



6. FACHKRÄFTEMONITORING DEN BEDARF DER UNTERNEHMEN ERKENNEN

Ergebnisse der Unternehmensbefragung 2018



Statistik Bericht • 4 / 2018

**Fachkräftemonitoring
Den Bedarf der Unternehmen erkennen
Ergebnisse der Unternehmensbefragung 2018**

Juni 2018

Berichterstellung: Marita Stephan
Redaktionsteam: Eberhard Baier, Monika Köhler, Christina Groll

Stadt Konstanz
Wirtschaftsförderung

Untere Laube 30
78462 Konstanz

(07531) 900 664
Christina.Groll@konstanz.de

Stadt Konstanz
Referat Oberbürgermeister –
Statistik und Steuerungsunterstützung
Kanzleistr. 15
78462 Konstanz

(07531) 900 280 / 900 281
Eberhard.Baier@konstanz.de
Monika.Koehler@konstanz.de

Druck: Stadt Konstanz – Media Print

Titelbilder © Fotolia.com

Eine digitale Version dieses Berichts finden Sie unter www.statistik.konstanz.de
Auf Anfrage erhalten Sie eine kostenlose Printversion bei der Stadt Konstanz.



Inhalt

1 Einleitung	1
2 Methodik	2
3 Ergebnisse der Befragung	4
3.1 Standort Konstanz	4
3.1.1 Allgemeine Beurteilung.....	4
3.1.2 Zufriedenheit in Konstanz.....	4
3.2 Fragen zum Unternehmen	6
3.2.1 Branchenverteilung.....	6
3.2.2 Unternehmensgröße und Kammermitgliedschaft.....	7
3.3 Fragen zur Geschäftssituation und Umsatzentwicklung	9
3.3.1 Geschäftssituation.....	9
3.3.2 Faktoren für die erfolgreiche Weiterentwicklung eines Unternehmens.....	10
3.4 Personal und Fachkräfteentwicklung.....	12
3.4.1 Fachkräfteanteil.....	12
3.4.2 Fachkräftemangel.....	13
3.4.3 Folgen des Fachkräftemangels.....	17
3.4.4 Gründe für die erschwerte Fachkräftebesetzung	18
3.4.5 Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs	19
3.4.6 Personalbedarf	21
3.4.7 Offene Stellen.....	23
3.4.8 Qualifikation der gesuchten Arbeitskräfte	25
3.4.9 Beschäftigung von Geringqualifizierten.....	26
3.4.10 Ausbildung im Betrieb.....	27
3.4.11 Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden	28
3.5 Digitalisierung	31
3.5.1 Digitalisierung im Betrieb.....	31
3.5.2 Bedarf an digitalen Dienstleistungen der Stadt Konstanz.....	33
4 Zusammenfassung	34

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Allgemeine Beurteilung des Wirtschaftsstandortes Konstanz.....	4
Abbildung 2: Zufriedenheit mit den Faktoren in Konstanz.....	5
Abbildung 3: Zufriedenheit mit der Vernetzung nach Unternehmensgröße.....	6
Abbildung 4: Branchenverteilung nach Wirtschaftsbereichen.....	7
Abbildung 5: Unternehmensgröße.....	8
Abbildung 6: Kammerzugehörigkeit.....	8
Abbildung 7: Aktuelle Geschäftssituation im Jahr 2018.....	9
Abbildung 8: Faktoren für erfolgreiche Unternehmensentwicklung.....	10
Abbildung 9: Weiterentwicklungsfaktoren nach Unternehmensgröße.....	11
Abbildung 10: Durchschnittlicher Fachkräfteanteil nach Branche.....	12
Abbildung 11: Fachkräftemangel in den Betrieben.....	13
Abbildung 12: Entwicklung des Fachkräftemangels.....	13
Abbildung 13: Fachkräftemangel nach Unternehmensgröße.....	14
Abbildung 14: Erwarteter Fachkräftemangel nach Unternehmensgröße.....	14
Abbildung 15: Fachkräftemangel nach Branchen.....	15
Abbildung 16: Erwarteter Fachkräftemangel nach Branchen.....	16
Abbildung 17: Folgen des Fachkräftemangels.....	17
Abbildung 18: Folgen des Fachkräftemangels nach Unternehmensgröße.....	18
Abbildung 19: Gründe für die erschwerte Fachkräftebesetzung.....	18
Abbildung 20: Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs.....	19
Abbildung 21: Gründe gegen einen Ortswechsel nach Konstanz.....	20
Abbildung 22: Maßnahmen zur Bindung von MitarbeiterInnen an den Betrieb.....	21
Abbildung 23: Personalbedarf.....	21
Abbildung 24: Geplante personelle Veränderungen.....	22
Abbildung 25: Geplante Neueinstellungen nach Branche.....	22
Abbildung 26: Offene Stellen, die nicht besetzt werden können.....	23
Abbildung 27: Offene Stellen, die nicht besetzt werden können nach Branche.....	24
Abbildung 28: Qualifikationsniveau der gesuchten Arbeitskräfte.....	25
Abbildung 29: Erfahrung mit der Beschäftigung von Geringqualifizierten.....	26
Abbildung 30: Bedarf an Geringqualifizierten.....	26
Abbildung 31: Beratungsleistungen zur Beschäftigung von Geringqualifizierten.....	27
Abbildung 32: Hindernisse bei der Beschäftigung von Geringqualifizierten.....	27
Abbildung 33: Gründe gegen Ausbildungen im Betrieb.....	28
Abbildung 34: Entwicklung der Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden.....	28

Abbildung 35: Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden nach Branchen.....	29
Abbildung 36: Begründung wesentlicher Rekrutierungsprobleme.....	30
Abbildung 37: Einschätzung des Digitalisierungsprozesses	31
Abbildung 38: Stand der Digitalisierung im Betrieb	32
Abbildung 39: Beratungs- und Qualifizierungsbedarf bzgl. Digitalisierung	32
Abbildung 40: Gewünschte digitale Dienstleistungen der Stadt Konstanz	33

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beispiele für Branchenzuordnungen	2
--	---

1 Einleitung

Gemeinsam mit der IHK Hochrhein-Bodensee, der Handwerkskammer Konstanz und der Agentur für Arbeit Konstanz-Ravensburg führt die Stadt Konstanz in Abstimmung mit der HTWG und der Universität Konstanz seit 2011 ein lokales Fachkräftemonitoring durch. Dabei wird die aktuelle Fachkräftesituation der Konstanzer Betriebe erfasst, um Politik und Verwaltung in ihrer Entwicklung von gezielten Maßnahmen für Unternehmen voranzubringen.

Qualifizierte Arbeitskräfte sind ein elementarer Bestandteil einer erfolgreichen Volkswirtschaft. In Deutschland kann hierbei von einer positiven Ausgangslage gesprochen werden; die Arbeitslosenquote sinkt und die Anzahl an sozialversicherten Beschäftigten steigt an. Dennoch entwickelt sich in den letzten Jahren ein zunehmender Fachkräftemangel, welcher dazu führt, dass viele Unternehmen ihre offenen Stellen nicht besetzen können.

Diese Problematik ist seitdem ein umfassend diskutiertes Thema, welches die Wirtschaft maßgeblich betrifft und ihren Erfolg stark beeinträchtigt. Das Fehlen von gut ausgebildeten Fachkräften resultiert dabei aus vielfältigen differenzierenden Faktoren. Als Ursachen gelten der demografische Wandel sowie die wachsende Zahl an Hochschulabsolventen, weswegen immer mehr Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben. Ein weiteres, lokales Problem stellt die schwierige Situation auf dem Wohnungsmarkt dar, wodurch Fachkräfte aufgrund fehlender bezahlbarer Wohnungen seltener zu einem Ortswechsel nach Konstanz bereit sind. In Folge des Fachkräftemangels müssen die Unternehmen Aufträge ablehnen oder Investitionen streichen. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, werden von Politik und Wirtschaft verschiedene Maßnahmen ergriffen. Darunter fallen besonders die Qualifizierung der Arbeitskräfte sowie die Einbindung von weiteren Arbeitnehmergruppen wie Senioren oder Personen, welche privat der Kinderbetreuung oder Altenpflege nachgehen, in den Arbeitsmarkt. Dabei spielen zunehmend auch technologische Innovationen eine entscheidende Rolle. So bietet die Digitalisierung die Chance Flexibilität von Arbeitszeit und –ort zu erhöhen und somit weiteren Personen die Berufstätigkeit zu ermöglichen. Dadurch wird zur Fachkräftesicherung der Betriebe beigetragen.

2 Methodik

Als Fachkräfte werden ArbeitnehmerInnen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung definiert, die in dem entsprechenden Berufsfeld tätig sind. Unter Fachkräftemangel wird dementsprechend das (unerwünschte) Fehlen dieser Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt verstanden, weswegen aufgrund des Mangels an Bewerbern nicht alle offene Stellen besetzt werden können.

Seit der Unternehmensbefragung im Jahr 2013 wurde die Grundgesamtheit gegenüber den vorherigen Befragungswellen von allen Betrieben ab sieben MitarbeiterInnen auf jene ab drei MitarbeiterInnen ausgeweitet und personalisiert. Dieser erweiterte Kreis der Befragten wird seitdem auch für das Fachkräftemonitoring beibehalten. Durch die Ausweitung der Grundgesamtheit soll der kleinteiligen Struktur der Konstanzer Wirtschaftsunternehmen Rechnung getragen werden, da über 90% der Betriebe in Konstanz weniger als 10 MitarbeiterInnen beschäftigen. Seit dem Jahr 2014 findet das Fachkräftemonitoring im zweijährigen Turnus statt. Im Januar und Februar 2018 wurden 1.069 Unternehmen in Konstanz eingeladen, am sechsten Konstanzer Fachkräftemonitoring teilzunehmen. Die Befragung wurde in diesem Jahr ausschließlich als Online-Umfrage konzipiert. Die Rücklaufquote der sechsten Welle betrug mit einer Teilnahme von 265 Unternehmen 25% und fiel deutlich höher aus, wie in der vorherigen Befragung aus dem Jahr 2016.

Die Branchen der teilnehmenden Unternehmen wurden auf Grundlage der deutschen Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) eingeteilt. Während für die statistische Erfassung der Branchen der jeweiligen Betriebe die fünfstelligen Codes für die Abteilungen der WZ 2008 verwendet werden, findet für die Auswertung und grafische Darstellung der Daten aus Gründen der Übersicht eine Aggregation auf etwa 25 Branchenabschnitte statt. Branchenabschnitte mit unter 4 Teilnehmern wurden dabei aus Datenschutzgründen zusammengefasst. Die Zuordnung der Betriebsarten zu den betrachteten Abschnitten ist durch das Statistische Bundesamt fest definiert. Viele Bezeichnungen der Branchenabschnitte sind selbsterklärend. Andere können sehr vage erscheinen und werden daher in der folgenden Tabelle anhand einiger Beispiele konkretisiert, sodass sich nach Branchenabschnitten aufgeschlüsselte Statistiken leichter interpretieren lassen.

Tabelle 1: Beispiele für Branchenzuordnungen

Branchenabschnitt	Beispiele der dazugehörigen Kategorien
Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	<ul style="list-style-type: none"> - Bauinstallation - Bautischlerei und -schlosserei, Maler- und Lackiergewerbe - Dachdeckerei, Zimmerei, Gerüstbau
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	<ul style="list-style-type: none"> - Herstellung von Back- und Teigwaren (Bäcker) - Schlachten und Fleischverarbeitung (Metzger)

Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	<ul style="list-style-type: none"> - Herstellung von elektronischen Bauelementen und Leiterplatten - Herstellung von Geräten und Einrichtungen der Telekommunikationstechnik - Herstellung von Mess-, Kontroll-, Navigations- u.ä. Instrumenten und Vorrichtungen
Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport)	<ul style="list-style-type: none"> - Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände; Berufsorganisationen - Arbeitnehmervereinigungen - Sonstige Interessensvertretungen
Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> - Ateliers für Textil-, Schmuck-, Grafik- u.ä. Design - Fotografie und Fotolabore
Erbringung von Finanzdienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> - Zentralbanken und Kreditinstitute - Sonstige Finanzinstitutionen
Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> - Wäscherei und chemische Reinigung - Friseur- und Kosmetiksalons - Saunen, Solarien, Bäder

Das Fachkräftemonitoring ist eine Trendstudie, auch replikativer Survey genannt, die wiederholt Stichproben aus der gleichen Grundgesamtheit (Konstanzer Unternehmen ab drei MitarbeiterInnen) zieht. Durch diese Variation der Zusammensetzung der Teilnehmenden können sich Unterschiede zu den Ergebnissen der Vorjahre ergeben, da Veränderungen ausschließlich auf der Aggregatenebene und nicht auf der individuellen Ebene nachvollzogen werden können.

3 Ergebnisse der Befragung

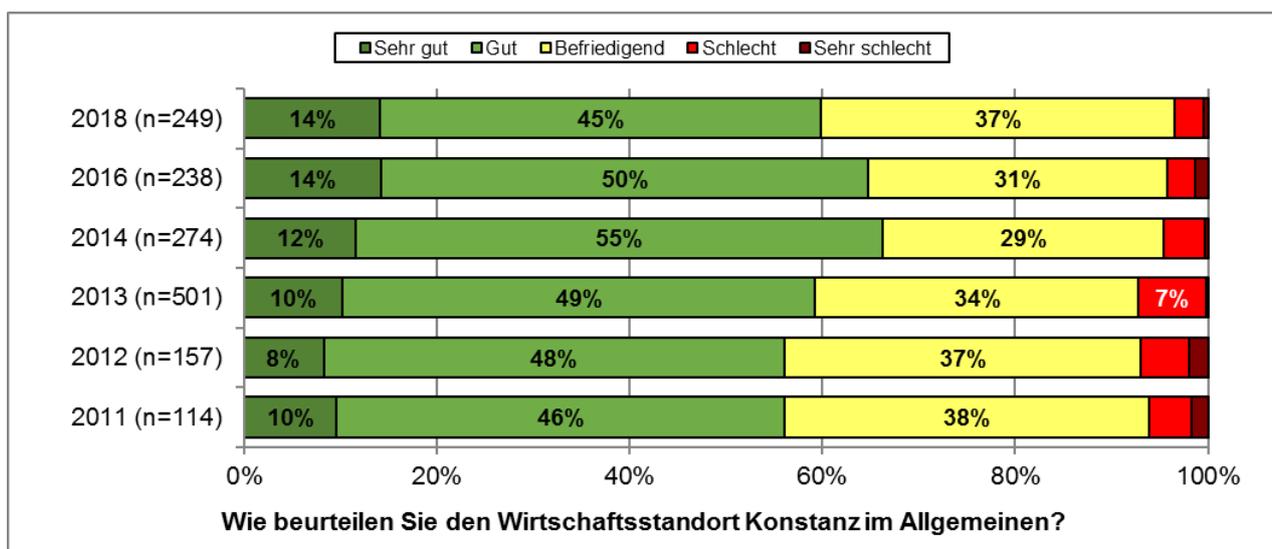
Zu Beginn wird die allgemeine Beurteilung zum Wirtschaftsstandort Konstanz thematisiert und die Unternehmen samt ihrer aktuellen Geschäftssituation dargestellt. Anschließend folgen die Ergebnisse der Fragen zur Fachkräfteentwicklung und Beschäftigungssituation in den Konstanzer Unternehmen sowie zu Wirtschaftsstandort Konstanz. In dieser Befragungswelle neu dazugekommen sind Fragen zur Beschäftigung von geringqualifizierten Personen und zur Digitalisierung.

3.1 Standort Konstanz

In Verbindung mit dem Fachkräftemonitoring wurde nach der generellen Einschätzung des Standortes sowie der Zufriedenheit mit bestimmten Standortfaktoren gefragt.

3.1.1 Allgemeine Beurteilung

Abbildung 1: Allgemeine Beurteilung des Wirtschaftsstandortes Konstanz



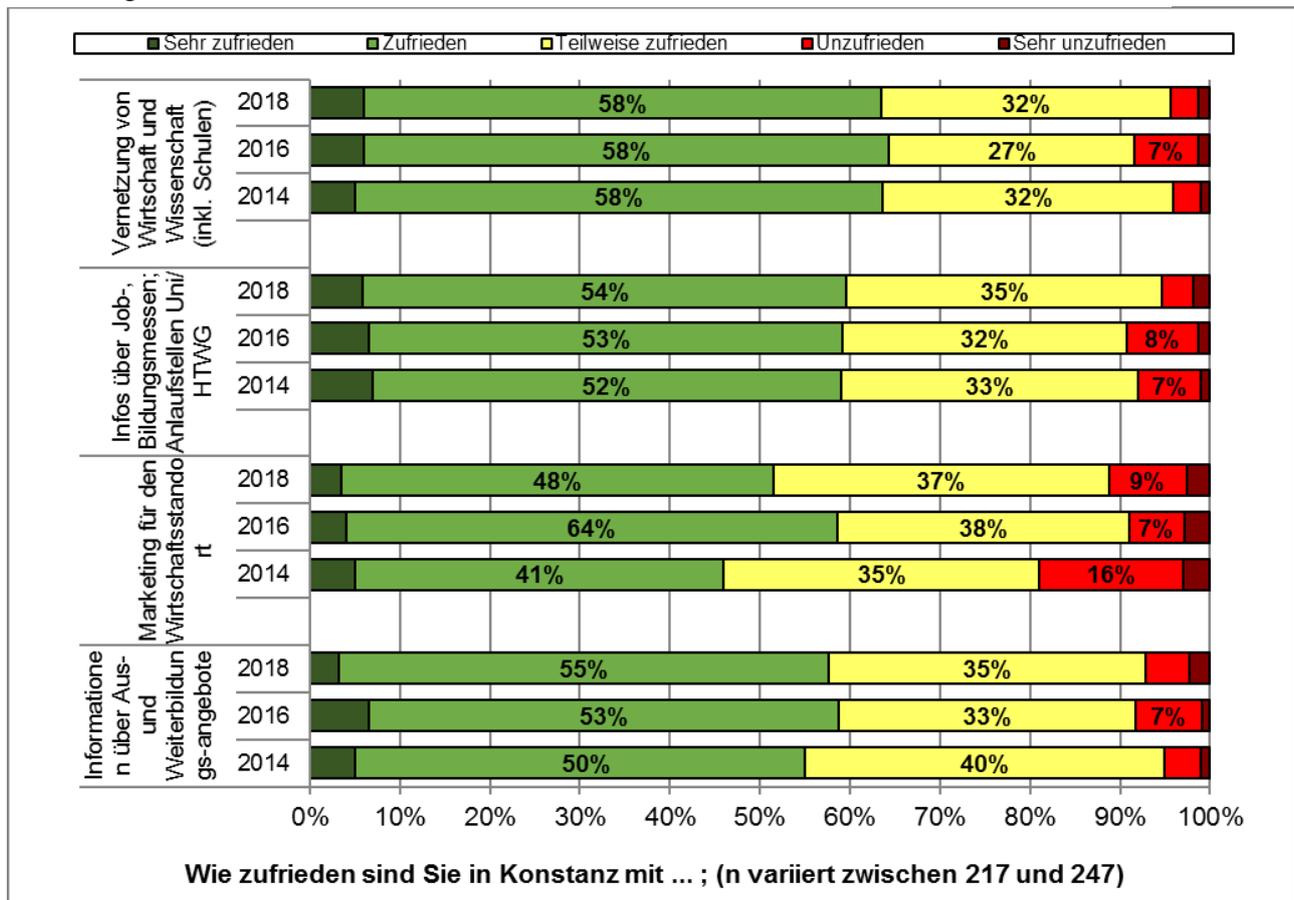
Die allgemeine Beurteilung des Standortes Konstanz ist über die Jahre weitgehend gleichgeblieben, wobei sich die Einschätzungen bis ins Jahr 2014 insgesamt leicht verbessert haben. In den letzten zwei Befragungswellen ist das Mittelfeld etwas angestiegen, wobei die allgemeine Beurteilung des Standortes Konstanz nach wie vor auf einem sehr hohen Niveau ist und der (sehr) gute Bereich dabei nur von 64% auf 59% zurückgegangen ist. Es äußern nur vier Prozent der Befragten eine negative Einschätzung.

3.1.2 Zufriedenheit in Konstanz

Wird das Zufriedenheitsdiagramm hinsichtlich der Standortfaktoren im Wellenvergleich betrachtet, so fällt auf, dass die Zufriedenheit über die Jahre sehr ähnlich geblieben ist. Die ausschlagge-

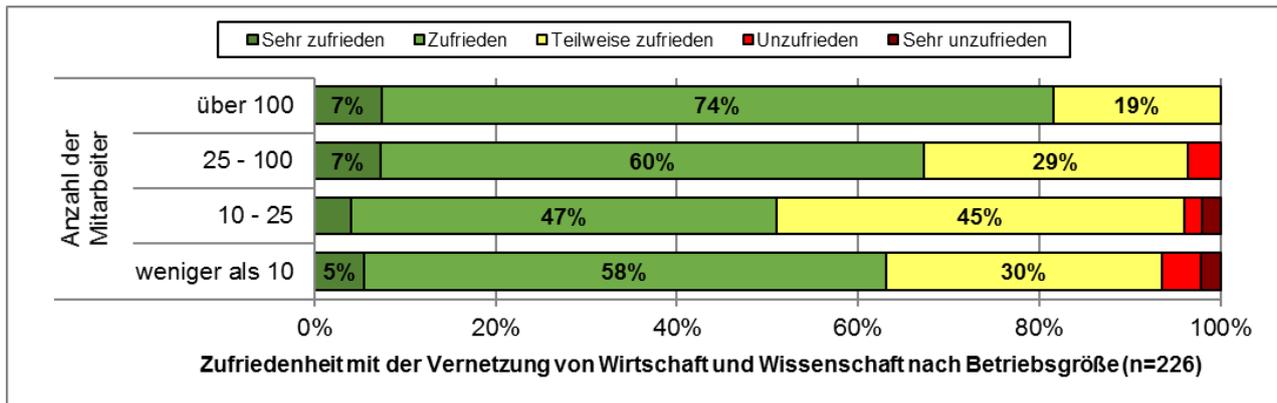
bedeute Änderung zeigt die Einschätzung des Marketings für den Wirtschaftsstandort auf. Nachdem der positive Bereich hierbei 2016 von 46% (2014) um 23 Prozentpunkte auf 69% gestiegen ist, sank er in diesem Jahr zurück auf 51%, was jedoch auch auf die starke Teilnahme von Einzelhandel und Gastronomie zurückgeführt werden kann. Am zufriedensten sind die Konstanzer Unternehmen mit der Vernetzung von Wirtschaft und Wissenschaft, das Marketing für den Wirtschaftsstandort schneidet dieses Jahr nicht ganz so gut ab. Die Unternehmen scheinen überwiegend zufrieden mit den Informationen über Job- und Bildungsmessen sowie Aus- und Weiterbildungsangebote in Konstanz zu sein. Insgesamt ist kein großes Gefälle zu beobachten und die allgemeine Zufriedenheit ist weitgehend positiv.

Abbildung 2: Zufriedenheit mit den Faktoren in Konstanz



In Abbildung 3 wird die Zufriedenheit mit der Vernetzung von Wirtschaft und Wissenschaft in Konstanz zusätzlich in Abhängigkeit zur Unternehmensgröße dargestellt. Diese wurde überwiegend positiv bewertet. Dabei zeigen besonders die großen Unternehmen mit über 100 Mitarbeitern gute Bewertungen auf, 81% der Befragten sind (sehr) zufrieden und keiner war unzufrieden. Es ist zu beobachten, dass die Zufriedenheit mit der Anzahl der Mitarbeiter eher abnimmt, sich offenbar jedoch auch kleine Unternehmen überwiegend gut vernetzt fühlen.

Abbildung 3: Zufriedenheit mit der Vernetzung nach Unternehmensgröße



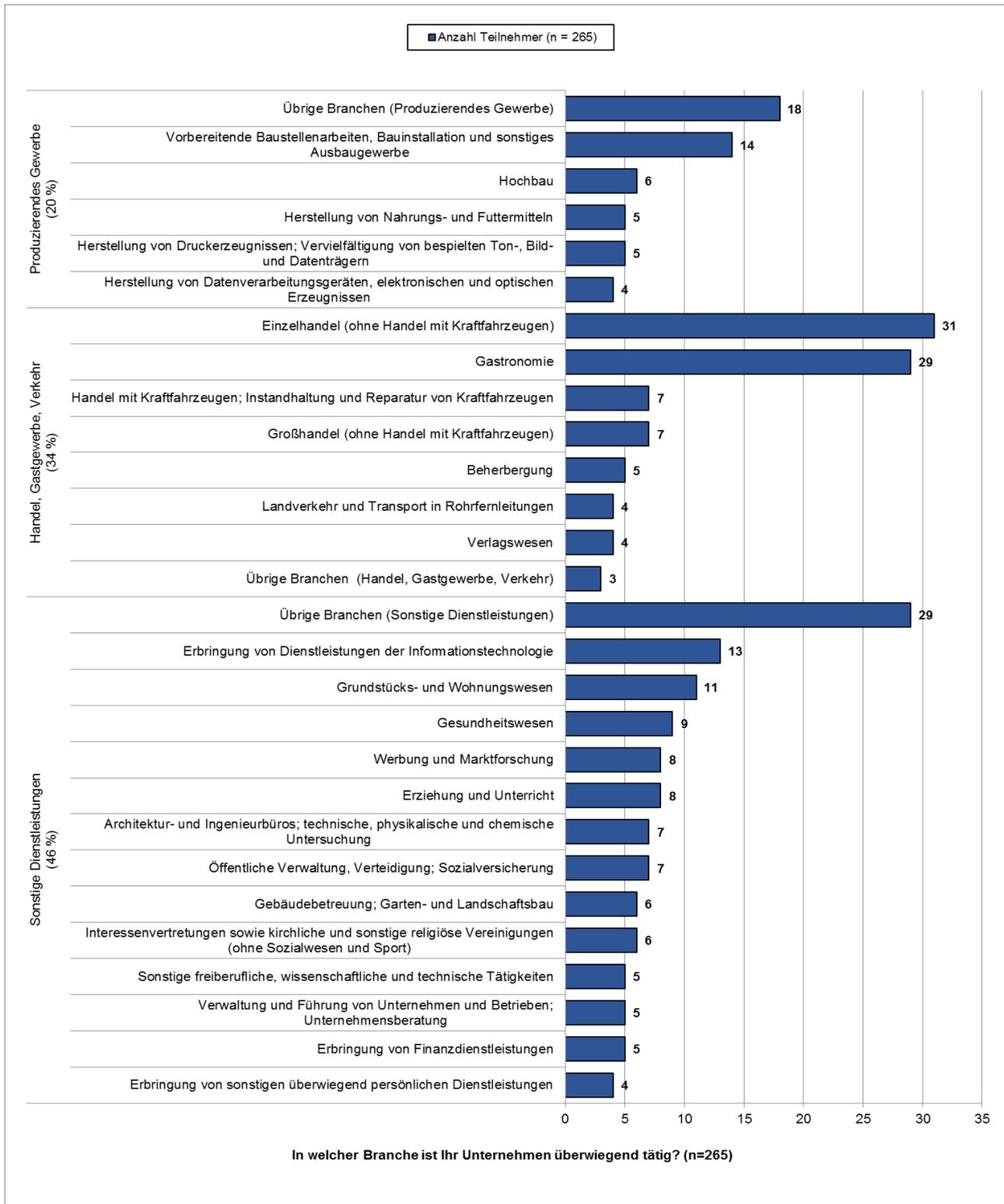
3.2 Fragen zum Unternehmen

Im Folgenden wird die Branchenverteilung der Konstanzer Unternehmen, ihre Unternehmensgröße sowie mögliche Mitgliedschaft in Kammern näher beleuchtet.

3.2.1 Branchenverteilung

Abbildung 4 stellt die branchenspezifische Verteilung der teilnehmenden Unternehmen dar. Die Branchen Einzelhandel und Gastronomie waren unter den Teilnehmern am stärksten vertreten und machten zusammen bereits einen Anteil von 23% aus. Im Vergleich zu 2016 fand eine kleinteiligere Zuordnung zu den Branchen statt. Aus Datenschutzgründen wurden dabei die Branchen mit ein bis drei Teilnehmern zusammengefasst und nach Gewerbeart aufgeteilt dargestellt. Insgesamt machen diese mit 19% ebenfalls einen großen Teil der Teilnehmer aus. Die kleinteiligere Aufgliederung der Branchen erschwert einen konkreten Vergleich mit den Ergebnissen von 2016. In der vergangenen Befragung stellte ebenfalls der Handel die größte Gruppe. Die Teilnahme der Gastronomie ist im Vergleich zu 2016 in diesem Jahr deutlich angestiegen. Insgesamt wird in der Branchenverteilung die Dominanz des Dienstleistungssektors im Wirtschaftsstandort Konstanz deutlich: nur 20% der Befragten sind aus dem produzierenden Gewerbe, 34% sind im Bereich Handel, Gastgewerbe, Verkehr tätig sogar 46% im Bereich sonstige Dienstleistungen.

Abbildung 4: Branchenverteilung nach Wirtschaftsbereichen

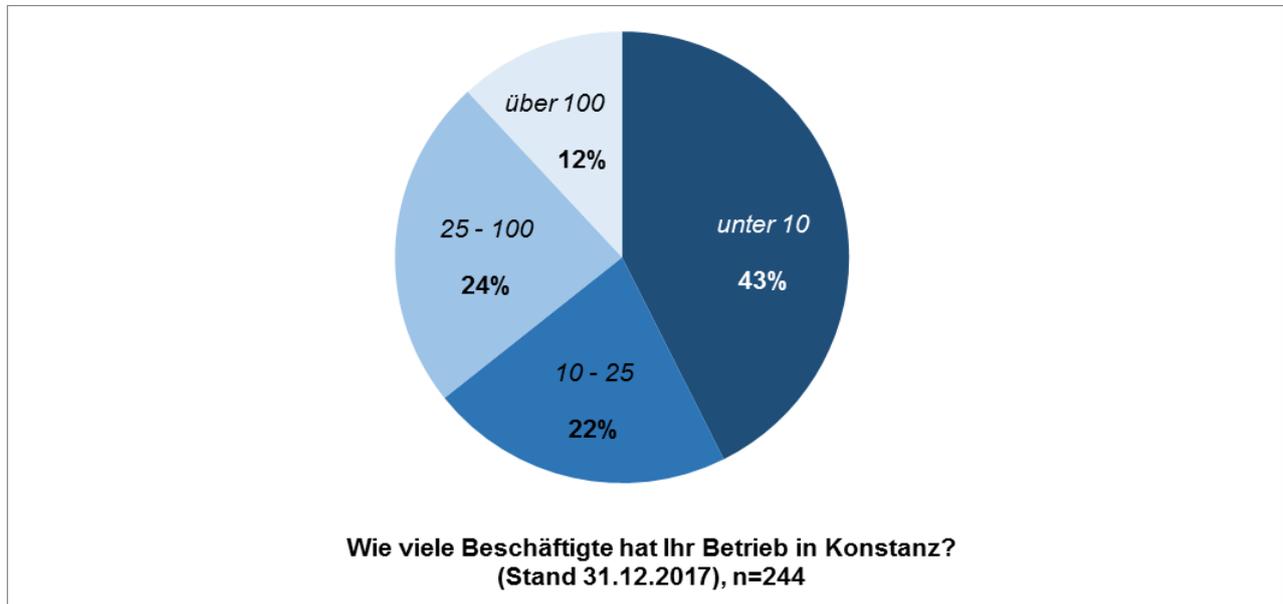


3.2.2 Unternehmensgröße und Kammermitgliedschaft

Die Struktur der Unternehmensgröße in der aktuellen Befragungswelle entspricht überwiegend derjenigen aus dem Jahr 2016. Die Unternehmen mit über 100 Beschäftigten stellen mit 12% den selben Anteil wie zuvor dar. Eine deutliche relative Mehrheit von 43% entfällt auch dieses Jahr auf die Unternehmen mit weniger als 10 MitarbeiterInnen, welche jedoch im Vergleich zu 2016 um 6

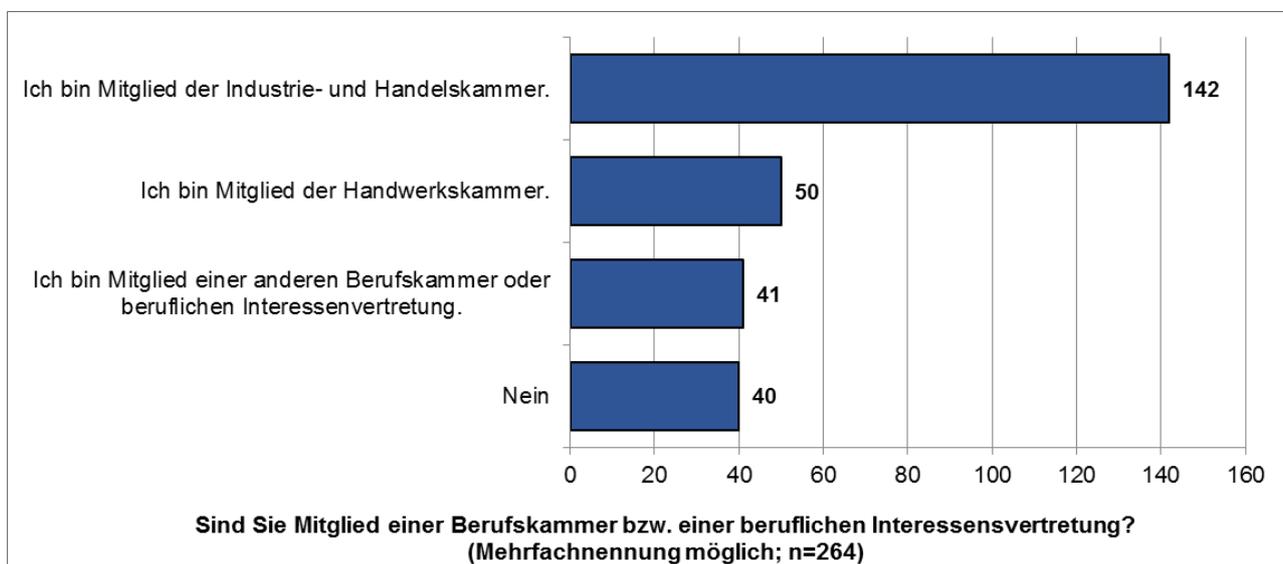
Prozentpunkte gesunken sind. 22% der Unternehmen geben an, zwischen 10 und 24 MitarbeiterInnen zu beschäftigen. Diese werden bei dieser Befragungswelle von den Unternehmen mit 25 bis 100 MitarbeiterInnen überholt, welche auf einen Anteil von 24% gestiegen sind.

Abbildung 5: Unternehmensgröße



Erwartungsgemäß gibt es bei der Kammerzugehörigkeit im Vergleich zu 2016 keine großen Veränderungen. Die Mitgliedschaft in der Industrie- und Handelskammer dominiert mit einer Zustimmung von 142 Teilnehmern mit deutlichem Vorsprung. Dagegen gaben 50 Unternehmen an, Mitglied der Handwerkskammer zu sein. Aufgrund der Möglichkeit der Mehrfachnennung gibt es auch Überschneidungen, so zählen sich 14 Unternehmen sowohl der Industrie- und Handelskammer als auch der Handwerkskammer zugehörig. Zusätzlich sind 41 Unternehmen Mitglied einer anderen Berufskammer oder beruflichen Interessenvertretung und 40 sind in keiner Kammer Mitglied.

Abbildung 6: Kammerzugehörigkeit

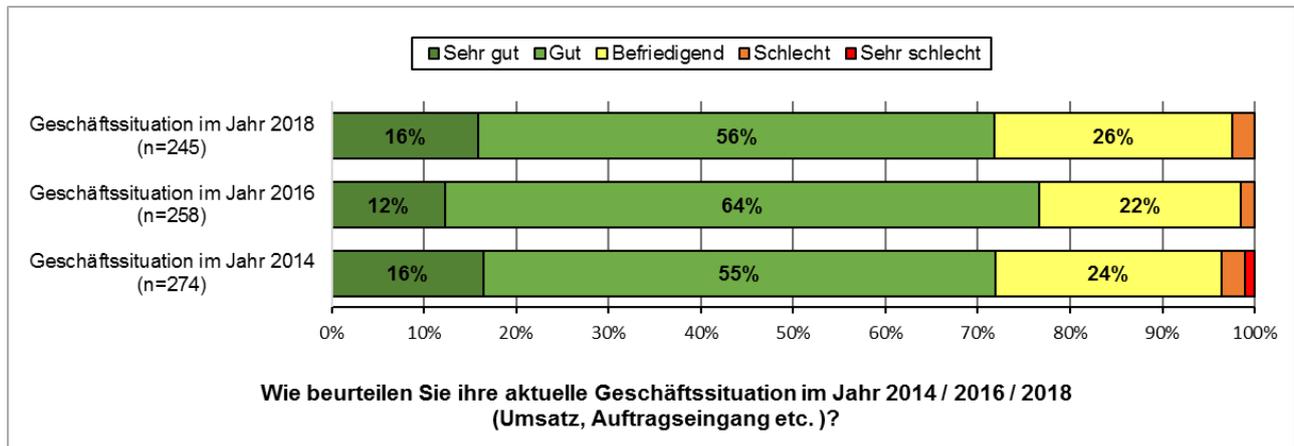


3.3 Fragen zur Geschäftssituation und Umsatzentwicklung

Das nachfolgende Kapitel zeigt die Geschäftssituation der Konstanzer Unternehmen im Jahr 2018 sowie deren präferierten Maßnahmen für eine erfolgreiche Weiterentwicklung.

3.3.1 Geschäftssituation

Abbildung 7: Aktuelle Geschäftssituation im Jahr 2018

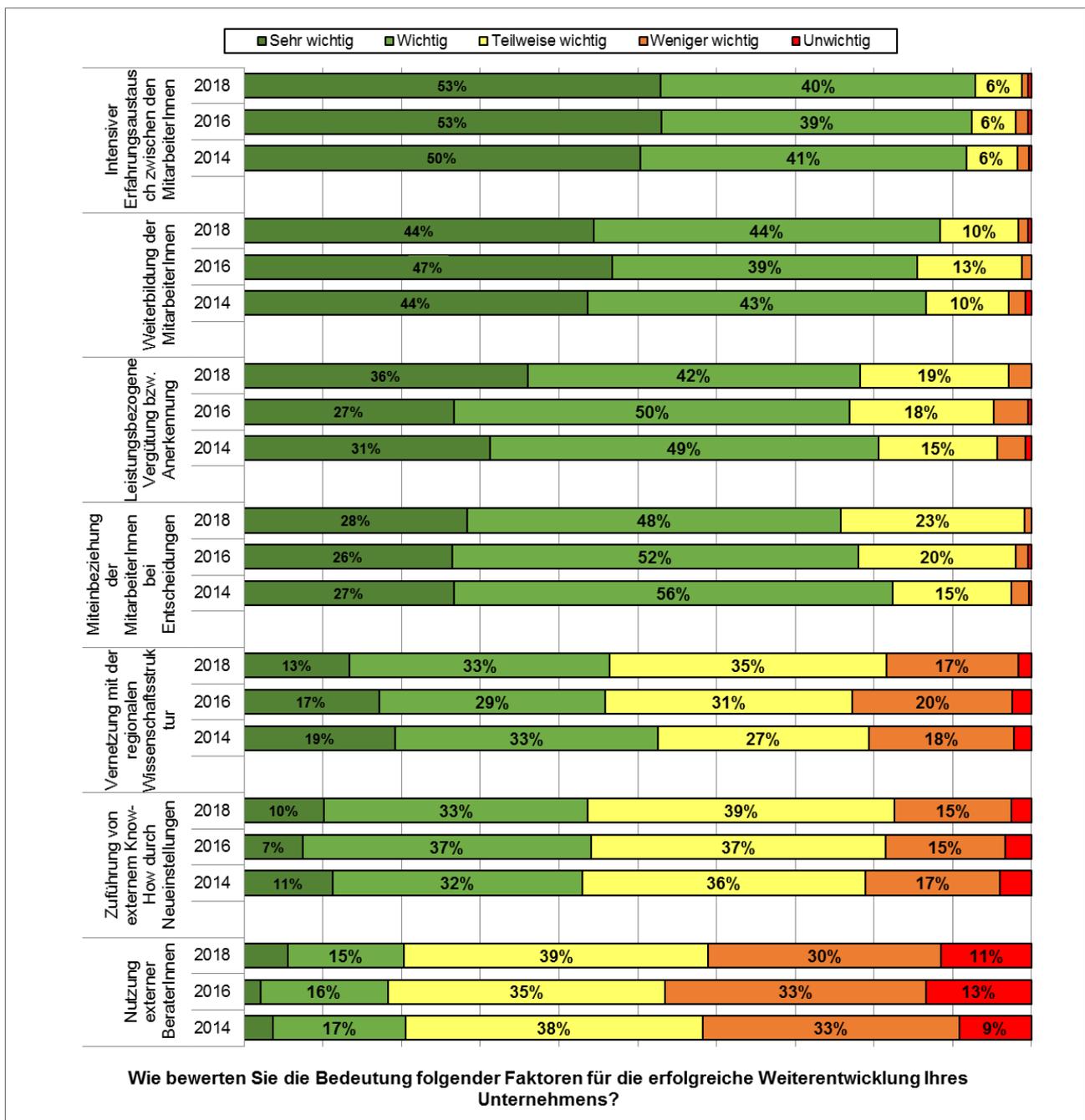


Die Bewertung der Geschäftssituation fällt auch dieses Jahr überwiegend positiv aus. Ganze 16% der Unternehmen beurteilten ihre Geschäftssituation als „sehr gut“. Obgleich dies ein Anstieg zu 2016 darstellt, besitzt der positive grüne Bereich insgesamt mit 72% einen etwas geringeren Wert. In ihrem Aufbau ähneln sich die Ergebnisse aus den Jahren 2014, 2016 und 2018. So liegt auch der befriedigende und schlechte Bereich zwischen 22-26%. Auffällig ist hierbei jedoch, dass sich die Bewertung der Geschäftssituation der Jahre 2014 und 2018 eher gleichen und im Vergleich zu 2016 einen Rückgang des mittleren Bereiches verzeichnen, in welchem die Unternehmen ihre Geschäftssituation als „gut“ empfunden haben.

3.3.2 Faktoren für die erfolgreiche Weiterentwicklung eines Unternehmens

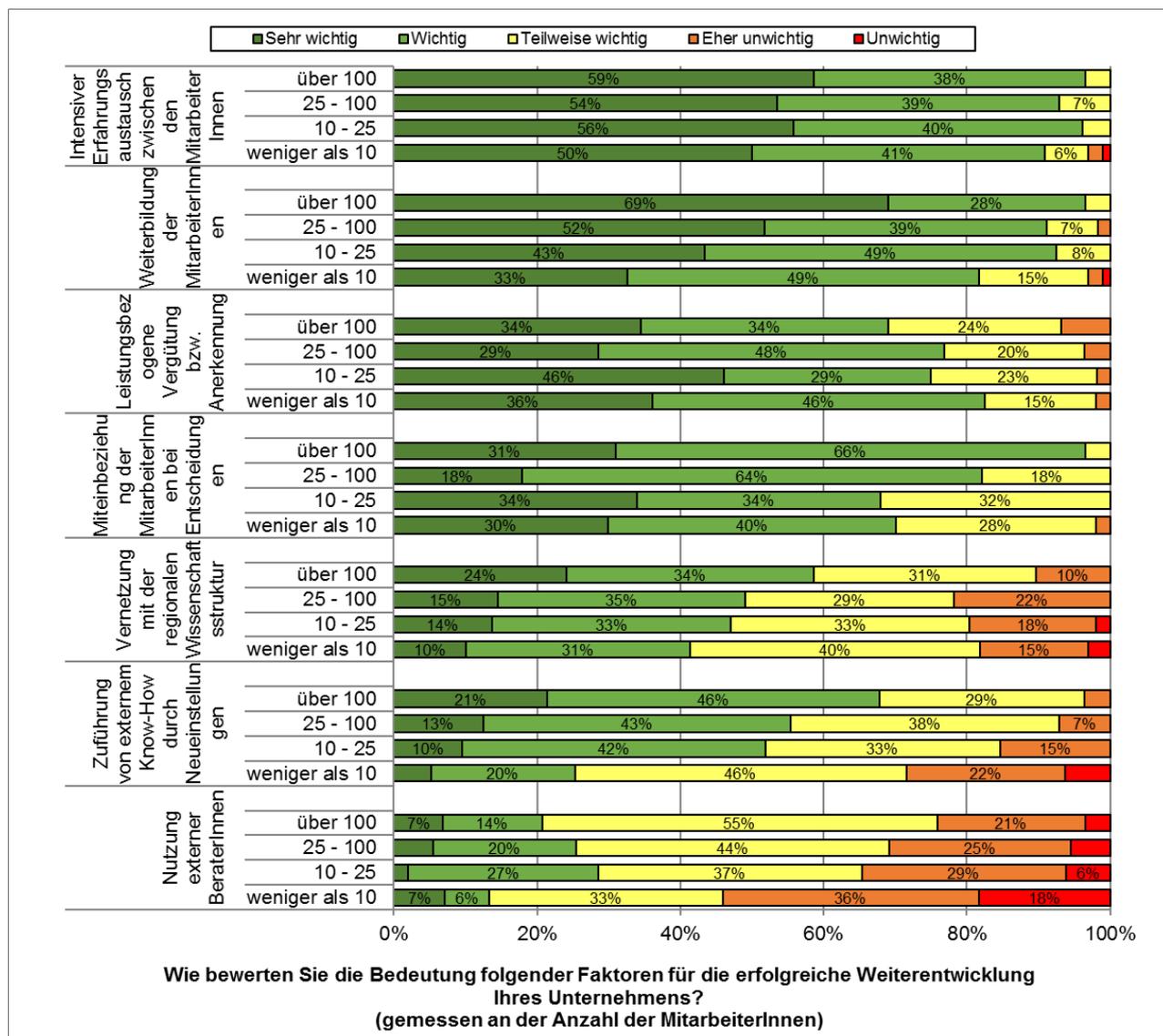
Die Bewertung der Faktoren für eine erfolgreiche Weiterentwicklung des Unternehmens sind ähnlich wie in den beiden früheren Befragungswellen (vgl. Abbildung 8). Die Reihenfolge der Faktoren gestaffelt nach Wichtigkeit ist gleichgeblieben, die Unternehmen empfinden tendenziell jedoch alle Faktoren als relativ wichtig. Der Inanspruchnahme von externen BeraterInnen wird dabei im Durchschnitt die geringste Relevanz zugesprochen, so halten 2018 nur 21% der Befragten diesen Aspekt für (sehr) wichtig. Beinahe durchweg (sehr) wichtig mit über 90% wird dagegen in allen drei Befragungswellen der intensive Erfahrungsaustausch zwischen den MitarbeiterInnen bewertet, gefolgt von Weiterbildung der MitarbeiterInnen, die zu 88% als (sehr) wichtig gesehen wird.

Abbildung 8: Faktoren für erfolgreiche Unternehmensentwicklung



In Abbildung 9 werden dieselben Faktoren für eine erfolgreiche Weiterentwicklung dargestellt wie in Abbildung 8, nun für 2018 aufgegliedert nach Größe des Unternehmens. Bei den drei wichtigsten Faktoren (Erfahrungsaustausch, Weiterbildung und leistungsorientierte Vergütung) gibt es nur geringe Unterschiede bei der Bewertung von großen und kleinen Betrieben. Der Faktor Miteinbeziehung der MitarbeiterInnen bei Entscheidungen wird jedoch je nach Größe des Betriebes unterschiedlich bewertet, je kleiner desto unwichtiger. So betrachten 70% der kleinen Unternehmen diesen Aspekt als wichtig, bei den großen Unternehmen sind es mit 97% fast alle. Im Jahr 2016 war dieser Faktor noch anders verteilt, so glichen sich die kleinen und großen Unternehmen mit einem Unterschied von nur 4 Prozentpunkten, woraufhin die Unternehmen mit 10-25 MitarbeiterInnen mit 91% die größte Bedeutung in diesem Punkt sahen. Eine ähnliche Abweichung bezüglich der Unternehmensgröße zeigt die Zuführung von externem Know-How durch Neueinstellungen auf, bei welcher die großen Unternehmen mit 67% 42 Prozentpunkte vor den kleinen Unternehmen liegen. Die anderen Faktoren lassen eine einheitlichere Verteilung erkennen.

Abbildung 9: Weiterentwicklungsfaktoren nach Unternehmensgröße

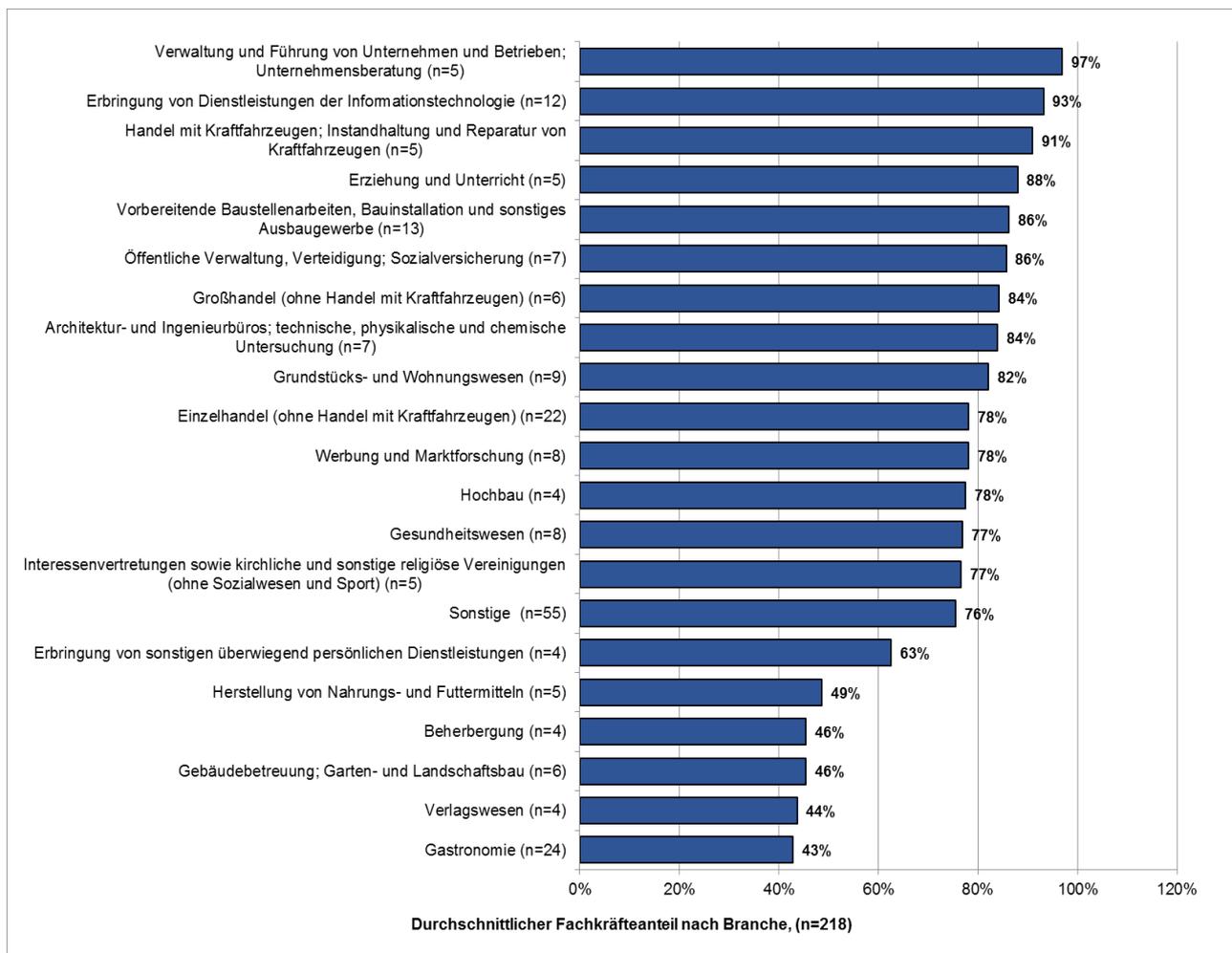


3.4 Personal und Fachkräfteentwicklung

Im Zentrum der Analyse stehen die Ergebnisse zur Fachkräfteentwicklung, um den fortschreitenden Prozess des Fachkräftemangels aufzuzeigen. Wie hoch ist der durchschnittliche Fachkräfteanteil in den jeweiligen Branchen? Wie viele Unternehmen in Konstanz sind überhaupt vom Fachkräftemangel betroffen und lassen sich Veränderungen diesbezüglich erkennen? Zudem werden die Folgen des Fachkräftemangels abgefragt sowie die Maßnahmen, um diesem entgegenzuwirken. Schließlich wird ein Überblick über die aktuelle Beschäftigungslage in Konstanz gegeben. Dabei werden der allgemeine Personalbedarf und die geplanten personellen Änderungen thematisiert sowie Probleme mit der Besetzung von offenen Stellen und der Rekrutierung von Auszubildenden.

3.4.1 Fachkräfteanteil

Abbildung 10: Durchschnittlicher Fachkräfteanteil nach Branche



Der Fachkräfteanteil in der Belegschaft liegt bei den befragten Branchen bei durchschnittlich 73%, damit ist dieser Anteil fast so wie in der vergangenen Befragungswelle von 2016. Den größten Anteil an Fachkräften haben Unternehmen im Bereich der Unternehmensberatung, Informationstechnologie sowie Kfz-Handel und -Instandhaltung mit jeweils über 90%. Der in der Umfrage stark ver-

retende Einzelhandel weist einen Anteil von 78% auf, wohingegen die Gastronomie mit nur 43% den geringsten Anteil aufweist. Auch in dieser Abbildung wurden die Branchen, in denen nur 1 bis 3 Unternehmen geantwortet haben, zu einer Kategorie zusammengefasst, welche sich unter „Sonstiges“ mit 78% Fachkräfteanteil im Mittelfeld ansiedelt.

3.4.2 Fachkräftemangel

2018 gaben im Vergleich zur letzten Befragungswelle mehr Unternehmen an, vom Fachkräftemangel betroffen zu sein. So stieg der Anteil der Unternehmen, welche der Meinung sind, dass ihre Gesamtbranche vom Fachkräftemangel betroffen ist, von 39% in 2016 auf 49%. Einen ähnlichen Anstieg verzeichneten die bereits betroffenen Betriebe mit einem jetzigen Anteil von 43%. Die Befürchtung, in den nächsten 5 Jahren vom Fachkräftemangel betroffen zu sein, bleibt mit einem Prozentpunkt Unterschied beständig und mit insgesamt 20% eher niedrig. Sie deutet darauf hin, dass die Unternehmen entweder von einer positiven Entwicklung des Arbeitsmarktes ausgehen oder bereits vom Fachkräftemangel betroffen sind. Dahingegen sinkt der Anteil der Unternehmen, welche nicht vom Fachkräftemangel betroffen sind, um 14 Prozentpunkte. Dabei ist zu beachten, dass bei dieser Fragestellung Mehrfachantworten möglich waren.

Abbildung 11: Fachkräftemangel in den Betrieben

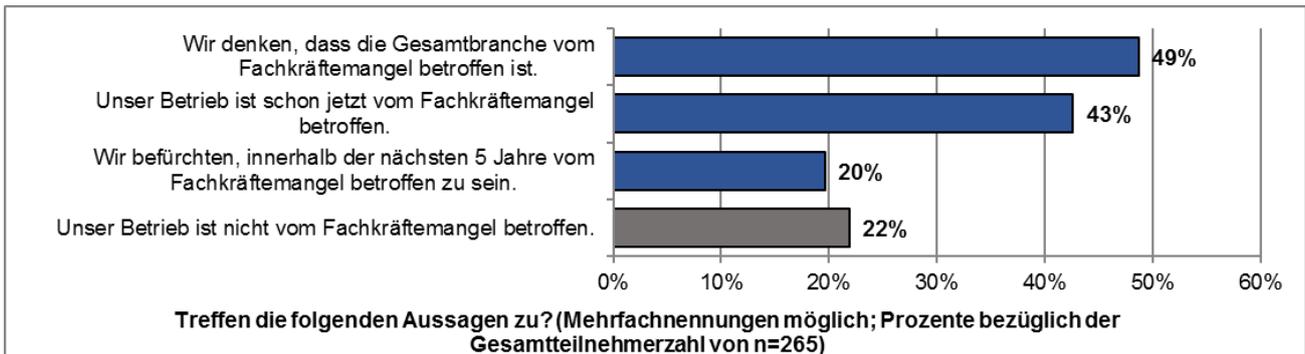
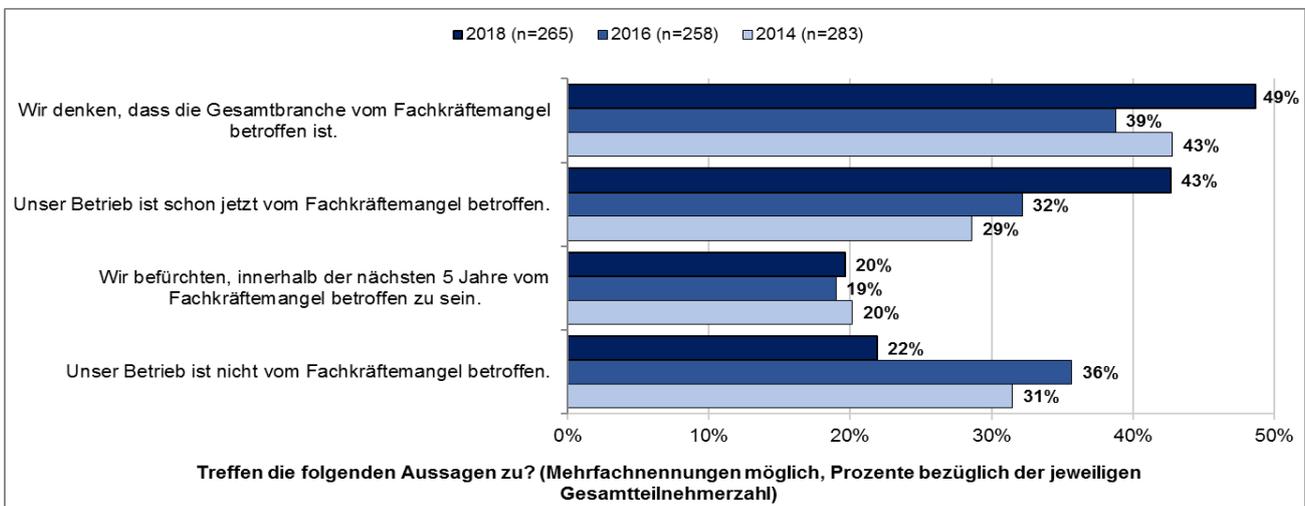


Abbildung 12: Entwicklung des Fachkräftemangels



Aus Abbildung 13 geht hervor, dass die Größe des Betriebes mit dem Fachkräftemangel korreliert. Dabei hat sich der Fachkräftemangel insbesondere für kleinere Unternehmen verstärkt. Im Jahr 2016 gaben nur 20% der Unternehmen mit weniger als 10 MitarbeiterInnen einen Fachkräftemangel an, in dieser Befragungswelle sind es bereits 39% der kleinen Betriebe, wodurch der Anteil sich damit fast verdoppelt hat. Auch die Unternehmen mit 10 bis 25 MitarbeiterInnen weisen einen Anstieg von 10 Prozentpunkten auf und befinden sich 2018 nun bei 47%. Obgleich das Problem des Fachkräftemangels bei den kleineren Unternehmen immer weiter zunimmt, ist jenes allgemein bei größeren Unternehmen noch immer stärker vertreten. Ein möglicher Erklärungsfaktor hierbei könnte der Umstand sein, dass diese in der Regel eine höhere Fluktuation aufweisen, somit häufiger nach qualifizierten Arbeitskräften suchen müssen und den Fachkräftemangel dadurch schneller realisieren. Insgesamt lässt sich über alle Größenkategorien hinweg ein erhöhter Fachkräftemangel verzeichnen.

Abbildung 13: Fachkräftemangel nach Unternehmensgröße

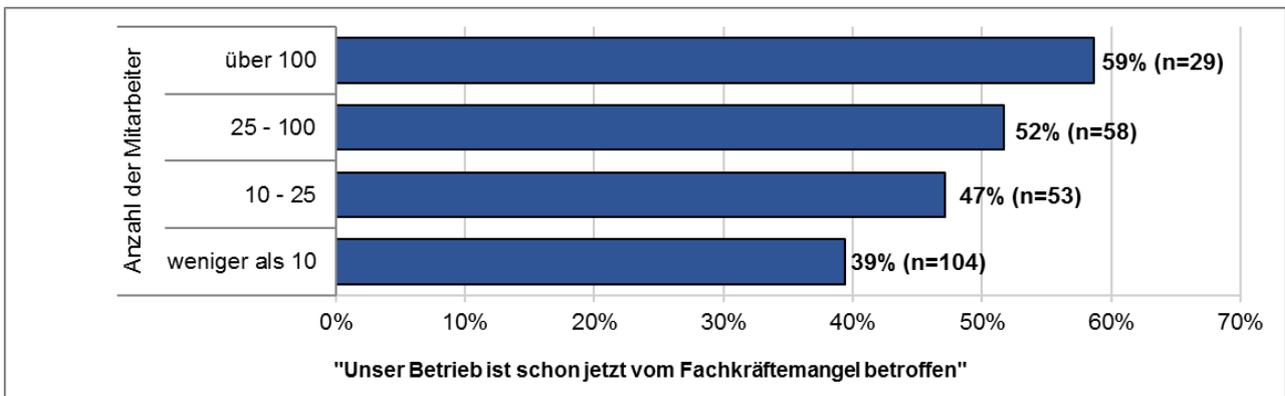
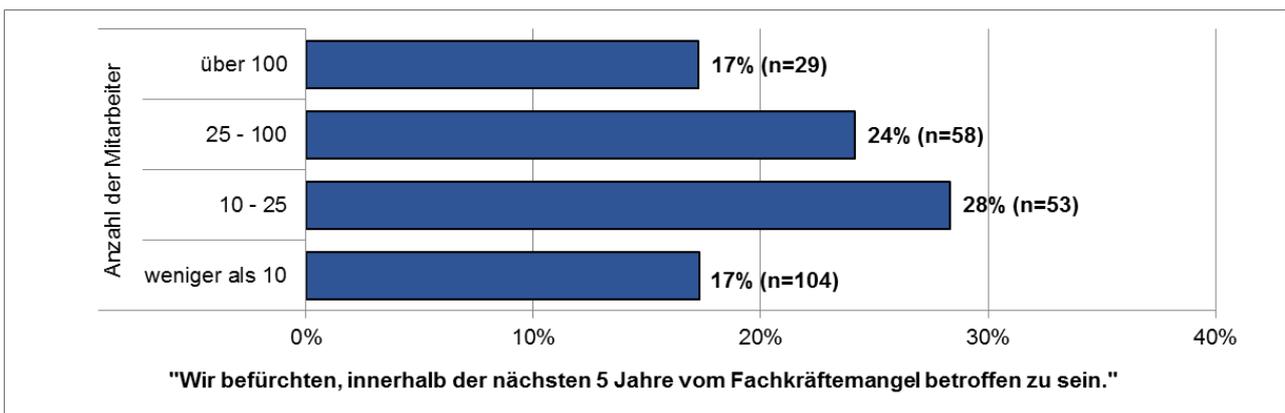


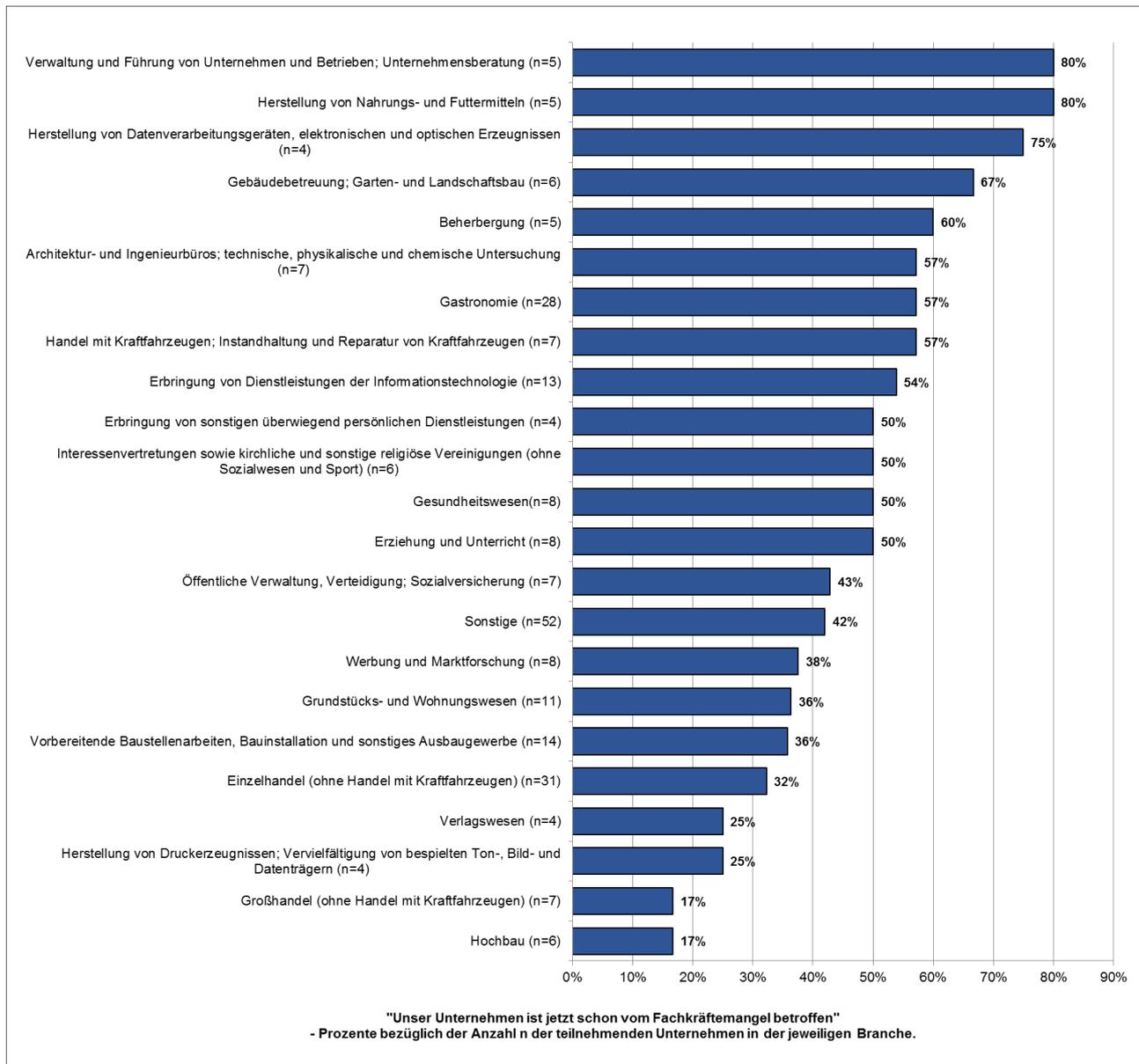
Abbildung 14: Erwarteter Fachkräftemangel nach Unternehmensgröße



Die Befürchtung vom Fachkräftemangel in Zukunft betroffen zu werden, weist eine andere Verteilung auf, als die aktuelle Betroffenheit. Wohingegen die großen Unternehmen schon jetzt am stärksten betroffen sind, halten sich die Befürchtungen in dieser Größenkategorie eher gering. Die mittleren Unternehmen mit 10-25 MitarbeiterInnen haben die größte Besorgnis, die kleinen Unternehmen eine eher geringe.

Im Vergleich zu 2016 hat sich die Aufteilung dabei stark verändert. In der letzten Befragungswelle glich der Aufbau jenem der aktuellen Situation. So stieg 2016 die Befürchtung vom Fachkräftemangel betroffen zu werden mit der Größe der Unternehmen. Bei den größeren Unternehmen vermag sich diese starke Befürchtung von 2016 jedoch nicht umfassend bestätigt haben, was ihren geringen Zuwachs an tatsächlichem Fachkräftemangel in den letzten zwei Jahren erklärt. So haben sie ihre Prognose angepasst und ihre Befürchtungen reduziert.

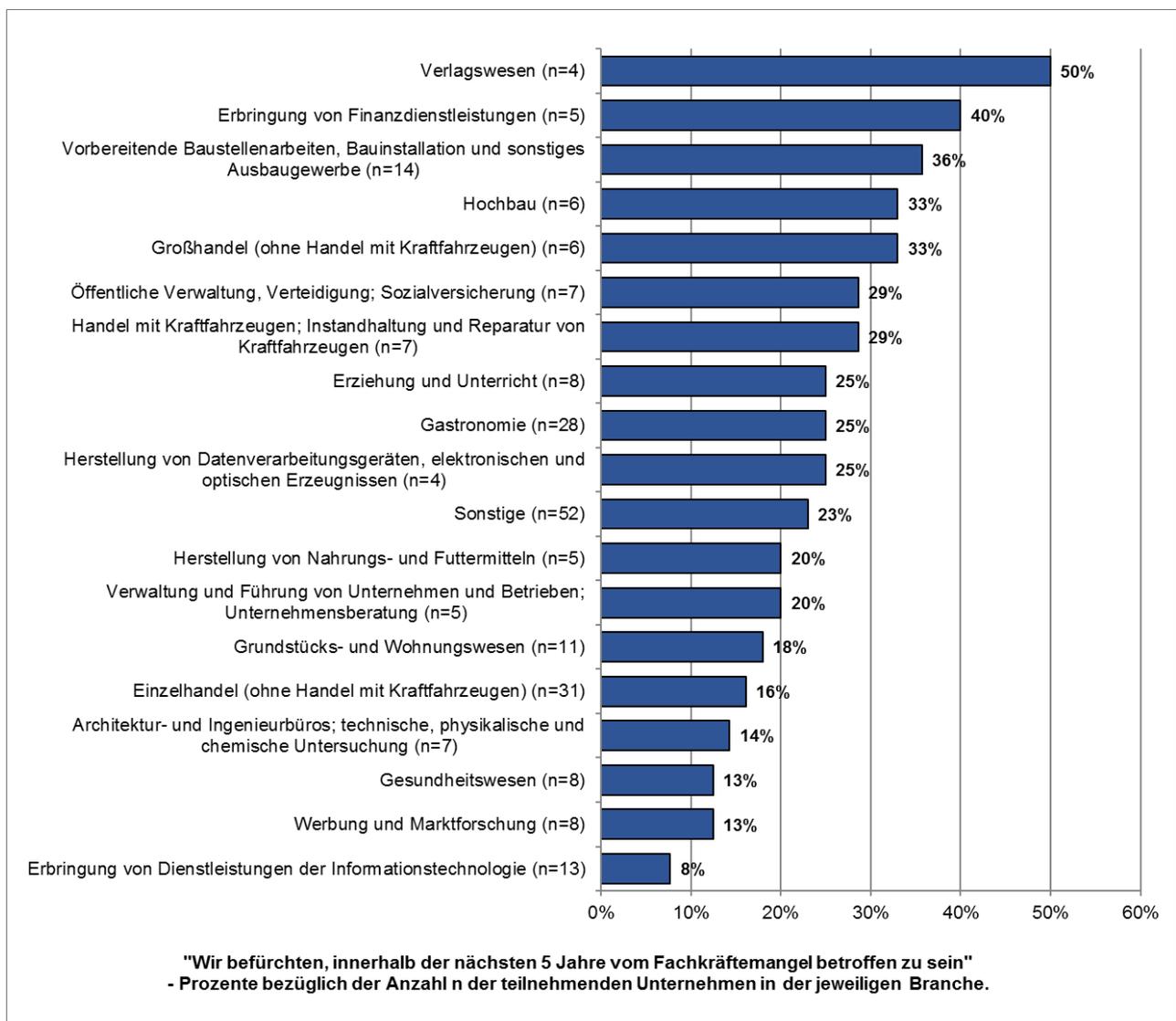
Abbildung 15: Fachkräftemangel nach Branchen



Betrachtet man den Fachkräftemangel nach Branchen (vgl. Abbildung 15), so sind deutliche Unterschiede zu erkennen. Die Spannweite der Anteile beträgt 63%, woraus sich schließen lässt, dass Fachkräftemangel in Konstanz ein sehr branchenspezifisches Problem darstellt. Am meisten betroffen sind dabei Firmen im Bereich der Unternehmensberatung sowie Bäcker und Metzger, welche der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln zugeordnet werden, mit 80% Zustim-

mung. Die stark vertretende Branche Gastronomie hat zu 57% Fachkräftemangel, 32% der teilnehmenden Einzelhändler sind vom Fachkräftemangel betroffen. Der vergleichsweise geringe Fachkräftemangel des Einzelhandels lässt vermuten, dass dieser seine offenen Stellen relativ gut mit Nicht-Fachkräften decken kann. An unterster Stelle stehen der Großhandel sowie der Hochbau mit jeweils nur 17%. Zudem hat zugleich eine Umstrukturierung der Betroffenheit stattgefunden. 2016 befand sich die IT-Branche an oberster Stelle mit 48%. Obwohl der Fachkräftemangel auch in dieser Branche auf 54% anstieg, siedelt sie sich 2018 nur noch im oberen Mittelfeld an. Dabei ist der Blick zudem auf die verwandte Branche der Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen zu richten, welche dagegen einen Fachkräftemangel von 75% aufweist. Insgesamt wird so auch in dieser Abbildung deutlich, wie der Druck steigt.

Abbildung 16: Erwarteter Fachkräftemangel nach Branchen



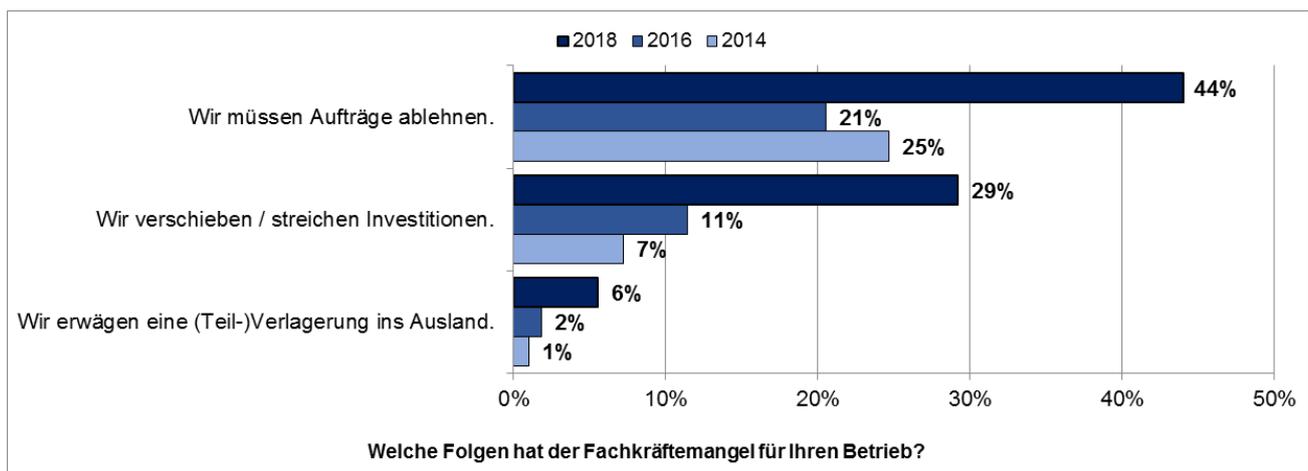
Beim Blick auf den zukünftig zu befürchtenden Fachkräftemangel zeichnet sich ein anderes Bild ab. Die Branchen, welche zuvor im oberen Bereich angesiedelt waren, also einen hohen Fachkräftemangel vorzuweisen haben, fürchten weniger die nächsten 5 Jahre und befinden sich daher ten-

denziell eher im unteren Bereich der Abbildung. Die bisher wenig betroffenen Branchen, wie der Hochbau und der Großhandel, befürchten dabei mit 33% vermehrt den Fachkräftemangel in Zukunft. Diese Branchen werden in den nächsten Umfragen stärker betroffen sein. Die IT-Branche weist die geringsten Befürchtungen bezüglich der nächsten 5 Jahren auf, besitzt 2018 jedoch bereits einen schwerwiegenden Fachkräftemangel. Insgesamt ist der erwartete Fachkräftemangel jedoch branchenübergreifend nicht gestiegen, sondern weist nur in seiner Zusammensetzung Veränderungen auf.

3.4.3 Folgen des Fachkräftemangels

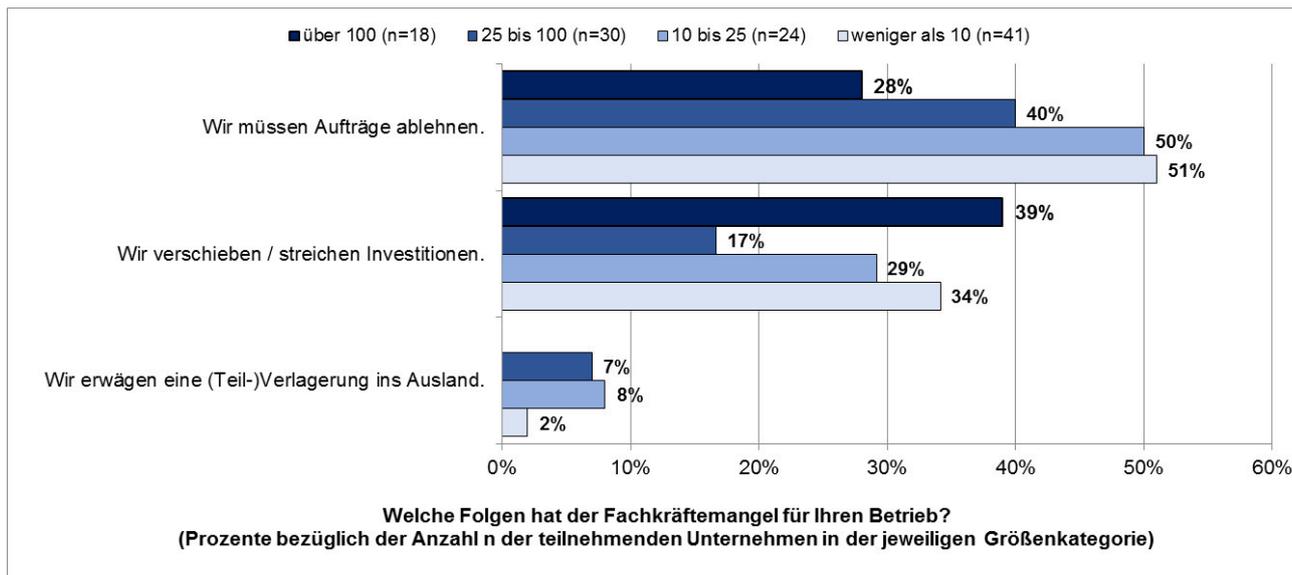
Im Vergleich zu den letzten beiden Befragungswellen werden die Folgen des Fachkräftemangels 2018 dramatischer. Der prozentuale Anteil der Unternehmen, welche die jeweiligen Maßnahmen durchführen, hat sich vervielfacht. So stellt die häufigste Folge (44% der Nennungen der Betriebe) noch immer das Ablehnen von Aufträgen dar, 2016 waren es nur 21%. Wohingegen nur ein kleiner Anteil der Unternehmen (6%) eine (Teil-) Verlagerung ins Ausland in Erwägung zieht.

Abbildung 17: Folgen des Fachkräftemangels



In Abbildung 18 wird deutlich, dass die Folgen des Fachkräftemangels je nach Größe des Betriebes variieren. So erwägen die großen Unternehmen eher eine Verschiebung oder Streichung von Investitionen, lehnen jedoch Aufträge seltener ab als die kleineren Unternehmen. Eine Verlagerung ins Ausland wird insgesamt selten gewählt und stellt bei den großen Konstanzer Unternehmen gar keine Option dar. Allgemein lässt sich beobachten, dass die kleineren Unternehmen tendenziell unmittelbarer Folgen des Fachkräftemangels verspüren.

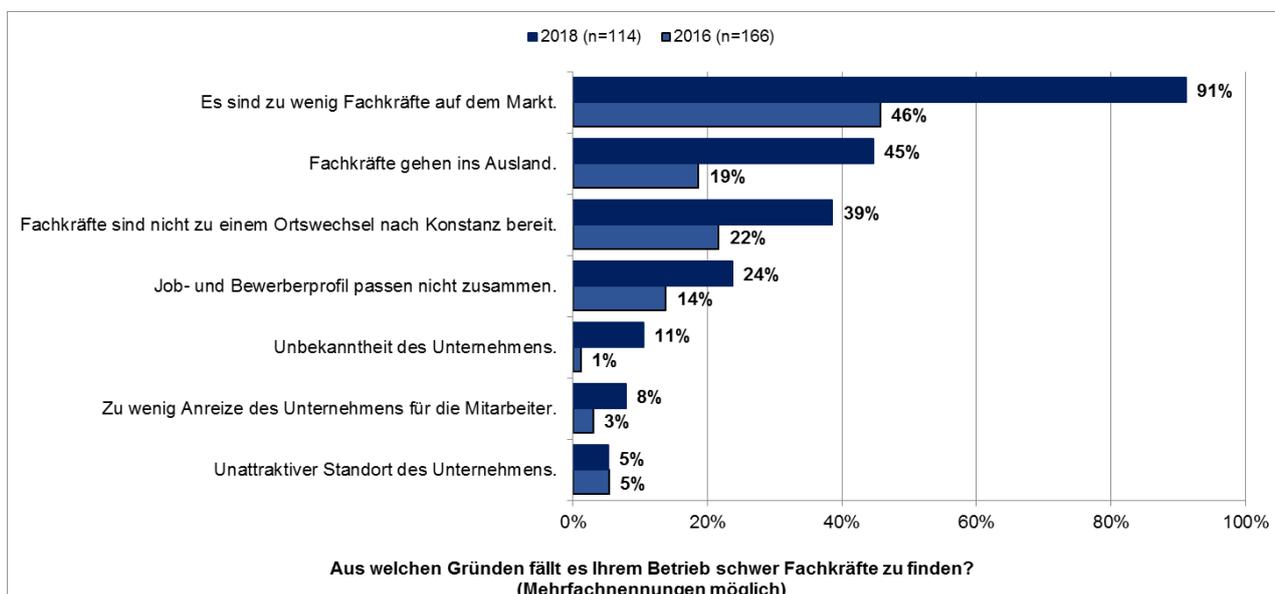
Abbildung 18: Folgen des Fachkräftemangels nach Unternehmensgröße



3.4.4 Gründe für die erschwerte Fachkräftebesetzung

Mögliche Gründe für Probleme beim Anwerben von Fachkräften werden in Abbildung 19 aufgeführt. Im Vergleich zu 2016 hat sich die Situation verschärft. Abermals wurde von den meisten Betrieben (91%) bekräftigt, dass schlicht zu wenige Fachkräfte auf dem Markt seien. Diese Kategorie verdoppelte sich und verzeichnete somit den größten Anstieg. Die Abwanderung ins Ausland wird von 45% der Betriebe aufgeführt, 2016 waren es noch 19%. Von Bedeutung ist zudem der Anstieg, dass Fachkräfte nicht zu einem Ortswechsel nach Konstanz bereit sind. Diese beiden Aspekte sind – zumindest für die lokale Situation – Teil des Grundproblems der erschwerten Fachkräftebesetzung. Nur wenige Befragte sehen Faktoren, welche mit dem Unternehmen zusammenhängen, als mögliche Ursache an.

Abbildung 19: Gründe für die erschwerte Fachkräftebesetzung



3.4.5 Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs

Die Unternehmen, welche bereits selber oder in ihrer Gesamtbranche vom Fachkräftemangel betroffen sind oder einen zukünftigen Fachkräftemangel befürchten, wurden daraufhin nach ihren Maßnahmen befragt. Die meisten Betriebe planen eine interne Bedarfsdeckung durch die Ausbildung von MitarbeiterInnen zu Fachkräften (48%) oder verstärkte Weiterbildung (37%). 32% erwägen die Einstellung von älteren ArbeitnehmerInnen. Lediglich 4% der Unternehmen geben jedoch an, ihre Arbeitsprozesse an die Bedürfnisse älterer Menschen anzupassen. Ein möglicher Grund hierfür könnte die fehlende Kenntnis über solche Maßnahmen sein. Auch die flexible Arbeitszeitgestaltung und das Anwerben von SchulabgängerInnen sind nach wie vor beliebte Maßnahmen. Es fällt auf, dass die meisten Maßnahmen in Vergleich zu 2016 zurückgegangen sind. So ist insbesondere die Ausbildung von Mitarbeitern und die Weiterbildung um einige Prozentpunkte gesunken. Ähnlich ergeht es der flexiblen Arbeitszeitgestaltung sowie der Schaffung finanzieller Reize. Ein möglicher Auslöser für die Abweichung kann die starke Teilnahme von Gastronomie und Einzelhandel darstellen, in welchen Weiterbildung vermutlich weniger selbstverständlicher ist (als etwa in der IT-Branche) und sich flexible Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung schlecht realisieren lassen. So führen etwa nur 3,6% der Gastronomiebetriebe und 6,5% der Einzelhändler flexible Arbeitsplatzgestaltung durch. Eine weitere Ursache könnte die unterschiedliche Teilnehmerzahl darstellen, 2016 haben nur 64% der Teilnehmer diese Frage beantwortet, dagegen waren es 2018 97%.

Abbildung 20: Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs

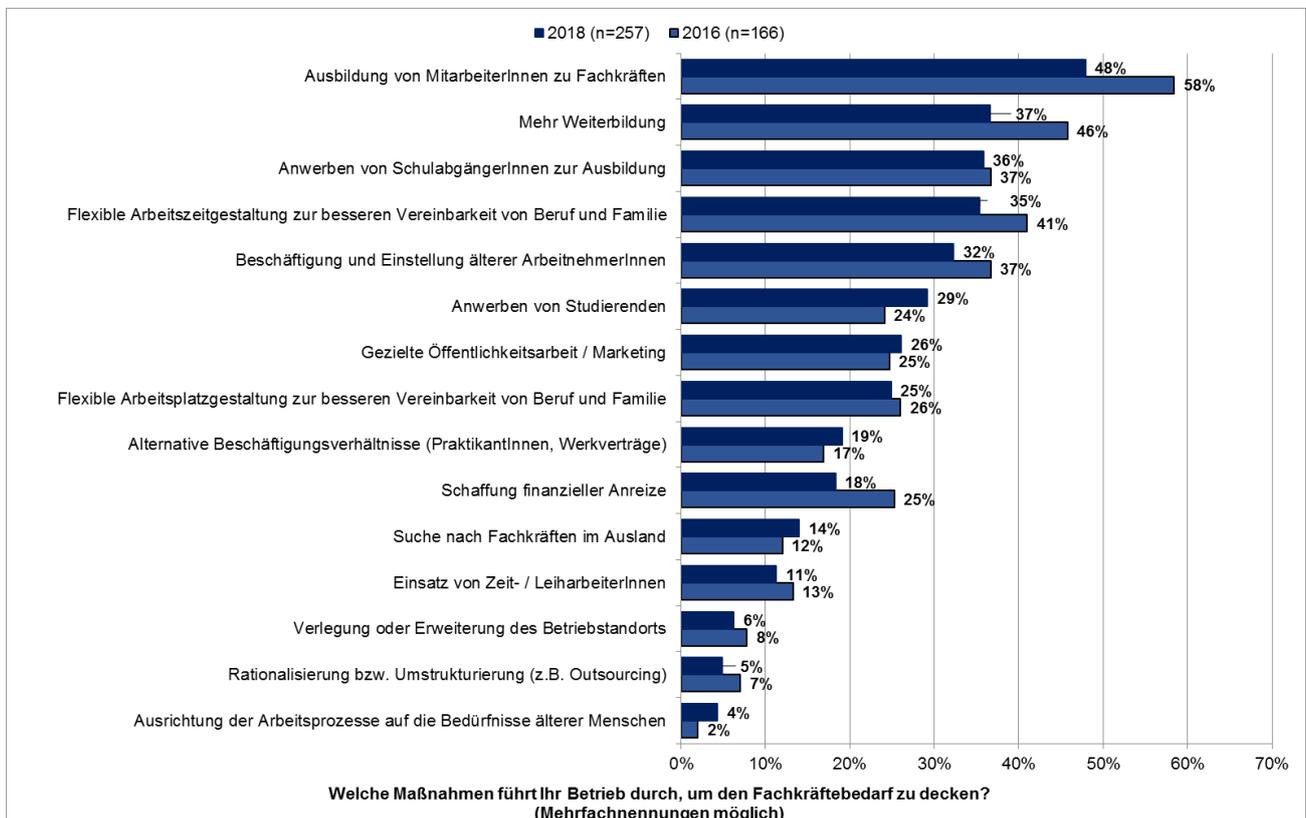
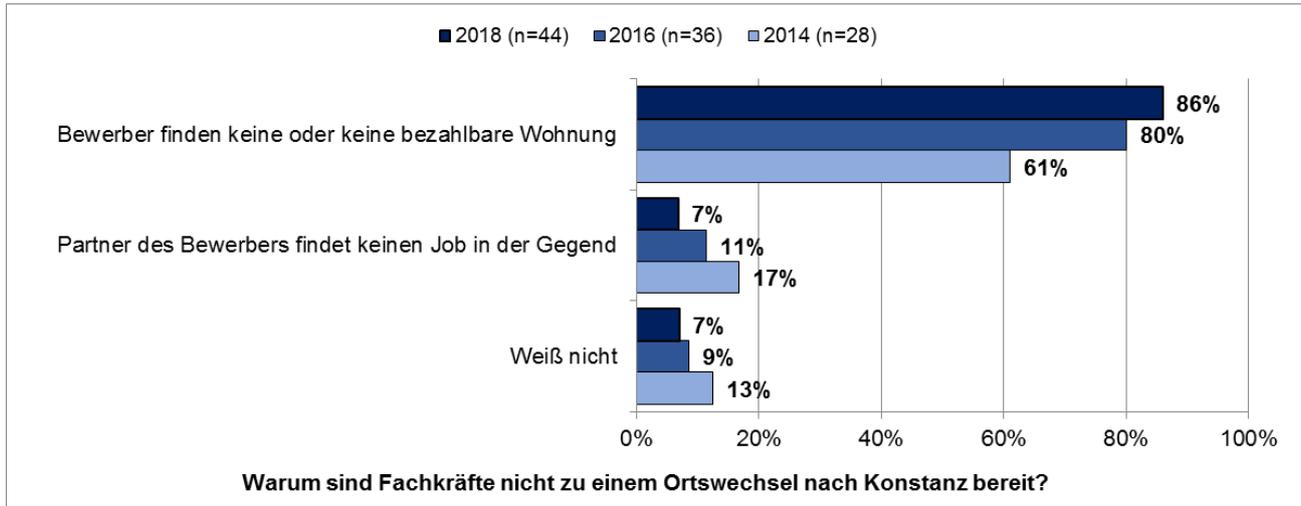


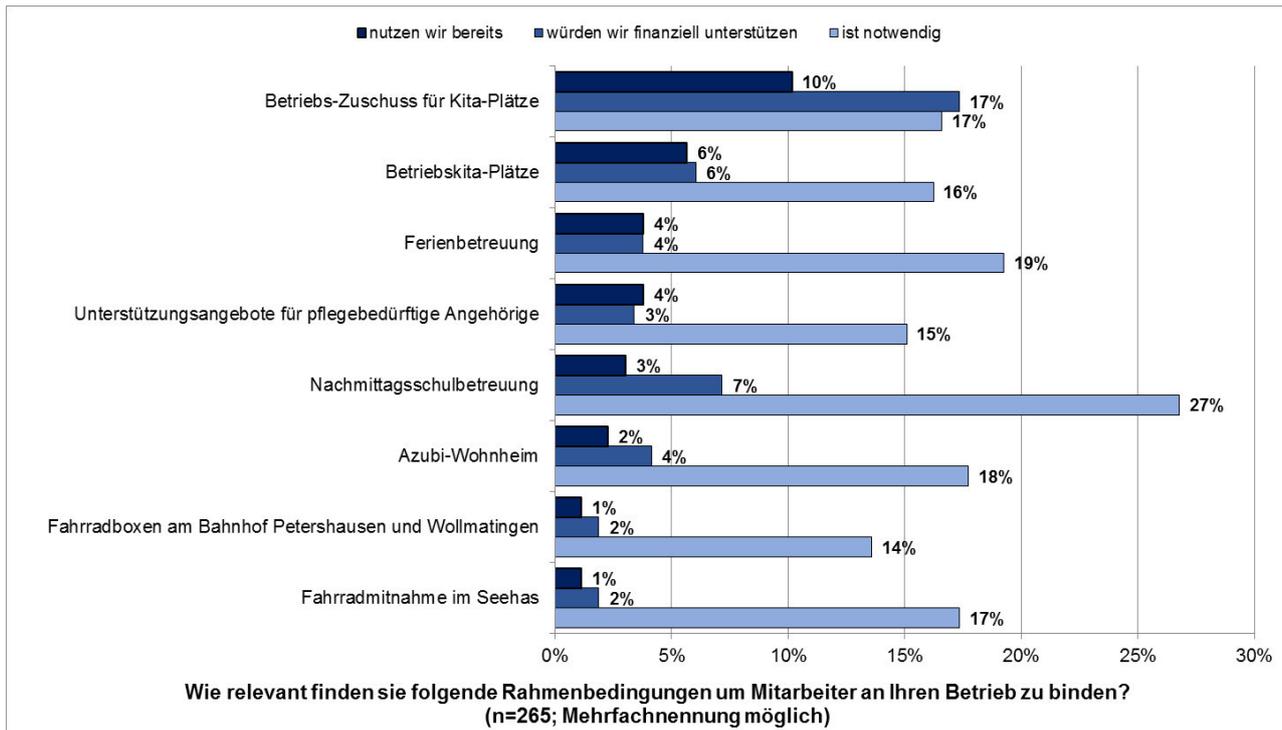
Abbildung 21: Gründe gegen einen Ortswechsel nach Konstanz



Das Problem der Verfügbarkeit von (bezahlbarem) Wohnraum hat sich in den letzten zwei Jahren noch weiter zugespitzt (vgl. Abbildung 21). Von jenen Befragten, die angaben, Fachkräfte seien nicht bereit nach Konstanz zu kommen, nannten 86% die angespannte Wohnraumsituation als wesentliches Problem (2014 waren dies noch nur 61%). Insgesamt war die Zahl der Unternehmen, welche auf diese Frage geantwortet haben, jedoch in allen drei Befragungswellen sehr gering (28 bis 44), was die Aussagekraft dieser Ergebnisse reduziert. Zudem existieren noch weitere negative Auswirkungen des problematischen Wohnungsmarktes, die nicht von dieser Antwortoption abgedeckt werden. Wie beispielsweise die Möglichkeit, dass BewerberInnen ihre Zusage nach einem Blick auf den Wohnungsmarkt widerrufen oder dass MitarbeiterInnen als Pendler nach Konstanz kommen und aufgrund dieser Belastung später kündigen. Eine Aussage über die Zahl derjenigen, die eine Bewerbung aufgrund des angespannten Wohnungsmarktes erst gar nicht in Betracht ziehen, kann zudem nicht getroffen werden.

Ein wichtiger Aspekt für Betriebe ist es, seine Mitarbeiter an sich zu binden. Dabei fällt auf, dass die Betriebe die meisten Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung als notwendig bewerten (vgl. Abbildung 22), jedoch nur wenige umgesetzt werden. Eine Ausnahme stellt hierbei der Betriebszuschuss für Kita-Plätze dar, der zumindest von 10% der Unternehmen genutzt wird und von 17% prinzipielle Zustimmung erhält. Insgesamt befindet sich der Anteil der Unternehmen, welche diese Rahmenbedingungen anbieten, bei allen weiteren Aspekten im einstelligen Bereich. Am meisten wird von den Unternehmen bisher die Kleinkinderbetreuung unterstützt. Die Nachmittagsschulbetreuung wird hingegen von ganzen 27% als notwendig eingestuft. Die Unterstützung der Pendler z.B. durch Verbesserungen für Radfahrer fällt eher gering aus.

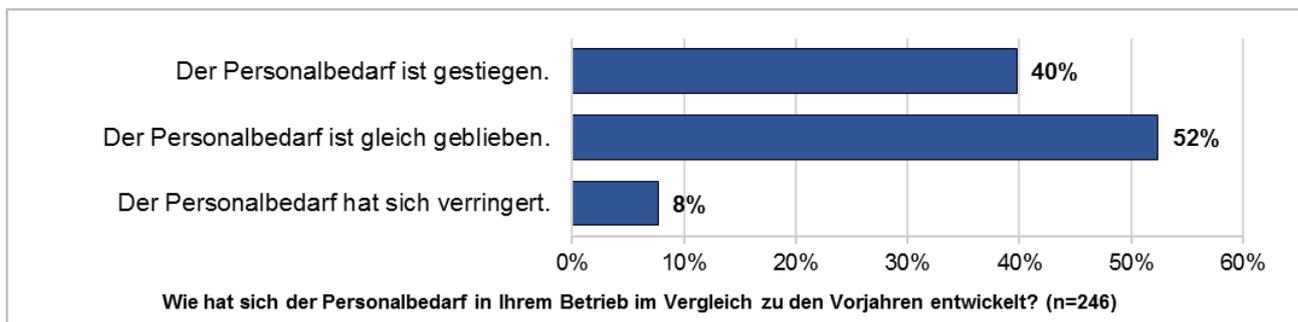
Abbildung 22: Maßnahmen zur Bindung von MitarbeiterInnen an den Betrieb



3.4.6 Personalbedarf

Bei der Entwicklung des Personalbedarfs (Abbildung 23) spiegelt sich die überwiegend gute wirtschaftliche Lage der Unternehmen wider (vgl. Abbildung 7). So ist der Personalbedarf bei der Hälfte der Unternehmen konstant geblieben bzw. bei 40% der Unternehmen sogar gestiegen. Bei nur 8% der Unternehmen ist der Personalbedarf gesunken, hierbei besonders vertreten ist der Einzelhandel. Dieses Ergebnis entspricht etwa den Werten aus dem Jahr 2016 ab.

Abbildung 23: Personalbedarf



Demzufolge planen 50% der Unternehmen Neueinstellungen und 33% Wiederbesetzungen, was somit auch bei den Firmen, in welchen sich keine Entwicklung des Personalbedarfs feststellen ließ, einen vorhandenen Bedarf aufzeigt. Dagegen planen 13 Konstanzer Unternehmen (5%) den Abbau von Personal, wobei wiederum der Einzelhandel am stärksten vertreten ist.

Abbildung 24: Geplante personelle Veränderungen

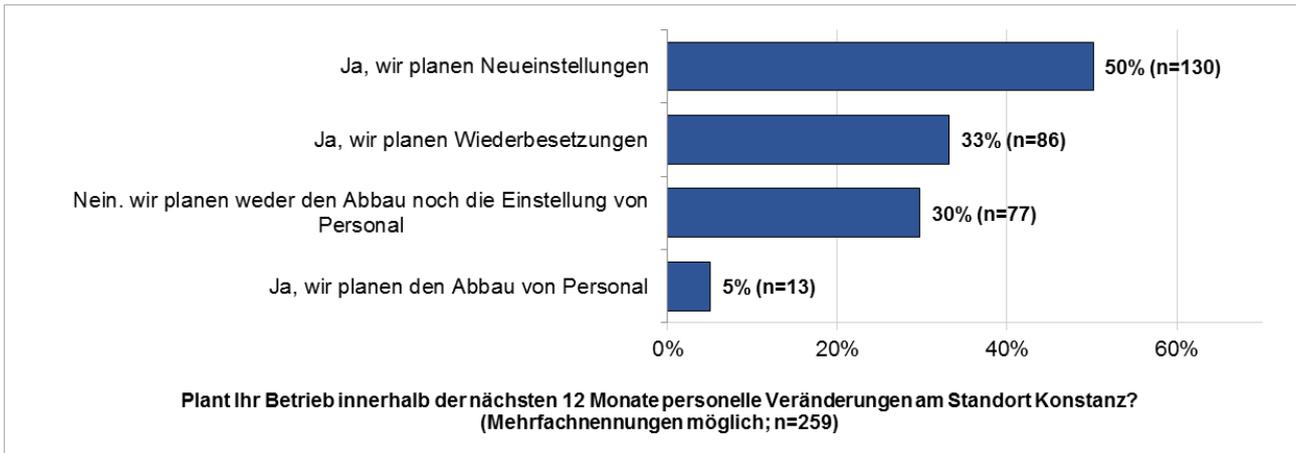


Abbildung 25: Geplante Neueinstellungen nach Branche

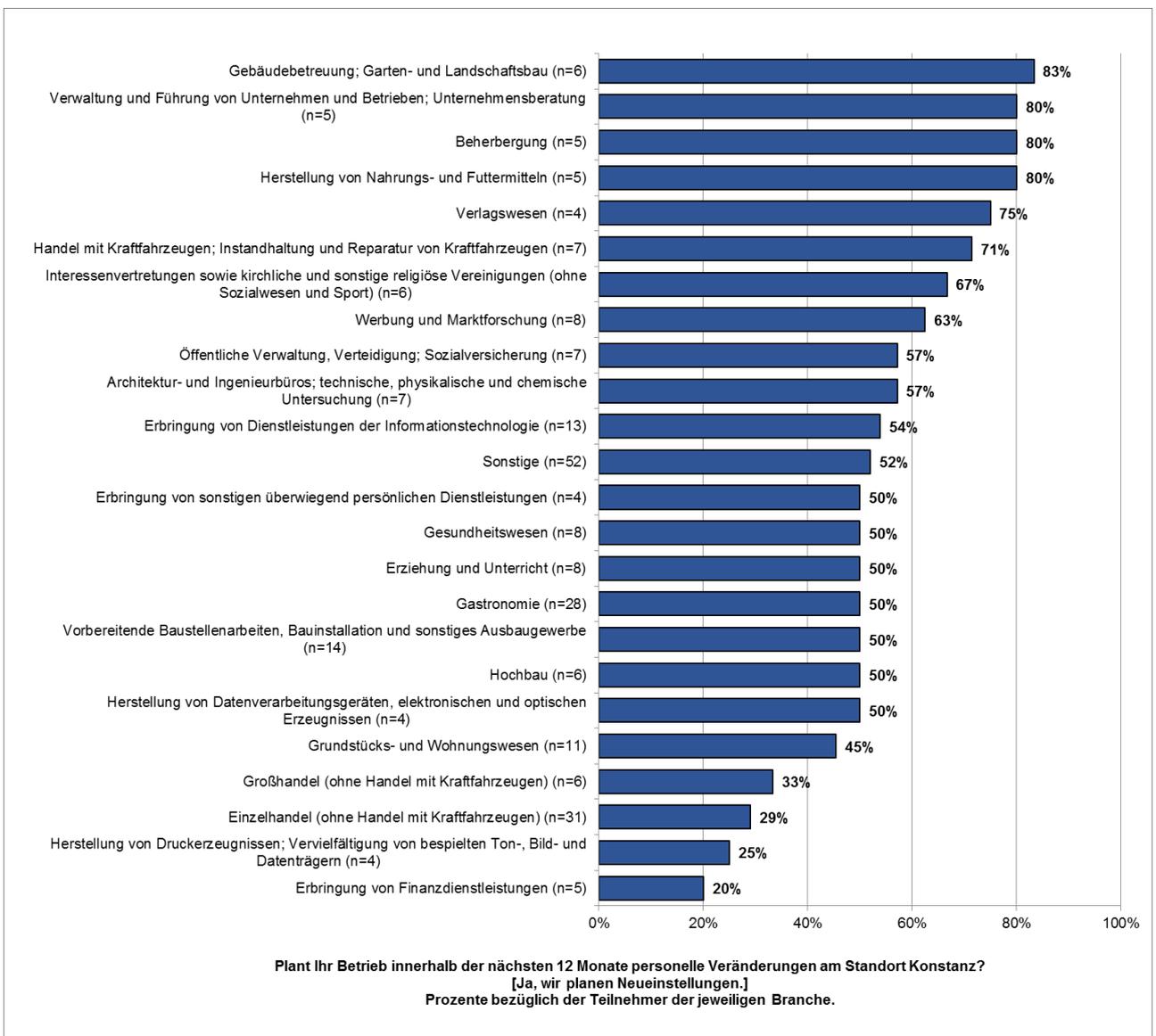


Abbildung 25 zeigt die geplanten Neueinstellungen der Unternehmen nach Branche auf. Die meisten neuen Stellen sind in der Branche Gebäudebetreuung sowie Garten- und Landschaftsbau (83%), bei den Unternehmensberatungen (80%), in der Beherbergung (80%) sowie in der Branche der Herstellung von Nahrungsmitteln (80%) geplant. Diese Branchen geben auch an einen überdurchschnittlichen Fachkräftemangel zu haben. Eine große Veränderung ergab sich in der Branche Erbringung von Finanzdienstleistungen, welche 2016 diese Statistik anführte und sich nun auf dem letzten Platz wiederfindet.

3.4.7 Offene Stellen

Die Unternehmen wurden zudem gefragt, ob sie Schwierigkeiten haben, ihre offenen Stellen besetzen zu können. Dabei antworteten 30% der Konstanzer Unternehmen derzeit keine offenen Stellen zu besitzen, 21% haben keine Probleme offene Stellen zu besetzen. Knapp die Hälfte der Unternehmen haben offene Stellen, welche sie nicht besetzen können. Der Anteil der Unternehmen ohne offene Stellen ist dabei im Vergleich zu 2016 etwa gleichgeblieben. Jedoch sank der Anteil der Unternehmen, die alle offenen Stellen besetzen können, von 31% auf 21%. Zugleich stieg die Anzahl der Betriebe mit ähnlich vielen oder mehr offenen Stellen als im Vorjahr insgesamt um 10 Prozentpunkte. So hat sich bei 14% der Unternehmen die Personalsituation weiter angespannt, sodass mehr Stellen als im Vorjahr nicht besetzt werden können.

Abbildung 26: Offene Stellen, die nicht besetzt werden können

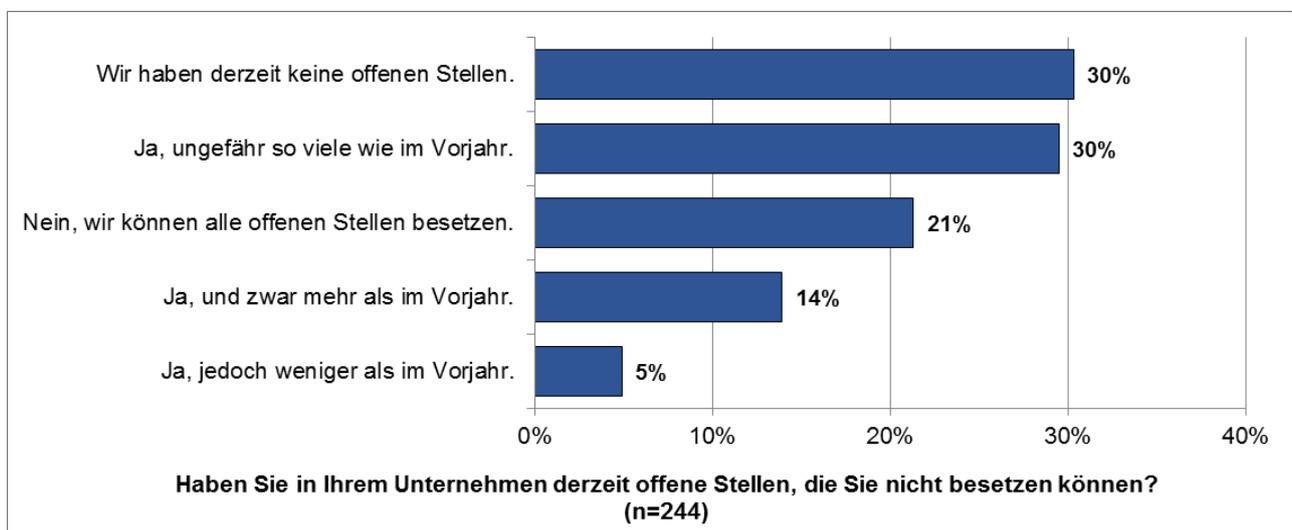
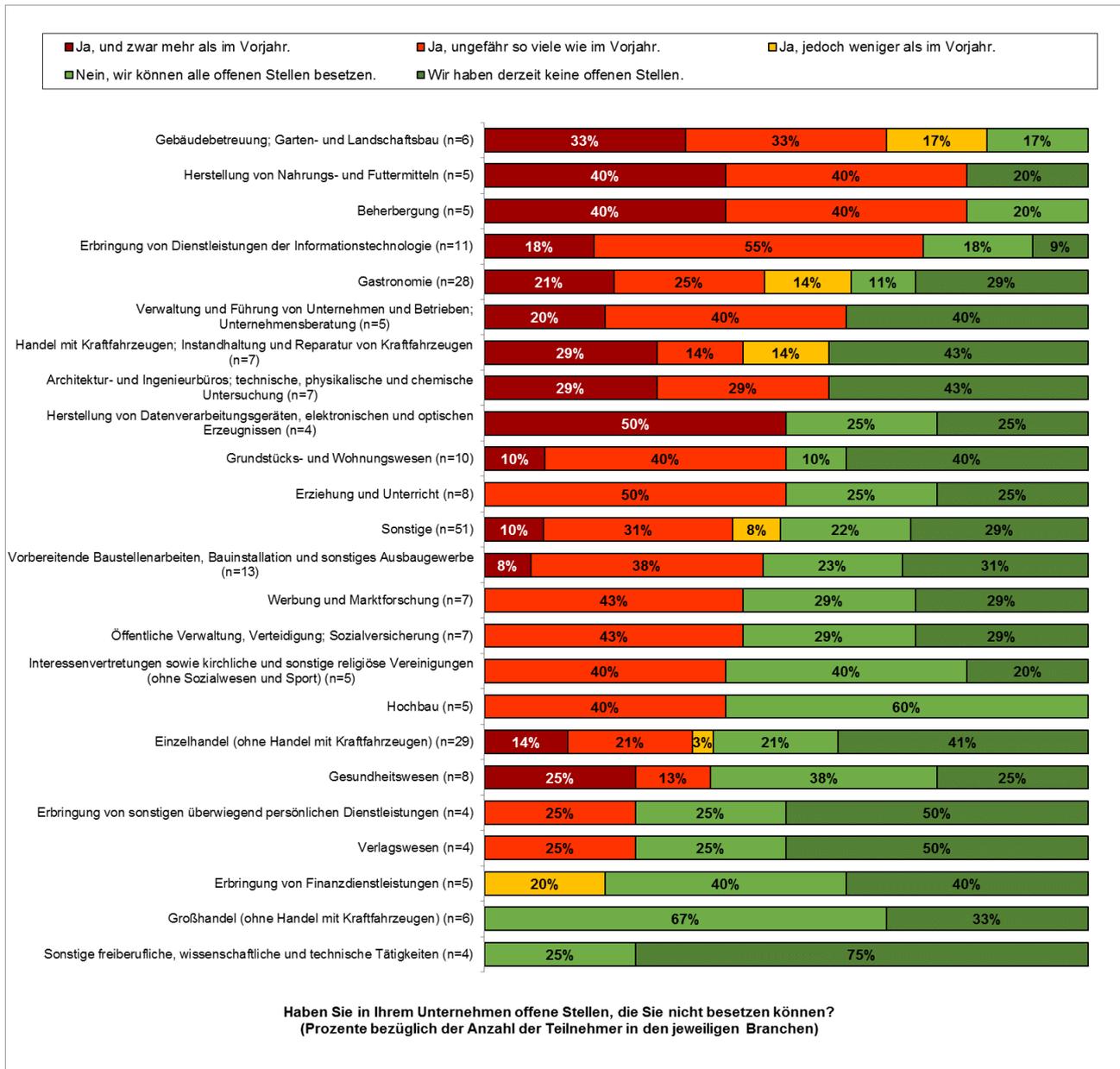


Abbildung 27: Offene Stellen, die nicht besetzt werden können nach Branche

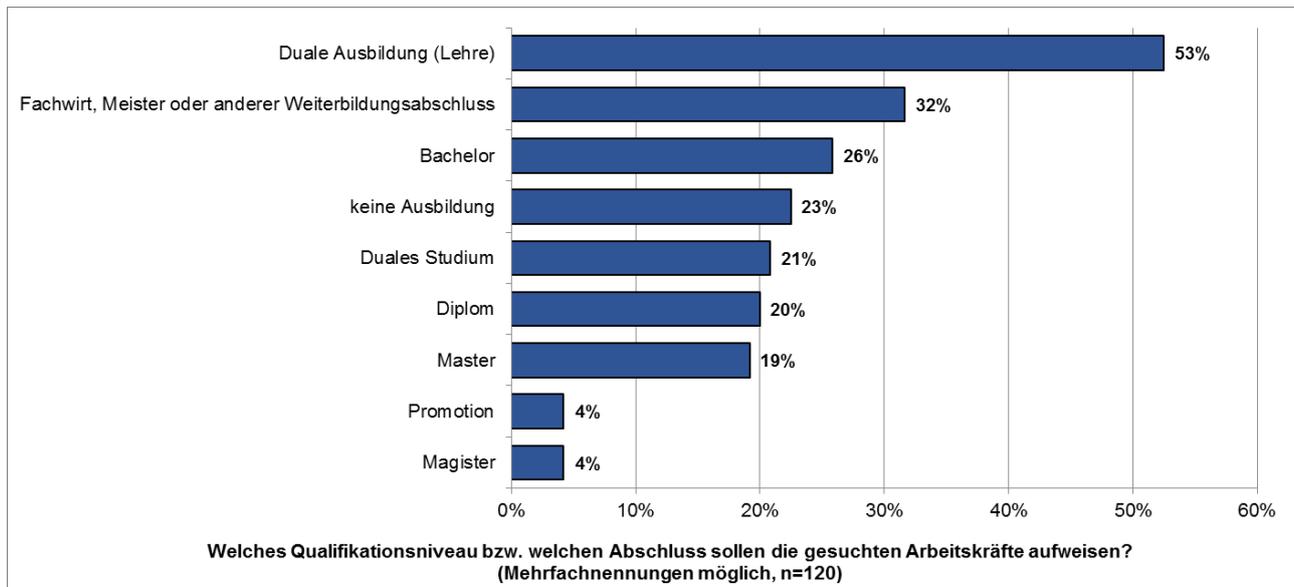


Gemäß Abbildung 27 diversifiziert sich das Problem offener Stellen, die nicht besetzt werden können, stark in Abhängigkeit der Branche. Die größten Probleme mit Neueinstellungen zeigen die Branchen „Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau“, „Herstellung von Nahrungsmitteln“ und „Beherbergung“ auf. Diese drei Branchen gaben auch an, in den nächsten 12 Monaten Neueinstellungen zu planen (vgl. Abb. 25). Zudem gaben auch in der IT-Branche 73% der Betriebe an, Probleme bei Neubesetzung zu haben, nur 27% haben diesbezüglich keine Probleme. Auch die verwandte Branche der Datenverarbeitungsgeräte, elektronischen und optischen Erzeugnissen zeigt eine schlechte aktuelle Lage auf: 50% gaben an, dass die offenbleibenden Stellen im Vergleich zum Vorjahr gestiegen sind und führt mit dieser Aussage die Statistik hinsichtlich wachsender Probleme an. Jedoch haben in dieser Branche auch 50% keine Probleme bei der Neubesetzung offener Stellen. Allein der Großhandel sowie die Branche der sonstigen freiberuflichen, wis-

senschaftlichen und technischen Tätigkeiten haben keine Probleme mit der Stellenbesetzung. Die Angaben der Branchen zum Fachkräftemangel ergeben ähnliche Ergebnisse wie die jeweilige Antwort zu den offenen Stellen, die nicht besetzt werden können. Die offenbleibenden Stellen sind daher ein guter Indikator für den Fachkräftemangel.

3.4.8 Qualifikation der gesuchten Arbeitskräfte

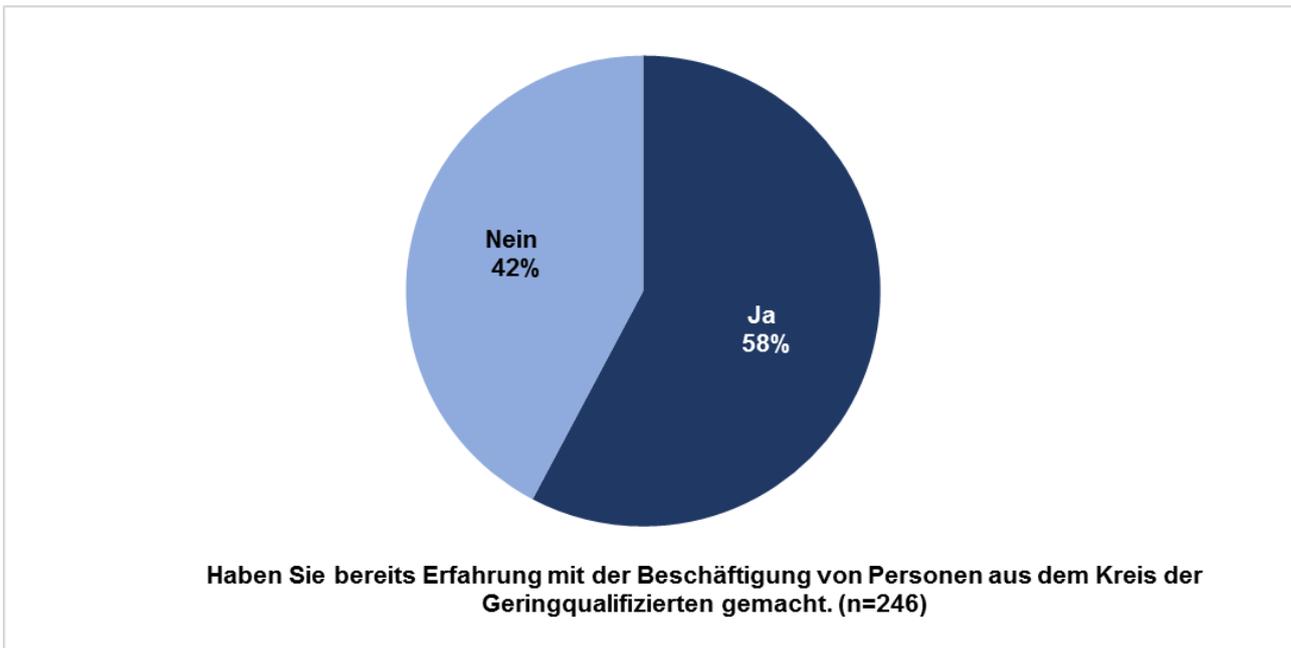
Abbildung 28: Qualifikationsniveau der gesuchten Arbeitskräfte



Das meist gesuchte Qualifikationsniveau stellt dabei bei über der Hälfte der befragten Unternehmen die duale Ausbildung dar. Dieser Wert ist seit 2016 jedoch um 13 Prozentpunkte gesunken, wohingegen die anderen Ausbildungsoptionen eher gestiegen sind. Den Abschluss eines Fachwirtes, Meister oder anderen Weiterbildungsabschluss suchen 32% der Befragten, womit sich dieser Anteil verdoppelt hat. Der Bedarf an Bachelorabschlüssen, Diplomen sowie Absolventen eines dualen Studiums ist jeweils leicht angestiegen und liegt bei gut 20%. Ein bemerkenswerter Anstieg, welcher entgegen dem Fachkräftemangel steht, ist die Beobachtung, dass der Bedarf an ungelernten Arbeitskräften ohne Ausbildung um 13 Prozentpunkte gestiegen ist und mit 23% an vierter Stelle steht. Dieser findet sich jedoch hauptsächlich in der Gastronomie, die Branche, welche in ihrer Teilnahme im Vergleich zur letzten Befragung am stärksten zugenommen hat, was diesen Anstieg wiederum erklärt.

3.4.9 Beschäftigung von Geringqualifizierten

Abbildung 29: Erfahrung mit der Beschäftigung von Geringqualifizierten



Das Thema des steigenden Bedarfs von ungelerten Arbeitskräften aufgreifend, beschäftigt sich dieses Unterkapitel mit den Erfahrungen der Betriebe mit Geringqualifizierten. Von den befragten Unternehmen haben dabei 58% bereits Erfahrung mit der Beschäftigung dieser Gruppe gemacht. Dennoch geben 93% an keinen Bedarf an unqualifizierten Arbeitskräften zu haben, da die Arbeitsanforderungen inhaltlicher Art zu hoch sind bzw. es keine geeignete Arbeit gibt. Entsprechend geben auch 60% der Unternehmen an, in diesem Kontext noch keine Beratungsleistungen angenommen zu haben (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 30: Bedarf an Geringqualifizierten

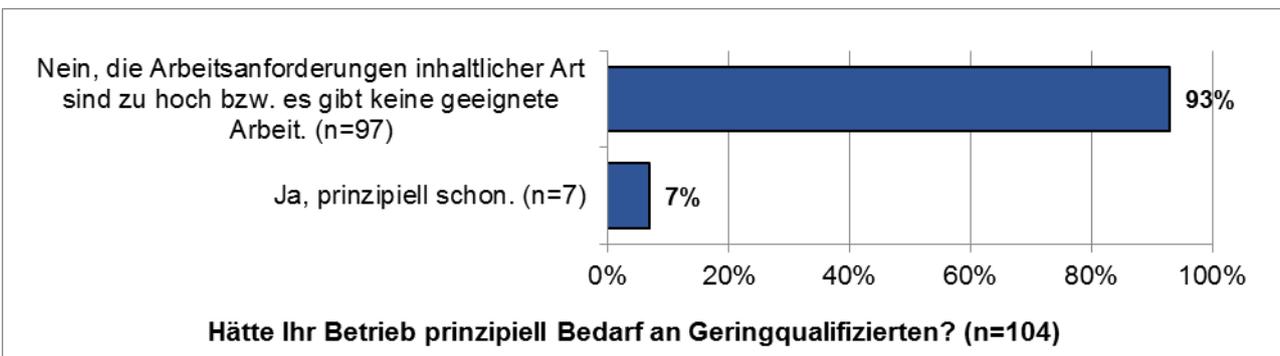
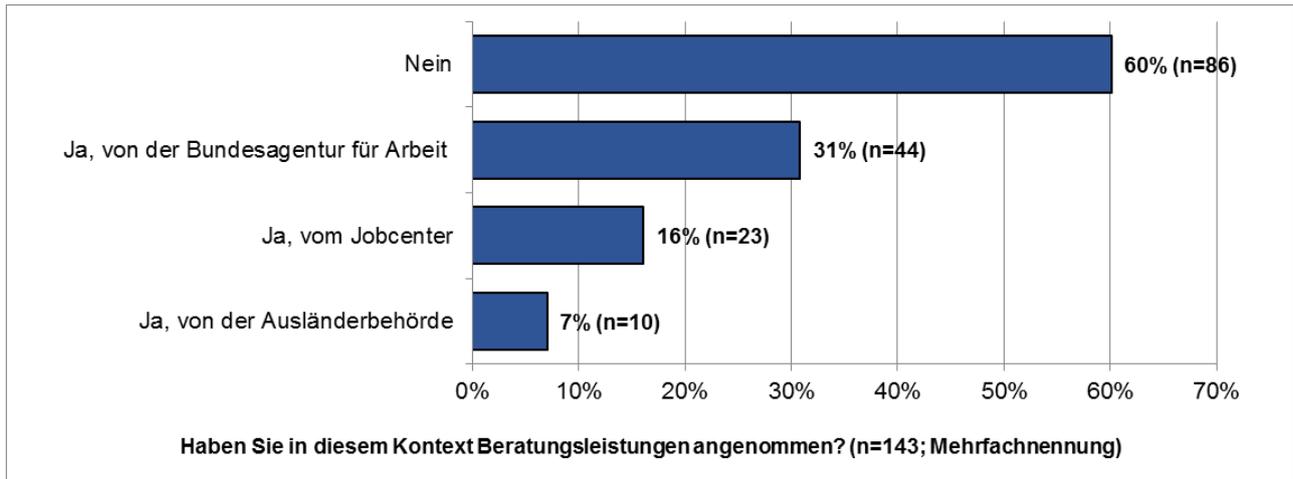
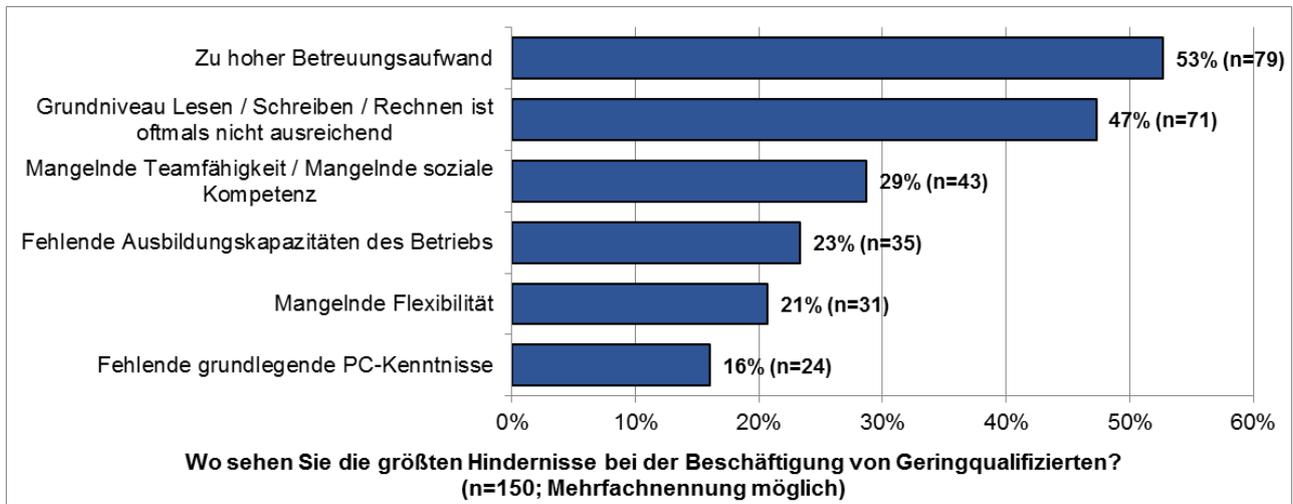


Abbildung 31: Beratungsleistungen zur Beschäftigung von Geringqualifizierten



Als Hindernis bei der Beschäftigung von Geringqualifizierten geben 53% der Unternehmen den zu hohen Betreuungsaufwand an. Es folgen mangelnde Fähigkeiten in Lesen, Schreiben, Rechnen und sozialer Kompetenz. Als weniger entscheidende Hindernisse gelten mangelnde Flexibilität (21%) und fehlende grundlegende PC-Kenntnisse (16%).

Abbildung 32: Hindernisse bei der Beschäftigung von Geringqualifizierten

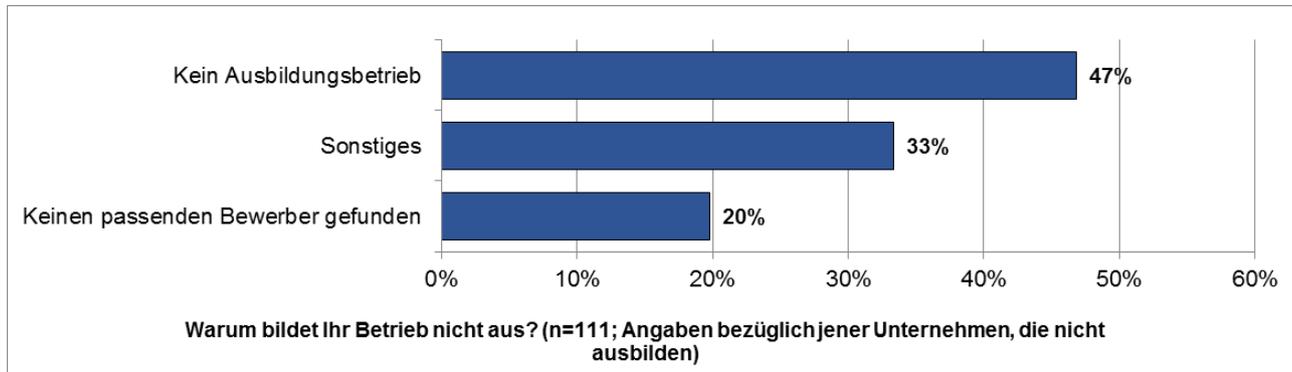


3.4.10 Ausbildung im Betrieb

Durchschnittlich beschäftigen die befragten Unternehmen 3,71 Auszubildende. In der letzten Befragungswelle lag diese Quote noch bei 2,86, was eine sichtbare Steigerung bedeutet. Dieser Anstieg könnte zum Teil jedoch auch aus der unterschiedlichen Branchenzusammensetzung der teilnehmenden resultieren. Von den 223 Unternehmen, welche eine Angabe diesbezüglich gemacht haben, bilden 112 Unternehmen (50%) nicht aus, 61 Unternehmen (27%) zählen ein bis drei Auszubildende und 51 Unternehmen (23%) vier und mehr. 47% sind kein Ausbildungsbetrieb und 20% beklagten keine passenden Bewerber verzeichnen zu können. Unter sonstige Gründe wurden As-

pekte genannt, wie keine zeitliche und personelle Kapazität oder die zu geringe Größe des Unternehmens.

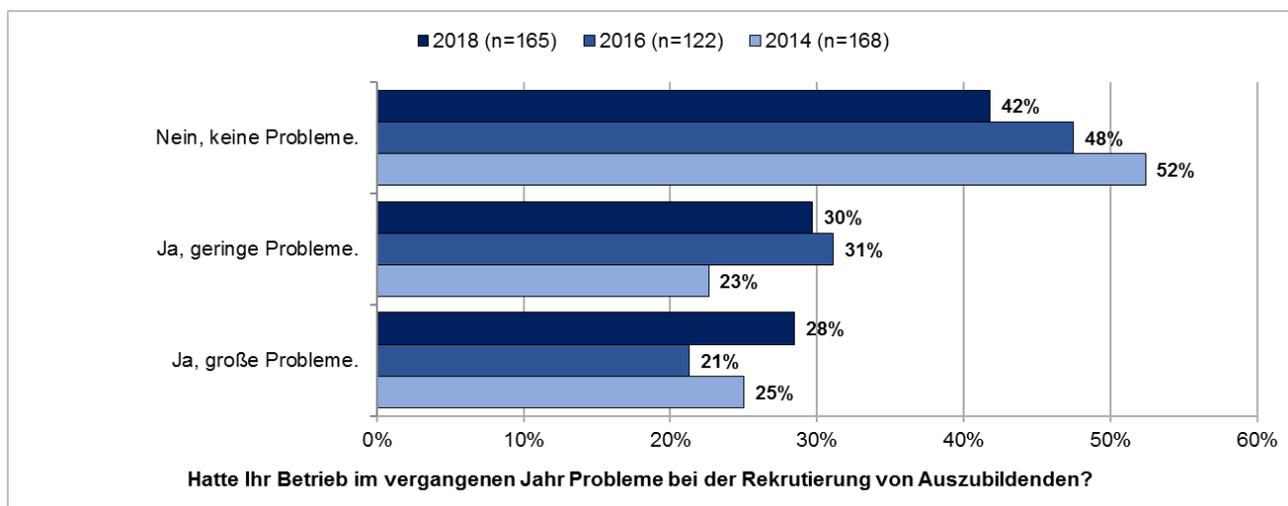
Abbildung 33: Gründe gegen Ausbildungen im Betrieb



3.4.11 Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden

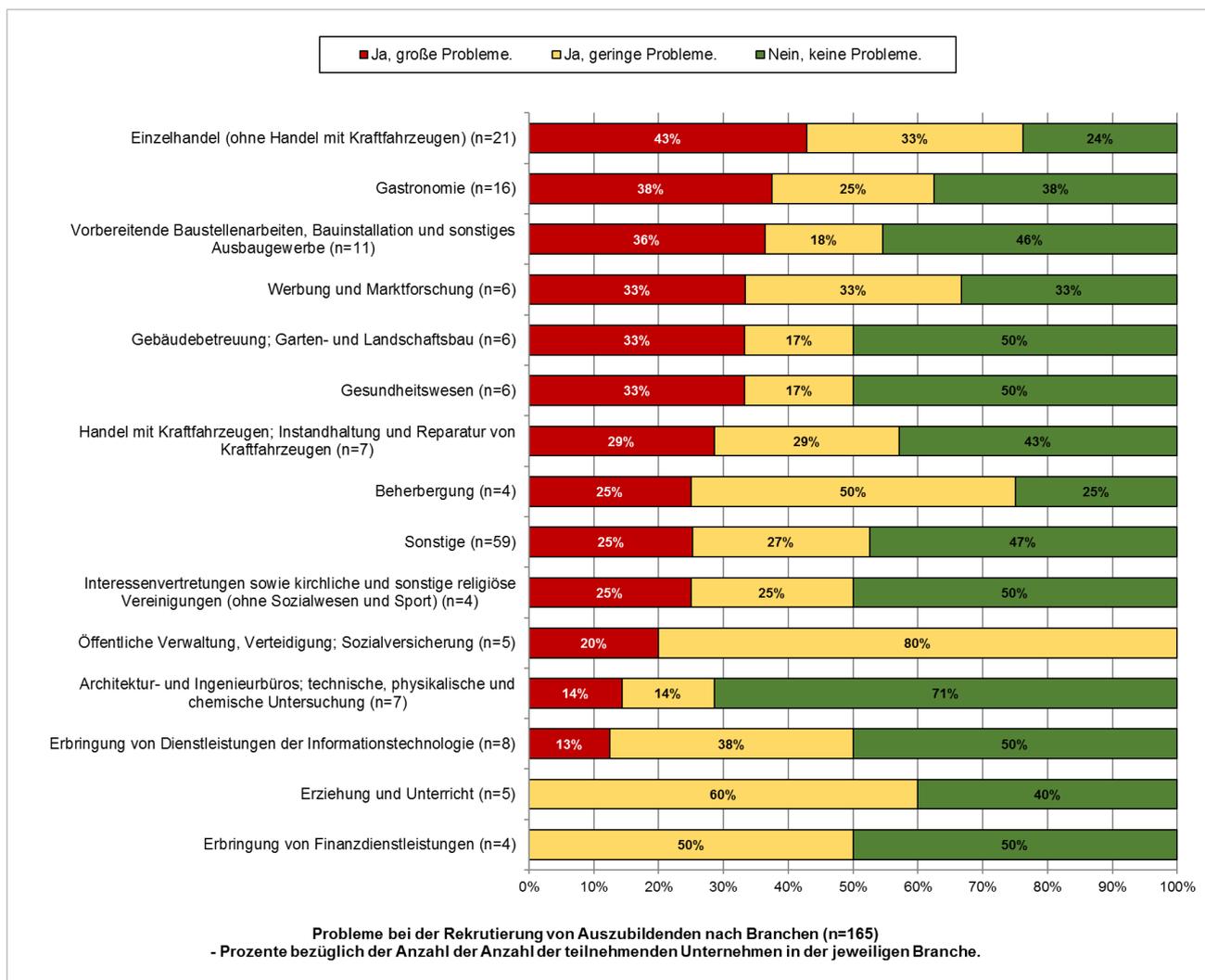
Die nächste Frage bezieht sich auf den Mangel an passenden BewerberInnen. Dabei gab weniger als die Hälfte der Unternehmen (42%) an, keine Probleme zu haben. Dagegen sagen 30% der Unternehmen, dieses Jahr geringe Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden zu haben und 28% hatten sogar mit großen Problemen zu kämpfen. Tendenziell fällt auf, dass die Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden zunehmen. Vor vier Jahren hatten noch 10% weniger der Unternehmen angegeben, offene Ausbildungsstellen ohne Schwierigkeiten besetzen zu können. Dem entgegen steht die Steigerung der Auszubildenden pro Betrieb (vgl. Kap. 3.4.10.). So ist der Bedarf an Auszubildenden so stark gewachsen, dass trotz der erhöhten Anzahl jener die Probleme hinsichtlich der Rekrutierung weiter zunehmen. Dabei ist die Ausbildung im eigenen Betrieb für kleine Betriebe die einzige Möglichkeit dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Abbildung 34: Entwicklung der Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden



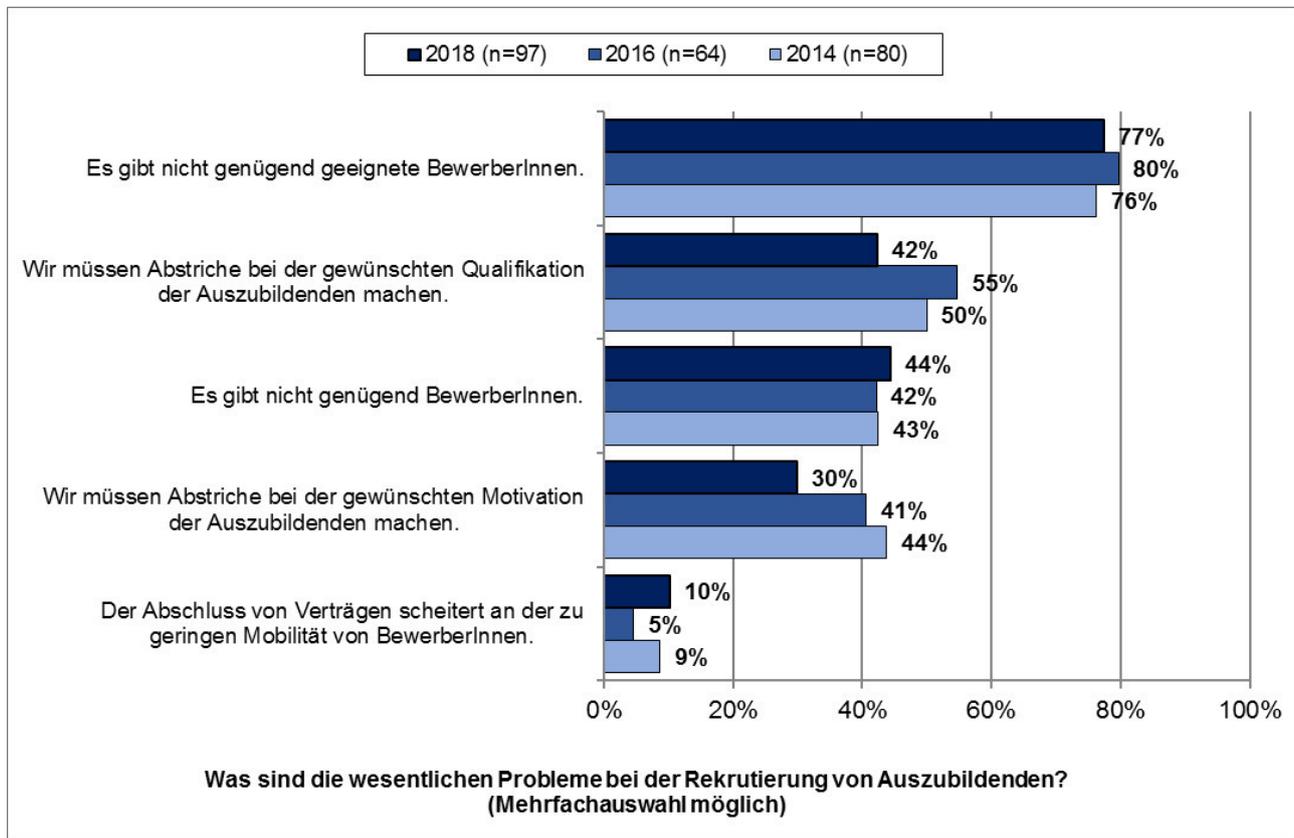
Bei der Betrachtung der verschiedenen Branchen (vgl. Abbildung 35) gaben der Einzelhandel (43%) sowie die Gastronomie (38%) am häufigsten an, große Probleme bei der Rekrutierung zu besitzen. Dies könnte Faktoren wie schlechte Arbeitszeiten und Imageprobleme der Branchen als Ursachen haben. Zugleich ist die Branche der öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung als einzige komplett betroffen, hier stimmten alle fünf Unternehmen zu, Rekrutierungsprobleme verzeichnen zu können. Diese Ergebnisse gehen dabei teilweise in eine andere Richtung als die Aussagen bezüglich des Fachkräftemangels. Obgleich etwa der Einzelhandel anhand der hiesigen Grafik bei der Auszubildendenrekrutierung außerordentliche Probleme aufzeigt, befindet er sich hinsichtlich des Fachkräftemangels mit einem Anteil von 32% eher am unteren Ende. Auch die öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung gab nur zu 43% an, vom Fachkräftemangel betroffen zu sein, trotz der 100% Übereinstimmung Rekrutierungsprobleme bei Auszubildenden zu haben. Dies mag aus der Tatsache resultieren, dass momentan noch vermehrt Fachkräfte in den Betrieben arbeiten, durch den Mangel an Auszubildenden diese Zahl jedoch abnehmen wird und den Fachkräftemangel in Zukunft somit rapide ansteigen lässt.

Abbildung 35: Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden nach Branchen



Allgemein lässt sich im Vergleich zu 2016 eine gleichmäßigere Verteilung erkennen. Die Angabe „Ja, große Probleme“ hat sich zwischen den verschiedenen Branchen angenähert und ist jedoch insgesamt keinen großen Veränderungen unterlegen. Die Kategorie „Nein, keine Probleme“ dagegen ist anteilmäßig zwar nun in allen Branchen zu einem Teil vertreten, verzeichnet insgesamt aber eher einen Rückgang.

Abbildung 36: Begründung wesentlicher Rekrutierungsprobleme



Die Hauptursache von Rekrutierungsproblemen bei Auszubildenden stellt die geringe Anzahl an geeigneten BewerberInnen dar (77%), wohingegen nur 44% von einer zu geringen Anzahl an BewerberInnen insgesamt sprechen. So müssen viele Unternehmen Abstriche bei der gewünschten Qualifikation (42%) oder der Motivation (30%) der Auszubildenden in Kauf nehmen. Im Vergleich zu den letzten beiden Befragungswellen fanden keine großen Veränderungen statt. Allein bei den nötigen Abstrichen hinsichtlich der gewünschten Qualifikation und Motivation der Auszubildenden ist ein Rückgang zu verzeichnen und die Mobilität von BewerberInnen nimmt ab. Wie bereits in den vergangenen Jahren berichtet, muss in diesem Zusammenhang darauf verwiesen werden, dass der Trend zum Gymnasium anhält und immer mehr junge Menschen im Anschluss eher ein Studium als eine Lehre anstreben. Diese Entwicklung stellt eine der Ursachen für das Fehlen qualifizierter BewerberInnen in Ausbildungsbetrieben dar.

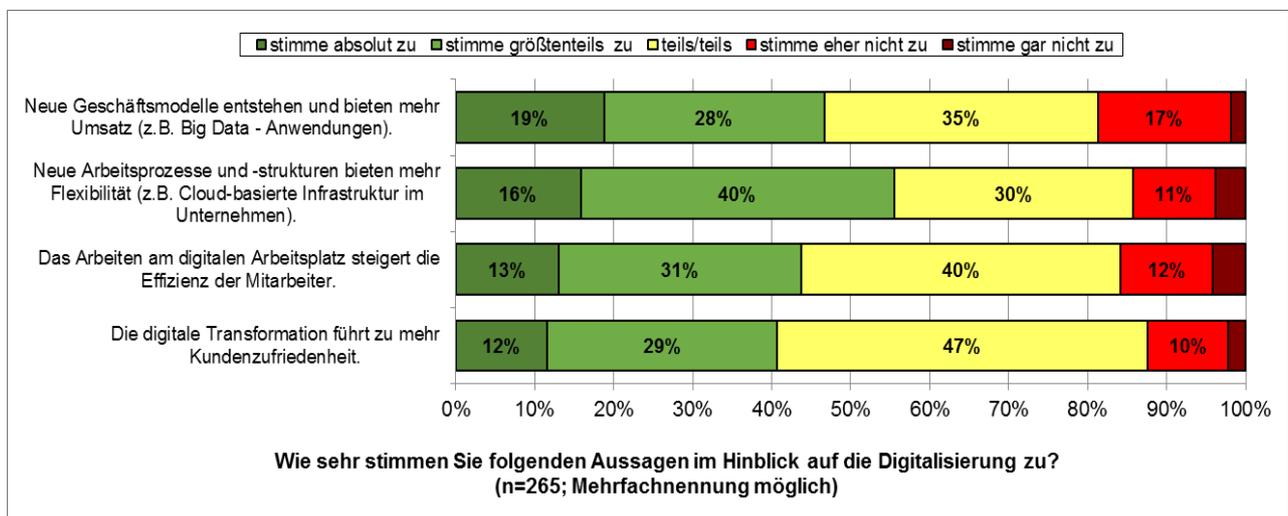
3.5 Digitalisierung

Das nachfolgende Kapitel thematisiert den fortschreitenden Digitalisierungsprozess. Dabei wurden den Unternehmen Fragen zum Stand der Digitalisierung innerhalb ihres eigenen Betriebs gestellt sowie allgemeine Beurteilungen und Einschätzungen zu dieser Thematik erfasst.

3.5.1 Digitalisierung im Betrieb

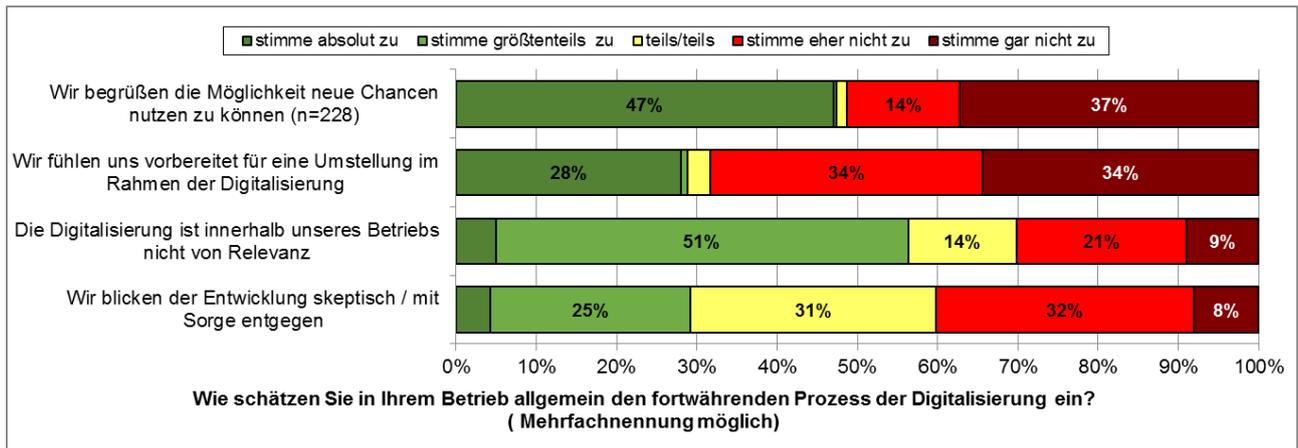
Mit 41%-56% steht ungefähr die Hälfte der befragten Unternehmen dem Thema Digitalisierung eher positiv gegenüber. Jeweils 12 bis 19% stimmen dabei den genannten Aussagen zum Digitalisierungsprozess (gar) nicht zu bzw. absolut zu. Ein relativ großer Teil zwischen 20 und 47% sehen sowohl positive als auch negative Entwicklungen (teils/teils). So erwartet etwa die Hälfte der Unternehmen flexiblere, effizientere und umsatzstärkere Arbeitsprozesse.

Abbildung 37: Einschätzung des Digitalisierungsprozesses



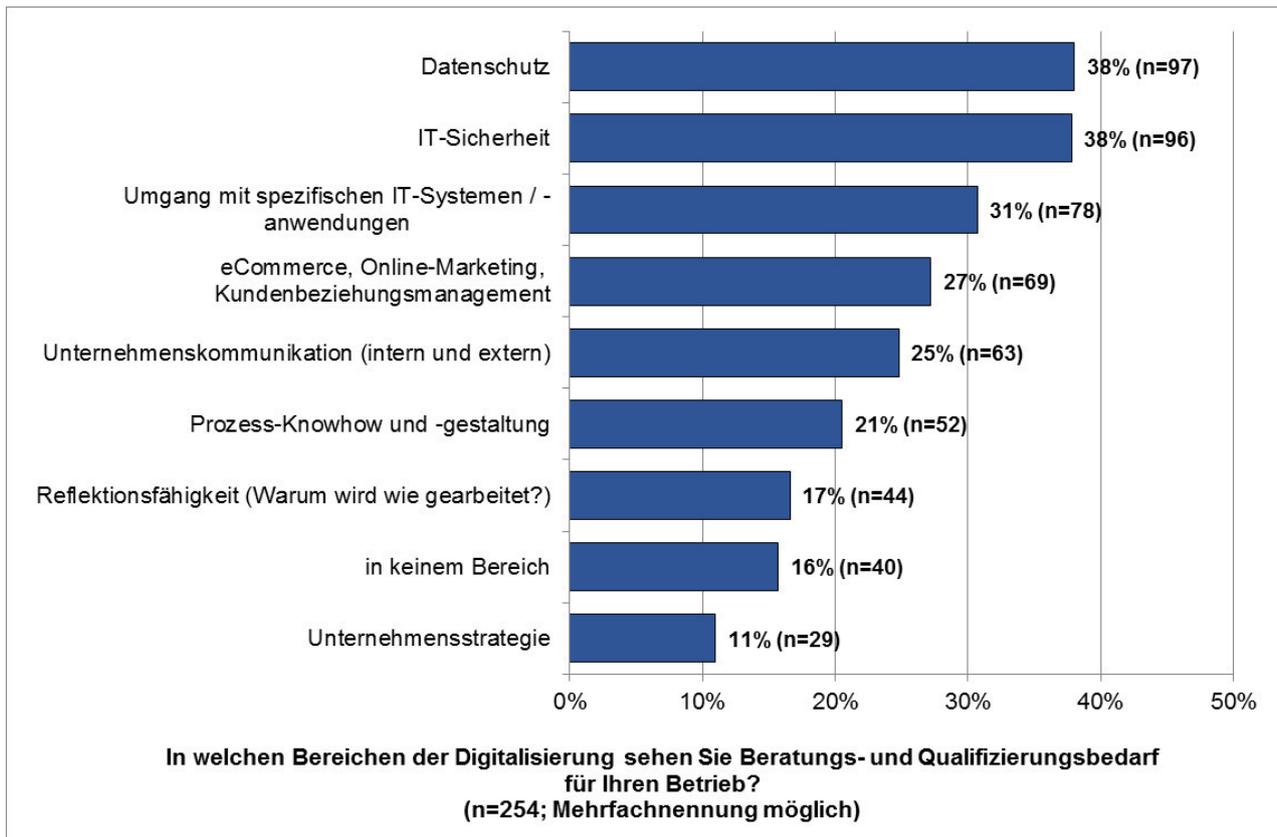
Auch konkret nach der Entwicklung im eigenen Betrieb gefragt, zeigt sich eine gemischte Einstellung der meisten Unternehmen (vgl. Abbildung 38). 47% begrüßen die Möglichkeit neue Chancen nutzen zu können und 29% fühlen sich auf eine digitale Umstellung vorbereitet. 56% der Betriebe bewerten die Digitalisierung innerhalb ihres Betriebes als nicht relevant, 14% sind diesbezüglich unentschieden. Dies heißt im Umkehrschluss für 30% der Betriebe ist die Digitalisierung von (sehr) großer Relevanz. Mit (großer) Sorge blicken entsprechend 29% der Betriebe dem digitalen Wandel entgegen, 31% sind zum Teil skeptisch. Dahingegen stehen 40% dem digitalen Wandel optimistisch gegenüber.

Abbildung 38: Stand der Digitalisierung im Betrieb



Mit der Digitalisierung ist auch Beratungs- und Qualifizierungsbedarf verbunden. 38% der Unternehmen geben an, Bedarf an Beratung oder Qualifizierung bezüglich Datenschutz und IT-Sicherheit zu haben. Ausschließlich 16% haben dagegen in keinem Bereich Weiterbildungsbedarf.

Abbildung 39: Beratungs- und Qualifizierungsbedarf bzgl. Digitalisierung



4 Zusammenfassung

Ziel des regelmäßig durchgeführten Fachkräftemonitorings ist es, die Erfassung der Fachkräftesituation auf lokaler Ebene darzustellen. Dadurch werden Entwicklungen diesbezüglich aufgezeigt und geeignete Maßnahmen zur Fachkräftesicherung entwickelt. Politik, Verwaltung und Wirtschaft sollen so Trends frühzeitig erkennen und auf diese reagieren können.

Zum Fachkräftemonitoring 2018 wurden 1.686 Konstanzer Betriebe eingeladen, an der Umfrage teilzunehmen. Dies sind in Konstanz alle Betriebe ab 3 MitarbeiterInnen ohne Ärzte und Rechtsanwälte. Die Rücklaufquote lag bei 25% und fiel damit deutlich höher aus als in 2016. Es ist eine eingeschränkte Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen aus dem Jahr 2016 und dem Jahr 2014 möglich, welche ausschließlich durch die jährlich differenzierende Zusammensetzung der Teilnehmer sowie die kleinteiligere Branchenspezifizierung verzerrt werden kann.

Unter den teilnehmenden Betrieben waren jene mit unter 10 Mitarbeitern mit 43% am stärksten vertreten, welches die kleinteilige Struktur der Konstanzer Unternehmen widerspiegelt. Die Bewertung der aktuellen Geschäftssituation schließt sich an den Trend der letzten Jahre an und wird mit 72% von einer klaren Mehrheit der Unternehmen als gut oder sehr gut bewertet. Diese positive Bewertung schlägt sich auch im Personalbedarf nieder: 40% der Unternehmen geben an, ihr Personalbedarf sei gestiegen. Darunter plant die Hälfte Neueinstellungen und ein Drittel Wiederbesetzungen. Nur 21% können dabei jedoch ihre offenen Stellen ohne Schwierigkeiten besetzen. 30% der Konstanzer Unternehmen geben an, derzeit über keine offenen Stellen zu verfügen. Das am häufigsten gesuchte Qualifikationsniveau von Arbeitskräften liegt nach wie vor bei Arbeitskräften mit abgeschlossener dualer Berufsausbildung / Lehre (53%), wobei ebenfalls ein hoher Bedarf an Fachkräften mit Fachwirt, Meister oder anderem Weiterbildungsabschluss (32%) besteht. 43% der Betriebe (11% mehr als im Vorjahr) geben an, bereits jetzt unter Fachkräftemangel zu leiden und weitere 20% befürchten, in Zukunft davon betroffen zu werden. In Folge dessen haben 49% offene Stellen gemeldet, die sie nicht besetzen können. Betroffen sind hier überwiegend die größeren Unternehmen. Kleinere Betriebe leiden stärker unmittelbar unter den Auswirkungen des Mangels und häufiger Aufträge ablehnen müssen. Der durchschnittliche Fachkräfteanteil der Unternehmen liegt bei 73%. Dies stellt nahezu keine Änderung zur letzten Befragungswelle dar. Neben dem Umstand, dass generell zu wenige Fachkräfte auf dem Markt sind, sehen die Unternehmen verstärkt auch eine wesentliche Ursache für die Engpässe darin, dass Fachkräfte aufgrund der Wohnungssituation nicht zu einem Umzug nach Konstanz bereit sind. So beklagen 86% der Unternehmen, dass ihre BewerberInnen keine bzw. keine bezahlbare Wohnung in Konstanz fänden. Die Wohnraumproblematik hat sich in den letzten Jahren trotz den von der Stadt kontinuierlich initiierten Maßnahmen und Projekten weiter verschärft. Damit die Unternehmen ihren Bedarf an Fachkräften dennoch decken können, setzen sie insbesondere auf die Fortbildung der MitarbeiterInnen (46%) sowie insgesamt auf mehr Aus- und Weiterbildung (36%). Eine weitere wichtige Maßnahme zur Deckung des Fachkräftebedarfs ist die Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

durch flexible Arbeitszeit- oder Arbeitsplatzgestaltung. So sollen insbesondere weibliche Fachkräfte, welche noch immer überwiegend den Spagat zwischen Familie und Beruf leisten müssen, für den ersten Arbeitsmarkt erhalten bleiben. Obwohl auch die stärkere Einbindung älterer ArbeitnehmerInnen zusehends an Bedeutung gewinnt, haben nur 4% der Unternehmen angegeben, ihre Arbeitsprozesse auf die Bedürfnisse älterer Menschen auszurichten. Diese Maßnahmen werden in Zukunft wahrscheinlich weiter an Bedeutung gewinnen, weil durch den Fachkräftengpass vermehrt die Einbeziehung von weiblichen und älteren Arbeitskräften in den Vordergrund rückt.

Einen Fachkräftemangel in ihrem Betrieb sehen 43% bzw. 20% erwarten diesen in den kommenden fünf Jahren. Dass dies nicht nur ein lokales Problem ist, wird daran deutlich, dass die Hälfte (49%) der Betriebe davon ausgeht ihre gesamte Branche sei betroffen. Dabei setzten 35% der Betriebe zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs auch auf das gezielte Anwerben von SchulabgängerInnen. Durchschnittlich beschäftigen die Betriebe 3,71 Auszubildende. Aus den Ergebnissen der Befragung geht allerdings auch hervor, dass die Hälfte der Betriebe nicht ausbildet. Dies resultiert daraus, dass sich 47% von ihnen nicht als Ausbildungsbetrieb identifizieren und 20% der Unternehmen das Problem haben, keine passenden BewerberInnen zu finden. Als weitere Gründe werden in den offenen Antwortmöglichkeiten von den Unternehmen die fehlenden personellen und zeitlichen Kapazitäten zur Ausbildung bzw. die zu kleine Größe des Unternehmens angeführt. So beklagt über die Hälfte der befragten Betriebe Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden, welche hauptsächlich durch den Mangel an geeigneten BewerberInnen bedingt sind.

Erfreulich ist die anhaltend positive Beurteilung der Wirtschaftsstandortes Konstanz. So sind die Unternehmen größtenteils zufrieden mit der Vernetzung von Wirtschaft und Wissenschaft sowie mit den Informationsmöglichkeiten über Aus- und Weiterbildungsangebote etwa anhand von Kenntnis über Job-, Bildungsmessen oder Anlaufstellen an Uni/HTWG. Durch die Zusammensetzung der Teilnehmer ist die Beurteilung des Standortmarketings etwas zurückgegangen, wobei mit diesem immer noch 51% der Unternehmen (sehr) zufrieden sind.

Insgesamt zeigt sich, dass der Fachkräftemangel rückblickend auf die letzten sechs Befragungswellen kontinuierlich ansteigt und 2018 hiervon bereits knapp die Hälfte der Konstanzer Unternehmen betroffen ist. Dementsprechend besteht also weiterhin Handlungsbedarf.



Teil A: 1. Angaben zum Unternehmen

Bitte prüfen und ergänzen Sie die vorliegenden Angaben:

A1. 1.1 Angaben zum Unternehmen:

Firma: {TOKEN:ATTRIBUTE_3}

Straße, Hausnummer: {TOKEN:ATTRIBUTE_4}

PLZ: {TOKEN:ATTRIBUTE_5}

Stadt: {TOKEN:ATTRIBUTE_6}

Telefon: {TOKEN:ATTRIBUTE_16}

Homepage: {TOKEN:ATTRIBUTE_18}

E-Mail: {TOKEN:ATTRIBUTE_11}

A2. 1.2 Geschäftsleitung bzw. Ansprechpartner/in für die Befragung:

Akademischer Titel: {TOKEN:ATTRIBUTE_8}

Vorname: {TOKEN:FIRSTNAME}

Nachname: {TOKEN:ATTRIBUTE_2}

Funktion: {TOKEN:ATTRIBUTE_12}

Telefon: {TOKEN:ATTRIBUTE_14}

E-Mail: {TOKEN:ATTRIBUTE_10}

A3. 1.3 Unternehmensgründung:

Gründungsjahr: {TOKEN:ATTRIBUTE_22}

Am Standort Konstanz seit (Jahr): {TOKEN:ATTRIBUTE_22}

Teil B: 2. Angaben zur Ihrer Branche:

B1. 2.1 Ist Ihr Unternehmen überwiegend in folgender Branche tätig: {TOKEN:ATTRIBUTE_21}

Ja

Nein



B2. 2.2 In welcher Branche ist Ihr Unternehmen überwiegend tätig?

- Land- und Forstwirtschaft; Fischerei
- Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
- Energieversorgung
- Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
- Verarbeitendes Gewerbe
- Baugewerbe
- Handel (allgemein); Instandhaltung und Reparatur von Kfz
- Verkehr und Lagerei
- Information und Kommunikation
- Gastgewerbe
- Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- Grundstücks- und Wohnungswesen
- Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
- Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
- Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
- Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung
- Erziehung und Unterricht
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Kunst, Unterhaltung und Erholung
- Sonstiges:

Sonstiges:

B3. 2.3 Sind Sie Mitglied einer Berufskammer bzw. einer beruflichen Interessenvertretung?

Mehrfachnennung möglich

- Ich bin Mitglied der Handwerkskammer.
- Ich bin Mitglied der Industrie- und Handelskammer.
- Ich bin Mitglied einer anderen Berufskammer oder beruflichen Interessenvertretung.



Nein.

Sonstiges

Sonstiges

Teil C: 3. Geschäftssituation

C1. 3.1 Wie beurteilen Sie Ihre aktuelle Geschäftssituation im Jahr 2018 (Umsatz, Auftragseingang, etc.)?

Sehr gut

Gut

Befriedigend

Schlecht

Sehr schlecht

C2. 3.2 Wie bewerten Sie die Bedeutung folgender Faktoren für die erfolgreiche Weiterentwicklung Ihres Unternehmens?

Sehr wichtig Wichtig Teilweise wichtig Eher unwichtig Unwichtig

Intensiver Erfahrungsaustausch zwischen den MitarbeiterInnen.

Miteinbeziehung der MitarbeiterInnen bei Entscheidungen.

Leistungsbezogene Vergütung bzw. Anerkennung.

Die gute Vernetzung des Unternehmens mit der regionalen Wissenschaftsstruktur.

Durch Neueinstellungen regelmäßige Zuführung externen Know-hows.

Die Nutzung externen BeraterInnen.

Weiterbildung von MitarbeiterInnen.



Teil D: 4. Wirtschaftsstandort Konstanz

D1. 4.1 Wie beurteilen Sie den Wirtschaftsstandort Konstanz im Allgemeinen?

Sehr gut	<input type="checkbox"/>
Gut	<input type="checkbox"/>
Befriedigend	<input type="checkbox"/>
Schlecht	<input type="checkbox"/>
Sehr schlecht	<input type="checkbox"/>

D2. 4.2 Wie zufrieden sind Sie in Konstanz mit ...

	Sehr zufrieden	Zufrieden	Teilweise zufrieden	Unzufrieden	Sehr unzufrieden
der Vernetzung von Wirtschaft und Wissenschaft / Schulen / anderen Bildungsträgern?	<input type="checkbox"/>				
den Informationen über Job- und Bildungsmessen sowie Anlaufstellen der Universität / HTWG?	<input type="checkbox"/>				
den Informationen über Aus- und Weiterbildungsangebote?	<input type="checkbox"/>				
dem Marketing für den Wirtschaftsstandort?	<input type="checkbox"/>				

D3. Hat Ihr Betrieb in den nächsten 3 Jahren Flächenbedarf?

Ja	<input type="checkbox"/>
Nein	<input type="checkbox"/>

D4. Wieviel Grundstücksfläche und Geschossfläche machen Ihren Flächenbedarf in den nächsten 3 Jahren jeweils aus?

	Grundstück sfläche	Geschossflä che
< 100 qm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
100 - 500 qm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
500 - 1000 qm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1000 - 5000 qm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> 5000 qm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Teil E: 5. Anzahl Beschäftigte

E1. 5.1 Wie viele Beschäftigte hat Ihr Betrieb in Konstanz? (Stand 31.12.2017)

- weniger als 10
- 10 - 25
- 25 - 100
- über 100

Teil F: 6. Personal

F1. 6.1 Plant Ihr Betrieb innerhalb der nächsten 12 Monate personelle Veränderungen am Standort Konstanz?

Mehrfachnennung möglich

Ja, wir planen Wiederbesetzungen.

Ja, wir planen Neueinstellungen.

Ja, wir planen den Abbau von Personal.

Nein, wir planen weder den Abbau noch die Einstellung von Personal.

F2. 6.1.1 Wie viel Personal plant Ihr Betrieb einzustellen?

In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden.

F3. 6.1.2 Wie viel Personal plant Ihr Betrieb abzubauen?

In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden.

Teil G: 7. Stellen

G1. 7.1 Hat Ihr Betrieb derzeit offene Stellen, die Sie nicht besetzen können?

Ja, und zwar mehr als im Vorjahr.

Ja, ungefähr so viele wie im Vorjahr.

Ja, jedoch weniger als im Vorjahr.

Nein, wir können alle offenen Stellen besetzen.

Wir haben derzeit keine offenen Stellen.



G2.

7.1.1 Welche Stellen sind bei Ihnen derzeit offen? Bitte geben Sie hier die Berufsbezeichnung ein.

a.

b.

c.

G3. **7.1.2 Welches Qualifikationsniveau bzw. welchen Abschluss sollen die gesuchten Arbeitskräfte aufweisen?**

Mehrfachnennung möglich.

- Keine Ausbildung
- Duales Studium
- Duale Ausbildung
- Fachwirt, Meister oder anderer Weiterbildungsabschluss
- Bachelor
- Magister
- Diplom
- Master
- Promotion

G4. **7.2 Wie hat sich der Personalbedarf in Ihrem Betrieb im Vergleich zu den Vorjahren entwickelt?**

- Der Personalbedarf ist gestiegen.
- Der Personalbedarf ist gleich geblieben.
- Der Personalbedarf hat sich verringert.

G5. **7.3 Haben Sie bereits Erfahrung mit der Beschäftigung von Personen aus dem Kreis der Geringqualifizierten gemacht?**

- Ja
- Nein

G6. **Hätte Ihr Betrieb prinzipiell Bedarf an Geringqualifizierten?**

- Ja, prinzipiell schon.
- Nein, die Arbeitsanforderungen inhaltlicher Art sind zu hoch bzw. es gibt keine geeignete Arbeit.

G7. **7.3.1 Haben Sie in diesem Kontext Beratungsleistungen und / oder finanzielle Förderung in Anspruch nehmen können?**

Mehrfachnennung möglich.

- Nein



Ja, von der Bundesagentur für Arbeit

Ja, von der Ausländerbehörde

Ja, vom Jobcenter

Ja, von sonstigen, und zwar

Ja, von sonstigen, und zwar

G8. 7.4 Wo sehen Sie die größten Hindernisse bei der Beschäftigung von Geringqualifizierten?

Mehrfachnennung möglich.

Zu hoher Betreuungsaufwand

Fehlende Ausbildungskapazitäten des Betriebs

Grundniveau Lesen / Schreiben / Rechnen ist oftmals nicht ausreichend

Fehlende grundlegende PC-Kenntnisse

Mangelnde Teamfähigkeit / Mangelnde soziale Kompetenz

Mangelnde Flexibilität

Sonstiges:

Sonstiges:

Teil H: 8. Fachkräftemangel

H1. 8.1 Treffen die folgenden Aussagen zu?

Mehrfachnennung möglich.

Fachkräfte werden hier definiert als Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung (inkl. Hochschulabschluss), die in dem entsprechenden Berufsfeld tätig sind.

Unser Betrieb ist schon jetzt vom Fachkräftemangel betroffen.

Wir befürchten, innerhalb der nächsten 5 Jahre vom Fachkräftemangel betroffen zu sein.

Wir denken, dass die Gesamtbranche vom Fachkräftemangel betroffen ist.

Unser Betrieb ist nicht vom Fachkräftemangel betroffen.



H2. 8.2 Welche Maßnahmen führt Ihr Betrieb durch, um den Fachkräftebedarf zu decken?

Mehrfachnennung möglich.

- Anwerben von Studierenden
- Anwerben von SchulabgängerInnen zur Ausbildung
- Ausbildung von MitarbeiterInnen zu Fachkräften
- Mehr Weiterbildung
- Flexible Arbeitsplatzgestaltung (z.B. Home-Office) zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Flexible Arbeitszeitgestaltung (z.B. Arbeitszeitkonten) zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Beschäftigung und Einstellung älterer ArbeitnehmerInnen
- Ausrichtung der Arbeitsprozesse auf die Bedürfnisse älterer Menschen
- Gezielte Öffentlichkeitsarbeit / Marketing
- Schaffung finanzieller Anreize
- Verlegung oder Erweiterung des Betriebstandorts
- Rationalisierung bzw. Umstrukturierung (z.B. Outsourcing)
- Suche nach Fachkräften im Ausland
- Einsatz von Zeit- / LeiharbeiterInnen
- Alternative Beschäftigungsverhältnisse (PraktikantInnen, Werkverträge)
- Sonstiges:

Sonstiges:

H3. 8.2.1 Wo im Ausland haben Sie Fachkräfte gesucht?

Mehrfachnennung möglich.

- Schweiz
- EU
- Anderes Ausland

H4. 8.2.2 Aus welchen Gründen fällt es Ihrem Betrieb schwer Fachkräfte zu finden?

Mehrfachnennung möglich.

- Es sind zu wenig Fachkräfte auf dem Markt.
- Job- und Bewerberprofil passen nicht zusammen.



Unbekanntheit des Unternehmens.

Unattraktiver Standort des Unternehmens.

Zu wenig Anreize des Unternehmens für die Mitarbeiter.

Fachkräfte sind nicht zu einem Ortswechsel nach Konstanz bereit.

Fachkräfte gehen ins Ausland.

Sonstiges:

Sonstiges:

H5. 8.2.3 Warum sind Fachkräfte nicht zu einem Ortswechsel nach Konstanz bereit?

Bewerber finden keine oder keine bezahlbare Wohnung

Partner des Bewerbers findet keinen Job in der Gegend

Weiß nicht

H6. 8.2.4 Wohin gehen Fachkräfte stattdessen?

Schweiz

EU-Ausland

Andere Staaten

Weiß nicht



H7. 8.3 Wie relevant finden sie folgende Rahmenbedingungen um Mitarbeiter an Ihren Betrieb zu binden?

Mehrfachnennung möglich.

	ist notwendig	würden wir finanziell unterstützen	nutzen wir bereits
Betriebs-Zuschuss für Kita-Plätze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebskita-Plätze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nachmittagsschulbetreuung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützungsangebote für pflegebedürftige Angehörige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ferienbetreuung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Azubi-Wohnheim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fahrradboxen am Bahnhof Petershausen und Wollmatingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fahrradmitnahme im Seehas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

H8. 8.4 Welche Folgen hat der Fachkräftemangel für Ihren Betrieb?

Mehrfachnennung möglich.

- Wir müssen Aufträge ablehnen.
- Wir verschieben/ streichen Investitionen.
- Wir erwägen eine (Teil-)Verlagerung ins Ausland.
- Sonstiges:

Sonstiges:

H9. 8.5 Wie hoch schätzen Sie den Anteil an Fachkräften an der Gesamtbelegschaft Ihres Betriebes ein?

Fachkräfte werden hier definiert als Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung (inkl. Hochschulabschluss), die in dem entsprechenden Berufsfeld tätig sind.



Teil I: 9. Digitalisierung

I1. 9.1 Wie schätzen Sie in ihrem Betrieb allgemein den fortwährenden Prozess der Digitalisierung ein?

	stimme absolut zu	stimme größtenteils zu	teils / teils	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu
Wir begrüßen die Möglichkeit neue Chancen nutzen zu können	<input type="checkbox"/>				
Wir fühlen uns vorbereitet für eine Umstellung im Rahmen der Digitalisierung	<input type="checkbox"/>				
Wir blicken der Entwicklung skeptisch / mit Sorge entgegen	<input type="checkbox"/>				
Die Digitalisierung ist innerhalb unseres Betriebs nicht von Relevanz	<input type="checkbox"/>				

I2. 9.2 Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen im Hinblick auf die Digitalisierung zu?

	stimme absolut zu	stimme größtenteils zu	teils / teils	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu
Die digitale Transformation führt zu mehr Kundenzufriedenheit.	<input type="checkbox"/>				
Neue Geschäftsmodelle entstehen und bieten mehr Umsatz (z.B. Big Data - Anwendungen).	<input type="checkbox"/>				
Das Arbeiten am digitalen Arbeitsplatz steigert die Effizienz der Mitarbeiter.	<input type="checkbox"/>				
Neue Arbeitsprozesse und -strukturen bieten mehr Flexibilität (z.B. Cloud-basierte Infrastruktur im Unternehmen).	<input type="checkbox"/>				

I3. 9.3 In welchen Bereichen der Digitalisierung sehen Sie Beratungs- und Qualifizierungsbedarf für Ihren Betrieb?

Mehrfachnennung möglich.

IT-Sicherheit	<input type="checkbox"/>
Umgang mit spezifischen IT-Systemen / -anwendungen	<input type="checkbox"/>
Prozess-Knowhow und -gestaltung	<input type="checkbox"/>
Datenschutz	<input type="checkbox"/>
eCommerce, Online-Marketing, Kundenbeziehungsmanagement	<input type="checkbox"/>
Unternehmensstrategie	<input type="checkbox"/>
Unternehmenskommunikation (intern und extern)	<input type="checkbox"/>
Reflektionsfähigkeit (Warum wird wie gearbeitet?)	<input type="checkbox"/>
in keinem Bereich	<input type="checkbox"/>



J2. 10.1.1 Warum bildet Ihr Betrieb nicht aus?

Kein Ausbildungsbetrieb

Keinen passenden Bewerber gefunden

Sonstiges:

Sonstiges:

J3. 10.1.2 Hatte Ihr Betrieb im Jahr 2017 Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden?

Ja, große Probleme.

Ja, geringe Probleme.

Nein, keine Probleme.

J4. 10.1.3 Was sind die wesentlichen Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden?

Mehrfachnennungen möglich

Es gibt nicht genügend BewerberInnen.

Es gibt nicht genügend geeignete BewerberInnen.

Wir müssen Abstriche bei der gewünschten Qualifikation der Auszubildenden machen.

Wir müssen Abstriche bei der gewünschten Motivation der Auszubildenden machen.

Der Abschluss von Verträgen scheitert an der zu geringen Mobilität von BewerberInnen.

Sonstiges:

Sonstiges:



Teil K: 11. Abschluss

K1. 11.1 Haben Sie Fragen und Anregungen zum Konstanzer Fachkräftemonitoring 2018, die Sie uns mitteilen möchten?

Vielen Dank! Der Fragebogen ist nun abgeschlossen. Die Stadt Konstanz, die IHK Hochrhein-Bodensee, die Handwerkskammer Konstanz sowie die Agentur für Arbeit Konstanz-Ravensburg bedanken sich für Ihre Teilnahme.

**Sie haben damit aktiv geholfen, die Fachkräftesituation in Konstanz einschätzen zu können. Über die Ergebnisse werden wir Sie nach Abschluss der Untersuchung informieren. Falls Sie Fragen oder Anregungen haben, wenden Sie sich bitte an Frau Christina Groll oder Herrn Eberhard Baier. Sie können dieses Fenster nun schließen.
Seite des Konstanzer Fachkräftemonitorings**

**Christina Groll Wirtschaftsförderung Stadt Konstanz Untere Laube 24 D - 78462
Konstanz**

Tel.: +49 (0) 7531 / 900 664 Fax: +49 (0) 7531 / 900 634

Christina.Groll@konstanz.de

**Eberhard Baier Referat Oberbürgermeister- Statistik und Steuerungsunterstützung
Stadt Konstanz Kanzleistr. 15 D - 78462 Konstanz**

Tel.: +49 (0) 7531 / 900 280 Fax: +49 (0) 7531 / 900 12280

Eberhard.Baier@konstanz.de