



DIHK-Mittelstandsreport

Sommer 2011

Ergebnisse einer DIHK-Umfrage
bei den Industrie- und Handelskammern



Deutscher
Industrie- und Handelskammertag



Netzwerk
Mittelstand

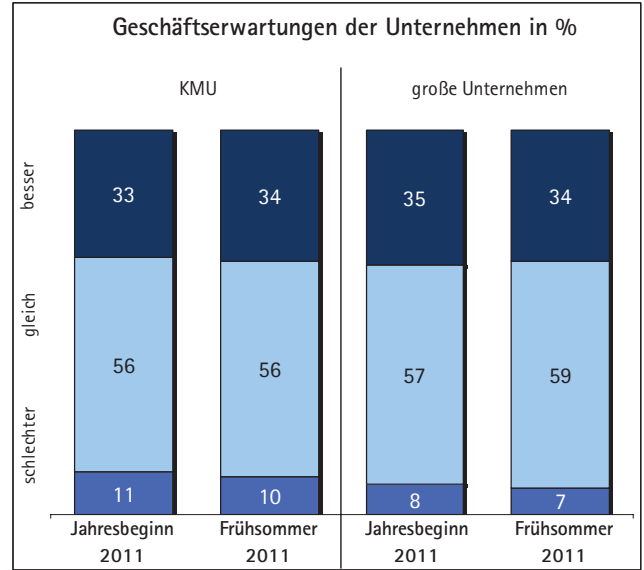
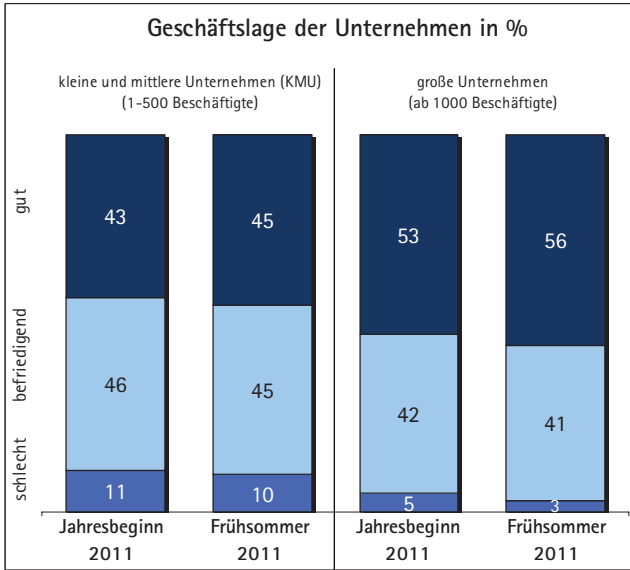
Mit dem DIHK-MITTELSTANDSREPORT 2011 legt der DIHK eine mittelstandsbezogene Auswertung seiner Konjunkturumfrage bei den 80 Industrie- und Handelskammern (IHKs) vor. Grundlage für die DIHK-Ergebnisse ist die repräsentative Auswahl und Befragungen von Mitgliedsunternehmen durch die örtlichen IHKs.

Der DIHK-Mittelstandsreport basiert auf Antworten von mehr als 20.000 Unternehmen mit bis zu 500 Beschäftigten, die von den IHKs im Frühsommer zu ihrer wirtschaftlichen Situation befragt wurden. Damit stellt der DIHK-Mittelstandsreport eine breit angelegte, empirische Untersuchung zur wirtschaftlichen Lage kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) in Deutschland dar. Zum Vergleich hat der DIHK die Antworten von mehr als 500 Großunternehmen mit jeweils mehr als 1.000 Beschäftigten herangezogen. Die größenbezogene Auswertung von Unternehmensantworten ermöglicht es, Unterschiede in den konjunkturellen Reaktionsmustern kleiner und mittlerer Unternehmen einerseits und großer Unternehmen andererseits aufzuzeigen.

Zudem hat die IHK-Organisation Unternehmerinnen und Unternehmer nach Aktivitäten zur Fachkräftesicherung befragt. Der Report gibt Unternehmensaussagen zur Aus- und Weiterbildung, zur Integration und zur Positionierung mittelständischer Unternehmen als attraktive Arbeitgeber wieder.

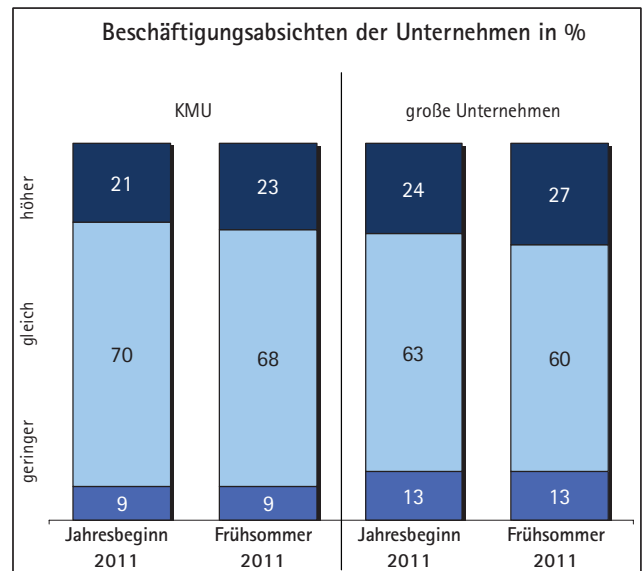
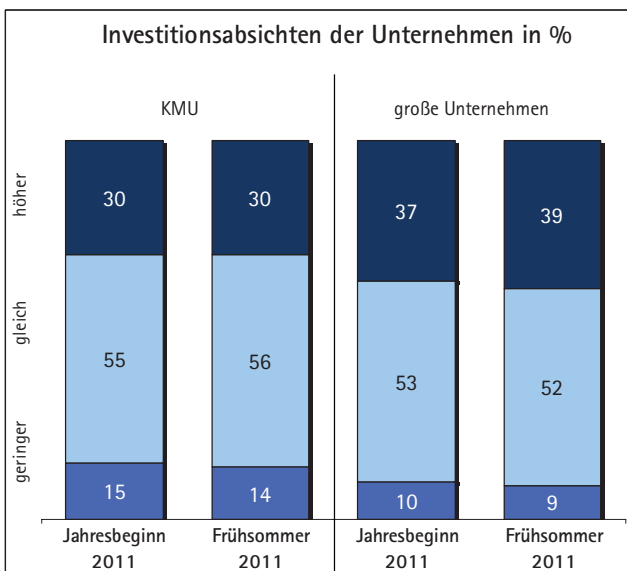
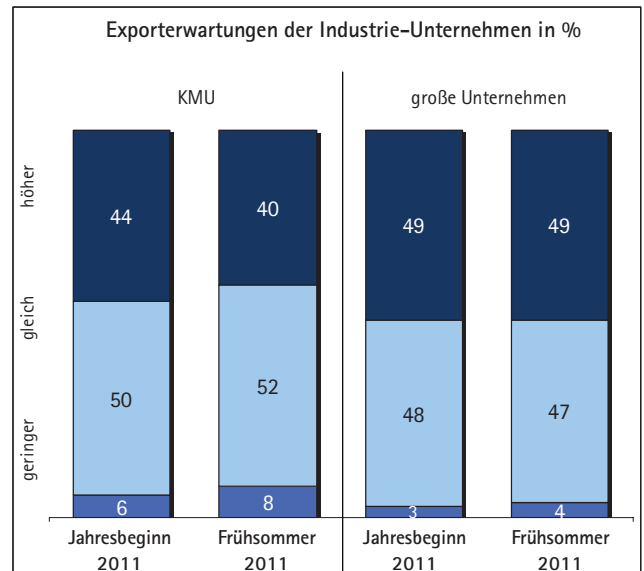
Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK)
Bereich Wirtschaftspolitik, Mittelstand, Innovation – Berlin 2011

Herausgeber	© Deutscher Industrie- und Handelskammertag Berlin Brüssel DIHK Berlin: Postanschrift: 11052 Berlin Hausanschrift: Breite Straße 29 Berlin-Mitte Telefon (030) 20 308-0 Telefax (030) 20 308 1000 DIHK Brüssel: Hausanschrift: 19 A-D, Avenue des Arts B-1000 Bruxelles Telefon ++32-2-286 1611 Telefax ++32-2-286 1605 Internet: www.ihk.de
Redaktion	DIHK – Bereich Wirtschaftspolitik, Mittelstand, Innovation Dr. Marc Evers, Dr. Dirk Schlotböller
ISSN	1863-2343
Stand	August 2011



DIHK-Mittelstandsreport 2011

auf einen Blick



■ Die wesentlichen Ergebnisse des DIHK-Mittelstandsreports 2011

Wirtschaftslage

Der Mittelstand wächst auf breiter Front. Die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) beurteilen ihre wirtschaftliche Lage derzeit sogar besser als zu Zeiten des Booms 2007. Die Auftragsbücher exportstarker KMU etwa im Maschinenbau, in der Chemie und der Pharmaindustrie sind gut gefüllt. Die rege Investitionstätigkeit gibt der Binnenwirtschaft Schub, begünstigt durch niedrige Zinsen und verbesserte Wettbewerbsbedingungen. Die erfreulich gute Arbeitsmarktentwicklung sorgt für gute Geschäfte im konsumnahen Mittelstand. Weiterhin hohe Rohstoff- und Energiepreise dämpfen die Kauflaune jedoch etwas *(ab Seite 7)*.

Erwartungen

Der industrielle Mittelstand spürt allmählich die konjunkturell langsamere Gangart vor allem der für KMU wichtigen europäischen Märkte und der USA. In den binnenwirtschaftlichen Zweigen Handel und Bau nimmt hingegen der Optimismus der KMU noch weiter zu. Insgesamt verbessern sich die Geschäftserwartungen im Mittelstand, während die Zuversicht bei den Großunternehmen nicht mehr weiter wächst *(ab Seite 10)*.

Export

Der industrielle Mittelstand erwartet geringere Exportzuwächse. Das verhaltene Wachstum in etlichen Ländern Europas, den USA und Unsicherheiten wegen Schuldenkrise, aber auch Maßnahmen der Schwellenländer gegen Überhitzungstendenzen dämpfen Exporterwartungen. Jedoch geht der Mittelstand weiter von einer starken Nachfrage nach hochwertigen Industriegütern und Technologie „Made in Germany“ aus *(ab Seite 13)*.

Investitionen

Der Mittelstand weitet seine Investitionspläne nochmals aus. Insbesondere in den binnenorientierten Wirtschaftszweigen Bau und Handel erhöhen die KMU ihre Investitionsbudgets. Im stark international orientierten industriellen Mittelstand nehmen die Investitionsabsichten – ausgehend von hohem Niveau – zumindest leicht zu. Kapazitätserweiterungen gewinnen weiter an Bedeutung *(ab Seite 16)*.

Beschäftigung

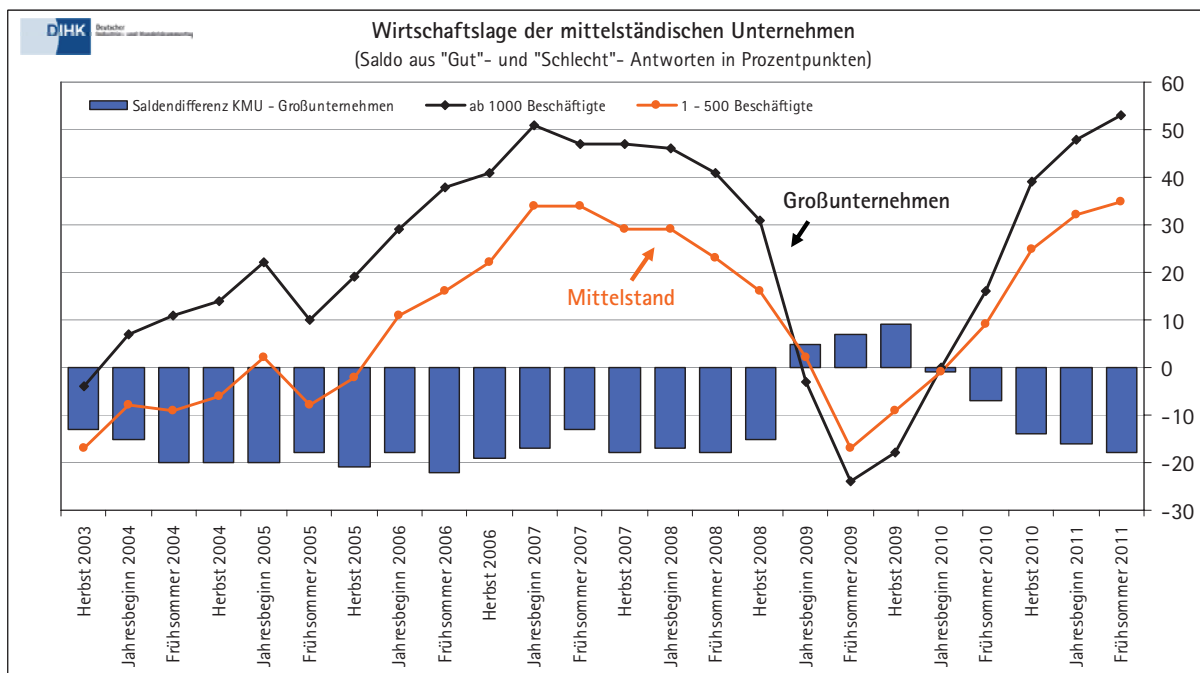
Der Mittelstand will weiter Personal aufbauen. Industrie und ebenso die binnenwirtschaftlich orientierten Sektoren Handel, Bau und Dienstleistungen stützen den Beschäftigungsaufschwung. Erstmals sind die Großunternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern genau so einstellungsbereit wie der Mittelstand – ein Zeichen gestiegener Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland: Derzeit spielen Kosten für Produktionsverlagerungen ins Ausland nur eine untergeordnete Rolle, anders als zu Zeiten schlechter Standortbedingungen. Damals hatten große Unternehmen eher als KMU Produktionsstätten aus Kostengründen verlagert. Gleichzeitig nimmt in Großunternehmen das Konjunkturrisiko Fachkräftemangel noch stärker als im Mittelstand zu *(ab Seite 19)*.



Inhalt

	Seite
I Wirtschaftslage	7
II Erwartungen	10
III Export	13
IV Investitionen	16
V Beschäftigung	19
VI Fachkräftesicherung – Berichte aus der Praxis	22

I WIRTSCHAFTSLAGE



Breiter Aufschwung im Mittelstand

Der Mittelstand wächst auf breiter Front. Die kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitern (KMU) beurteilen ihre wirtschaftliche Lage derzeit sogar besser als zu Zeiten des Booms 2007. Die Auftragsbücher exportstarker KMU etwa im Maschinenbau, in der Chemie und der Pharmaindustrie sind gut gefüllt. Die rege Investitionstätigkeit gibt der Binnenwirtschaft Schub, begünstigt durch niedrige Zinsen und verbesserte Wettbewerbsbedingungen. Die erfreulich gute Arbeitsmarktentwicklung sorgt für gute Geschäfte im konsumnahen Mittelstand. Weiterhin hohe Rohstoff- und Energiepreise dämpfen die Kauflaune jedoch etwas.

Mit 45 Prozent beurteilt fast jedes zweite KMU seine wirtschaftliche Lage als „gut“, ebenso viele als „befriedigend“. Lediglich zehn Prozent schätzen ihre Geschäftslage schlecht ein. Der Saldo aus „Gut- und „Schlecht“-Urteilen von 35 Punkten liegt um drei Punkte über dem Saldo der Vorum-

frage und um deutliche 26 Punkte höher als im Frühsummer 2010.

Noch etwas stärker – um fünf Prozentpunkte – heben große Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern per Saldo ihre Lagebewertung an. Sogar 56 Prozent berichten von guten Geschäften, lediglich drei Prozent beurteilen ihre Lage als schlecht. Daraus resultiert ein Saldo von 53 Prozentpunkten. Große Unternehmen schätzen ihre Lage somit noch deutlich besser ein als KMU. Dafür war die Lagebeurteilung der KMU in der Krise nicht ganz so schlecht wie die der Großunternehmen. Die vergleichsweise stabile Binnenwirtschaft hat dazu beigetragen, dass KMU vergleichsweise glimpflich durch die vergangene Krise gekommen sind. Stärker als der Mittelstand spüren Großunternehmen die zwar etwas gebremste, jedoch weiterhin hohe Dynamik der Wachstumsmärkte Asiens und Lateinamerikas.

Rasche Industrieerholung ...

Seit Beginn der Erholung ist die Industrie die Konjunkturlokomotive. Im Sommer 2011 sieht der industrielle Mittelstand seine wirtschaftliche Situation um per Saldo zehn Prozentpunkte gegenüber Jahresbeginn verbessert (gesamter Mittelstand: plus drei Punkte). Mehr als die Hälfte der industriellen KMU – 52 Prozent – beurteilen ihre Lage als gut, lediglich acht Prozent als schlecht. Von den großen Industrieunternehmen sehen sich sogar 62 Prozent in einer guten Lage, lediglich vier Prozent in einer schlechten. Der Lagesaldo der industriellen Großunternehmen erreicht mit 58 Punkten sogar einen Rekordwert. Die im Branchenvergleich überdurchschnittliche Saldoverbesserung bei den großen Industrieunternehmen von acht Prozentpunkten fällt im Gesamtkonjunktur- bild der Großunternehmen stark ins Gewicht, da diese Unternehmen hier einen vergleichsweise großen Anteil ausmachen.

Für gute konjunkturelle Stimmung im Verarbeitenden Gewerbe sorgt eine noch immer dynamische Auslandsnachfrage. Die exportstarken mittelständischen Kfz-Hersteller heben ihre Urteile erneut kräftig an (Saldoverbesserung um zehn auf 53 Prozentpunkte). Auch in der Elektrotechnik (Saldoverbesserung um acht auf 57 Punkte) und in der Chemie (Verbesserung um drei auf 51 Punkte) schraubt der Mittelstand seine Lageurteile erneut nach oben. Die stark verbesserte Lageeinschätzung zeigt zudem, dass die gestiegene Wettbewerbsfähigkeit des Mittelstandes sich nun auszahlt. Flexible Arbeitszeitmodelle sowie die Verringerung von Lohnkostennachteilen im internationalen Vergleich helfen den mittelständischen Unternehmen ebenso wie wirtschaftspolitische Reformen – wie niedrigere Steuersätze und Arbeitsmarktflexibilisierungen.

... gerade im Maschinenbau ...

Gerade der Maschinenbau hat sich mit erstaunlicher Geschwindigkeit aus der Krise heraus ge-

kämpft. Die kleinen und mittleren Maschinenbauer spüren weiter Auftragszuwächse aus dem Ausland sowie die hohe Investitionsgüternachfrage hierzulande. Der Lagesaldo der mittelständischen Maschinenbauer verbessert sich um 18 Prozentpunkte auf nunmehr 54 Punkte. Gegenüber Frühsommer 2010 haben sich die Lageurteile um 60 Punkte aufgehellt. Noch stärker fällt die Aufhellung auch hier bei den großen Unternehmen aus – um 68 Prozentpunkte binnen Jahresfrist auf aktuell plus 68 Punkte. Viele große Maschinenbauer sind auch auf den stark wachsenden Märkten Asiens und Lateinamerikas aktiv, während der Mittelstand vergleichsweise stark auf europäischen Märkten reüssiert, die derzeit eher verhalten wachsen.

Gerade im Maschinenbau sind viele mittelständische „Hidden Champions“ anzutreffen, die sich mit spezialisierten Produkten „Made in Germany“ in Nischenmärkten vordere Plätze im internationalen Vergleich erobert haben. Viele ausländische Kunden setzen auf die passgenauen Angebote und den After-Sales-Service ihrer innovativen und flexiblen Partner aus Deutschland, die auf den internationalen Märkten eine hohe Reputation genießen und für den Exporterfolg der deutschen Wirtschaft eine wichtige Rolle spielen.

... lässt angrenzende Dienstleistern florieren

Von der brummenden Industriekonjunktur profitieren viele Dienstleister. Die kleinen und mittleren Anbieter von Forschungs- und Entwicklungsservices weisen einen um drei Punkte verbesserten Lagesaldo auf (neuer Saldo: plus 43 Punkte). Auch die vielen mittelständischen Unternehmensberatungen schätzen ihre Lage erneut besser ein als in der Vorumfrage (Saldoanstieg von 34 auf 45 Punkte). Bei den Reinigungsdiensten verbessert sich die geschäftliche Situation sogar um per Saldo zwölf Punkte (auf aktuell 38 Punkte).

Konsum: Schwung vom Arbeitsmarkt ...

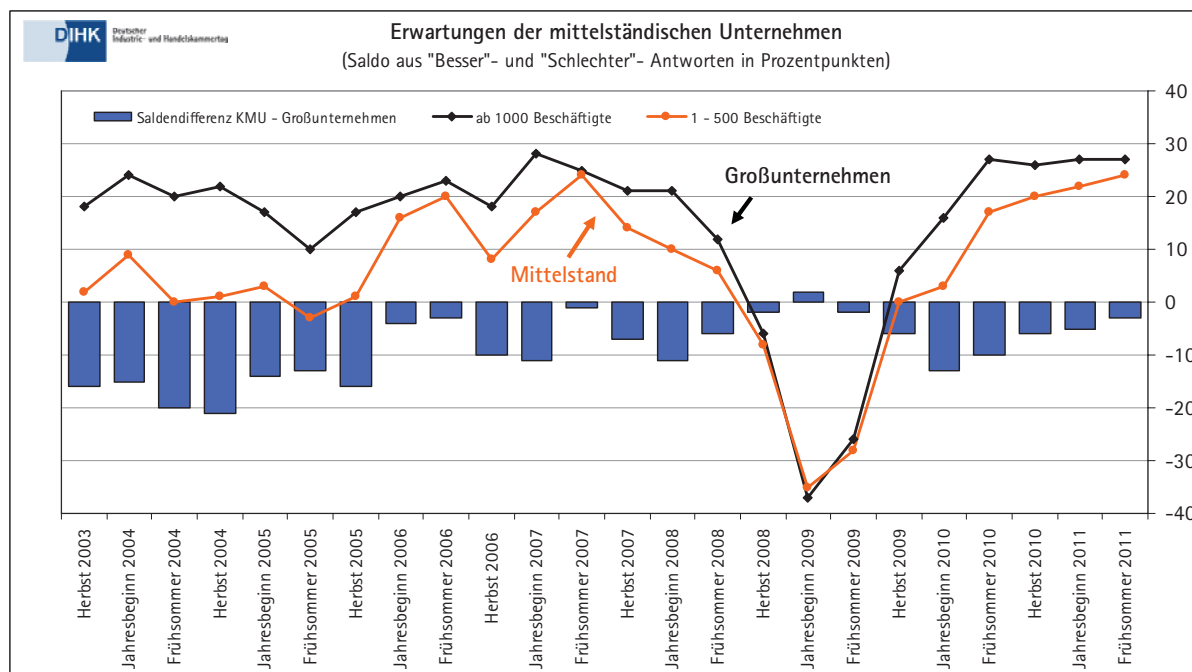
Die niedrige Arbeitslosigkeit und steigende Einkommen begünstigen die Geschäfte im konsumnahen Mittelstand. Das zeigt sich in deutlich verbesserten Lageurteilen mittelständischer Konsumgüterhersteller, etwa im Textil-, Bekleidungs- und Ledergewerbe (Verbesserung des Lagesaldos um 14 Punkte auf einen Rekordsaldo von 39 Punkten) und der Möbelproduzenten (Verbesserung um sieben Punkte auf aktuell 30 Punkte). Die mittelständischen Einzelhändler und Gastronomen bewerten ihre wirtschaftliche Situation zumindest deutlich besser als im langjährigen Durchschnitt (Saldo jeweils plus 20 Punkte, langjähriger Durchschnitt Einzelhandel minus acht, Gastgewerbe plus zwei Punkte).

... abgebremst durch Rohstoff- und Energiepreise

Allerdings schlagen sich die hohen Importkosten zunehmend auch in gestiegenen Verbraucherpreisen nieder – und verhindern eine bessere Konsumentwicklung. Gegenüber Jahresbeginn haben die KMU im Einzelhandel und im Gastgewerbe ihre Lageurteile etwas zurückgenommen (Einzelhandel minus sechs Punkte, Gastgewerbe minus vier Punkte).

Die gestiegenen Energie- und Rohstoffpreise machen sich auch als Kostenfaktor bemerkbar, insbesondere bei den mittelständischen Güterverkehrsunternehmen. Deren Lagesaldo verschlechtert sich um acht Punkte auf einen aktuellen Saldo von – immer noch guten – neun Punkten (langjähriger Durchschnitt: minus acht Punkte). Gerade in der Verkehrsbranche sind die hohen Kraftstoffpreise besonders deutlich spürbar.

II ERWARTUNGEN



Aufschwung im Mittelstand intakt

Der industrielle Mittelstand spürt allmählich die konjunkturell langsamere Gangart vor allem der für KMU wichtigen europäischen Märkte und der USA. Dabei zeigt sich auch ein gehöriger Schuss Unsicherheit aufgrund der Schuldenkrise in manchen Industriestaaten. In den binnenwirtschaftlichen Zweigen Handel und Bau nimmt hingegen der Optimismus der KMU noch weiter zu. Insgesamt verbessern sich die Geschäftserwartungen im Mittelstand, während die Zuversicht bei den Großunternehmen nicht mehr weiter wächst.

34 Prozent der KMU erwarten für die nächsten Monate bessere, zehn Prozent schlechtere Geschäfte. 56 Prozent erwarten eine gleich bleibende Entwicklung. Der resultierende Saldo der Geschäftserwartungen aus „Besser“- und „Schlechter“-Antworten steigt um zwei auf plus 24 Prozentpunkte. Damit verbessern die KMU zum siebten Mal in Folge ihre Geschäftserwartungen für

die kommenden Monate. Mittlerweile erreicht der Optimismus im Mittelstand den Rekordwert des Konjunkturbooms 2007. Ausgehend vom Rekordniveau zu Jahresbeginn nimmt die Zuversicht der Großunternehmen nicht weiter zu. Wie im Mittelstand erwarten 34 Prozent bessere Geschäfte. Sieben Prozent erwarten eine schlechtere wirtschaftliche Lage. Mit einem Erwartungssaldo von 27 Punkten liegen die Großunternehmen nur noch knapp – drei Prozentpunkte – über dem Erwartungssaldo des Mittelstandes. In der Angleichung der Erwartungen von großen Unternehmen und KMU spiegelt sich auch der zunehmende Gleichklang zwischen Exportwirtschaft und Binnenwirtschaft wieder.

Industrie-KMU: Zuversicht noch hoch ...

Der industrielle Mittelstand rechnet weiter mit guten Geschäften. Die Unternehmen erwarten jedoch weniger hohe Auftragszuwächse als zu Jahresbeginn, als der Optimismus im industriellen Mittelstand einen Rekordwert erreicht hatte. Ausgehend von einem solch hohen Niveau zeigt der

leichte Rückgang des Erwartungssaldos von zwei Prozentpunkten auf im Branchenvergleich ebenso wie im Zeitablauf überdurchschnittliche 30 Punkte weiterhin eine Aufwärtsentwicklung an (Saldo gesamter Mittelstand: 24 Punkte, langjähriger Durchschnitt Industrie-KMU: elf Punkte).

Stärker als der Mittelstand reduzieren große Industrieunternehmen ihre Erwartungen (Saldenrückgang um sieben Punkte, KMU: minus zwei Punkte). Damit ist der industrielle Mittelstand derzeit sogar zuversichtlicher gestimmt als die Großunternehmen (Saldo KMU: 30 Punkte, Großunternehmen: 27 Punkte). Der Mittelstand spürt nicht so stark wie Großunternehmen die Tempodrosselung der internationalen Märkte. Der Binnenmarkt hat auch für viele KMU der Industrie eine höhere Bedeutung als für Großunternehmen. Viele industrielle KMU sind nicht so stark wie Großunternehmen im unmittelbaren Exportgeschäft aktiv.

Dass die Großunternehmen insgesamt trotzdem leicht bessere Erwartungen als der Mittelstand haben (Große: 27, KMU: 24 Punkte), liegt am vergleichsweise großen Industrieanteil. Die hohen Erwartungen der industriellen KMU (30 Punkte) gehen aufgrund ihres vergleichsweise geringen Anteils an den Unternehmen mithin nicht so stark in das Gesamtkonjunkturbild ein wie etwa stärker binnenorientierte Branchen Handel und Bau. Dort fallen die Erwartungen des Mittelstandes geringer aus (Handel: 21 Punkte, Bau: 16 Punkte). Insgesamt zeigt der Blick in die Branchen damit auch, dass exportorientierte Großunternehmen wie auch KMU von den internationalen Märkten – trotz Verlangsamungstendenzen – noch immer stärkere Impulse für ihre Geschäftstätigkeit erwarten als von der Binnenwirtschaft.

... doch Weltwirtschaft dämpft Erwartungen

In einigen Exportbranchen nehmen die mittelständischen Industrieunternehmen ihre Erwartungen zurück – so in der Elektrotechnik (minus sechs

Punkte auf aktuell 38 Prozentpunkte) und im Maschinenbau, dessen Erwartungen zu Jahresbeginn 2011 auf Rekordniveau waren (seitdem minus fünf auf aktuell 41 Punkte). Etliche exportorientierte KMU erwarten jedoch weiter spürbar bessere Geschäfte, so die Kfz-Hersteller (Saldenverbesserung um sechs auf aktuell 30 Punkte) und die Pharmaindustrie (plus 15 auf aktuell 39 Prozentpunkte).

Alles in allem dürfte sich die Ausfuhrdynamik aus folgenden Gründen verlangsamen:

- China und andere Schwellenländer wirken mit höheren Zinsen der überschäumenden Konjunktur entgegen. Die Auftragszuwächse aus diesen Ländern fallen mithin etwas schwächer aus, was vor allem größere Unternehmen spüren, die zahlreicher als KMU in diesen weiter entfernten Märkten vertreten sind.
- KMU sind vergleichsweise häufig auf den näher gelegenen europäischen Märkten aktiv. Strukturelle Schwächen in manchen EU-Mitgliedsländern und auch in den USA bremsen hier das Wachstum. Zudem schwächen Leitzinserhöhungen und Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung zumindest kurzfristig die Nachfrage der öffentlichen Haushalte. Leitzinserhöhungen können auch die privaten Investitionen dämpfen. Hinzu kommt die Unsicherheit über die nicht überwundene Schuldenkrise einiger Industriestaaten.

Große spüren Bremseffekte

Auch für exportstarke industrielle Großunternehmen wachsen die Bäume nicht in den Himmel. In einigen Export-Schlüsselbranchen rechnen die großen Unternehmen mit verlangsamter Dynamik der Auslandsmärkte, so in der Elektrotechnik (Saldenrückgang um sechs auf plus 31 Punkte) und bei den Kfz-Herstellern (Rückgang um 21 auf 19 Punkte). Allerdings sind nicht alle Branchen betroffen. So zeigen sich die Erwartungen großer

Maschinenbauunternehmen nochmals verbessert – und erreichen im Sommer 2011 mit plus 56 Punkten einen Rekordwert (Verbesserung um drei Punkte).

Insgesamt zeigt sich, dass die Erwartungen der großen Unternehmen auf einem Niveau angelangt sind, von dem aus weitere starke Zuwächse wohl nicht zu erwarten sind.

Binnenbranchen optimistisch

Der weiter steigende Optimismus des Mittelstandes in eher binnenwirtschaftlich orientierten Branchen kompensiert die leichten Abstriche bei den Ausfuhrerwartungen. Die Erwartungen der KMU stützen sich darauf, dass geringe Arbeitslosigkeit, höhere Arbeitsplatzsicherheit sowie gestiegene Einkommen die Konsumenten in Kauflaune halten. Dementsprechend sinkt der Anteil der KMU, welche die Inlandsnachfrage als Risiko für ihre Geschäftstätigkeit sehen, weiter deutlich – von 64 Prozent zu Jahresbeginn 2010 auf aktuell noch 36 Prozent:

- Der stark mittelständisch geprägte Handel steigert seine Geschäftserwartungen um drei Prozentpunkte auf einen aktuellen Saldo von 21 Punkten. Die kleinen und mittleren Einzelhändler erhöhen ihre Erwartungen, der Saldo ist nur noch einen Punkt vom Boom des Jahres 2007 entfernt (Verbesserung um einen auf zwölf Punkte). Getragen wird die Aufwärtsentwicklung auch von den mittelständischen Großhändlern, deren Zuversicht einen Rekord erreicht (Saldenverbesserung um vier Punkte auf aktuell 30 Punkte).
- Die Erwartungen der Gastronomen verbessern sich sogar um per Saldo neun Punkte und erreichen mit 23 Punkten einen Rekordwert.
- Die Zuversicht der mittelständischen Bauunternehmen steigt deutlich (Saldoverbesserung um 14 auf aktuell 16 Prozentpunkte). Damit sind die kleinen und mittleren Baubetriebe so optimistisch wie zu Zeiten des Wiederverei-

nigungsbooms. Wohnungs- und Wirtschaftsbau profitieren vom immer noch niedrigen Zinsniveau. Dem privaten Wohnungsbau kommt zudem die gute Beschäftigungsentwicklung zugute. Besonders stark verbesserte Erwartungen hegen die mittelständischen Unternehmen im Tiefbau, ausgehend freilich von vergleichsweise niedrigem Niveau (Verbesserung um 33 Punkte auf plus neun Prozentpunkte). Viele kleine und mittlere Tiefbauunternehmen können jetzt Aufträge für Infrastrukturmaßnahmen in Angriff nehmen, die erst in der Spätphase der Konjunkturpakete erteilt wurden.

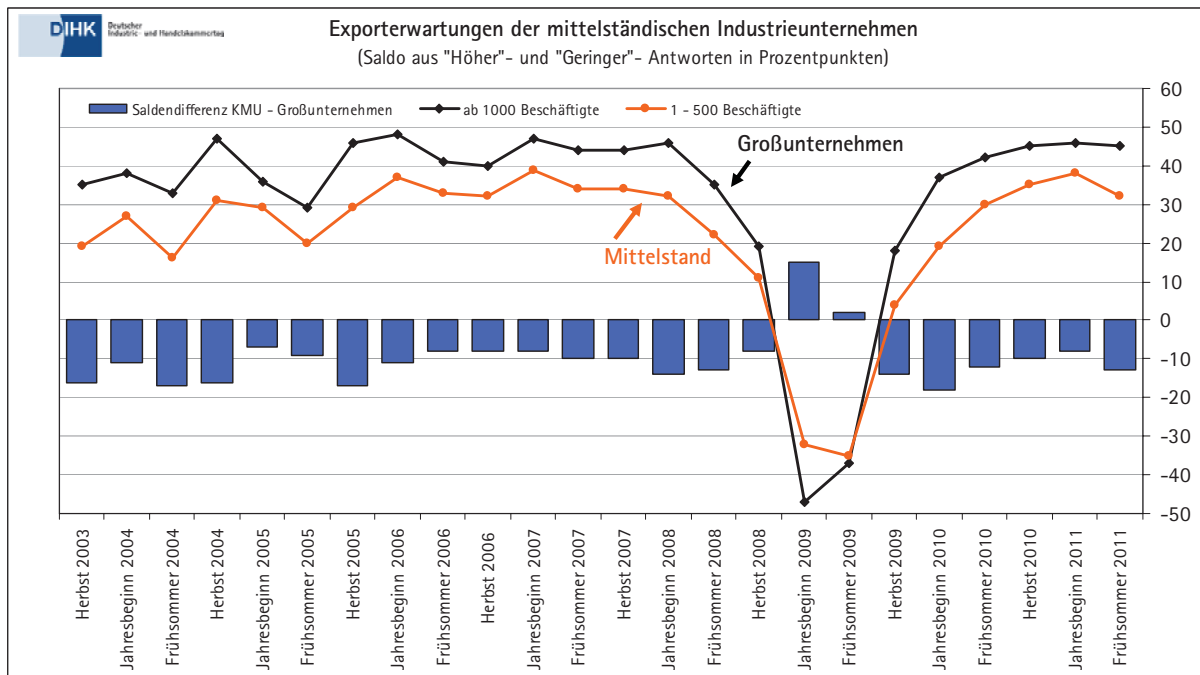
Hohe Risiken: Fachkräftemangel ...

Doppelt so viele KMU wie vor einem Jahr berichten, dass Fachkräftemangel ihre Geschäfte beeinträchtigt. Sahen zu Jahresbeginn 2010 noch 16 Prozent der KMU den Fachkräftemangel als Risiko, so sind es aktuell 32 Prozent. Die Unternehmen begegnen dem mit mehr Aus- und Weiterbildung, Integration z. B. Älterer und einer Positionierung als attraktive Arbeitgeber. Zudem würde eine erleichterte Zuwanderung vielen KMU helfen, die passenden Mitarbeiter zu finden und den Bremseffekt des Fachkräftemangels zu mildern. Gerade für exportierende KMU sind Mitarbeiter mit interkulturellen Kenntnissen und internationaler Erfahrung wichtig.

... und Rohstoff- und Energiepreise

Mit gestiegenen Bezugspreisen für Rohstoffe und Energie steigt der Druck auf die Kostenseite vieler KMU immens an. 77 Prozent der KMU in der Industrie sehen die Preisentwicklung für Energie und Rohstoffe als Risiko. Vor einem Jahr waren es noch 47 Prozent. Damit bleiben die Rohstoff- und Energiekosten für den industriellen Mittelstand das Risiko Nr. 1. Hinzu kommen bei Öl und Gas Unsicherheiten über die politische Entwicklung in Afrika und Nahost sowie über die Folgen der Energiewende hierzulande.

III EXPORT



Mittelstand erwartet weniger Zuwächse

Der industrielle Mittelstand erwartet geringere Exportzuwächse. Das verhaltene Wachstum in etlichen Ländern Europas, den USA und Unsicherheiten wegen der Schuldenkrise, aber auch Maßnahmen der Schwellenländer gegen Überhitzungstendenzen dämpfen die Exporterwartungen vieler KMU. Jedoch geht der Mittelstand weiter von einer Exporttätigkeit auf einem hohen Niveau aus. Hierfür sorgt die weiterhin starke Nachfrage nach hochwertigen Industriegütern und Technologie „Made in Germany“.

Noch hoher Exportsaldo

40 Prozent der mittelständischen Industrieunternehmen erwarten für die weiteren Monate steigende Ausfuhren. Lediglich acht Prozent rechnen mit nachlassenden Exporten. 52 Prozent erwarten ein gleichbleibendes Ausfuhrgeschäft. Damit fällt der Exportsaldo aus „Höher“- und „Geringer“-Erwartungen um sechs Prozentpunkte geringer aus als zu Jahresbeginn. Mit per Saldo 32 Prozentpunkten erreichen die Exporterwartungen des

industriellen Mittelstandes aber weiter ein hohes Niveau (Durchschnitt der letzten Jahre: 23 Punkte).

Nur ganz moderat nehmen die Großunternehmen ihre Exporterwartungen zurück – um per Saldo einen Prozentpunkt auf einen Exportsaldo von 44 Punkten. Wie zu Jahresbeginn erwarten 49 Prozent der großen Unternehmen weitere Exportzuwächse, nur vier Prozent erwarten eine Abschwächung. 47 Prozent rechnen mit gleichbleibender Ausfuhrfähigkeit. Große Unternehmen sind vergleichsweise zahlreich auf außereuropäischen Wachstumsmärkten etwa in Asien und Lateinamerika vertreten – von diesen Regionen erwarten die Großunternehmen eine eher geringere Drosselung der Exportdynamik. KMU sind tendenziell stärker auf europäischen Märkten aktiv – dort erläuft die konjunkturelle Erholung vielfach nur schleppend. Etliche Märkte wachsen nur verhalten, zudem ergeben sich Unsicherheiten wegen der nicht überwundenen Schuldenkrise.

„Made in Germany“ gefragt – gerade in Übersee

Der Mittelstand profitiert von weiterhin reger Nachfrage nach Ausrüstungsgütern „Made in Germany“. Im Maschinenbau übertrifft der Anteil der „Höher“- den der „Geringer“-Antworten um 44 Prozentpunkte. Die Hälfte der mittelständischen Maschinenbauer erwartet steigende Exporte, nur sechs Prozent eine geringere Ausfuhrfähigkeit. Der Modernisierungsbedarf vieler Unternehmen manifestiert sich weiterhin in vielen Aufträgen für mittelständische Maschinenbauunternehmen. Gleichwohl erwarten viele KMU nachlassende Zuwächse im Exportgeschäft. Die andauernden Schuldenkrisen einiger europäischer Staaten und der USA sowie die vielerorts angestoßenen Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung verbessern die Wachstumsperspektiven dieser Märkte erst ganz allmählich, dämpfen aber zwischenzeitlich die Konjunktur. Dementsprechend verringert sich die Exportzuversicht mittelständischer Maschinenbauer, von denen vergleichsweise viele in Europa aktiv sind, gegenüber Jahresbeginn um sechs Prozentpunkte.

Große Maschinenbauer erwarten hingegen nochmals Steigerungen des Ausfuhrgeschäftes. Der Investitionsboom in Asien und Lateinamerika kann die Ausfuhrerwartungen der großen Unternehmen, die dort im Vergleich zu KMU zahlreich vertreten sind, weiter beflügeln. Gegenüber Jahresbeginn steigt der Exportsaldo der großen Maschinen- und Anlagebauer erneut – um zwei auf 67 Prozentpunkte. Damit erreicht ihre Exportzuversicht der großen Industrieunternehmen den höchsten Wert seit 20 Jahren.

In der Elektrotechnik nehmen KMU (minus fünf Prozentpunkte) und Großunternehmen (minus vier Prozentpunkte) ihre Exporterwartungen in etwa gleichmäßig zurück. Auch in dieser Branche bleiben die Exporterwartungen aber auf hohem Niveau (Saldo KMU: 47 Prozentpunkte, Großunternehmen: 56 Punkte).

Automotive: KMU-Zuversicht wächst weiter

Die Exporterwartungen der mittelständischen Kfz-Hersteller steigen um per Saldo vier Prozentpunkte. 38 Prozent der mittelständischen Betriebe dieser Branche erwarten weiter steigende Exporte, nur vier Prozent einen Rückgang. Der resultierende Saldo von 34 Prozentpunkten liegt nur knapp unter dem der Großunternehmen von 36 Punkten. Diese nehmen ihre Exporterwartungen ausgehend von bemerkenswert hohem Niveau zwar um deutliche 28 Punkte zurück, erwarten aber weiterhin recht gute Exportgeschäfte – nur drei Prozent der großen Kfz-Hersteller erwarten nachlassendes Ausfuhrgeschäft, 39 Prozent erwarten steigende Exporte.

Markterschließung entscheidend für KMU

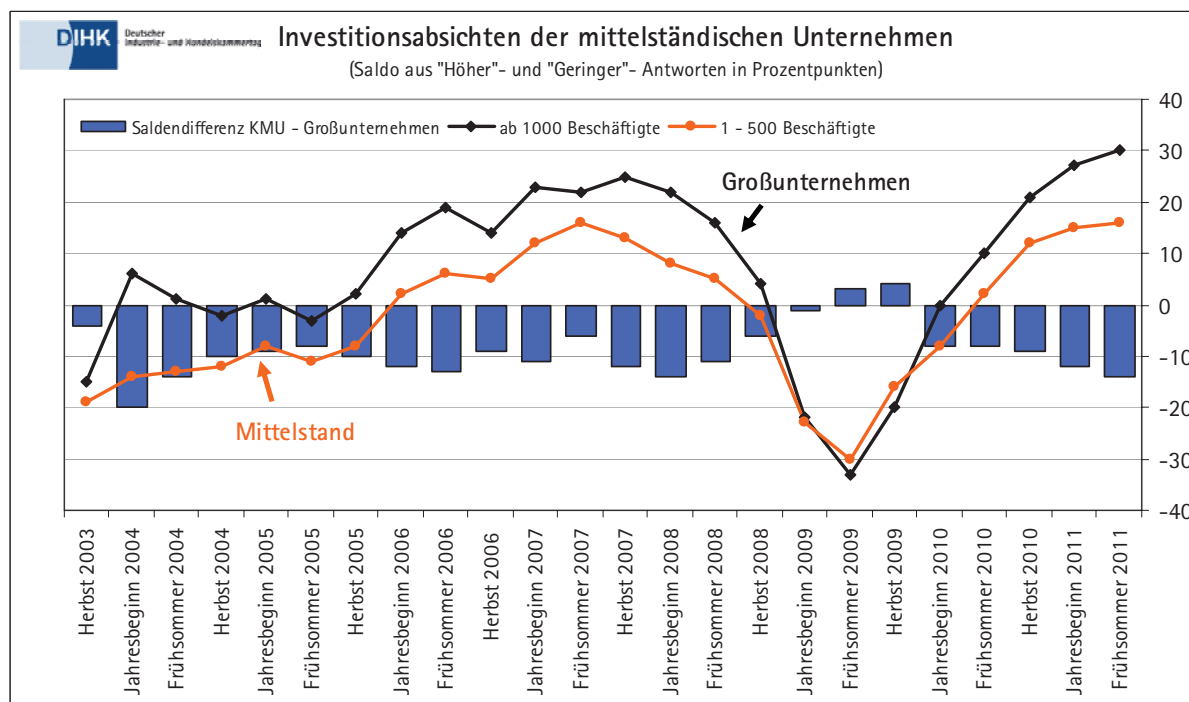
Viele mittelständische Unternehmen sind international orientiert und haben sich in ihren Märkten etabliert. Bei ihren Auslandsinvestitionen steht ein Ausbau des Kundendienstes in den Märkten vor Ort für viele KMU an erster Stelle – für jedes zweite im Ausland investierende KMU ist der Kundendienst das Hauptmotiv des Auslandsengagements. Hier spiegelt sich das Geschäftsmodell vieler mittelständischer „Hidden Champions“ wieder, auch nach Vertragsabschluss mit passgenauem After-Sales-Service beim Kunden präsent zu sein. Markterschließung geben 27 Prozent als Hauptmotiv ihrer Auslandsinvestitionen an. Kostengründe sind lediglich für 23 Prozent ausschlaggebend – im Jahr 2007 war das Kostenmotiv noch für jedes dritte auslandsaktive KMU vorherrschend, 2004 sogar für 39 Prozent. Die gesunkene Bedeutung des Kostenmotivs für die Entscheidung von KMU zu Auslandsinvestitionen ist auch Ausdruck der gestiegenen Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland¹.

¹ Auslandsinvestitionen in der Industrie, DIHK, Berlin, März 2011.

Wechselkursrisiko beherrschbar

Für zwölf Prozent der mittelständischen Unternehmen der Exportwirtschaft sind die Wechselkurse ein Geschäftsrisiko. Bei den großen Unternehmen sind es mit 23 Prozent deutlich mehr. KMU sind vergleichsweise stark im Euroraum aktiv, wo Exporte nicht von wechselkursinduzierten Schwankungen betroffen sind. Ein starker Euro verbessert zwar die Wettbewerbssituation von Importeuren außerhalb des Euro-Raums, verteuert aber deutsche Waren im Euro-Raum nicht. Zudem entlastet er Exporteure bei ihren Importen kostenseitig und verschafft angesichts der immer noch hohen Rohstoffpreise etwas Linderung. Im Nicht-Euro-Raum haben sich viele mittelständische Unternehmen als „Hidden Champions“ etabliert. Deren Leistungen sind von einer vergleichsweise geringen Preissensibilität gekennzeichnet, da sie passgenau auf ihre Kunden zugeschnittene Produkte und Dienstleistungen anbieten.

IV INVESTITIONEN



Investitionsboom auch im Mittelstand

Der Mittelstand weitet seine Investitionspläne nochmals aus. Insbesondere in den binnenorientierten, traditionell zurückhaltenden Wirtschaftszweigen Bau und Handel erhöhen die KMU ihre Investitionsbudgets. Im stark international orientierten industriellen Mittelstand nehmen die Investitionsabsichten – ausgehend von hohem Niveau – zumindest leicht zu. Kapazitätserweiterungen gewinnen weiter an Bedeutung. Der Investitionsaufschwung erfasst mithin die gesamte Breite der Wirtschaft und dürfte auch weiterhin positiv zur Konjunktorentwicklung beitragen.

30 Prozent der KMU wollen ihre Investitionsbudgets ausweiten, 56 Prozent planen mit gleichbleibenden Budgets, 14 Prozent wollen ihre Investitionen einschränken. Es resultiert ein Investitionssaldo von 16 Prozentpunkten. Damit haben die mittelständischen Unternehmen gegenüber Jahresbeginn ihre Investitionsbereitschaft per Saldo nochmals um einen Punkt ausgeweitet.

Etwas stärker – um per Saldo drei Prozentpunkte – weiten die Großunternehmen ihre Investitionspläne aus. 39 Prozent wollen mehr, nur neun Prozent weniger investieren. Daraus resultiert ein Investitionssaldo der Großunternehmen von 30 Prozentpunkten. Vergleichsweise viele Großunternehmen sind im Auslandsgeschäft tätig, zudem besonders in außereuropäischen Wachstumsmärkten Asiens und Lateinamerikas engagiert. Von dort sind weiterhin spürbare Nachfrageimpulse zu erwarten.

Binnenwirtschaft zieht nach

Der Mittelstand hat Vertrauen in die gewachsene Nachfrage. Die Kapazitäten vieler KMU werden immer besser ausgelastet, auch Kapazitätserweiterungen stehen auf dem Programm. Für das Jahr 2011 erwartet der Mittelstand zunehmend auch aus der Binnenwirtschaft zusätzliche Impulse.

Überdurchschnittlich stark wollen die KMU im Handel und im Baugewerbe ihre Investitionsbudgets erhöhen. Die mittelständischen Handelsunternehmen weiten ihre Investitionspläne um per Saldo vier Prozentpunkte aus (aktueller Saldo: 14 Prozentpunkte). Insbesondere im Bereich der Handelsvermittlung planen viele KMU mehr Investitionen (Saldoverbesserung um 13 Prozentpunkte auf aktuell 27 Punkte). Gerade die mittelständischen Einzelhändler zeigen sich expansiv wie seit einigen Jahren nicht mehr (Saldo: plus sieben nach zuvor plus fünf Punkten). Die kleinen und mittleren Einzelhandelsunternehmen vertrauen auf die in Folge gesunkener Arbeitslosigkeit und höherer Arbeitsplatzsicherheit gestiegene Kaufkraft der Konsumenten.

Deutlich mehr Investitionen sind von den mittelständischen Bauunternehmen zu erwarten. Der Investitionssaldo der KMU der Bauwirtschaft steigt gegenüber Jahresbeginn um elf Punkte und erreicht mit plus fünf Prozentpunkten den höchsten Wert seit dem Wiedervereinigungsboom. Ein immer noch niedriges Zinsniveau macht nicht nur Investitionsprojekte attraktiv, sondern erleichtert auch die Baufinanzierung. Der Mittelstand packt mithin kräftig an, die seit Jahren aufgebaute Investitionslücke zu schließen.

Kaum Abstriche in Exportbranchen

Am höchsten im Vergleich der Wirtschaftszweige ist die Investitionsneigung im industriellen Mittelstand. 38 Prozent der kleinen und mittleren Industrieunternehmen wollen ihre Investitionsbudgets im Jahr 2011 ausweiten, 13 Prozent planen Einsparungen. Der Saldo der Investitionsplanungen zeigt sich gegenüber Jahresbeginn um einen Punkt verbessert und erreicht mit 25 Prozentpunkten einen Rekordwert (Saldo gesamter Mittelstand: 16 Punkte). Investitionszuwächse sind insbesondere in der Chemieindustrie (aktueller Saldo plus 27 Prozentpunkte) und in der Elektrotechnik (Saldo plus 37 Prozentpunkte) zu erwarten,

wo die Investitionsneigung des Mittelstandes im Sommer 2011 Rekordwerte erreicht.

Der Investitionsplanungssaldo der KMU im Maschinenbau reduziert sich hingegen gegenüber der Vorumfrage um einen Punkt (aktueller Saldo: 33 Prozentpunkte). Die großen Maschinenbauunternehmen dagegen wollen ihre Investitionsbudgets sogar nochmals ausweiten. Deren Investitionssaldo verbessert sich um sieben Punkte auf aktuell 53 Prozentpunkte und erreicht einen Rekordwert. Die Bedienung bestehender und neuer Aufträge erfordert bei den großen international orientierten Maschinenbauern vielfach eine Modernisierung vorhandener und auch den Aufbau neuer Kapazitäten.

Energiewende bringt Verunsicherung

Die mittelständischen Energieversorger machen bei ihren Investitionsplänen im Vergleich zum Vorjahr gegen den Trend deutliche Abstriche. Um neun Prozentpunkte schränken die KMU der Energieversorgungsbranche ihre Investitionspläne ein (aktueller Saldo: elf Prozentpunkte). Hierzu zählen z. B. auch kommunale Versorgungsunternehmen. Mangelnde Planungssicherheit hinsichtlich politischer Weichenstellungen der Bundesregierung sowie Investitionshemmnisse auf regionaler und lokaler Ebene – wie langwierige Planungs- und Genehmigungsverfahren – machen viele Investitionsprojekte im Energiebereich unsicher.

Im Verkehrsgewerbe wirken sich die hohen Energie- und Rohstoffpreise auch auf die Investitionsbereitschaft aus. Angesichts hoher Kraftstoffpreise wollen die Verkehrsunternehmen ihre Investitionsbudgets für das laufende Jahr kaum noch erhöhen (Saldorückgang um sechs auf aktuell sieben Prozentpunkte).

Zuwächse in der Gesundheitswirtschaft

Angesichts der demografischen Entwicklung erwartet die Gesundheitswirtschaft eine weiter steigende Nachfrage nach ihren Leistungen und weitet dementsprechend ihre Investitionsbudgets aus. Die Investitionsplanungen in der Gesundheitswirtschaft erreichen mit einem Saldo von plus 17 Prozentpunkten ein neuerliches Maximum in der Datenreihe (Saldoverbesserung gegenüber Jahresbeginn: plus drei Prozentpunkte). Deutliche Investitionszuwächse wollen die Händler mit gesundheitsbezogenen Gütern vornehmen. Die langjährige Investitionszurückhaltung der mittelständischen Unternehmen dieser Branche hat ein Ende – ihre Investitionsabsichten steigen um per Saldo elf Prozentpunkte aus auf nunmehr immerhin minus zwei Prozentpunkte – so viel wie noch nie seit 2003.

Finanzierung nicht mehr ganz so schwierig

Trotz der Schwierigkeiten einiger Unternehmen mit ihren Finanzierungsvorhaben bewerten immer weniger KMU die Finanzierung insgesamt als Risiko für ihre Geschäftstätigkeit (15 Prozent). Im Vorjahr, als viele Unternehmen die Wirtschafts- und Finanzmarktkrise noch nicht verdaut hatten, waren es noch 28 Prozent².

Die Finanzierungssituation ist derzeit für die meisten mittelständischen Unternehmen stabil. Mit der guten konjunkturellen Entwicklung kann sie jedoch nicht Schritt halten. Der Mittelstand berichtet per Saldo von etwas schlechteren Kreditkonditionen als Großunternehmen. Als größte Kredithürden geben mittelständische Unternehmen Zinskonditionen (66 Prozent der KMU) sowie Anforderungen an Sicherheiten (45 Prozent) an. Die niedrigen Leitzinsen haben die Finanzierungs-

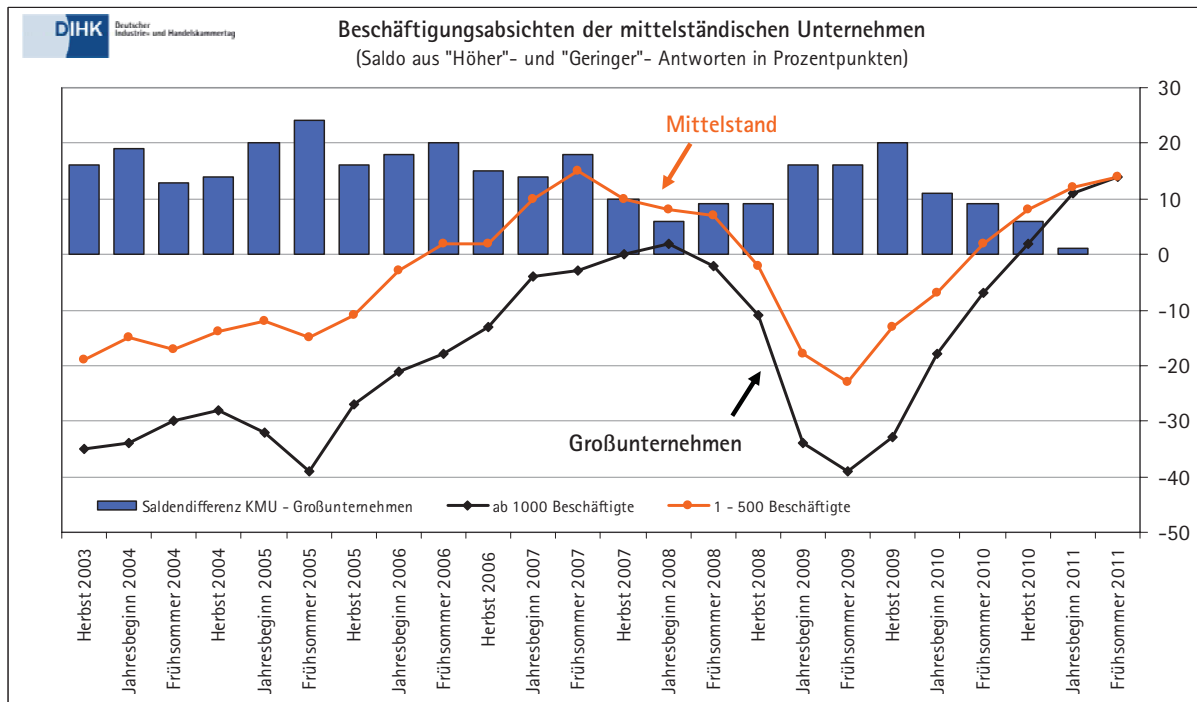
kosten für Unternehmen bislang jedoch in Grenzen gehalten.

Das Finanzierungsumfeld für den Mittelstand wird jedoch schwieriger. Mittelfristig dürften weitere Zinsschritte der EZB anstehen. Hinzu kommt, dass die Vielzahl regulatorischer Anforderungen wie die neuen Eigenkapitalrichtlinien unter Basel III auf die Finanzierungskosten durchschlagen oder möglicherweise den Finanzierungszugang an sich erschweren. Auch der Wettbewerb um Kapital wird zunehmen, da bei Staaten, Kreditinstituten und Unternehmen kurz- bis mittelfristig ein hoher Refinanzierungsbedarf ansteht. Manche größere mittelständische Unternehmen platzieren mittlerweile Unternehmensanleihen, mit denen sie eine Alternative zum „klassischen“ Bankkredit suchen. Der Weg an die Kapitalmärkte zur Aufnahme von Eigenkapital steht jedoch vielen kleinen und mittleren Unternehmen nicht oder nur eingeschränkt offen.

Nicht zuletzt ist auch die Politik gefordert, die Eigenfinanzierungskraft der Unternehmen nicht zusätzlich zu schwächen. Anpassungen im Steuersystem – wie z. B. eine Streichung der Besteuerung von Kosten (Zinsen, Mieten, Leasingraten, Lizenzgebühren) könnten die Liquiditäts- und Eigenkapitalsituation der Unternehmen entlasten – und Freiraum für Investitionen und Innovationen schaffen.

² Wirtschaftslage und Erwartungen – Sonderauswertung „Kreditkonditionen“, DIHK, Berlin, Mai 2011.

V BESCHÄFTIGUNG



Mittelstand stellt ein

Der Mittelstand will weiter Personal aufbauen. Industrie und ebenso die binnenwirtschaftlich orientierten Branchen stützen den Beschäftigungsaufschwung. In Handel, Bau und den Dienstleistungsbranchen stehen bei den KMU die Zeichen deutlich auf „Einstellung“. Erstmals sind die Großunternehmen genau so einstellungsbereit wie der Mittelstand – ein Zeichen gestiegener Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland: Derzeit spielen Kosten für Produktionsverlagerungen ins Ausland nur eine untergeordnete Rolle, anders als zu Zeiten schlechter Standortbedingungen. Damals hatten große Unternehmen eher als KMU Produktionsstätten aus Kostengründen verlagert³. Gleichzeitig nimmt in Großunternehmen das Konjunkturrisiko Fachkräftemangel noch stärker als im Mittelstand zu.

23 Prozent aller KMU wollen in den kommenden Monaten Personal einstellen, nur neun Prozent wollen ihre Belegschaft verkleinern, 68 Prozent planen mit gleichbleibender Personalstärke. Der resultierende Personalsaldo von 14 Prozentpunkten zeigt eine starke Einstellungsbereitschaft des Mittelstandes.

Große jetzt auf Augenhöhe

Ausgehend vom Tal der zurückliegenden Krise haben sich die Einstellungspläne der Unternehmen erstaunlich gut entwickelt. Seit Frühsummer 2009 haben Mittelstand und Großunternehmen ihre Personalpläne sechs Mal hintereinander verbessert. Nachdem der Mittelstand hier lange Zeit höhere Beschäftigungspläne aufwies, konnten die Großunternehmen Schritt für Schritt aufholen und befinden sich nun hinsichtlich ihrer Beschäftigungspläne zum ersten Mal auf Augenhöhe mit dem Mittelstand.

³ Auslandsinvestitionen in der Industrie, DIHK, Berlin, März 2011.

Mit 27 Prozent wollen mehr als ein Viertel der Großunternehmen im Jahr 2011 Personal einstellen, 13 Prozent planen kleinere Belegschaften, 60 Prozent wollen ihre Personalstärke beibehalten. Damit weisen die Großunternehmen ebenfalls ein Personalsaldo von 14 Prozentpunkten auf. Gegenüber Jahresbeginn zeigen sich die Großunternehmen per Saldo um drei Prozentpunkte einstellungsbereiter. Seit Frühsommer 2010 ist die Einstellungsbereitschaft der Großunternehmen sogar um deutliche 21 Prozentpunkte gestiegen und erreicht im jetzt Rekordniveau.

Große bauen kräftig auf

Die großen Unternehmen zeigen sich so einstellungsbereit wie nie zuvor. In einigen Branchen verbessern Großunternehmen ihre Beschäftigungspläne sogar stärker als KMU. So schrauben die großen Maschinenbauunternehmen ihre Personalpläne im Vergleich zu Jahresbeginn um deutliche 16 Punkte nach oben – auf einen aktuellen Saldo von 38 Prozentpunkten und damit auf Rekordniveau. Auch die mittelständischen Maschinenbauer zeigen erneut eine höhere Einstellungsbereitschaft. Um sieben Prozentpunkte klettert der Personalsaldo der KMU im Maschinenbau auf aktuell 33 Prozentpunkte. Die Beschäftigungspläne der großen Chemieunternehmen sind um per Saldo acht Prozentpunkte besser als noch zu Jahresbeginn (aktueller Personalsaldo: zehn Prozentpunkte). Die Einstellungsbereitschaft der kleinen und mittleren Chemieunternehmen bleibt mit 22 Prozentpunkten auf dem Rekordniveau vom Jahresbeginn.

Auch die unternehmensnahen Dienstleister setzen die Auftragszugänge vor allem aus der Industrie in Personalpläne um. Die großen Servicedienstleister schrauben ihre Personalpläne um sechs Prozentpunkte nach oben (auf aktuell 35 Prozentpunkte), die kleinen und mittleren Dienstleister für Unternehmen um zwei Punkte (auf aktuell 26 Prozentpunkte).

Gesamte Breite der Wirtschaft erfasst

Auch die binnenwirtschaftlich orientierten Unternehmen vermelden hohe Einstellungsbereitschaft. Die kleinen und mittelgroßen Händler können mit einem Personalsaldo von neun Prozentpunkten einen Rekord in ihrer Einstellungsbereitschaft verzeichnen (Verbesserung gegenüber Vorumfrage um einen Punkt). Die mittelständischen Bauunternehmer vermelden eine um deutliche acht Prozentpunkte gestiegene Einstellungsbereitschaft, die Personalpläne liegen mit einem aktuellen Saldo von sechs Prozentpunkten ebenfalls so hoch wie noch nie. Auch eher binnenwirtschaftlich orientierte Industriesparten wollen im Jahr 2011 Personal einstellen, so die mittelständischen Hersteller von Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräte und Spielwaren (Saldoverbesserung um neun auf einen Rekordwert von 19 Prozentpunkten).

Fachkräftemangel bremst

Die in der ganzen Breite der Wirtschaft gestiegene Einstellungsbereitschaft ist Ausdruck einer gestiegenen Attraktivität des Standortes Deutschland. Erleichterungen bei den Unternehmenssteuern und auch die Reformen, die den Arbeitsmarkt ein Stück weit flexibilisiert haben, erleichtern den Unternehmen Neueinstellungen. Die vergleichsweise moderate Lohnentwicklung hat Arbeitskostennachteile gegenüber anderen Ländern reduziert.

Eine immer größere Rolle für die Unternehmen spielt jedoch auch der Fachkräftemangel, der sich bei Großunternehmen überproportional verschärft hat: Zu Jahresbeginn 2010 gaben noch 14 Prozent der Großunternehmen den Fachkräftemangel als Hemmnis für ihre wirtschaftliche Entwicklung an, mittlerweile hat sich dieser Anteil mehr als verdoppelt. Aktuell sehen 34 Prozent der Großunternehmen Fachkräftemangel als Geschäftsrisiko. Unter den KMU ist der Anteil der von Fachkräftemangel betroffenen Unternehmen von 16 Prozent zu Jahresbeginn 2010 auf aktuell 32 Prozent gestiegen. Damit sieht erstmals ein größerer Anteil

unter den Großunternehmen als unter den KMU hier ein Konjunkturrisiko. Mit der gestiegenen Dynamik der internationalen Märkte wuchs der Bedarf der großen Unternehmen nach international orientierten Fachkräften stark an. Die Unternehmen haben aber immer größere Schwierigkeiten, entsprechend qualifiziertes Fachpersonal zu rekrutieren.

KMU der Zeitarbeit suchen Personal

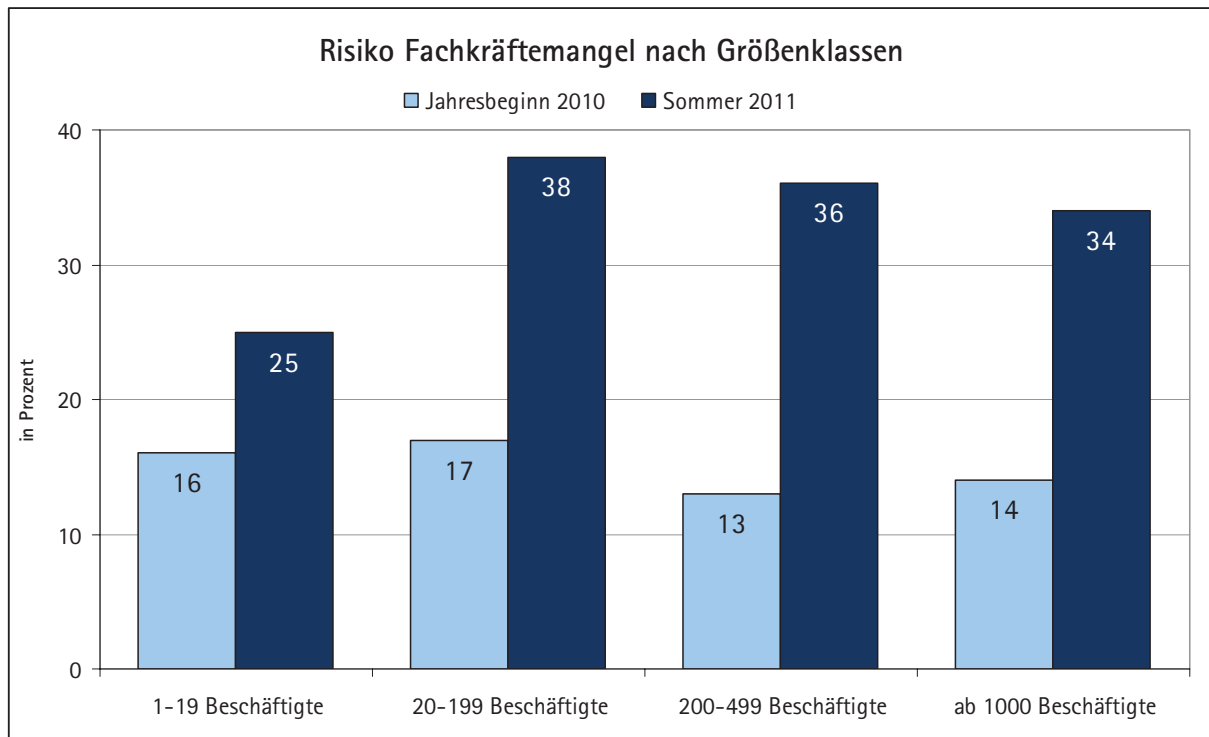
Die höchste Einstellungsbereitschaft im Mittelstand weisen die Zeitarbeitsunternehmen auf. 63 Prozent der kleinen und mittleren Zeitarbeitsunternehmen planen Personalaufbau, lediglich fünf Prozent wollen ihre Belegschaft verkleinern – es resultiert ein Beschäftigungssaldo von 58 Prozentpunkten. Insbesondere in Zeiten eines konjunkturellen Booms bietet die Zeitarbeit den Unternehmen Möglichkeiten, rasch auf kurzfristige Auftragsspitzen zu reagieren. Für viele gering Qualifizierte bietet die Zeitarbeit eine Gelegenheit zum Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt.

Der Fachkräftemangel wirkt sich bei den Zeitarbeitsunternehmen jedoch besonders stark aus. 78 Prozent der KMU in der Zeitarbeit geben Fachkräftemangel als hauptsächliches wirtschaftliches Risiko für die kommenden Monate an – der höchste Wert aller Branchen. Gerade die Zeitarbeitsunternehmen müssen im Konkurrenzkampf um Fachkräfte als attraktive Arbeitsgeber auf dem freien Arbeitsmarkt bestehen. Für Entleihunternehmen sind gut qualifizierte Zeitarbeiter zudem oftmals erste Quelle bei der Personalsuche. Zeitarbeitsunternehmen müssen sich daher öfter nach qualifizierten Mitarbeitern umschauen.

Arbeitskosten als Risiko

Die Entwicklung der Arbeitskosten gibt jedes dritte mittelständische Unternehmen als Risiko für die weitere wirtschaftliche Entwicklung an. Insbesondere KMU in Branchen mit Mindestlöhnen sehen die Arbeitskosten als Hemmnis für die Geschäftstätigkeit der kommenden Monate – so im Bauausbaugewerbe (51 Prozent) und bei den Reinigungsdiensten (57 Prozent). In der Sicherheitswirtschaft, in der seit dem 1. Juni 2011 ein gesetzlicher Mindestlohn gilt, sehen 64 Prozent der KMU durch die Arbeitskostenentwicklung beeinträchtigt.

VI FACHKRÄFTESICHERUNG – BERICHTE AUS DER PRAXIS



Fachkräftemangel eklatant

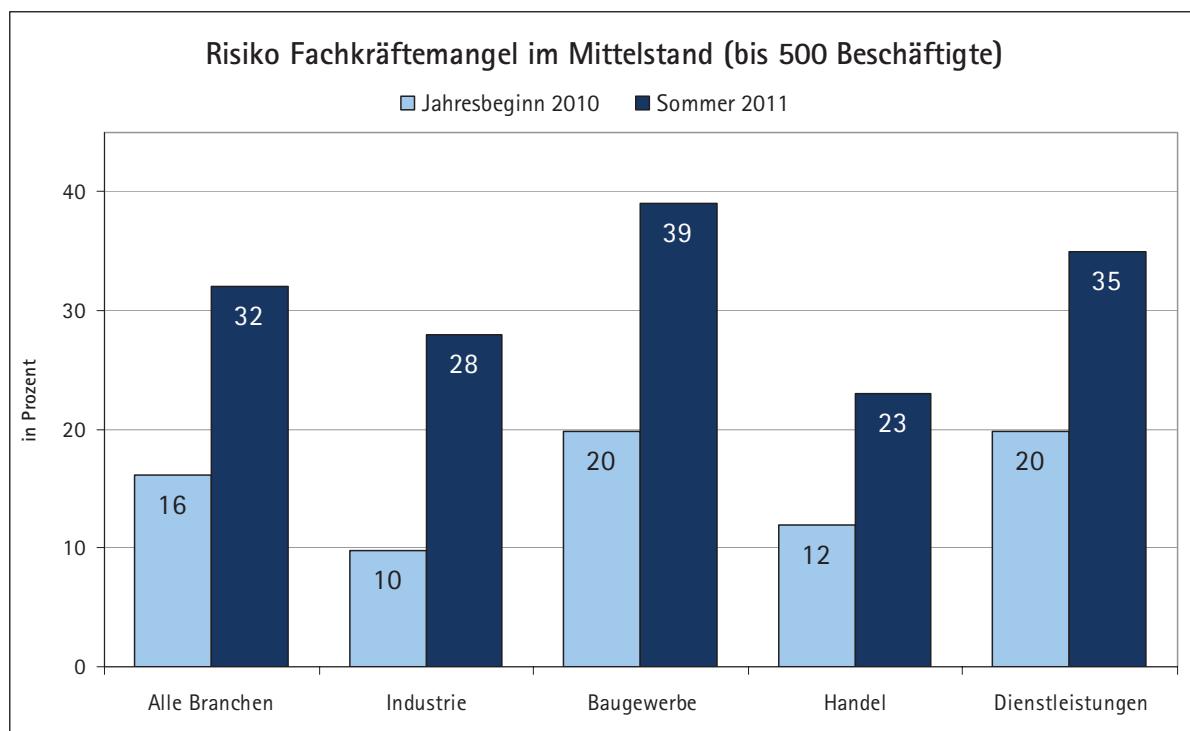
Mit florierender Konjunktur spüren die Unternehmen den zunehmenden Mangel an Fachkräften immer stärker. 32 Prozent der kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 500 Beschäftigten sehen den Mangel an qualifiziertem Personal als Hauptrisiko für ihre Geschäftstätigkeit der nächsten Monate, vor gut einem Jahr waren es mit 16 Prozent gerade die Hälfte. Noch deutlicher nimmt der Fachkräftemangel bei den Großunternehmen zu. Von 14 auf 34 Prozent ist der Anteil der großen Betriebe gestiegen, für die der Fachkräftemangel inzwischen zu einem Geschäftsrisiko geworden ist. Damit droht der Mangel an Fachpersonal die gute Entwicklung am Arbeitsmarkt auszubremsen – immer mehr offene Stellen können nicht oder nur schwer besetzt werden.

Bei Kleinen noch glimpflich

Kleinere Unternehmen spüren noch nicht ganz so große Schwierigkeiten bei der Fachkräftesuche wie größere Unternehmen. Bei den Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten sehen 25 Prozent den Fachkräftemangel als Risiko, der geringste Wert im Größenvergleich. Die Personalfuktuation ist in kleinen Betrieben häufig geringer. Sie sind bestrebt, ihre eingespielten Teams zu halten. Daher sind kleine Betriebe weniger häufig auf Personalsuche als größere Unternehmen⁴.

Am stärksten betroffen sind Unternehmen mit 20 bis 199 Beschäftigten, 38 Prozent dieser Unternehmen sehen den Fachkräftemangel als Risiko. Mit weiter zunehmender Größe nimmt der Anteil der betroffenen Unternehmen wieder etwas ab – große Unternehmen verfügen meist über mehr Kapazitäten zur Rekrutierung von Fachpersonal.

⁴ Mitarbeiter dringend gesucht! Fachkräftesicherung – Herausforderung der Zukunft, DIHK, Berlin, August 2010.



Bau und Dienstleister suchen händeringend

Im Branchenvergleich nennen die mittelständischen Bauunternehmen mit einem Anteil von 39 Prozent den Fachkräftemangel am häufigsten als Risiko für ihre Geschäftsentwicklung in den kommenden Monaten. Im Ausbaugewerbe sehen sich sogar 44 Prozent der KMU durch Fachkräftemangel beeinträchtigt.

Im industriellen Mittelstand sehen 28 Prozent den Fachkräftemangel als Risiko. In den wissensintensiven Bereichen Spitzentechnologie (35 Prozent) und Hochtechnologie (33 Prozent) ist der Mangel besonders stark spürbar. Viele Unternehmen haben Probleme bei der Suche nach technisch-mathematisch versierten Fachkräften. Im Maschinenbau, einer Export-Schlüsselbranche, ist der Mangel an Fachpersonal für 40 Prozent der KMU ein Problem. Die international ausgerichteten Unternehmen suchen händeringend nach Fachleuten mit internationaler Kompetenz, wie Sprachkenntnissen und der Vertrautheit mit internationalen Märkten. Bei den kleinen und mittelgroßen Installateuren von Maschinen und Ausrüstungen

geben sogar 48 Prozent den Fachkräftemangel als Hauptrisiko an.

Unter den kleinen und mittleren Dienstleistungsunternehmen ist Fachkräftemangel für 35 Prozent ein gravierendes Problem, in der wissensintensiven IT-Sparte sind es sogar 48 Prozent. Dass sich der Mangel an Fachkräften aber längst nicht mehr nur auf hochqualifiziertes Personal etwa im Ingenieurbereich bezieht, zeigen etwa die Unternehmens einschätzungen aus dem Gastgewerbe. 42 Prozent der kleinen und mittleren Gastronomen schätzen den Fachkräftemangel als Risiko für ihre Geschäftstätigkeit ein, in der Hotelbranche sind es sogar 47 Prozent. Zumeist suchen die Betriebe gut ausgebildete Servicekräfte oder Auszubildende.

Vergleichsweise glimpflich stellt sich die Situation im Handel dar, wo 23 Prozent der KMU den Fachkräftemangel als Risiko sehen. Doch auch in diesem eher binnenorientierten Wirtschaftszweig hat sich die Situation verschärft – zu Jahresbeginn 2010 hatten lediglich zwölf Prozent Schwierigkeiten vermeldet. Die mittelständischen Kfz-Händler berichten zu 29 Prozent von erheblichen Problemen bei der Fachkräftesuche.

Mittelstand hält gegen

– Berichte aus der Unternehmenspraxis ...

Mit vielfältigen Strategien begegnet der Mittelstand der Herausforderung, die Fachkräftebasis zu sichern, wie die nachfolgenden Berichte aus der Unternehmenspraxis zeigen.

... zu Ausbildung und Weiterbildung

„Verstärktes Arbeiten mit Studenten, Bindung von Absolventen, studentisches Praktikum, bei Eignung folgende Anstellung.“ (Unternehmensberater in Schwerin, 16 Mitarbeiter)

„Regelmäßige Gesprächsrunden mit allen Azubis, Ausbildern und dem Geschäftsführer, jedes Jahr Lehrjahreeröffnungsveranstaltung mit allen Auszubildenden, damit die ‚Neuen‘ gleich integriert werden. Am Ende des Ausbildungsjahres wird das abgelaufene analysiert, die Zeugnisse werden vorgelegt und bei guten schulischen und praktischen Leistungen erhalten die Azubis eine entsprechende Prämie.“ (Bauzulieferer in Bad Langensalza, 234 Mitarbeiter)

„Wir werben regional und überregional für einen Ausbildungsberuf bei uns, fördern mit Stipendien, schließen Fördervereinbarungen mit Azubis ab, verfügen über eine betriebseigene Facharbeiterausbildung.“ (Raffinerie in Schwedt, 1.140 Mitarbeiter)

„Ausbildung war schon immer die Basis für gutes Personal.“ (Spedition in Rodgau, 45 Mitarbeiter)

„Wir schulen unseren ‚kostbaren‘ Mitarbeiter ständig nach, entweder durch Teilnahme an Fachseminaren oder durch ‚Workshops‘ in unserem Haus durch verschiedene Lieferanten.“ (Chemieunternehmen in Mühlheim, 27 Mitarbeiter)

„Permanente Weiterbildung unserer Mitarbeiter.“ (Handelsunternehmen in Thüringen, 170 Mitarbeiter)

„Ausbildung, Weiterbildung, regelmäßige Meetings, Einbindung, Mitspracherecht in bestimmten Prozessen.“ (Energieunternehmen in Langen, 24 Mitarbeiter)

„Englischkurs für die Belegschaft.“ (Großhändler in Mühlheim, 30 Mitarbeiter)

„Aufgrund unserer Qualitätsanforderungen wird das technische Personal kontinuierlich geschult. Für das übrige Personal gibt es ebenfalls einen Qualifizierungsplan.“ (Anlagenbauunternehmen in Eberswalde, 135 Mitarbeiter)

„Umfassender Schulungskatalog mit internen und externen Maßnahmen, Azubi-Programm, Trainee-programm, Internationales Austauschprogramm für Mitarbeiter.“ (Anlagenbauunternehmen in Eppingen, 1.680 Mitarbeiter)

„Wir bilden regelmäßig im Bereich Orthopädie, Technik und Schuhtechnik, sowie im kaufmännischen Bereich aus. Im Bereich Weiterbildung werden von uns laufend die verschiedenen Fachgebiete zur Weiterbildung durchgeführt. Im Bereich Software werden unsere Mitarbeiter Online durch den Softwarelieferant geschult.“ (Orthopädie-Betrieb in Rodgau, 65 Mitarbeiter)

„Schulung der Mitarbeiter bei Fahrzeugherstellern, Lieferanten und überbetrieblichen Organisationen.“ (Kfz-Betrieb in Dietzenbach, 32 Mitarbeiter)

„Auf der Grundlage eines jährlich fortzuschreibenden Personalentwicklungsplanes erfolgt Weiterbildung der Beschäftigten.“ (Verkehrsunternehmen in Frankfurt (Oder), 154 Mitarbeiter)

„Teilnahme am ‚Tag des offenen Unternehmens‘, Schnupperpraktika für SchülerInnen, Praxispartner an der Berufsakademie, studentische Praktika, Abschlussarbeiten, Werksstudententätigkeit, Vorlesung an Universitäten und Fachhochschulen ...“ (IT-Dienstleister in Meerane, 102 Mitarbeiter)

„Bildungspläne entsprechend Qualifizierungsbedarf.“ (Verkehrsunternehmen in Rostock, 620 Mitarbeiter)

„Die Personalabteilung entwickelt jedes Jahr ein Weiterbildungsprogramm. Jede/r Mitarbeiter/in hat somit die Möglichkeit, aus diesem Weiterbildungsprogramm an Seminaren teilzunehmen. Dem individuellen Schulungsbedarf entsprechend wird es jedem Belegschaftsmitglied gegebenenfalls ermöglicht, an anderen Seminaren, die nicht im Weiterbildungsprogramm enthalten sind, teilzunehmen.“ (Bergbau-Unternehmen in Heilbronn, 630 Mitarbeiter)

... Integration**(z. B. älterer oder behinderter Menschen)**

„Nicht erst seit heute, wo das Thema Fachkräftemangel in aller Munde ist, stellen wir ältere Mitarbeiter (älter heißt hier auch Ende 50) ein. Für uns gehört dies schon seit langem zur Unternehmensphilosophie. Das gleiche gilt für niedrig Qualifizierte. Überall gibt es Arbeitsplätze, die ein engagierter Mensch auch ohne Lehre ausfüllen kann. Wichtig ist nur in beiden Fällen, dass der Mitarbeiter gerne und mit Engagement bei der Sache ist.“ (Hersteller von Industriearmaturen in Frankfurt am Main, 30 Mitarbeiter)

„Einstellung älterer Arbeitnehmer und weniger qualifizierter Arbeitskräfte mit der Auflage, an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.“ (Industrieunternehmen in Attendorn, 20 Mitarbeiter)

„Wenn möglich werden für ältere Kollegen im gewerblichen Bereich Arbeitsplätze geschaffen, die ihren körperlichen ‚Kräften‘ entsprechen. Wir haben bei niedrig Qualifizierten, wo die Fähigkeiten vorhanden waren, eine betriebliche Ausbildung auf eigene Kosten vorgenommen.“ (Anlagenbau-Unternehmen in Eberswalde, 135 Mitarbeiter)

„Wir konnten erfolgreich zwei ältere Mitarbeiter für unser Haus gewinnen. Beide Herren waren arbeitslos, aber hatten so viel Motivation oder Fachwissen, dass wir diese Herren sehr gerne bei uns integriert haben. Auch niedrig qualifizierte Mitarbeiter bekommen bei uns eine Chance, auch wenn sie völlig ‚branchenfremd‘ sind. Durch diese Integrationsmaßnahmen konnten wir neue hochmotivierte Mitarbeiter für unser Haus gewinnen.“ (Chemieunternehmen in Mülheim, 27 Mitarbeiter)

„In den letzten zwei Jahren haben wir ca. zehn Mitarbeiter über 50 Jahre eingestellt, da sie über das erforderliche Fachwissen verfügen. Niedrig qualifizierte Mitarbeiter werden auch an verschiedenen Arbeitsplätzen angelernt.“ (Bauzulieferer in Bad Langensalza, 234 Mitarbeiter)

„Kooperation mit verschiedenen Trägern, z.B. rollstuhlgerechter Umbau des Hauses zur Ausbildung eines Rollstuhlfahrers, Arbeitsplatzangebot an Körperbehin-

derte z. B. durch Kooperation mit Sporthilfe.“ (Zeitungsunternehmen in Erfurt, 1.702 Mitarbeiter)

„Einstellung behinderter Mitarbeiter und älterer Menschen ab 50 Jahren.“ (Kfz-Betrieb in Dietzenbach, 32 Mitarbeiter)

„Arbeitsplatzgestaltung, Behindertenintegration, Wiedereingliederungsmaßnahmen.“ (Werkzeughersteller in Triptis, 120 Mitarbeiter)

„Altersteilzeitmodelle, gemischte Arbeitsteams, Qualifizierungsmaßnahmen am Arbeitsplatz zur Weiterentwicklung der Fähigkeiten und Kompetenzen, gezielte Schulungsmaßnahmen.“ (IT-Unternehmen in Kölldeda, 234 Mitarbeiter)

„Individuelle Einarbeitung (persönliche Einarbeitungspläne), Qualifikation in fachlich fremden Themen, zunehmende Verantwortung in Projekten je nach Einarbeitungsstand, Mitarbeiterstamm als gute Mischung zwischen Jung und Alt, Berufserfahrenen und Einsteigern, Know-how-sharing und Know-how-Transfer.“ (IT-Dienstleister in Meerane, 102 Mitarbeiter)

„Über eine seit November 2010 geltende Betriebsvereinbarung ist konzernweit geregelt, wie Mitarbeiter/innen nach längerer Krankheit stufenweise wieder eingegliedert werden. Wir bieten auch Tätigkeiten für Mitarbeiter ohne besondere fachliche Qualifikation an. Im vergangenen Jahr haben wir nicht nur junge Fachkräfte übernommen, sondern haben auch über 50-jährigen Personen eine Chance gegeben.“ (Bergbau-Unternehmen in Heilbronn, 630 Mitarbeiter)

„In den letzten Jahren haben wir einige ältere Fachkräfte eingestellt, die ihren Arbeitsplatz wegen Aufgabe der Unternehmen, in denen sie früher gearbeitet haben, verloren haben.“ (Lederwaren-Unternehmen in Mülheim, 37 Mitarbeiter)

... Positionierung als attraktiver Arbeitgeber

„Flexible Arbeitszeiten, Gleitzeit, arbeitnehmerfreundliche Leistungen wie Direktversicherungen, Firmenfahrzeuge zur Privatnutzung, leistungsabhängige Prämien.“ (Metallverarbeitender Betrieb in Wildau, 28 Mitarbeiter)

„Finanzielle Übernahme von Gesundheitsmaßnahmen, flexible Arbeitszeitgestaltung von jungen Erziehenden, größtenteils Kostenübernahme bei Qualifizierungen.“ (Bildungsträger in Lengenfeld, 50 Mitarbeiter)

„Schon seit Anfang der neunziger Jahre haben wir Maßnahmen ergriffen, um eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Wir haben dazu keine großen Programme aufgelegt. In unserem Unternehmen, in dem wir noch jeden Mitarbeiter und seine persönliche Situation sehr gut kennen, ist immer eine passgenaue Lösung für den Individualfall möglich. Daher können wir auch bei persönlichen Problemen und Engpässen dem Mitarbeiter weiterhelfen. Für uns eine Selbstverständlichkeit.“ (Hersteller von Industriearmaturen in Frankfurt am Main, 30 Mitarbeiter)

„Haben mit acht weiteren Unternehmen eine Betriebskita gegründet“ (Laborgeräte-Hersteller in Eberstadt, 120 Mitarbeiter)

„Betriebliche Altersvorsorge, Kooperation mit Fitnessstudio, Raucherentwöhnung, Rückengymnastik, Sponsoring von Sportveranstaltungen, z.B. Marathonlauf, Personalentwicklungsmaßnahmen, Kooperationen mit Schulen (Lernpartnerschaften), Attraktivität wird z. B. auf Hochschul- und Ausbildungsmessen bekannt gemacht.“ (Anlagenhersteller in Eppingen, 1.680 Mitarbeiter)

„Diverse Sport-/Interessengruppen (z. B. Band, Fußball, Frauenfitness), Vergünstigungen für Freizeitparks, Konzerte usw., Sponsoring (z. B. Jugend forscht, Marathon, Hallenmasters), Zuschuss für Tagesmutter, Kooperation mit örtlichem Kindergarten (z. B. angepasste Öffnungszeiten, wird noch intensiviert), flexible Arbeitszeiten, Sozialleistungen (z. B. Kantine, firmeneigene Buslinien), aktive Pressearbeit über Azubi-Projekte.“ (Unternehmen der Elektroindustrie in Mulfingen, 2.800 Mitarbeiter)

„Unterstützung bei der Beschaffung von Wohnraum, Kitaplätzen hohes soziales Arrangement in der Stadt/Region (Unterstützung von Vereinen und schulischen Einrichtungen), Unterstützung der Ehepartner bei der Arbeitssuche.“ (Anlagenbauunternehmen in Eberswalde, 135 Mitarbeiter)

„Wir versuchen durch unser Kunststoff-Netzwerk in der Region uns als attraktiver Arbeitgeber oder Lernbetrieb zu präsentieren. Für uns ist es wichtig, dass wir auch ein sehr sozial-denkenden Arbeitgeber sein möchten. Hierdurch versuchen wir die ‚Hürde‘ sich bei uns zu bewerben so niedrig wie möglich zu halten. Meistens wird gedacht: Chemie, dafür musst Du einen chemischen Schul- oder Studienabschluss haben. Wir versuchen genau das Gegenteil mit unsere Integrationsmöglichkeiten zu beweisen.“ (Chemieunternehmen in Mühlheim, 27 Mitarbeiter)

„Kollegiales, gutes Betriebsklima, flexible Gestaltung der Arbeitszeiten, Einbeziehung in Unternehmensentscheidungen.“ (Großhandel in Langen, 6 Mitarbeiter)

„Wir arbeiten sehr eng mit der Stadt Schwedt zusammen. Gemeinsam wird an der Attraktivität der Stadt gearbeitet. Neuestes Projekt ist die Illusionsmalerei auf dem Dach der Uckermärkischen Bühnen, die wir der Stadt zum Geschenk machen. Als größte Sponsor in der Region fördern wir Kunst, Kultur, Bildung und Sport.“ (Raffinerie in Schwedt, 1.140 Mitarbeiter)

„Mitarbeiterbefragung zum Thema Kinderbetreuung, Kinderbetreuungsplätze (Belegplätze) in zwei verschiedenen Kindertagesstätten, Mitgliedschaft im Förderverein Kinderbunt e.V., Heilbronn, im Netzwerk Erfolgsfaktor Familie, verschiedene Teilzeitmodelle entsprechend den Bedürfnissen von Mitarbeiter(inne)n mit Kindern, Freistellung von Mitarbeitern über den gesetzlichen Rahmen hinaus, um die Pflege eines Angehörigen während dieser Zeit zu ermöglichen.“ (Bergbau-Unternehmen in Heilbronn, 630 Mitarbeiter)

„Wenn am Samstag gearbeitet wird, stellt die Firma kostenlos das Frühstück zur Verfügung. Für Frauen mit Kindern, die es gewünscht haben und wo es arbeitsplatztechnisch möglich ist, wurden individuelle Arbeitszeiten festgelegt. Übertragung von Überstunden des Partners auf den anderen Partner, Homeoffice, Teilzeitarbeit, Verlagerung der Arbeitszeit in Abstimmung mit

dem jeweiligen Leiter ist immer möglich, Heimarbeitsplätze während des Erziehungsurlaubes auf geringfügiger Basis, finanzielle und materielle Unterstützung von Kindereinrichtungen, in denen Kinder von Mitarbeitern untergebracht sind, Gewährung von einem Tag Sonderurlaub bei Eheschließung, Silberhochzeit, Geburt des Kindes, Todesfall 1. Grades. Alle Frauen mit mindestens einem Kind im Alter unter 15 Jahren im eigenen Haushalt erhalten zwei Tage mehr Urlaub im Jahr. Organisation kostenloser Veranstaltungen mit dem Partner, so z. B. ein Kabarettabend, Unterstützung von Mitarbeitern, die gesundheitliche Probleme haben, Führen von Gesprächen mit dem Versorgungsamt und dem Rentenversicherungsträger wegen Rehabilitationsmaßnahmen, Übernahme von Weiter- und Fortbildungskosten in vollem Umfang, mit Bindungsfristen an das Unternehmen.“ (Bauzulieferer in Bad Langensalza, 234 Mitarbeiter)

„Kindergartenplätze für Mitarbeiterkinder im Kooperationskindergarten, Ferienlagerplätze für Mitarbeiterkinder mit finanziellen Zuschuss des Arbeitgebers, Betriebs-sportgemeinschaft, Flexible Arbeitszeitregelung für unsere jungen Eltern, Gleitzeit, Eltern-Kind-Büro, Möglichkeit des Homeoffice zur Überbrückung von Betreuungseingängen, überdurchschnittliche Sozialleistungen, Aufstockung zur betrieblichen Altersvorsorge, Gesundheitstage, Imagevideos, die z.B. die Ausbildungsberufe konkret vorstellen.“ (Zeitungsunternehmen in Erfurt, 1.702 Mitarbeiter)

Politik gefordert

„Wir glauben, dass nur alle zusammen die Ziele erreichen können, denn nur die Firmen sind auch nicht in der Lage, diese Probleme allein zu lösen.“

Dieses Zitat des Inhabers eines Anlagebau-Unternehmens in Eberswalde steht stellvertretend für den Mittelstand, der selbst aktiv die Fachkräftesicherung angeht, aber eine Flankierung seitens der politischen Rahmenbedingungen benötigt. Die duale Ausbildung ist – so der einhellige Tenor der Unternehmensberichte – ein gute Grundlage zur Gewinnung passender Fachkräfte. Neben verstärkten Anstrengungen der Unternehmen ist die Politik gefragt, die positive Arbeitsmarktentwicklung zu stabilisieren und die Fachkräftebasis zu sichern. Hierzu gehört ein leistungsfähiges Bildungssystem ebenso wie eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie eine bessere Integration ausländischer Fachkräfte – etwa mittels eines vereinfachten und transparenten Verfahrens zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Auch die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte muss in einem Gesamtkonzept zur Fachkräftesicherung eine wichtige Rolle spielen.