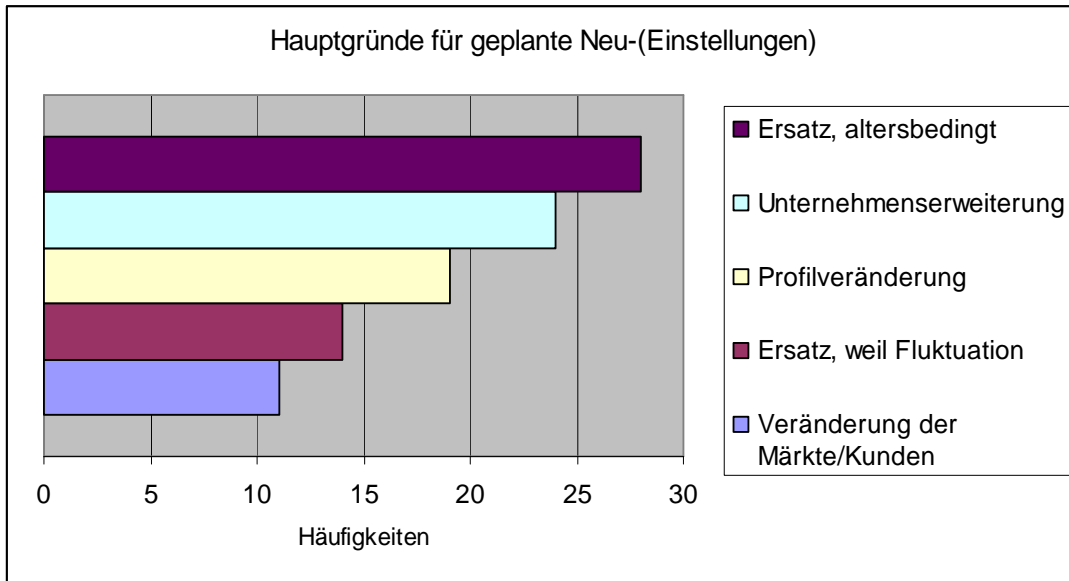


Abb. 14: Gründe für geplante Neu- (Einstellungen)

Bei der Frage, welche Personalprobleme für das Unternehmen zukünftig konkret erwartet werden (Frage 15), wird mit 48 Nennungen befunden, dass es Defizite in der Qualifikation von Bewerber geben wird. Für wahrscheinlich wird auch gehalten, dass weiterhin junge Arbeitskräfte abwandern (33 Nennungen), bzw. allgemein Fachkräfte abwandern (32 Nennungen). Die Überalterung des Personals (30 Nennungen) und der Nachwuchsmangel (28 Nennungen) können im Unternehmen auch zum Problem werden (siehe Abbildung 15).

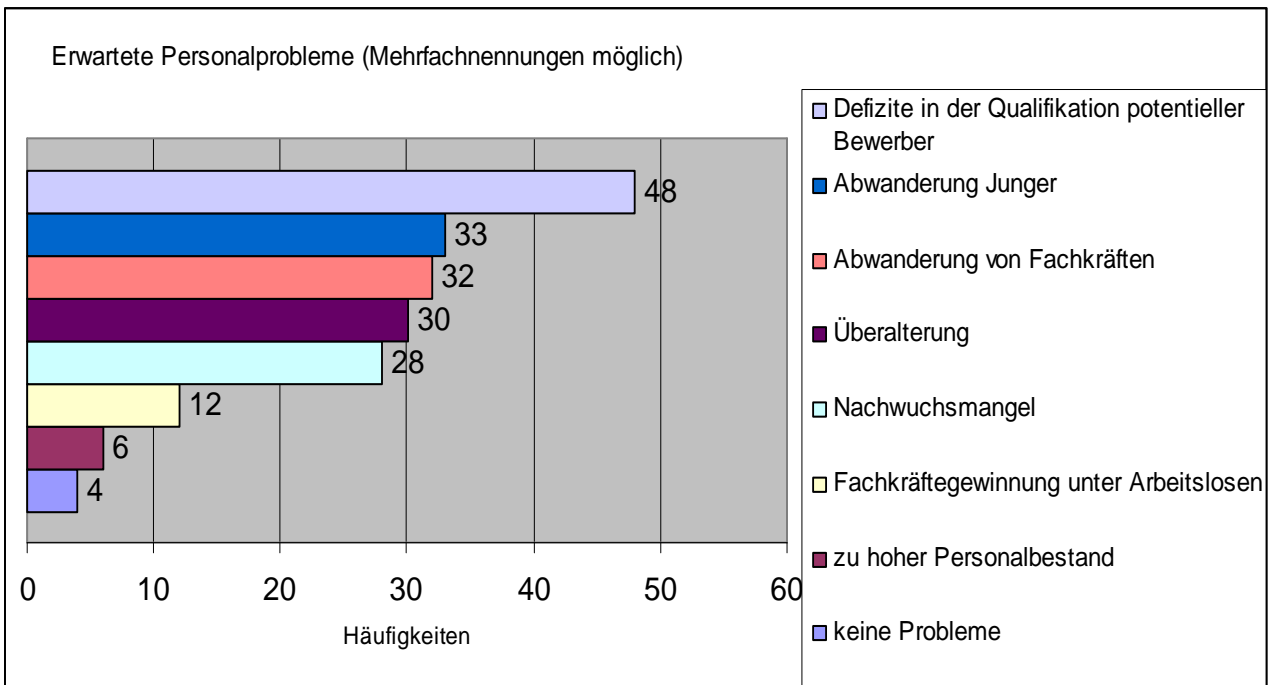


Abb. 15: Erwartete Personalprobleme (Mehrfachnennungen möglich)

In der Erhöhung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der eigenen Mitarbeiter (44 Nennungen) und in der Verstärkung der eigenen Ausbildung (37 Nennungen) für die Zukunftssicherung der Unternehmen sehen die Befragten ihre wichtigsten Präventionsmaßnahmen gegen einen künftigen Mangel an Arbeits- und

## Demographischer Wandel – Herausforderung für Unternehmen in Mitteldeutschland -Kurzauswertung der Unternehmensbefragung-

Fachkräften (Frage 17). Darüber hinaus wird für 27 Unternehmen in Betracht gezogene ältere Arbeitskräfte weiterzubeschäftigen oder einzustellen. In Abbildung 16 sind alle Antwortmöglichkeiten aufgelistet.

| Maßnahmen (Mehrfachnennungen möglich) | Count | Pct of Responses |
|---------------------------------------|-------|------------------|
| mehr Weiterbildung                    | 44    | 25,3             |
| mehr Ausbildung                       | 37    | 21,3             |
| Beschäftigung Älterer                 | 27    | 15,5             |
| flexiblere Arbeitszeiten              | 21    | 12,1             |
| Rationalisierung / Umstrukturierung   | 19    | 10,9             |
| Suche im Ausland                      | 14    | 8,0              |
| höhere Löhne                          | 11    | 6,3              |
| keine Reaktion erforderlich           | 1     | ,6               |
| Total responses                       | 174   | 100,0            |
| 68 valid cases                        |       |                  |

Abb. 16: Maßnahmen gegen den drohenden Fachkräftemangel

Unter den Aspekten der demographischen Entwicklung in Deutschland, der Wettbewerbsfähigkeit, der Globalisierung der Arbeitsmärkte und der EU-Osterweiterung bekommt der Einsatz von ausländischen Arbeitnehmern wachsende Bedeutung. Bei dieser Frage 18 ergibt sich folgendes Bild:

In 65 Unternehmen ist die Einstellung ausländischer Arbeitnehmer erwünscht.



Abb. 17: Bereitschaft ausländische Arbeitskräfte einzustellen

Wurde mit „ja“ geantwortet, lautete die Anschlussfrage, ob deutsche Sprachkenntnisse erforderlich sind um ausländische Arbeitnehmer einzustellen. In 58 Fällen sind deutsche Sprachkenntnisse notwendig, in nur 7 Unternehmen nicht.

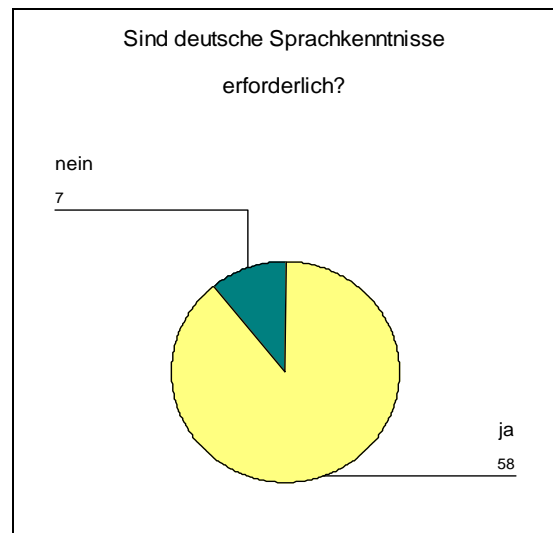


Abb. 18: Notwendigkeit deutscher Sprachkenntnisse

## Demographischer Wandel – Herausforderung für Unternehmen in Mitteldeutschland -Kurzauswertung der Unternehmensbefragung-

Gegenstand der Frage 19 ist die Absicherung der Nachfolge für wichtige Positionen im Unternehmen (kurz-/mittel- und langfristig).

|               | Häufigkeiten |      |            |      |
|---------------|--------------|------|------------|------|
|               | ja           | nein | weiß nicht | k.A. |
| Kurzfristig   | 44           | 14   | 4          | 9    |
| Mittelfristig | 42           | 15   | 7          | 7    |
| Langfristig   | 28           | 19   | 18         | 6    |

Abb. 19: Sicherung der Nachfolge im Unternehmen

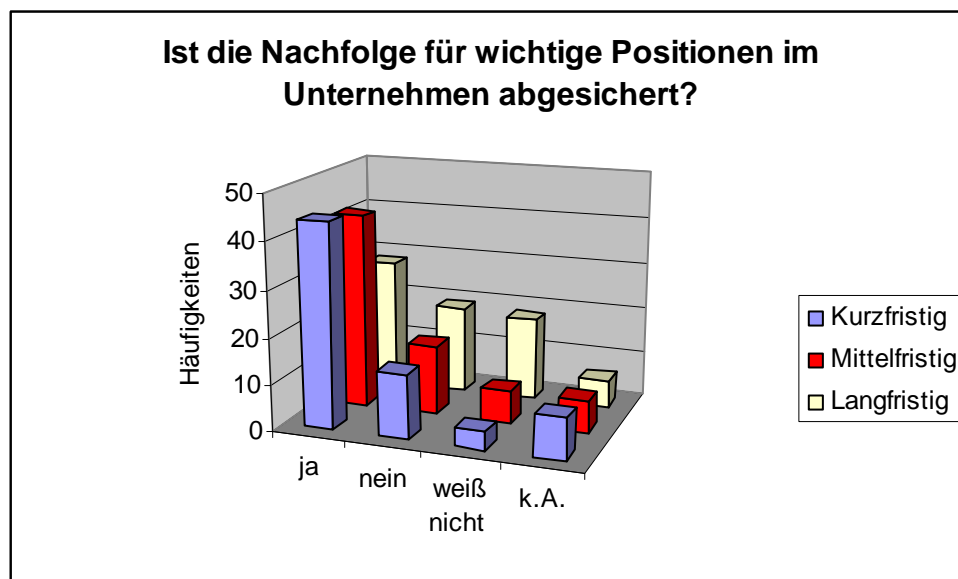


Abb. 20: Sicherung der Nachfolge im Unternehmen

Dabei fällt auf (Abbildung 20), dass bei mehr als der Hälfte der Unternehmen die Nachfolge kurz- und mittelfristig gesichert ist. Langfristig sind nur in 28 Fällen die Positionen sicher besetzt oder verplant.

### 5. Teil der Befragung

Im letzten Teil geht es um die Ausbildungssituation von Nachwuchskräften in den Unternehmen. Der Anteil der Unternehmen, die Auszubildende haben, liegt bei 75 %.

Die restlichen 25 %, die keine Ausbildungsplätze anbieten, konnten gleich im Anschluss mit Frage 25 weiter machen. In der folgenden Tabelle sind die Hauptgründe genannt, warum die befragten Unternehmen ausbilden. Am häufigsten wurde die Antwort gegeben, dass Nachwuchs benötigt wird (45 Nennungen).

**Demographischer Wandel – Herausforderung für Unternehmen in Mitteldeutschland  
-Kurzauswertung der Unternehmensbefragung-**

| <b>Ausbildungsgründe</b>                      | Count | Pct of Responses |
|---|-------|------------------|
| -weil Nachwuchs benötigt wird                 | 45    | 25,4             |
| -für junge Generation muss etwas getan werden | 37    | 20,9             |
| -Tradition                                    | 31    | 17,5             |
| -gutes Ansehen des Betriebes                  | 26    | 14,7             |
| -räumliche/technische Voraussetzungen         | 21    | 11,9             |
| -Azubis sind produktiv einsetzbar             | 17    | 9,6              |
|   | ----- | -----            |
| Total responses                               | 177   | 100,0            |

52 valid cases

Abb. 21: Gründe für Unternehmen auszubilden



Abb. 22: Übernahme Auszubildender

74 % der befragten Unternehmen übernehmen ihre Auszubildenden nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung (Abbildung 22). Die Befragung ergab, dass 8 % ihre Azubis nicht übernehmen.



Abb. 23: Besetzung der Ausbildungsplätze im Jahr 2006

Die nächste Frage befasst sich mit der Besetzung der Ausbildungsplätze im Jahr 2006. Hier antworteten 44 Personen mit „ja“. 7 gaben an, dass nicht alle Ausbildungsplätze erfolgreich besetzt werden konnten (siehe Abbildung 23).

## Demographischer Wandel – Herausforderung für Unternehmen in Mitteldeutschland -Kurzauswertung der Unternehmensbefragung-

Diejenigen Betriebe (7 Unternehmen), die nicht alle Ausbildungsplätze mit qualifizierten Bewerbern besetzen konnten, wurden nach Gründen hierfür befragt (Frage 24). In 56 % der Fälle lagen nicht genügend *geeignete* Bewerbungen vor. 33 % der zukünftigen Auszubildenden traten die Ausbildung gar nicht erst an. Die restlichen 11 % verteilen sich auf zu wenige Bewerbungen allgemein.

Um dem drohenden Nachwuchsmangel schon heute entgegen zu wirken gibt es verschiedene Möglichkeiten. Eine Maßnahme ist die Kooperation mit Bildungseinrichtungen in der Region (Frage 25). Auf diese Frage wurden insgesamt 157 Antworten gegeben, Mehrfachnennungen waren möglich. Abbildung 24 zeigt, dass größtenteils mit Hochschulen kooperiert wird (47 Nennungen). Weniger genutzt wird die Möglichkeit mit Studenteninitiativen zusammen zu arbeiten oder Werbeanzeigen in Studentenzeitschriften zu setzen.

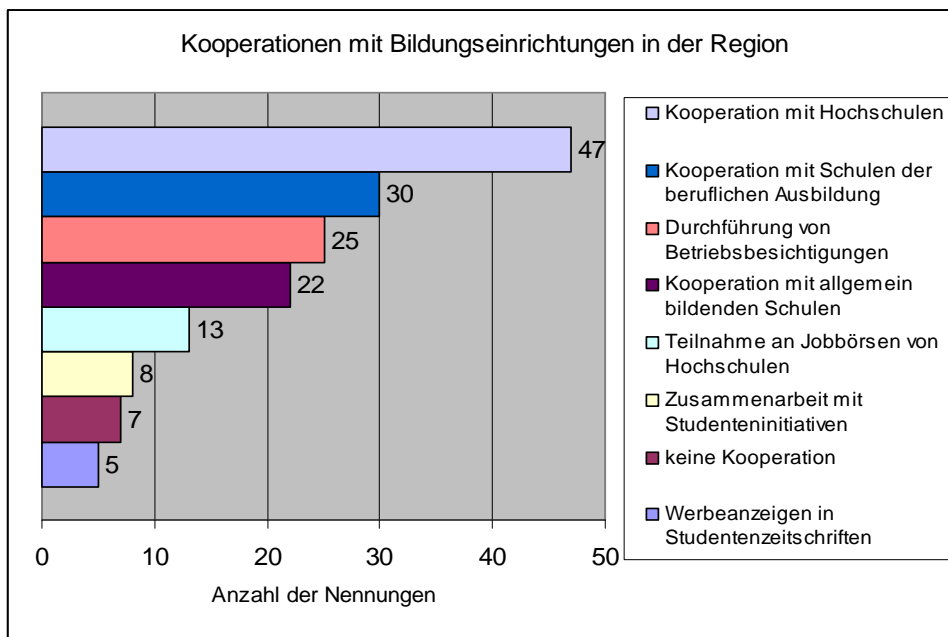


Abb. 24: Formen der Kooperation mit Bildungseinrichtungen in der Region

Weitere Maßnahmen, um an Nachwuchskräfte zu gelangen, bietet die Möglichkeit Praktikumsplätze anzubieten oder Diplom- oder Forschungsarbeiten zu unterstützen. Auch über Trainee-Programme, die die Möglichkeit bieten in die Berufswelt einzusteigen, werden heutzutage Nachwuchskräfte rekrutiert und an das Unternehmen gebunden. In Abbildung 25 sind die Häufigkeitsverteilungen der Fragen 26, 27 und 28 dargestellt.

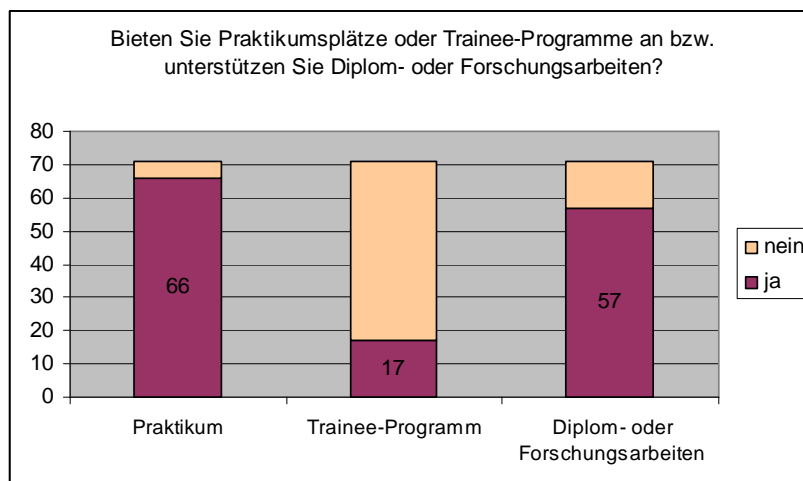


Abb. 25: Bieten Sie Praktikumsplätze oder Trainee-Programme an bzw. unterstützen Sie Diplom- oder Forschungsarbeiten?

## Demographischer Wandel – Herausforderung für Unternehmen in Mitteldeutschland -Kurzauswertung der Unternehmensbefragung-

Auffällig ist, dass die meisten Unternehmen Praktika und die Betreuung von Diplom- oder Forschungsarbeiten anbieten. Wenig genutzt wird das Berufseinsteigerprogramm Trainee.

Um Aufschluss darüber zu erhalten, was Unternehmen als größte Herausforderung sehen zukünftig geeignete Nachwuchskräfte für das eigene Unternehmen zu gewinnen (Frage 29), wurde hier eine offene Frage gestellt. Insgesamt beantworteten 39 Unternehmen diese Frage. Am meisten Sorge bereitet den Befragten die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte (15 Nennungen). Mit jeweils 6 Nennungen wird die Attraktivität des Standortes bemängelt und die Identifikation mit dem Unternehmen seitens der Mitarbeiter als Herausforderung angesehen. 5 Unternehmen möchten als attraktive Arbeitgeber Nachwuchskräfte für ihr Unternehmen gewinnen. Weniger häufig wird die Sorge geäußert kein attraktives Lohn- und Gehaltsniveau bieten zu können (2 Nennungen). Die übrigen Befragten, die auf die offene Frage antworteten, sehen kein Problem zukünftig geeignete Nachwuchskräfte für ihr Unternehmen zu finden.

In der letzten Frage geht es um Maßnahmen und Strategien, die derzeit oder zukünftig zur langfristigen Sicherung der Fachkräfte sowie Nachwuchskräfte durchgeführt werden. Auch diese Frage ist bewusst offen gestellt worden um zu verschiedensten Aussagen zu gelangen. Mehrfachnennungen waren möglich, durchschnittlich gab jedes Unternehmen 1,6 Antworten.

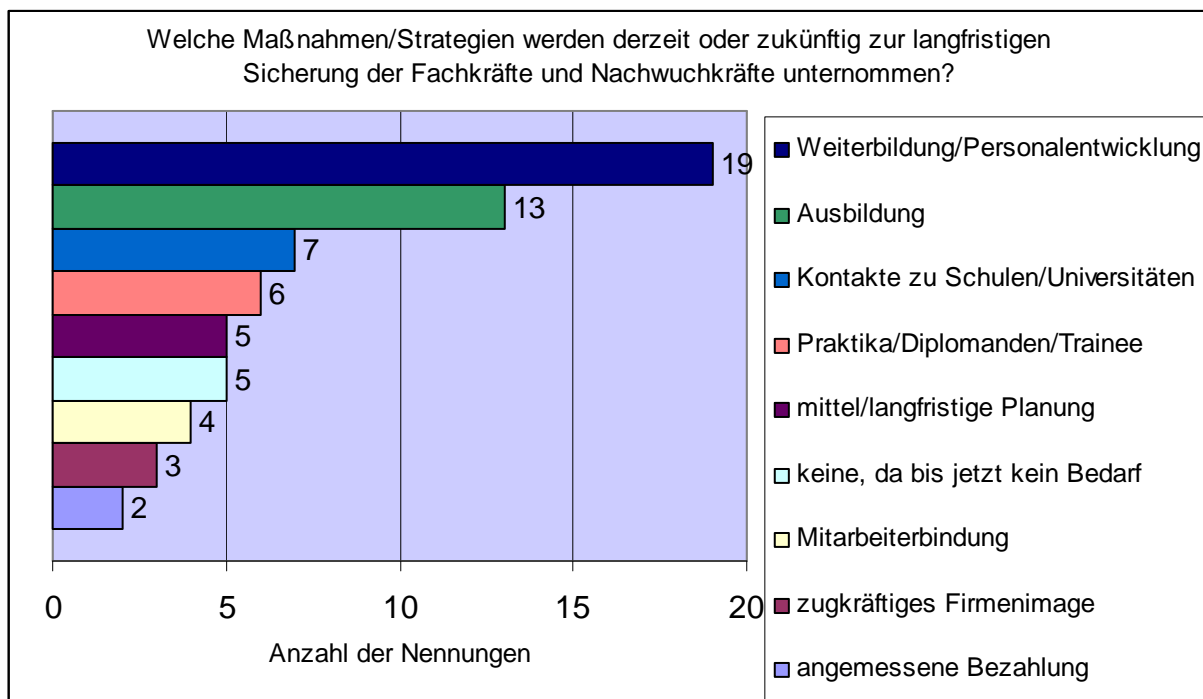


Abb. 26: Maßnahmen zur langfristigen Sicherung der Fachkräfte und Nachwuchskräfte

Die am meisten genutzte Variante langfristig Fachkräfte in den Unternehmen zu sichern ist die Weiterbildung und Entwicklung des eigenen Personals (19 Nennungen). Auch die Ausbildung von Lehrlingen ist perspektivisch eine gute Grundlage für das Heranziehen von Nachwuchskräften.

Die Auflistung der übrigen Nennungen ist in Abb. 26 dargestellt.

## Demographischer Wandel – Herausforderung für Unternehmen in Mitteldeutschland -Kurzauswertung der Unternehmensbefragung-

---

Am Ende des Fragebogens konnten die Befragten Angaben zum Unternehmen machen. 28, der an der Befragung teilgenommenen Unternehmen, kommen aus Sachsen-Anhalt, 25 aus Sachsen und 15 aus Thüringen.

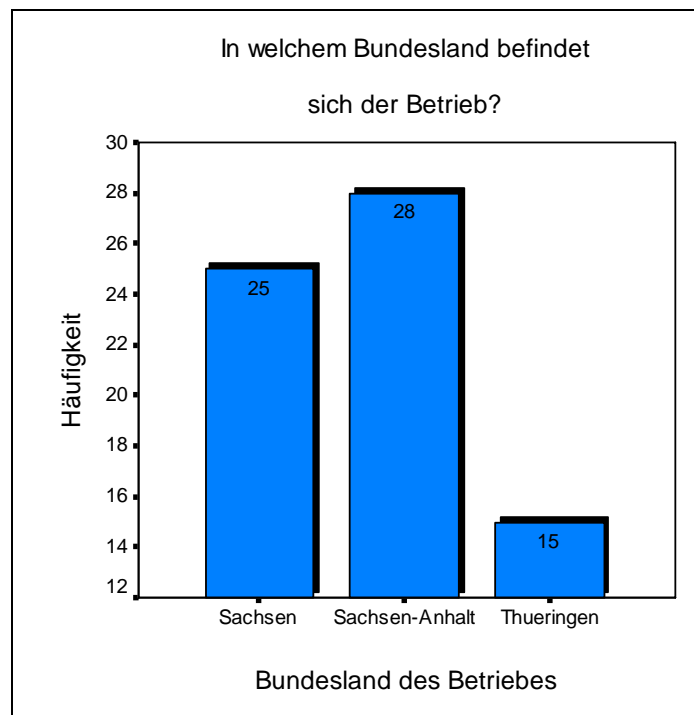


Abb. 28: Verteilung der Unternehmen auf die Bundesländer Mitteldeutschlands

Für Fragen und Anregungen stehe ich gern zur Verfügung:  
[aline.frick@gmx.de](mailto:aline.frick@gmx.de)