

# Analyse des Fachkräftebedarfs in Mainfranken 2011

- Demographische Entwicklung in Mainfranken
- Fachkräftemonitor Bayern
- Ergebnisse der Umfrage „Bedarfsanalyse – Fachkräftesituation in Mainfranken“



**Industrie- und Handelskammer Würzburg-Schweinfurt**  
**Geschäftsfeld Standort**

<b>Copyright</b>	Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.
<b>Herausgeber</b>	Industrie- und Handelskammer Würzburg-Schweinfurt Mainastr. 33-35 · 97082 Würzburg <a href="http://www.wuerzburg.ihk.de">www.wuerzburg.ihk.de</a>
<b>Redaktion</b>	Dipl.-Vw. Lukas Kagerbauer, Dr. Alexander Zöller
<b>Stand</b>	Oktober 2011

■	Vorwort	4
■	<b>1. Demographische Entwicklung in Mainfranken</b>	<b>5</b>
	1.1 Bevölkerungsentwicklung	
	1.2 Alterstrukturanalyse	
	1.3 Entwicklung der Schüler- und Absolventenzahl	
	1.4 Entwicklung der Berufsausbildungszahlen	
■	<b>2. Strukturwandel und Arbeitsmarkt</b>	<b>8</b>
	2.1 Strukturwandel der mainfränkischen Wirtschaft	
	2.2 Regionaler Arbeitsmarkt	
■	<b>3. Fachkräftemonitor Bayern</b>	<b>11</b>
	3.1 Entwicklung des Fachkräftebedarfs bis heute	
	3.2 Entwicklung des zukünftige Fachkräftebedarfs	
	3.3 Beruflich qualifizierte Fachkräfte	
	3.3 Akademisch qualifizierte Fachkräfte	
	3.4 Kernaussagen des Fachkräftemonitors für Mainfranken	
■	<b>4. Ergebnisse der Sonderumfrage – Bedarfsanalyse der Fachkräftesituation in Mainfranken</b>	<b>15</b>
	4.1 Fachkräftebedarf nach Wirtschaftszweigen	
	4.2 Gründe für Fachkräfteengpässe	
	4.3 Wie wirken die mainfränkischen Unternehmen drohenden Fachkräfteengpässen entgegen?	
■	<b>5. Zusammenfassung</b>	<b>22</b>

# Vorwort

## Auf der Suche nach geeigneten Fachkräften

Mehr als die Hälfte der mainfränkischen Unternehmen berichten von Fachkräftengpässen.

Der demographische Wandel ist in den letzten Monaten und Jahren verstärkt in den Fokus der öffentlichen Wahrnehmung gerückt. Die Region Mainfranken wird sich den strukturellen Veränderungen nicht entziehen können. Der Anteil an Unternehmen, die aktuell über Fachkräftengpässe berichten, ist in den letzten Monaten stetig gestiegen und hat sich im Vergleich zum Vorjahr um rund 75 Prozent erhöht. Derzeit berichten 58 Prozent<sup>1</sup> der Unternehmen über Schwierigkeiten bei der Rekrutierung geeigneter Fachkräfte.

Um das Produktionsniveau und die Innovationsfähigkeit stetig steigern zu können, benötigt die mainfränkische Wirtschaft eine ausreichende Anzahl an gut ausgebildeten Fachkräften, die Produkte verstehen, produzieren, weiterentwickeln und vertreiben können. Es gilt daher, jetzt den Bedarf zu erkennen, um daraus Strategien für zukunftsorientiertes Handeln ableiten zu können. Nur wenn der mainfränkischen Wirtschaft

ein ausreichendes Fachkräftepotenzial zur Verfügung steht, kann die regionale Wettbewerbsfähigkeit zukünftig gehalten und ausgebaut werden.

Der von den bayerischen Industrie- und Handelskammern in Auftrag gegebene und von der WifOR GmbH in Darmstadt entwickelte „Fachkräftemonitor Bayern“ hilft dabei, Fachkräftengpässe zu identifizieren und liefert einen Beitrag zur Schaffung von mehr Transparenz und Planungssicherheit. ([www.fachkraefte-monitor-bayern.de](http://www.fachkraefte-monitor-bayern.de)) Um die Ergebnisse des Fachkräftemonitors qualitativ zu ergänzen, hat die IHK Würzburg-Schweinfurt eine Umfrage zur Fachkräftesituation in Mainfranken (Bedarfsanalyse) unter rund 1.000 Unternehmen aus den Bereichen Industrie, Baugewerbe, Dienstleistungen, Groß- und Einzelhandel sowie den Tourismusgewerbe durchgeführt. An der Befragung haben sich 326 Unternehmen aus allen Branchen beteiligt. Die Ergebnisse spiegeln daher ein repräsentatives Stimmungsbild der mainfränkischen Wirtschaft wider.

<sup>1</sup>Quelle: IHK Umfrage – Bedarfsanalyse zur Fachkräftesituation in Mainfranken; Juli 2011 / IHK-Konjunkturumfrage



Das IHK-Prognose-Tool für die Wirtschaft

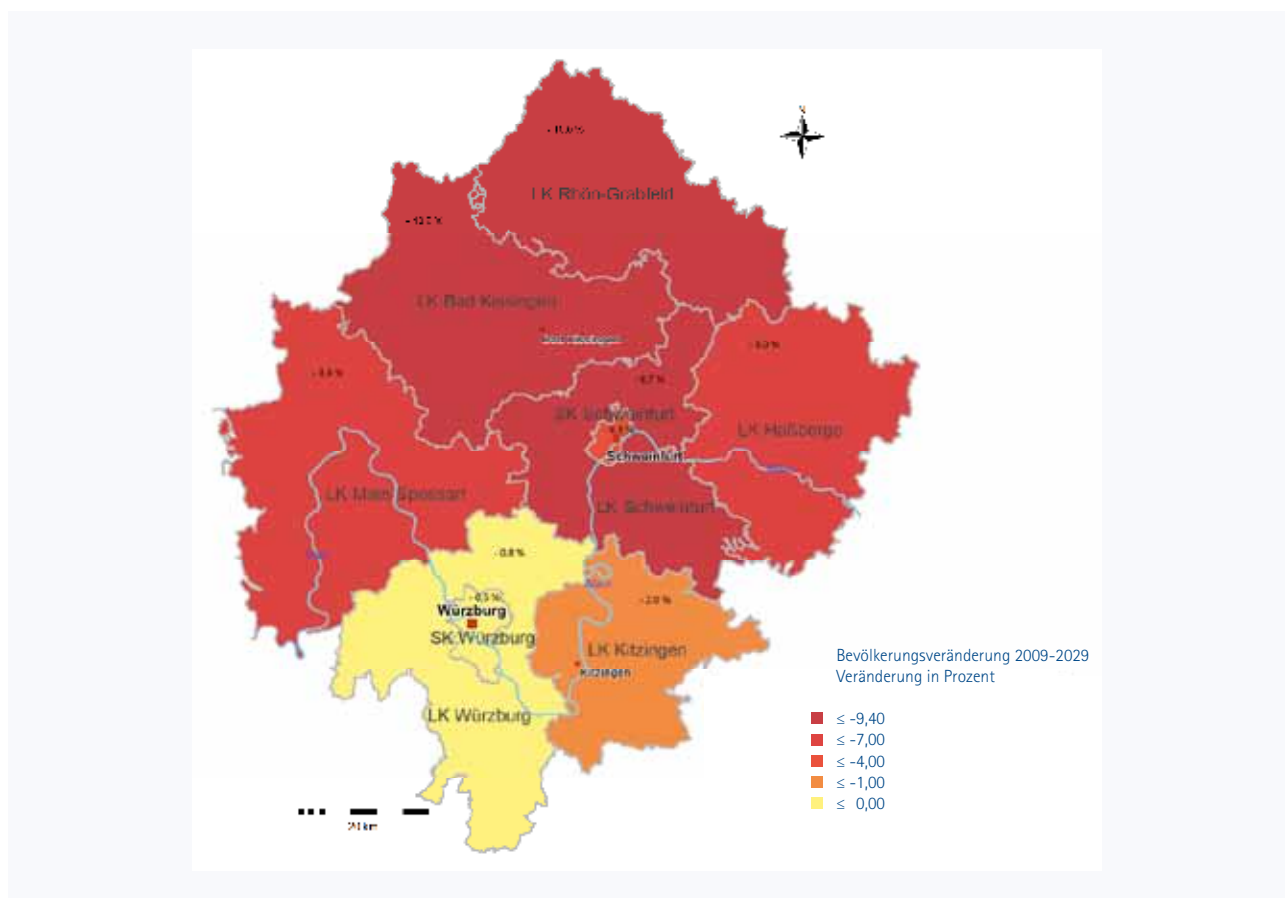


# 1. Demographische Entwicklung in Mainfranken

## 1.1 Bevölkerungsentwicklung

Das Phänomen „demographischer Wandel“ hat sehr viele Facetten und wirkt sich auf nahezu alle gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereiche aus. Nach Berechnungen des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung wird die mainfränkische Bevölkerung bis 2029 im Vergleich zum Ausgangsjahr 2009 um rund 6 Prozent schrumpfen.

Besonders stark betroffen werden dabei die Landkreise Bad Kissingen (-10,2 Prozent), Rhön-Grabfeld (-10,0 Prozent), Schweinfurt (-9,7 Prozent), Haßberge (-9,0 Prozent) und Main-Spessart (-8,4 Prozent) sein. Für die Stadt und den Landkreis Würzburg, sowie den Landkreis Kitzingen wird eine konstante Entwicklung bis zum Jahr 2029 prognostiziert.



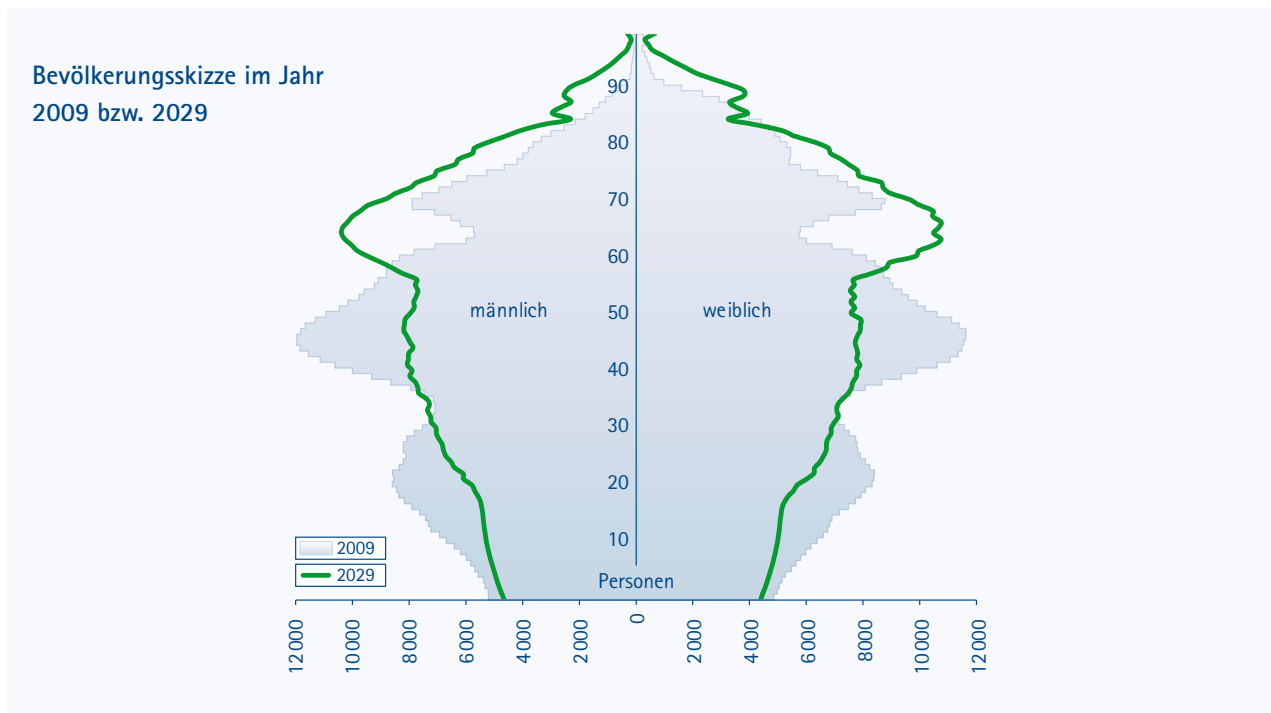
Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung; Kartographie: Dipl.-Vw. Lukas Kagerbauer; IHK Würzburg-Schweinfurt

## 1.2 Alterstrukturanalyse

Mit dem Rückgang der Bevölkerung geht eine deutliche Veränderung in der Altersstruktur einher. Während der Anteil der unter 18-jährigen um rund 20 Prozent bis 2029 zurückgeht, wächst der Anteil der über 65-jährigen Personen um etwa ein Drittel. Die Verschiebung der Altersstruktur spiegelt sich auch in einer Erhöhung des Durchschnittsalters in der Region

Mainfranken wider. Dieses wird von 43,3 Jahren im Jahr 2009 auf voraussichtlich 47,8 Jahren im Jahr 2029 steigen. Mit Blick auf die Alterspyramide muss man feststellen, dass die weit verbreitete Begrifflichkeit nicht mehr der tatsächlichen Form entspricht. Vielmehr ist aus der Pyramide ein Baum geworden – mit stetig dünner werdendem Stamm.

## Regierungsbezirk Unterfranken



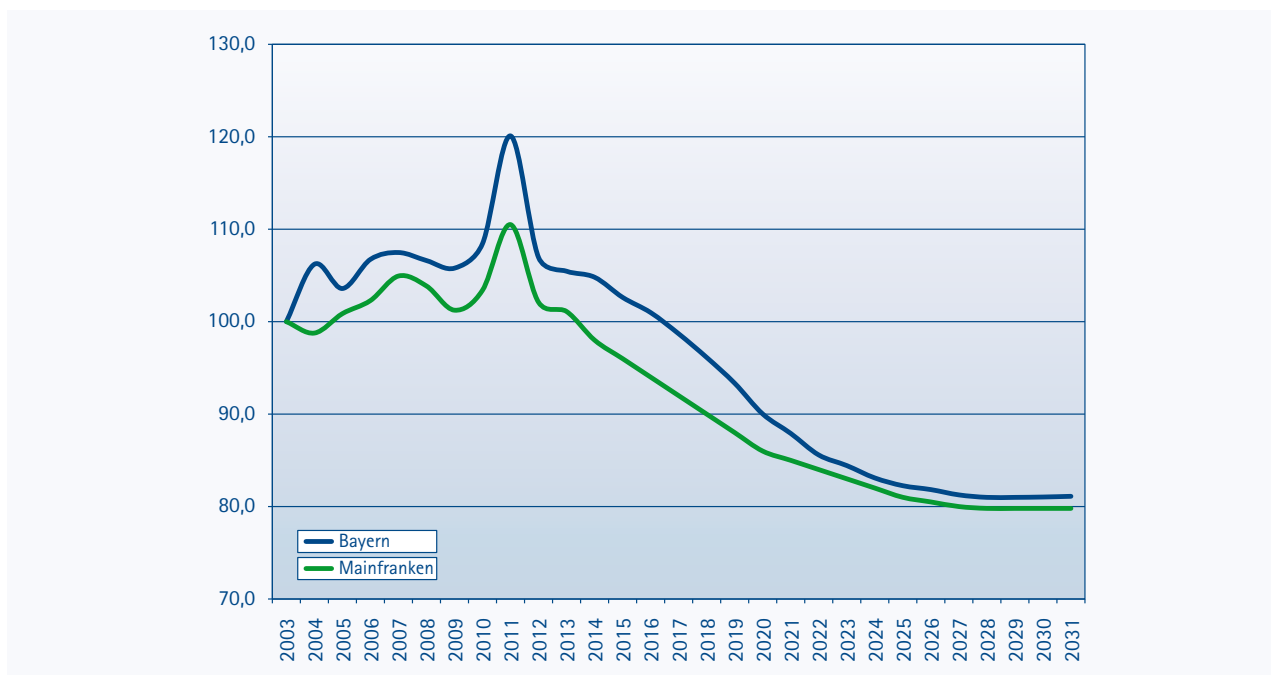
Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung

### 1.3 Entwicklung der Schüler- und Absolventenzahl

Die Schüler- und Absolventenprognose des Bayerischen Staatsministeriums für Kultus und Unterricht zeigt einen rückläufigen Trend bis zum Jahr 2031. Diese Entwicklung kommt nicht abrupt, sondern hat sich bereits seit Ende der 1960er Jahre abgezeichnet. Von hier an ging die Geburten-

zahl in kurzer Zeit von über 2,5 Kindern je Frau auf weniger als 1,5 zurück. Der allgemeine Bevölkerungsrückgang führt voraussichtlich dazu, dass die Schülerzahlen in den nächsten Jahren kontinuierlich sinken. Die größte Quelle potentieller Fachkräfte geht damit mittel- bis langfristig zurück.

### Entwicklung der Absolventenzahlen (Index: 2003=100)



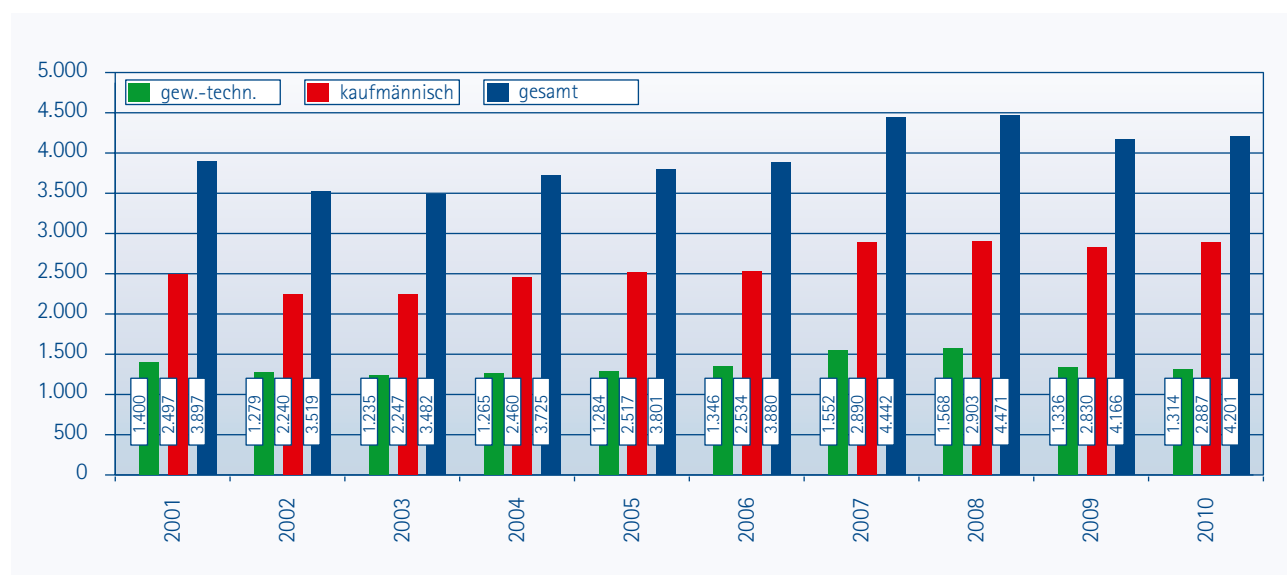
Quelle: Bayerischen Staatsministeriums für Kultus und Unterricht

#### 1.4 Entwicklung der Berufsausbildungszahlen

Die Zahl der neu eingetragenen Ausbildungsverhältnisse in Mainfranken ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen und hat ein hohes Ausgangsniveau erreicht. Es ist

jedoch davon auszugehen, dass dieses Niveau im Hinblick auf die Entwicklung der Alterstruktur und dem allgemeinen Bevölkerungsrückgang nur schwer zu halten sein wird.

#### Neu eingetragene Ausbildungsverhältnisse, IHK-Bezirk Mainfranken



Quelle: Daten IHK Würzburg-Schweinfurt

Die Unternehmen erkennen den zunehmenden Wettbewerb und versuchen möglichst frühzeitig, die besten verfügbaren Auszubildenden zu binden. Dies lässt sich an immer stärker werdenden Vorzieheffekten bei den neu eingetra-

genen Ausbildungsverträgen ablesen. Man kann bereits seit einiger Zeit feststellen, dass die Unternehmen die Zeichen der Zeit erkennen und sich früher als bisher um den unternehmerischen Nachwuchs kümmern.

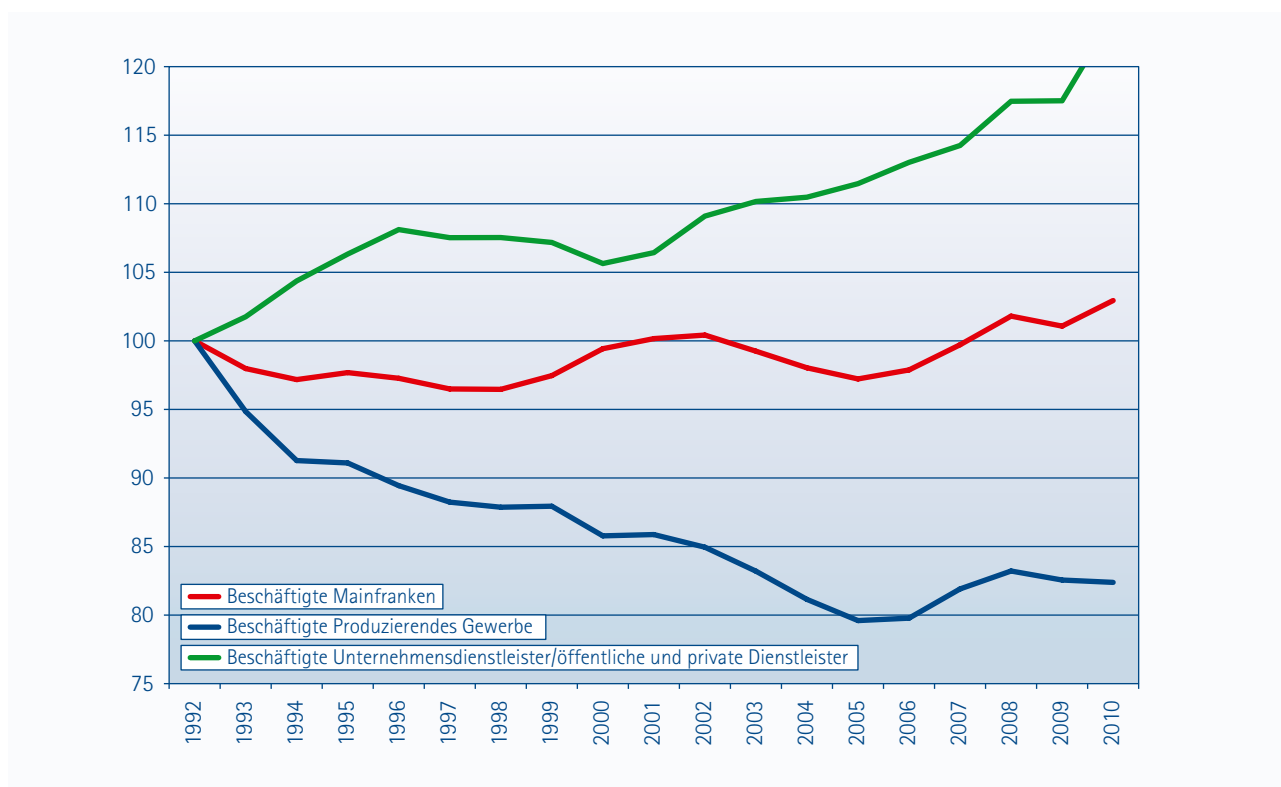
## 2. Strukturwandel und Arbeitsmarkt in Mainfranken

### 2.1 Strukturwandel der mainfränkischen Wirtschaft

Um zu verstehen, warum sich der Fachkräftebedarf wirtschaftszweig- und berufsgruppenspezifisch unterschiedlich darstellt, bedarf es einen Blick auf die sektorale Beschäftigungsentwicklung der vergangenen Jahre. Mainfranken hat in den vergangenen Jahrzehnten einen deutlichen Strukturwandel durchlaufen. Während im produzierenden Gewerbe in Mainfranken zwischen 1992 und 2011 17 Prozent der

Beschäftigten (ca. 27.000) weggefallen sind, hat die Zahl der Beschäftigten im Dienstleistungssektor im gleichen Zeitraum um 19 Prozent (ca. 37.000) zugenommen. Damit hat der Dienstleistungsbereich den Rückgang aus dem Produzierenden Gewerbe kompensiert und darüber hinaus zum regionalen Beschäftigungsaufbau (ca. +10.000 Beschäftigte) maßgeblich beigetragen.

### Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Mainfranken (Index: 1992=100)



Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung

Offensichtlich hat eine Verschiebung der Beschäftigung vom Industriesektor (insbesondere dem Produzierenden Gewerbe) zur Dienstleistungsbranche stattgefunden. Um die hohe Wettbewerbsfähigkeit beibehalten zu können, müssen sich die Unternehmen auf die vorhandenen Kernkompetenzen konzentrieren. Vor diesem Hintergrund sind verstärkt unternehmensnahe Dienstleister entstanden, die wichtige

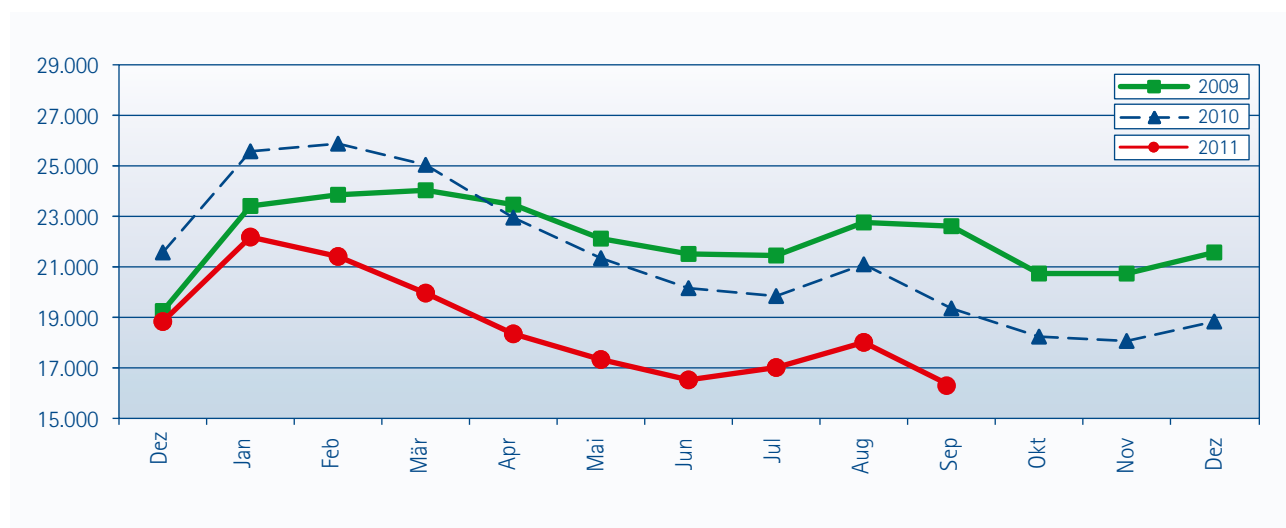
Serviceleistungen für die Industriebranche erbringen. Hierzu zählen vor allem Unternehmen aus dem Bereich Werbung, Beratung, Forschung, Entwicklung und Logistik. Mit den steigenden Anforderungen an die Beschäftigten wächst der Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften, die ihre Produkte verstehen, produzieren, weiterentwickeln, stetig verbessern und absetzen können.

## 2.2 Regionaler Arbeitsmarkt

Der regionale Arbeitsmarkt hat sich während der Finanz- und Wirtschaftskrise als äußerst robust erwiesen. Hierzu haben die Unternehmen, sowie wirtschaftspolitische Entscheidungen einen wesentlichen Beitrag geleistet. Die Betriebe setzten in der wirtschaftlich schwierigen Zeit auf flexible Arbeitszeitmodelle und den Einsatz von Kurzarbeitsregelungen. Unter großen finanziellen Aufwendungen,

sowohl für die Unternehmen als auch den Staat, konnten die Unternehmen die Stammelegschaft weitestgehend konstant halten. Diese Entwicklung bildete die Basis für den konjunkturellen Aufschwung seit dem Jahr 2010. Mit der dynamischen Erholung der Wirtschaft hat sich auch der Arbeitsmarkt weiter entspannt.

### Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Mainfranken



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die Arbeitslosenquote in Mainfranken ist in den vergangenen Monaten bis auf 3,2 Prozent (September 2011) gesunken. In einzelnen Landkreisen liegt die Arbeitslosenquote bereits deutlich unter drei Prozent – das bedeutet aus volkswirtschaftlicher Sicht Vollbeschäftigungsniveau. Die positive

Entwicklung am Arbeitsmarkt hat aber auch eine Kehrseite. Aus Sicht der Unternehmen wird es zunehmend zu einer Herausforderung, geeignete Fachkräfte aus dem verbleibenden regionalen Arbeitskräfteangebot zu rekrutieren.

## Der mainfränkische Arbeitsmarkt Mitte September 2011

Arbeitslose	Quote in %		absolut	Veränderung zum Vorjahresmonat
	August	September	September	in %
Stadt Würzburg	5,0	4,7	3.079	-12,3%
Lkr. Würzburg	2,9	2,7	2.394	-14,3%
Lkr. Kitzingen	3,0	2,8	1.327	-21,9%
Lkr. Main-Spessart	2,5	2,3	1.694	-22,2%
<b>Agenturbezirk Würzburg</b>	3,3	3,1	8.494	-16,6%
Stadt Schweinfurt	6,3	6,1	1.625	-7,1%
Lkr. Schweinfurt	2,8	2,6	1.646	-10,1%
Lkr. Bad Kissingen	4,2	3,9	2.151	-7,3%
Lkr. Rhön-Grabfeld	3,2	2,8	1.228	-19,3%
Lkr. Haßberge	3,4	3,1	1.515	-13,5%
<b>Agenturbezirk Schweinfurt</b>	3,7	3,4	8.165	-11,0%
Deutschland	7,0	6,6	2.795.570	-7,8%
Bayern	3,7	3,4	230.513	-14,0%
IHK-Bezirk	3,5	3,2	16.659	-13,9%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die Verfügbarkeit von Fachkräften ist von elementarer Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit der mainfränkischen Wirtschaft. Der von den bayerischen Industrie- und Handelskammern in Auftrag gegebene und von der WifOR GmbH in

Darmstadt entwickelte Fachkräftemonitor Bayern hilft dabei, regionale Fachkräfteengpässe für bestimmte Wirtschaftszweige und Berufsgruppen aufzudecken und als Handlungsgrundlage zu dienen. Die Ergebnisse werden im Folgenden dargestellt.

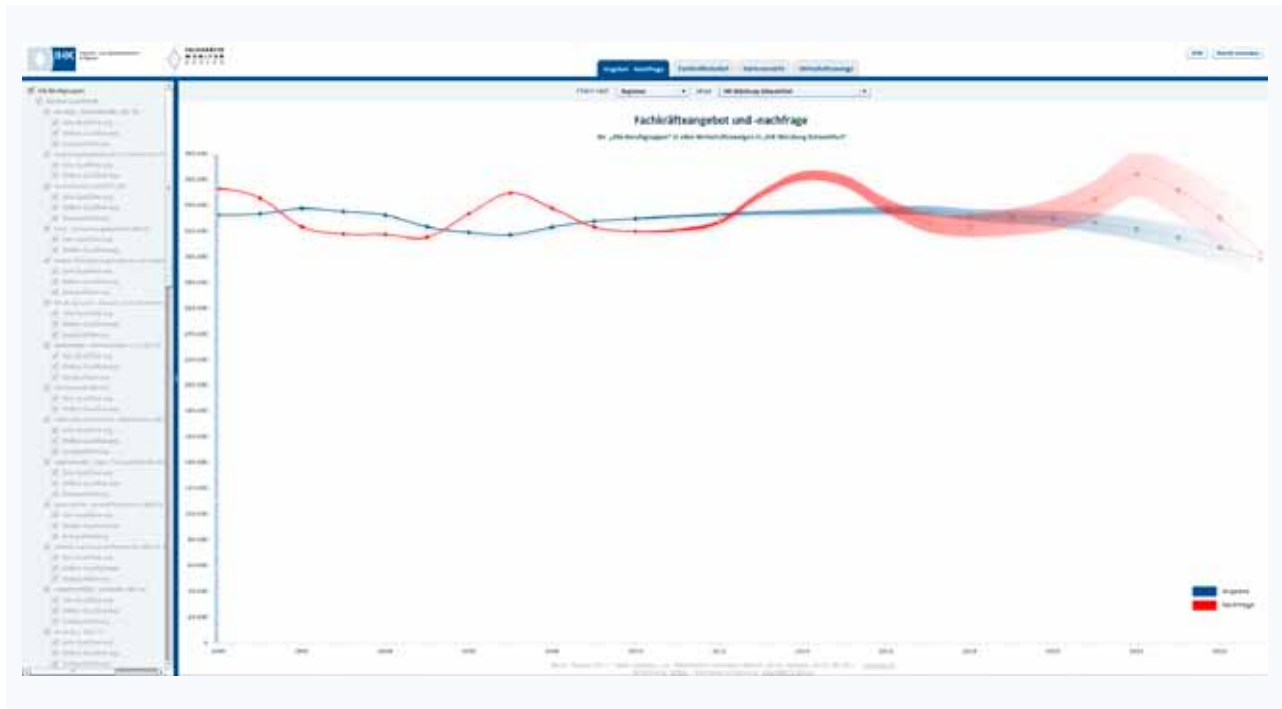


## 3. Fachkräftemonitoring – wo gibt es Engpässe?

Gibt es einen Fachkräftemangel oder gibt es ihn nicht? Diese Frage hat in den vergangenen Monaten hitzige Debatten ausgelöst. Um der Diskussion die Schärfe nehmen zu können,

versuchen die Industrie- und Handelskammern in Bayern mit Hilfe des Fachkräftemonitors Bayern, Transparenz in dieses komplexe Sachgebiet zu bringen.

### Fachkräfteangebot und -nachfrage für „Alle Berufsgruppen“ in allen Wirtschaftszweigen in Mainfranken



Stand: Februar 2011 – Daten-Quellen: u.a. Statistisches Landesamt Bayern, 2010; Destatis, 2010; BA, 2011 – Impressum  
Berechnung: WifOR – technische Umsetzung: creamBOTS GmbH

#### Ziel des Fachkräftemonitors Bayern:

Durch ein methodisch fundiertes und nutzerfreundliches Online-Angebot bieten die Industrie- und Handelskammern in Bayern den Mitgliedsunternehmen, Institutionen und Interessierten ein nachhaltiges Instrument. Dieses liefert nicht nur eine Darstellung des IST-Zustandes, sondern kann auch Prognosen zum zukünftigen Fachkräftebedarf aufzeigen – und dies sowohl nach Regionen als auch nach Wirtschaftszweigen.

#### Ansprechpartner:

Dipl.-Vw. **Lukas Kagerbauer**

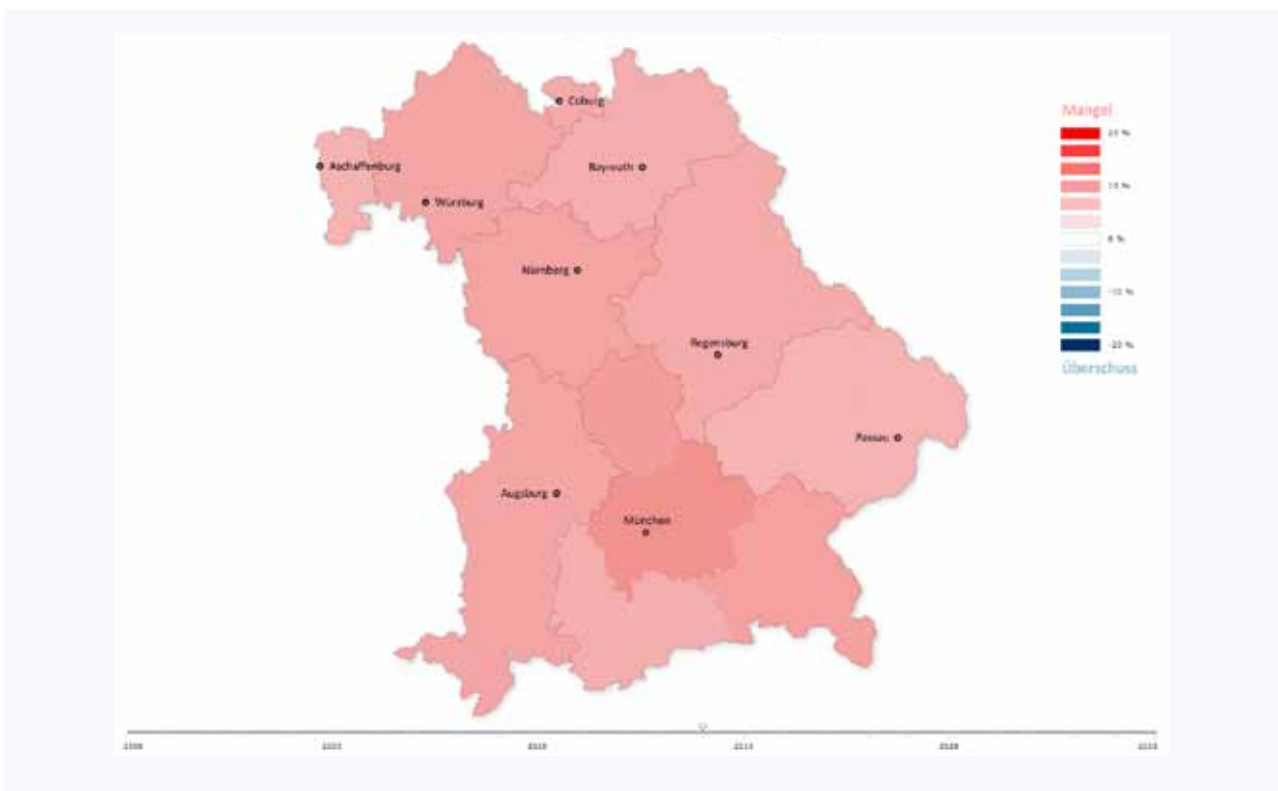
Tel.: 0931 4194-361

E-Mail: [lukas.kagerbauer@wuerzburg.ihk.de](mailto:lukas.kagerbauer@wuerzburg.ihk.de)



## Regionaler Fachkräftebedarf in Bayern im Jahr 2014 (Prognose)

Alle Informationen finden Sie unter:  
[www.fachkraefte-monitor-bayern.de](http://www.fachkraefte-monitor-bayern.de)



Stand: Februar 2011 – Daten-Quellen: u.a. Statistisches Landesamt Bayern, 2010; Destatis, 2010; BA, 2011 – Impressum  
 Berechnung: WifOR – technische Umsetzung: creamBOTS GmbH

### 3.1 Entwicklung des Fachkräftebedarfs bis heute

Die Nachfrage nach Fachkräften ist eng verbunden mit der allgemeinen konjunkturellen Entwicklung. Dies spiegelt sich deutlich in den Berechnungen des Fachkräftemonitors wider. In der angespannten Konjunkturphase von 2001 bis 2003 ging die Nachfrage nach Fachkräften in Mainfranken zurück. Mit einer anziehenden wirtschaftlichen Entwicklung bis zum Jahre 2008 hat die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften das bestehende Angebot deutlich überstiegen.

Folglich war der Fachkräftemangel in der konjunkturellen Hochphase im Jahr 2007 am größten. Rund 14 Prozent aller offenen Stellen für akademisch qualifizierte Fachkräfte, d.h. Personen mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium, konnten nicht besetzt werden. Bei den beruflich qualifizierten Fachkräften, also Fachkräfte mit einer dualen Ausbildung und entsprechender Weiterbildung, belief sich der Mangel auf 10 Prozent.

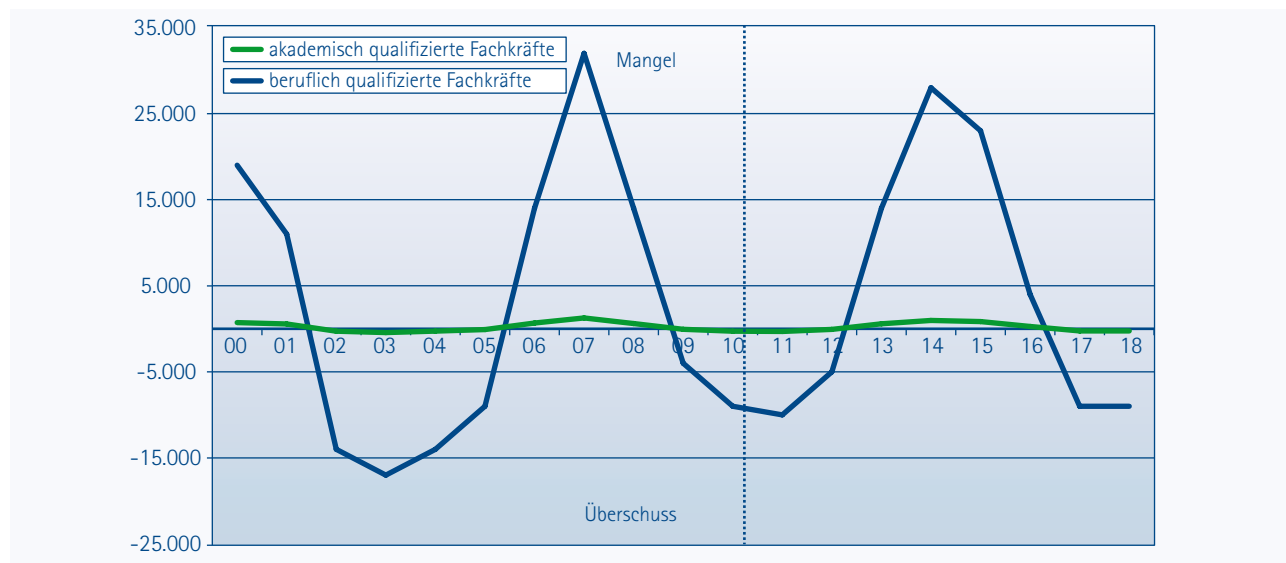
### 3.2 Entwicklung des zukünftigen Fachkräftebedarfs

Auf den wirtschaftlichen Einbruch der Jahre 2008 und 2009 folgte ein dynamischer konjunktureller Aufschwung. Folglich ist die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften wieder spürbar angestiegen. Aus den Prognosen des Fachkräftemonitors Bayern geht hervor, dass der mainfränkischen Wirtschaft, von 2012 bis 2016 jährlich voraussichtlich 12.800 Fachkräfte fehlen werden. Der Höhepunkt des Fachkräftemangels wird im Jahr 2014 erwartet – dann werden der mainfränkischen Wirtschaft schätzungsweise 28.000 Fachkräfte fehlen.

Unterscheidet man hierbei nach akademischem und beruflichem Qualifikationsniveau stellt man fest, dass der

prozentuale Mangel an akademischen Fachkräften mit etwa 6 Prozent knapp über dem Mangel an beruflich qualifizierten Arbeitskräften liegt – knapp 4 Prozent der Stellen werden hier unbesetzt bleiben. Betrachtet man den Fachkräftebedarf in absoluten Zahlen, übersteigt der Bedarf an beruflich qualifizierten Fachkräften, den der Akademiker deutlich. Im Hinblick auf die demographische Entwicklung, insbesondere einer schrumpfenden Bevölkerung und den sinkenden Schüler-, Absolventen und Auszubildendenzahlen, wird sich der Fachkräftemangel in den kommenden Jahren weiter verschärfen.

## Fachkräftebedarf in Mainfranken – Vergangenheit und Zukunftsprognose Beruflich Qualifizierte und Akademische Fachkräfte im Vergleich



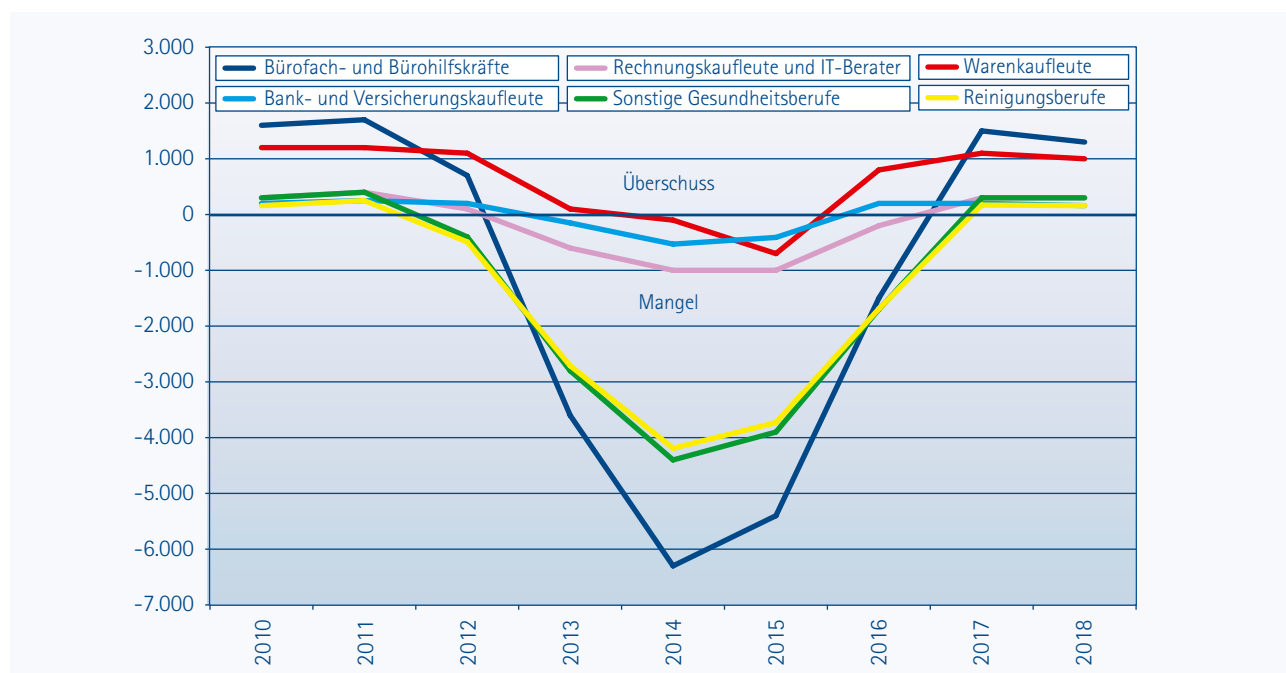
Quelle: Fachkräftemonitor Bayern

### 3.3 Beruflich qualifizierte Fachkräfte

Bürofach- und Bürohilfskräfte bilden insgesamt die beschäftigungsstärkste Gruppe im Bereich der beruflich qualifizierten Fachkräfte. Rund 61.000 Fachkräfte werden derzeit beschäftigt oder zusätzlich nachgefragt. Durchschnittlich können zwischen 2012 bis 2017 pro Jahr 3.200 Stellen nicht

mit den benötigten Arbeitskräften besetzt werden. Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich im Bereich der Pflegeberufe. Hier werden in den nächsten fünf Jahren durchschnittlich 2.600 Fachkräfte fehlen. Angesichts der großen Bedeutung der Gesundheitswirtschaft für die Region Mainfranken fällt diese Fachkräftelücke umso stärker ins Gewicht.

### Bedarf an Fachkräften mit beruflicher Qualifikation im IHK-Bezirk Mainfranken (Prognose)



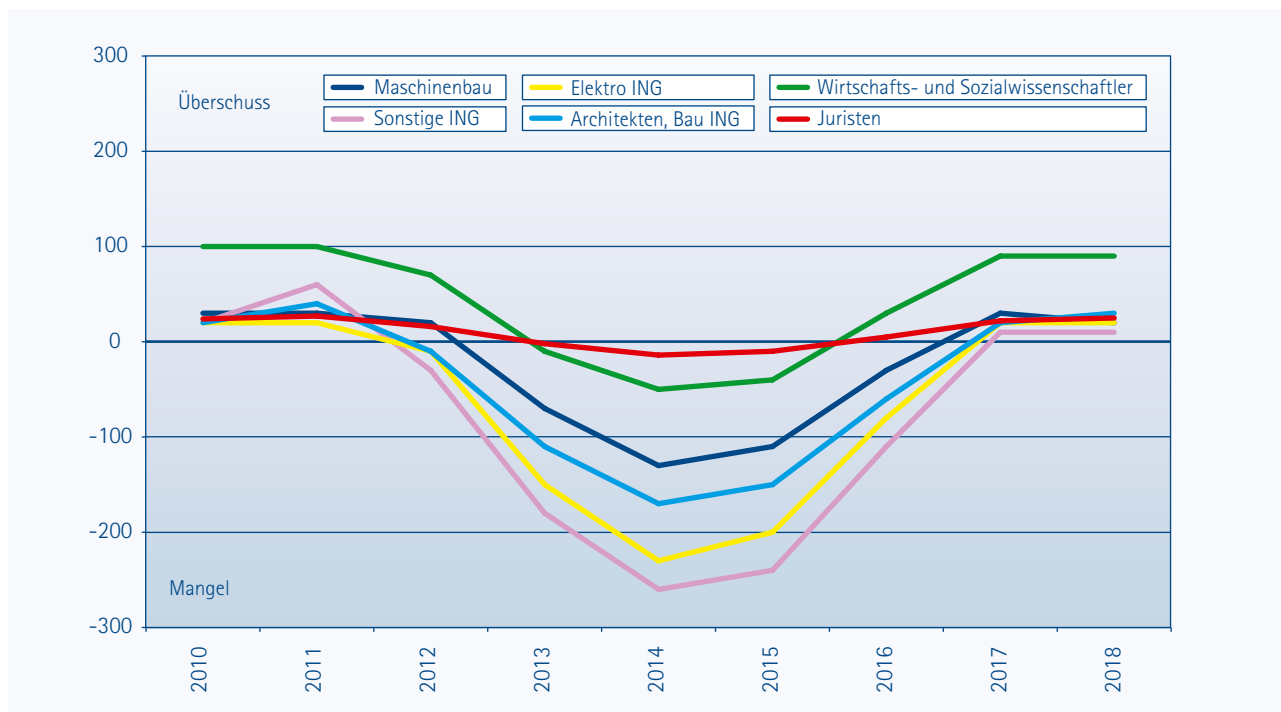
Quelle: Fachkräftemonitor Bayern

### 3.4 Akademisch qualifizierte Fachkräfte

Die Gruppe der Elektroingenieure sowie der Architekten und Bauingenieure bildeten in der Vergangenheit die beschäftigungsstärkste Gruppe akademisch qualifizierter Fachkräfte. Aufgrund der günstigen konjunkturellen Lage wird in den Jahren 2012 bis 2016 die Nachfrage nach diesen Berufen ständig größer als das Angebot sein. Rund acht Prozent der Stellen für Elektroingenieure können

voraussichtlich nicht mit den entsprechenden Fachkräften besetzt werden. Ähnlich entwickelt sich der Bedarf an „Ingenieure des Maschinen- und Fahrzeugbaus“, „Architekten und Bauingenieure“ sowie „sonstigen Ingenieurberufen“ (z.B. Wirtschaftsingenieure). Bei Juristen und Wirtschaftswissenschaftler/Sozialwissenschaftlern zeigt sich kein durchgängiger Mangel.

### Bedarf an Fachkräften mit einer akademischen Qualifikation im IHK-Bezirk Mainfranken (Prognose)



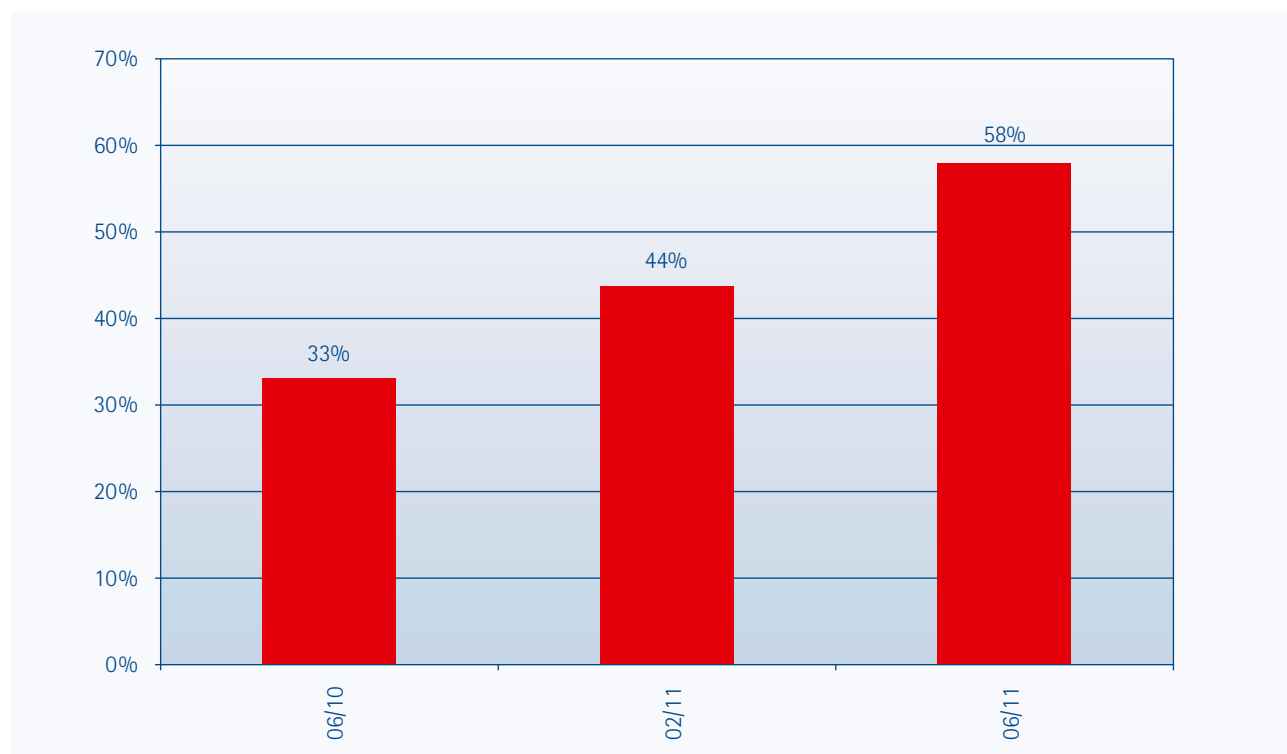
Quelle: Fachkräftemonitor Bayern

## 4. Ergebnisse der Sonderumfrage – Bedarfsanalyse der Fachkräftesituation in Mainfranken

Mit dem Fachkräftemonitor Bayern ist es erstmals möglich, fundierte wissenschaftliche Prognosen über den regionalen Fachkräftebedarf abzugeben. Um die Ergebnisse des Fachkräftemonitors weiter zu vertiefen, hat die IHK Würzburg-Schweinfurt im Sommer 2011 eine Umfrage zum Fachkräftebedarf in Mainfranken durchgeführt.

Von den befragten Unternehmen berichten 58 Prozent bereits über Probleme bei der Rekrutierung geeigneter Fachkräfte – hiervon rechnen wiederum 72 Prozent mit einer zunehmenden Verschärfung der Situation. Diese Werte zeigen eindeutig, dass „Fachkräftengpässe“ keine subjektiven Empfindungen einzelner Unternehmen mehr sind, sondern zukünftig eine große Herausforderung für die Unternehmen darstellt.

### Hat Ihr Unternehmen bereits Schwierigkeiten bei der Rekrutierung geeigneter Fachkräfte?



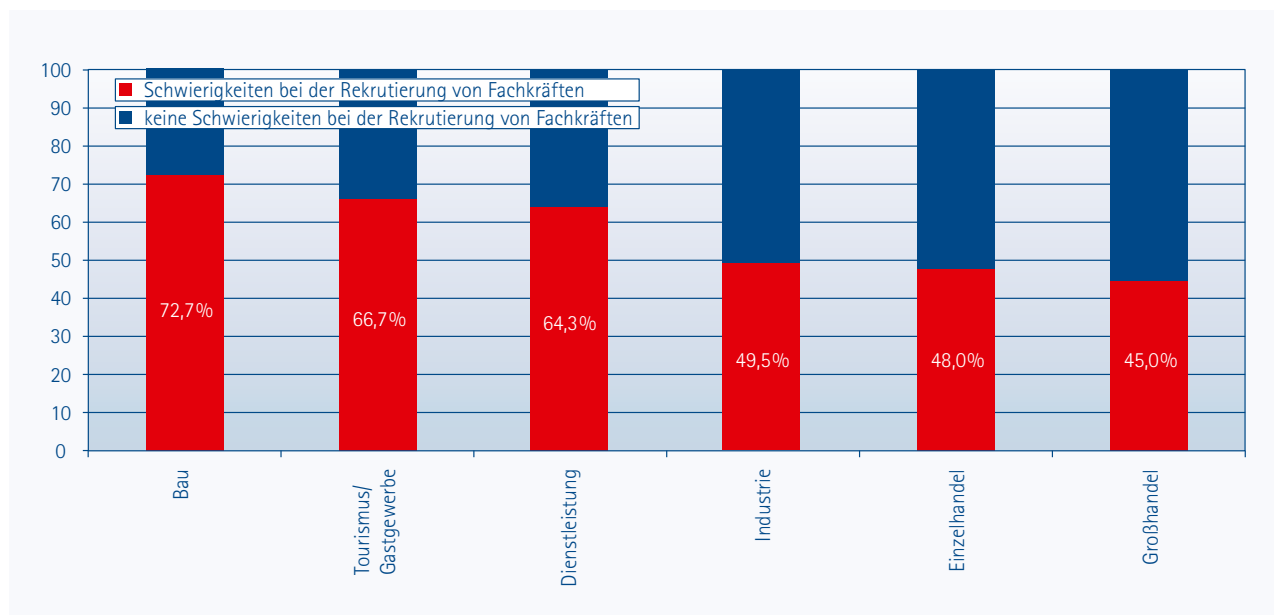
Quelle: IHK Umfrage – Bedarfsanalyse zur Fachkräftesituation in Mainfranken / IHK-Konjunkturumfrage

### 4.1 Fachkräftebedarf nach Wirtschaftszweigen

Die Umfrage zur Bedarfsanalyse der Fachkräftesituation in Mainfranken liefert, in Anlehnung an den Fachkräftemonitor Bayern, nach Branchen und Berufsgruppen differenziert, zusätzliche qualitative Ergebnisse. Der Fachkräftebedarf gestaltet sich in den Kernbranchen der Region sehr unterschiedlich.

Für die Abgrenzung der Branchen ist die amtliche Wirtschaftszweig-Klassifikation (WZ 08) maßgeblich. Die abgefragten Berufsbilder wurden an die Systematik des Fachkräftemonitors Bayern angepasst. Diese bezieht sich auf die Klassifizierung der Berufsgruppen der Bundesagentur für Arbeit.

### Welche Branchen sind von Fachkräftengpässen am stärksten betroffen?



Quelle: IHK Umfrage – Bedarfsanalyse zur Fachkräftesituation in Mainfranken

### Dienstleistungsbranche

Das mainfränkische Dienstleistungsgewerbe ist branchenmäßig breit aufgestellt. Die Umfrage zeigt, dass knapp zwei Drittel der Dienstleistungsunternehmen über Fachkräftengpässe berichten – damit ist der Bedarf höher als in der Industrie oder im Handel. Der Fachkräftebedarf verteilt sich hier auf unterschiedliche Teilbereiche. Die *Gesundheitswirtschaft* ist eine der zentralen Zukunftsbranchen der Region. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung wird die Branche in den kommenden Jahren maßgeblich an Bedeutung gewinnen. Dies setzt jedoch voraus, dass die Branche auf ausreichend gutes Fachpersonal zurückgreifen kann. Aus der Umfrage geht hervor, dass die Unternehmen der Gesundheitsbranche einen Bedarf an Ärzten und Fachärzten aber auch an qualifiziertem Pflegepersonal sehen.

Das *Lager- und Logistikgewerbe* bildet das Bindeglied zwischen Industrie-, Dienstleistungs- und Handelsunternehmen. Vor dem Hintergrund des zunehmenden nationalen und internationalen Wettbewerbsdrucks steigt die Komplexität der Aufgaben an die Beschäftigten dieses Wirtschaftsbereichs. Die mainfränkischen Logistikerunternehmen sehen einen zunehmenden Bedarf an qualifizierten Lager- und Transportarbeitern sowie Speditionskaufleuten und Kraftfahrern.

### Tourismus / Gastgewerbe

Zwei von drei befragten mainfränkischen Tourismusunternehmen berichten von spürbaren Schwierigkeiten hinsichtlich der Rekrutierung von Fachkräften. Diese melden insbesondere eine zunehmende Nachfrage nach Speisebereitern und Warenkaufleuten. Dieses Ergebnis unterstreicht die Aussagen des Fachkräftemonitors Bayern, wonach in den kommenden Jahren verstärkt hochqualifizierte Speisebereiter (Köche) gefragt sein werden. Das Spektrum dieser Berufsgruppe reicht vom Küchenmeister und Chefkoch bis hin zum speziell ausgebildeten Diätkoch.

*„Die Gesundheitswirtschaft ist von herausragender Bedeutung für Mainfranken, mit einem enormen Wachstumspotenzial. Die Basis hierfür sind gut qualifizierte Fachkräfte, vom Krankenpfleger bis zur Fachärztin.“*



#### Dr. Alexander Schraml

Vorstand Kommunalunternehmen Würzburg,  
Geschäftsführer Main-Klinik Ochsenfurt gGmbH

*„Die Deckung des Bedarfs sowohl an Fachkräften als auch ungelerten Arbeitskräften im gastronomischen Bereich stellt ein großes Problem für die Unternehmen dar.“*



#### Ingrid Behringer

Bevollmächtigte  
Thomas Behringer; Weingut & Restaurant

## Großhandel und Einzelhandel

Der Fachkräfteengpass wird auch im Handel (Groß- und Einzelhandel) zu einer zunehmenden Herausforderung. Rund 50 Prozent der Befragten melden Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. *Einzelhändler* suchen insbesondere

qualifizierte Warenkaufleute wie (Handels-) Fachwirte, Büro- und Einzelhandelskaufleute, unter den *Großhändlern* werden vor allem Facharbeiter im Bereich Lager und Logistik sowie Groß- und Außenhandelskaufleute nachgefragt.

*„Der Einzelhandel mit seiner breiten Branchenvielfalt steht seit vielen Jahren bei Berufsanfängern an erster Stelle des Berufswunsches. Daher und aufgrund der damit verbundenen hohen Dynamik war der Einzelhandel schon immer gefordert, Fachkräfte heranzubilden sowie branchenfremde Mitarbeiter entsprechend zu qualifizieren. Dies zahlt sich nun aus, da es gerade im Einzelhandel eine Vielzahl an Konzepten gibt, die dem drohenden „Fachkräfte“-Mangel erfolgreich entgegen wirken.“*



**Ralf Ludewig**  
Vorsitzender HBE-Unterfranken

*„Drohenden Fachkräfteengpässen begegnen wir durch verstärkte innerbetriebliche Ausbildung. Zusätzlich unterstützen wir die gezielte Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter wie bspw. die Ausbildung zum Fahrer/ Berufskraftfahrer sowie die Qualifikation unserer Mitarbeiter/innen in Abendkursen.“*



**Dr. Thomas Dörfelt**  
Geschäftsführender Gesellschafter  
der Fa. LHG Lebensmittel-Handelsgesellschaft mbH & Co.  
Betriebs GmbH

## Bauwirtschaft

Die Ergebnisse der Umfrage und Auswertungen des Fachkräftemonitors Bayern deuten darauf hin, dass sich der Fachkräfte- und Nachwuchsengpass am Bau in den kommenden Jahren verschärfen wird. Die branchenspezifische Auswertung zeigt, dass der Fachkräftebedarf im Baugewerbe den Dienstleistungs- und Tourismusbereich sogar leicht übersteigt. Der Bedarf zeigt sich sowohl bei beruflich als auch akademisch qualifizierten Fachkräften. Maschinisten und Techniker werden ebenso nachgefragt wie Bauingenieure. Um dem drohenden Mangel entgegenzuwirken planen die Betriebe, verstärkt Fachkräfte selbst auszubilden (75 Prozent) und die Belegschaft durch Weiterbildungsmaßnahmen gezielte zu fördern (52 Prozent).

*„Frühzeitige Nachwuchsförderung und praxisnahe Ausbildung, sowie die positive Darstellung und das Aufzeigen der Zukunftschancen im Baugewerbe sind wichtige Stützpfiler zur Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs.“*



**Klaus Hayer**  
Geschäftsführer  
der Fa. Josef Bindrum GmbH & Sohn GmbH

## Industriegewerbe

Trotz abnehmender Beschäftigungsentwicklung im Industriegewerbe in den vergangenen Jahren, ist die Bruttowertschöpfung und damit auch die Produktivität deutlich gestiegen. Komplexe Arbeitsabläufe werden im Zuge technologischen Fortschritts und Rationalisierungsmaßnahmen von weniger Arbeitskräften erbracht. Nach der aktuellen Umfrage berichtet jeder zweite mainfränkische Industriebetrieb über Schwierigkeiten bei der Akquise geeigneter Fachkräfte. Besonders im Bereich der *Maschinenbau-* und *Automobilzulieferindustrie*, in denen Mainfranken wichtige Kernkompetenzen aufweisen kann, wird bereits ein erhöhter Bedarf nach akademischen und beruflich qualifizierten Arbeitskräften gemeldet.

Neben Ingenieuren des Maschinen- und Fahrzeugbaus sowie dem Elektro- und MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik), werden besonders Techniker und Maschinisten nachgefragt. Hierzu zählen u. a. Maschinenbau-, Elektro-, Bau- und Vermessungstechniker sowie Industriemeister und Maschinenführer.

*„Die mainfränkische Industriebranche steht für außerordentliche Innovationskraft - um diese langfristig aufrecht erhalten zu können, werden Ingenieure aus nahezu allen Fachbereichen benötigt.“*



### Harald Freund

Mitglied des Vorstandes  
der Fa. Warema Renkhoff SE



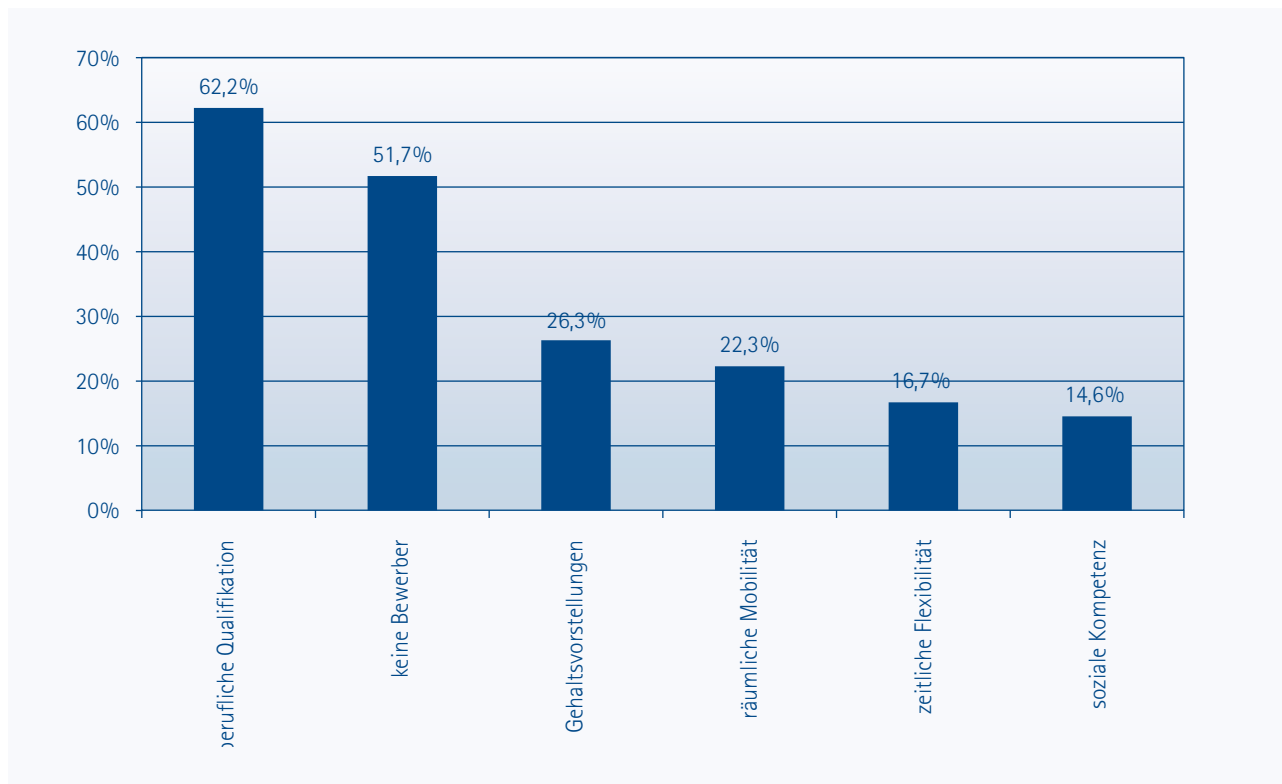
## 4.2 Gründe für Fachkräfteengpässe

### Qualifikation und allgemeine Knappheit stellen die Unternehmen vor Herausforderungen

Woran liegt es, dass Unternehmen nicht die geeigneten Fachkräfte finden? Als Hauptgrund nennen die Unternehmen, dass Bewerber nicht über die geforderte berufliche Qualifikation verfügen (62 Prozent). Konnten die Unternehmen noch vor einigen Jahren aus einer Fülle an Bewerbern selektieren, so geben mittlerweile mehr als die Hälfte an, dass die

Rekrutierung geeigneter Fachkräfte bereits daran scheitert, dass es keine Bewerber gibt. Jedes vierte Unternehmen gibt an, dass die Gehaltsvorstellungen der Bewerber nicht mit den Vorstellungen der Unternehmen kompatibel sind. Die eingeschränkte räumliche Mobilität von Fachkräften ist besonders in ländlich geprägten Räumen ein großes Problem.

### Gründe für die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung geeigneter Fachkräfte



Quelle: IHK Umfrage – Bedarfsanalyse zur Fachkräftesituation in Mainfranken

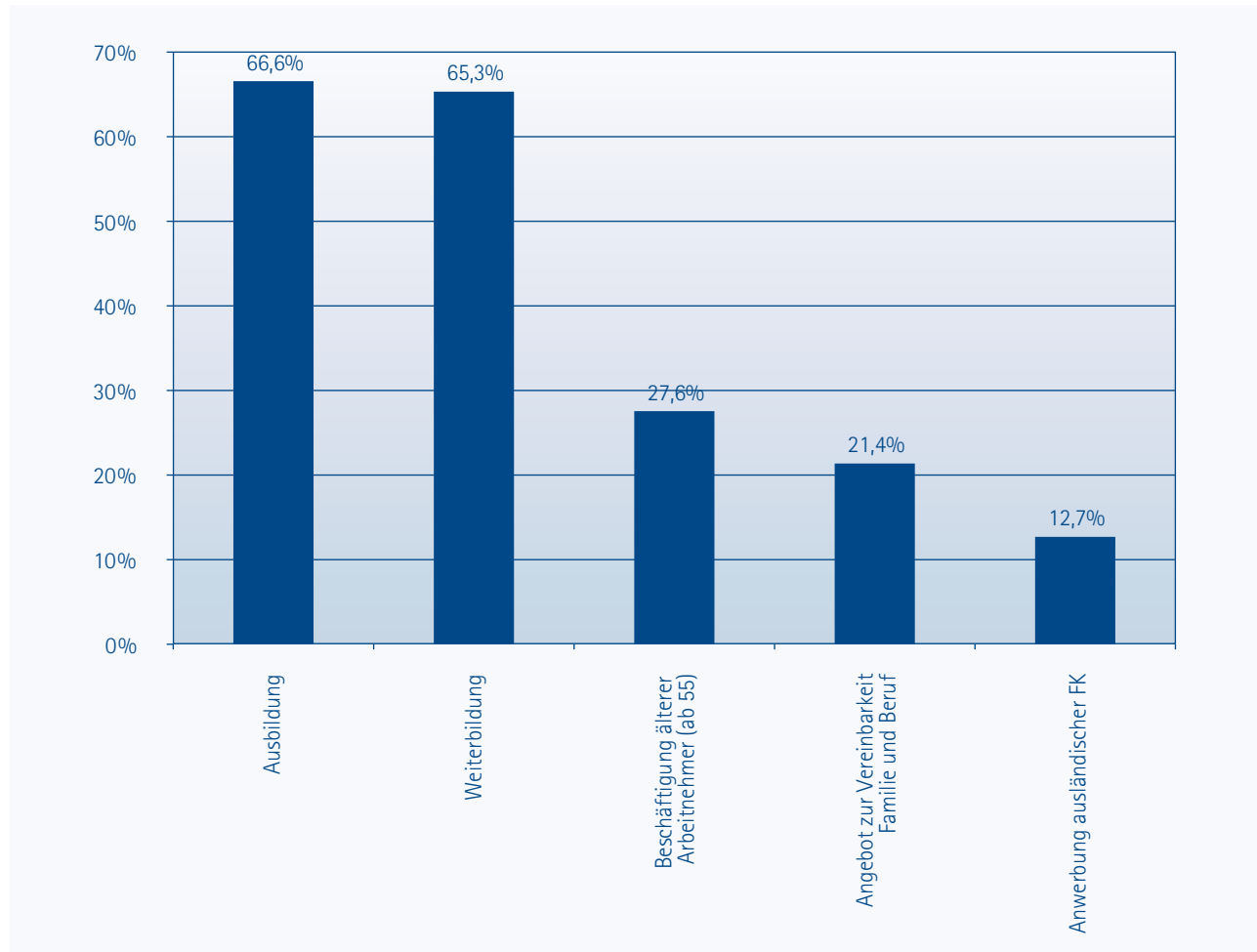
## 4.3 Wie wirken die mainfränkischen Unternehmen drohenden Fachkräfteengpässen entgegen?

### Unternehmen setzen auf Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

Den mainfränkischen Unternehmen ist bewusst, dass das Angebot an Fachkräften knapper wird. Um dem Fachkräfteengpass vorzubeugen, setzen sie verstärkt auf Aus- (67 Prozent) und Weiterbildungsmaßnahmen (65 Prozent). Gleichzeitig gewinnt die Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern zunehmend an

Bedeutung – 27 Prozent der Befragten sehen hier noch nicht ausgeschöpftes Potenzial. Jedes fünfte befragte Unternehmen plant Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (21 Prozent). Das Anwerben ausländischer Fachkräfte (12 Prozent) spielt derzeit noch eine vergleichsweise geringe Rolle.

## Welche Maßnahmen ergreifen die Unternehmen um dem Fachkräftemangel zu begegnen?



Quelle: IHK Umfrage – Bedarfsanalyse zur Fachkräftesituation in Mainfranken

### Folgende Fragen wurden im Rahmen der Umfrage zur Bedarfsanalyse der Fachkräftesituation in Mainfranken gestellt:

- Mit welchen Folgen der demographischen Entwicklung rechnen Sie für Ihr Unternehmen?
- Hat Ihr Unternehmen bereits Schwierigkeiten bei der Rekrutierung geeigneter Fachkräfte?
- Wird sich der Fachkräftemangel in den kommenden Monaten für Ihr Unternehmen weiter verschärfen?
- Welches Qualifikationsniveau benötigen die von Ihnen gesuchten Fachkräfte?
- Bei welchen Berufsgruppen gestaltet sich die Suche geeigneter Fachkräfte besonders schwierig?
- Was sind die größten Probleme im Hinblick auf die Besetzung offener Stellen mit geeigneten Fachkräften?
- Welche Maßnahmen wollen Sie zur Sicherung Ihres Fachkräftebedarfs ausbauen bzw. einführen?

## 5. Zusammenfassung

Die vorliegende Analyse beleuchtet den Fachkräftebedarf in Mainfranken von mehreren Seiten. Neben der demographischen Entwicklung liefert die Studie Erkenntnisse über die Entwicklung der Schüler- und Absolventenzahl sowie der Auszubildendenzahl in der Region. Um den sektoralen Fachkräftebedarf verstehen zu können, ist außerdem der regionale wirtschaftliche Strukturwandel knapp dargestellt.

Im Anschluss an einen Überblick der regionalen Arbeitsmarktlage folgt eine ausführliche Analyse des Fachkräftebedarfs in Mainfranken. Die Ergebnisse des Fachkräftemonitors Bayern sind um die Ergebnisse der regionalen Bedarfsanalyse und einer Unternehmensbefragung zum Thema Fachkräftebedarf ergänzt und qualitativ angereichert.

### Aus der Studie ergeben sich folgende Kernaussagen:

- Die mainfränkische Gesellschaft wird älter und weniger – der Wettbewerb um geeignete Fachkräfte nimmt zu.
- Die Zahl der Schulabgänger wird sich voraussichtlich bis zum Jahr 2025 um ca. 30 Prozent reduzieren.
- Der Fachkräftebedarf wird größer – 58 Prozent der befragten mainfränkischen Unternehmen berichten heute bereits über Schwierigkeiten bei der Rekrutierung geeigneter Fachkräfte.
- 72 Prozent der Betriebe, die bereits heute über Schwierigkeiten berichten, rechnen mit einer weiteren Verschärfung der Situation.
- Fachkräfteengpässe werden in Mainfranken verstärkt zwischen den Jahren 2012 und 2017 auftreten – im Durchschnitt werden jährlich rund 13.000 Fachkräfte fehlen.
- Der Höhepunkt des Fachkräfteengpasses wird in Mainfranken voraussichtlich im Jahr 2014 erreicht. Dann können 28.000 Stellen nicht mit geeigneten Fachkräften besetzt werden.
- Es besteht ein zunehmender Bedarf sowohl an akademischen als auch an „beruflichen“ Fachkräften.
- Hauptgründe für Fachkräfteengpässe sind eine fehlende oder unzureichende berufliche Qualifikation sowie einem genereller Mangel an Bewerbern.
- Firmen setzen angesichts des drohenden Fachkräftemangels in erster Linie auf Aus- (67 Prozent) und Weiterbildungsmaßnahmen (65 Prozent).



