



03 | September 2016

# Nachrichten

## Viele Wege führen zur Fachkraft

Optische Technologien und Mikrosystemtechnik gehören zu den wichtigsten Schlüsseltechnologien des 21. Jahrhunderts. Mit knapp 400 Unternehmen und Forschungseinrichtungen in diesem Bereich zählt das Cluster Optik Berlin-Brandenburg zu den international führenden Standorten. Um diese Position nachhaltig zu sichern, sind die Organisationen fortwährend auf gut ausgebildete Fachkräfte angewiesen. Im Zuge der demografischen Entwicklung sind die Unternehmen und Forschungseinrichtungen jedoch neben dem Halten und der Weiterentwicklung ihrer bereits beschäftigten Fachkräfte auch zusehends gefordert, qualifizierten Fachkräftenachwuchs für sich zu gewinnen. Wie genau die Organisationen mit diesen Herausforderungen umgehen, hat das Projekt AIFaClu u.a. mittels einer standardisierten Befragung untersucht. Ausgewählte Ergebnisse zur Fachkräftegewinnung im Cluster Optik finden Sie hierzu nachfolgend vorgestellt.

## Derzeit kein akuter Fachkräftemangel

Beschäftigte des Clusters Optik sind mehrheitlich gut ausgebildete Fachkräfte: 35 Prozent der Beschäftigten üben Tätigkeiten aus, die einen Hochschulabschluss erfordern; 33 Prozent verrichten Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern und acht Prozent üben Tätigkeiten aus, die einen Techniker- oder Meisterabschluss voraussetzen. Von einem akuten Mangel an Fachkräften sind aktuell die Unternehmen und Forschungseinrichtungen des Clusters Optik Berlin-Brandenburg mehrheitlich nicht bedroht. Laut den Analysen können offene Stellen bei knapp 41 Prozent der Organisationen ausreichend und bei knapp 30 Prozent zum Teil schnell wiederbesetzt werden. Hierbei erscheint förderlich, dass 75 Prozent der Organisationen Initiativbewerbungen erhalten und bei nur 20 Prozent die Bewerbungszahlen rückläufig sind. Eine *schnelle* Wiederbesetzung von Stellen ist hingegen bei 30 Prozent der Organisationen nicht gegeben, was jedoch nicht im Umkehrschluss bedeutet, dass diese nicht besetzt werden können. Organisationen sind dafür eher mit einem längeren Suchprozess konfrontiert und müssen ihr Durchhaltevermögen bei der Personalgewinnung unter Beweis stellen.

Trotz dieser mehrheitlich positiven Lage auf dem Fachkräftearbeitsmarkt wird die Situation von Organisationen auch gegenteilig bewertet. So stufen knapp 50 Prozent der Organisationen die Zahl der ausgebildeten Fachkräfte als zu gering ein und 35 Prozent bemängeln, dass es für viele Tätigkeiten bei ihnen keine adäquaten (Aus-)Bildungswege existieren.

---

AIFaClu

BMBF-gefördertes  
Verbundprojekt im  
Förderschwerpunkt  
„Betriebliches  
Kompetenzmanagement  
im demografischen  
Wandel“

Förderkennzeichen:  
01FK13069,  
01FK13070,  
01FK13071.

Weitere Informationen:  
[www.alfaclu.de](http://www.alfaclu.de)

---

## Verschiedene Quellen der Fachkräftegewinnung

Die Organisationen des Clusters Optik beschreiten bei der Gewinnung ihrer Fachkräfte unterschiedliche Wege. Insgesamt können vier Typen mit unterschiedlichem Verbreitungsgrad identifiziert werden (Abb. 1).

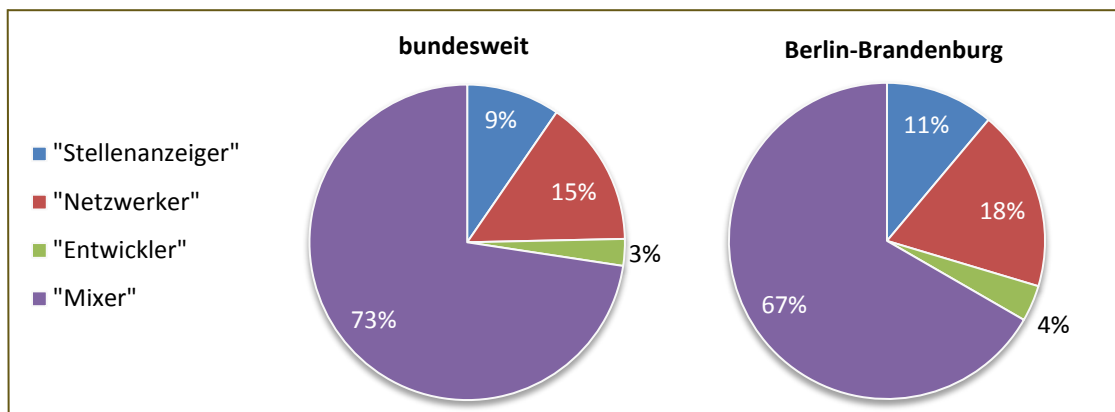


Abb. 1: Typen der Fachkräftegewinnung, eigene Berechnungen

Quellen der externen Rekrutierung nutzen die Typen „Stellenanzeiger“ und „Netzwerker“. Mit knapp 11 Prozent in Berlin und Brandenburg sowie 9 Prozent bundesweit gewinnt der Typ „Stellenanzeiger“ seine Fachkräfte vorrangig über den herkömmlichen Weg der Stellenanzeige. Diese werden bspw. in Print- und Online-Medien sowie auf der eigenen Internetseite der Organisation geschaltet. Der Typ „Netzwerker“, der seine Fachkräfte ebenfalls extern gewinnt, weist im Vergleich dazu mit 6 bzw. 7 Prozent einen höheren Anteil auf. 18 Prozent der Organisationen in Berlin und Brandenburg sowie 15 Prozent bundesweit rekrutieren ihre Fachkräfte maßgeblich über Kontakte und Netzwerke. Einerseits werden Empfehlungen von Kunden, Geschäftspartnern und der eigenen Belegschaft angenommen. Andererseits bestehen Kontakte zu (zukünftigen) Fachkräften durch Studien- und Schülerpraktika, Studien- und Abschlussarbeiten oder ehemalige Beschäftigungsverhältnisse.

Neben diesen externen Quellen der Fachkräftegewinnung beschreitet der Typ „Entwickler“ andere Wege: Er gewinnt seine Fachkräfte vorrangig intern. Durch die Qualifizierung von Beschäftigten u.a. im Rahmen der dualen Ausbildung werden einerseits Fachkräfte selbst ausgebildet. Zum anderen werden bereits ausgebildete Fachkräfte durch trainings on the job, berufliche und akademische Aufstiegsqualifizierungen oder weitere Bildungsmaßnahmen in ihren Kompetenzen und Tätigkeitsfeldern weiter entwickelt. Auch wenn dieser Rekrutierungstyp mit vier Prozent in Berlin und Brandenburg sowie drei Prozent bundesweit am geringsten verbreitet ist, so werden hier vorhandene Fachkräftepotentiale genutzt, gefördert und gefordert. Das kann für Organisationen zukünftig ein langfristiger Nutzen sein.

Eine Kombination der externen und internen Quellen nimmt der Typ „Mixer“ vor. Organisationen dieses Typs nutzen zur Gewinnung von Fachkräften sowohl die externe Akquise der Stellenanzeigen und Netzwerke als auch die interne Entwicklung ihrer Beschäftigten durch Aus- und Weiterbildung. Dreiviertel der Organisationen bedienen sich dieser Strategie und stellen damit den gängigen Typ der Rekrutierung dar.

## Ausgewogenheit in Berlin und Brandenburg überwiegt

Werden Organisationen, die sich den verschiedenen Quellen der Fachkräftegewinnung bedienen, genauer betrachtet, so können innerhalb des „Mixer“-Typen weitere vier Muster oder Typen aufgezeigt werden. Die Organisationen in Berlin und Brandenburg unterscheiden sich hierbei in der Rangfolge der ersten zwei Plätze vom bundesweiten Durchschnitt (Abb. 2).

Einen ausgewogenen Mix aus den drei Strategien Stellenanzeigen, Netzwerken und der Entwicklung von Beschäftigten zur Gewinnung von Fachkräften nutzen in Berlin und Brandenburg die Hälfte der „Mixer“-Typen. Das ist damit der am häufigsten vertretene Mix-Typ im Cluster. Im bundesweiten Durchschnitt bedienen sich hingegen nur 30 Prozent dieser Ausgewogenheit. Der mit 41 Prozent bundesweit domierende Mix-Typ nutzt mehrheitlich Stellenanzeigen und Netzwerke zur Fachkräfterekrutierung. In Berlin und Brandenburg ist dieser hingegen mit 28 Prozent der zweithäufigste Typ.

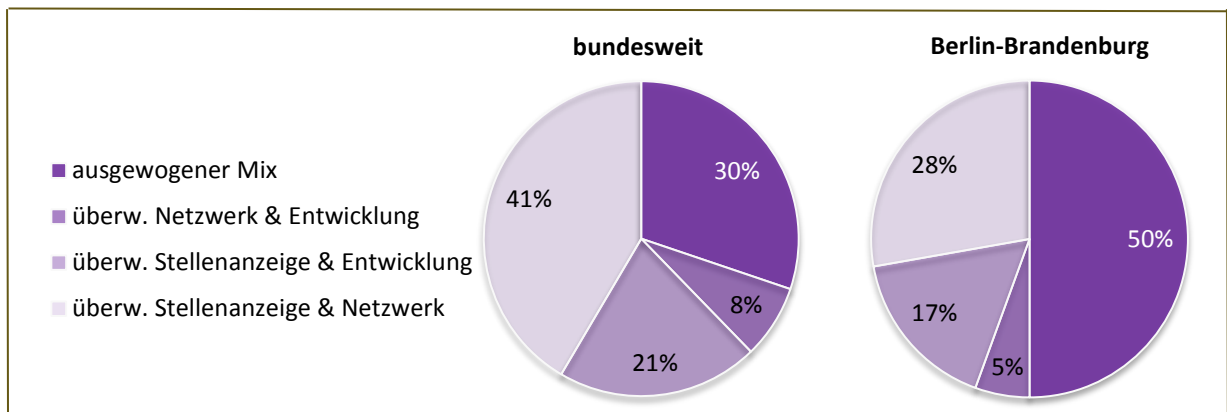


Abb. 2: Differenzierung des „Mixer“-Typen bei der Fachkräftegewinnung, eigene Berechnungen

Für die Befragung wurden 1035 Organisationen der Photonik-Branche in Deutschland angeschrieben. Bei der ersten Stichprobe wurden Berliner und Brandenburger Betriebe von November 2014 bis Januar 2015 befragt; bei der zweiten Stichprobe Betriebe aus den weiteren Bundesländern im Sommer 2015. Der Rücklauf umfasst 7,0 Prozent.

Der am dritthäufigsten vorkommene Mix-Typ – sowohl in Berlin und Brandenburg (17 Prozent) als auch bundesweit (21 Prozent) – gewinnt seine Fachkräfte überwiegend aus Stellenanzeigen und der Entwicklung. Externe und interne Quellen werden hier kombiniert. Den geringsten Verbreitungsgrad mit weit unter 10 Prozent weist der Typ auf, der überwiegend Netzwerke (extern) und Entwicklungsmaßnahmen (intern) bei der Fachkräftegewinnung anwendet.

## Entwicklung von Fachkräften noch ausbaufähig

Die dargelegten Analysen belegen, dass sich die Photonik-Betriebe zur Fachkräftegewinnung unterschiedlicher Quellen bedienen. Ein Großteil der Organisationen verzichtet dabei auf die Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten; in Berlin und Brandenburg knapp 45 Prozent sowie bundesweit ca. 50 Prozent der Organisationen. Angesichts der demografischen Entwicklung – gekennzeichnet durch einen geringeren Fachkräftenachwuchs aufgrund der rückläufigen Geburtenrate bei zunehmender Alterung der Belegschaft – liegt hierin ein Potential brach, das zukünftig noch aktiviert und genutzt werden muss.

## Ausbau des Cluster-Images

Ein positives Image hat bei der Gewinnung von Fachkräften maßgeblich einen Einfluss. Dabei können verschiedene Facetten die Motivation, sich bei einem Unternehmen oder einer Forschungseinrichtung zu bewerben, beeinflussen. Laut der Mehrheit der Photonik-Betriebe in Berlin und Brandenburg ist der gute Ruf des Betriebes und der Region maßgebend (Abb. 3). Das Image des Clusters scheint hingegen weniger effektiv zu sein: 50 Prozent der Organisationen in Berlin und Brandenburg sprechen dem Ruf des Clusters eine Wirkung auf Bewerber/-innen ab. Dem sollten zukünftig Clusterdienstleister wie das Clustermanagement mit weiteren Anstrengungen in der Öffentlichkeitsarbeit positiv begegnen.

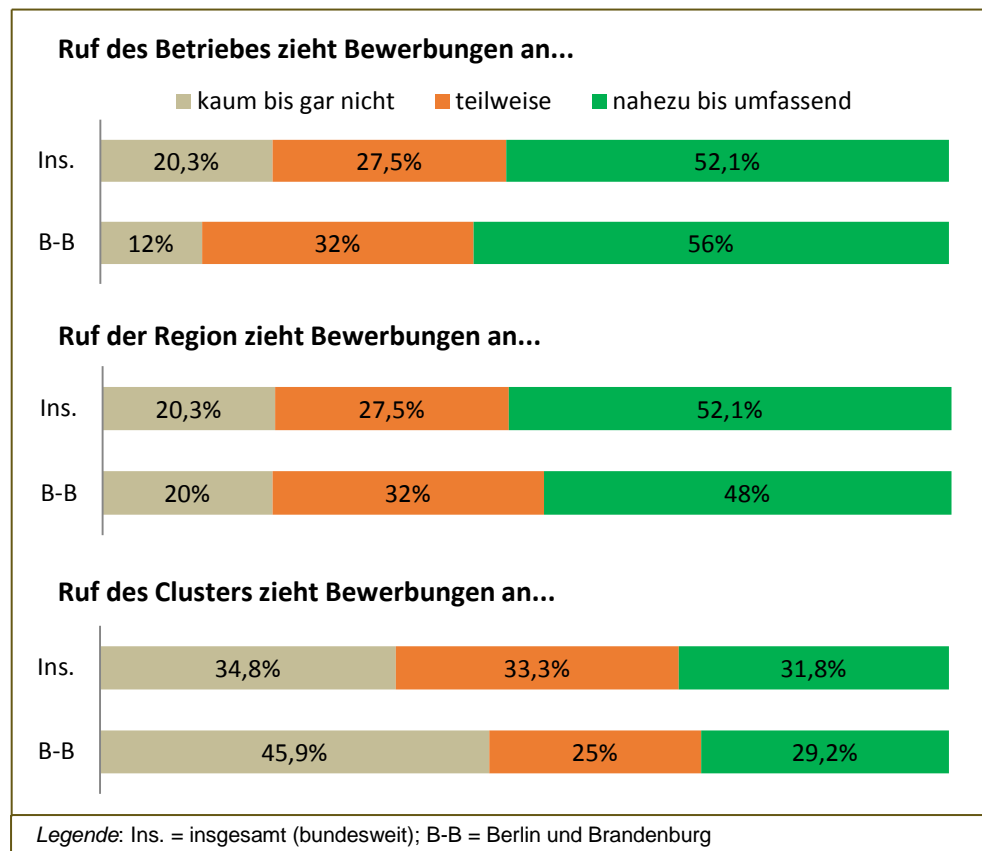


Abb. 3: Image-Faktoren der Fachkräftegewinnung, eigene Berechnungen

### Verbundkoordination:

Univ.-Prof. Dr. Stephan Duschek  
 Helmut-Schmidt-Universität  
 Holstenhofweg 85  
 22043 Hamburg

### Kontakt für inhaltliche Rückfragen:

Dr. Franziska Scheier  
 franziska.scheier@wiso.uni-hamburg.de  
 Tel.: 040-42838-8633  
 Universität Hamburg  
 Von-Melle-Park 9  
 20146 Hamburg