

Aktuelle Berichte

Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte – Bedarf, Engpässe und Rekrutierungsprozesse in Deutschland

5/2015

In aller Kürze

Der aktuelle Bericht gibt einen Überblick über die betriebliche Arbeitsnachfrage. Sie bewegt sich weiterhin auf einem hohen Niveau, Engpässe zeigen sich in einzelnen Arbeitsmarktsegmenten:

- Anhaltend hohe Vakanzraten gibt es überwiegend im süddeutschen Raum.
- Kleine und mittlere Betriebe haben mehr Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung als größere Betriebe.
- Qualifikation spielt eine entscheidende Rolle: Branchen mit überdurchschnittlich vielen qualifizierten Beschäftigten müssen eher mit langen Stellenbesetzungsprozessen rechnen. Engpässe aufgrund von zu wenigen Bewerbern finden sich vor allem im Baugewerbe.
- Gefragt sind akademische und nicht-akademische Berufe im Elektro- und Technikbereich (wie Ingenieure oder Elektromechaniker) sowie in den Bereichen Gesundheit und Soziales (wie Ärzte, Altenpfleger oder Erzieher).
- Betriebe mit einem hohen Anteil älterer Beschäftigter tragen das Risiko eines künftigen höheren Ersatzbedarfs, haben aber derzeit weniger Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften.
- Bildungsinvestitionen können ebenso wie Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer helfen, Personal zu binden und neue Mitarbeiter zu gewinnen. Jedoch sind altersspezifische Maßnahmen in der betrieblichen Praxis nach wie vor nur wenig verbreitet.
- Gute Arbeitsbedingungen können die Attraktivität eines Betriebes steigern und damit Stellenbesetzungsprobleme verringern.

1 Wozu die betriebliche Arbeitskräftenachfrage analysieren?

Um normale Ausgleichsprozesse von schwerwiegenden Engpässen oder Mängeln in einzelnen Segmenten des Arbeitsmarktes unterscheiden und präzise ausweisen zu können, ist eine Analyse erforderlich, welche die Stellenbesetzungsprozesse und Reaktionen der Betriebe sowie deren Handlungsoptionen in angemessener Breite und Tiefe darstellt. Grundlage für diese Analysen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)¹ sind zwei repräsentative Betriebsbefragungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): das IAB-Betriebspanel und die IAB-Stellenerhebung. Das IAB-Betriebspanel ist eine längsschnittliche Mehrthemenbefragung zur betrieblichen Geschäfts- und Personalpolitik, die IAB-Stellenerhebung eine Befragung zu Stellenbesetzungsprozessen und zur ungedeckten Arbeitskräftenachfrage.

2 Gesamtwirtschaftliche Arbeitsnachfrage

- Die Zahl der Beschäftigten stieg im Betrachtungszeitraum 2006 bis 2013 an, während die Arbeitslosigkeit sank. Atypische Beschäftigungsverhältnisse – insbesondere Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigung – nahmen währenddessen zu.
- Die Zahl der offenen Stellen ist seit 2010 auf einem anhaltend hohen Niveau, davon entfällt der Großteil als akuter Personalbedarf auf sofort zu besetzende offene Stellen.
- Der überwiegende Teil der Betriebe erwartet eine weiterhin positive Beschäftigungsentwicklung. Dem stehen als berichtete Aktivitätshemmnisse gleichermaßen Auftrags- und Arbeitskräftemangel gegenüber.

3 Arbeitsmarktanspannung nach Segmenten

Ein flächendeckender Fachkräftemangel lässt sich nicht diagnostizieren, wenngleich detaillierte Untersuchungen belegen, dass sich Stellenbesetzungsprozesse in einzelnen Regionen, Branchen und Berufen nicht ohne Schwierigkeiten und in kurzer Zeit vollziehen. In einzelnen Segmenten zeigen sich also durchaus Engpässe.

¹ Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse des Projektes „Analysen des aktuellen Arbeitskräftebedarfs in Deutschland“ findet sich unter dem Titel „Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte. Bedarf, Engpässe und Rekrutierungsprozesse in Deutschland“ in der IAB-Bibliothekreihe (Nr. 352). Wir danken dem BMAS herzlich für die Förderung.

3.1 Regionen

Engpässe gibt es vor allem in Süddeutschland. Hier sind die Vakanzraten – also die Relation aus sofort zu besetzenden Stellen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – besonders hoch. Ein überdurchschnittlicher Anteil an schwierigen Neueinstellungen ist jedoch auch im Norden und Osten Deutschlands gegeben.

3.2 Wirtschaftszweige

Die meisten offenen Stellen und damit eine besonders hohe ungedeckte Nachfrage gibt es im Verarbeitenden Gewerbe.

Engpässe können in qualitativer und/oder quantitativer Hinsicht auftreten:

- Quantitative Engpässe gibt es im Baugewerbe, wo die Nachfrage ebenfalls hoch ist. Hier bereiten geringe Bewerberzahlen den Betrieben Schwierigkeiten bei der Besetzung
- Im Bereich der Information und Kommunikation finden sich hingegen insbesondere Engpässe aufgrund mangelnder Qualifikation der Bewerber. Aufgrund des hohen Bedarfs an hochqualifizierten Arbeitskräften dauern Stellenbesetzungsprozesse hier überdurchschnittlich lange. Zudem verlaufen sie häufig schwierig.

3.3 Berufe

- Es werden vor allem qualifizierte Arbeitskräfte gesucht: Nicht-akademische Elektro- und technische Berufe wie Elektriker oder Elektromechaniker sind so stark nachgefragt, dass die Zahl der sofort zu besetzenden Stellen die der Arbeitslosen mit diesem Zielberuf übersteigen.
- Lange Besetzungsdauern finden sich in hochqualifizierten Elektroberufen, bei den Maschinenbau-/Bau-/Elektroingenieuren sowie bei den Informatikern/ Datenverarbeitungsfachleuten.
- Engpässe bei der Rekrutierung werden bei Ärzten sowie bei Kranken- und Altenpflegern und zunehmend auch bei Erziehern und Sozialpädagogen erwartet.

4 Reservoir zur Erhöhung des Arbeitskräftebedarfs und zur Qualifizierung

Um Engpassituationen zu vermeiden, besteht unter anderem die Möglichkeit, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen. Dass diese Möglichkeit nicht voll ausgeschöpft wird, zeigt die hohe Zahl von Frauen in Teilzeitjobs. Ein wichtiges Potenzial liegt auch in der Beschäftigung Älterer. Um die Arbeitsfähigkeit bis ins Alter aufrecht zu erhalten, können Betriebe Maßnahmen der Weiterbildung oder der Gesundheitsförderung einsetzen, was sie bislang noch relativ selten tun.

4.1 Ältere

Betriebe mit einem hohen Anteil älterer Beschäftigter haben derzeit seltener Probleme bei der Rekrutierung. Wenn die älteren Beschäftigten in den Ruhestand gehen, kann sich für diese Betriebe allerdings ein höherer Ersatzbedarf ergeben. Trotz der Alterung der Belegschaften in vielen Betrieben sind altersspezifische Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit jedoch nach wie vor relativ wenig verbreitet.

4.2 Frauen

Immer mehr Frauen sind in qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt. Trotzdem bleibt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Herausforderung für Unternehmen, um Frauen an den Betrieb zu binden und externe Bewerberinnen zu gewinnen. Betriebe sind dann deutlich aktiver im Bereich der Vereinbarkeit, wenn sie Schwierigkeiten erwarten, Fachkräfte zu finden.

Abbildung 1

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf¹⁾ und erwartetes Fachkräfteproblem im Jahr 2012 in Prozent



¹⁾ Mehrfachnennungen möglich.

Anmerkungen: das Angebot an den einzelnen Maßnahmen zur Vereinbarkeit unterscheidet sich jeweils signifikant auf dem 5%-Niveau zwischen Betrieben, die Fachkräfteprobleme erwarten, und Betrieben, die dies nicht tun.

Quelle: IAB-Betriebspanel.

4.3 Aus- und Weiterbildung

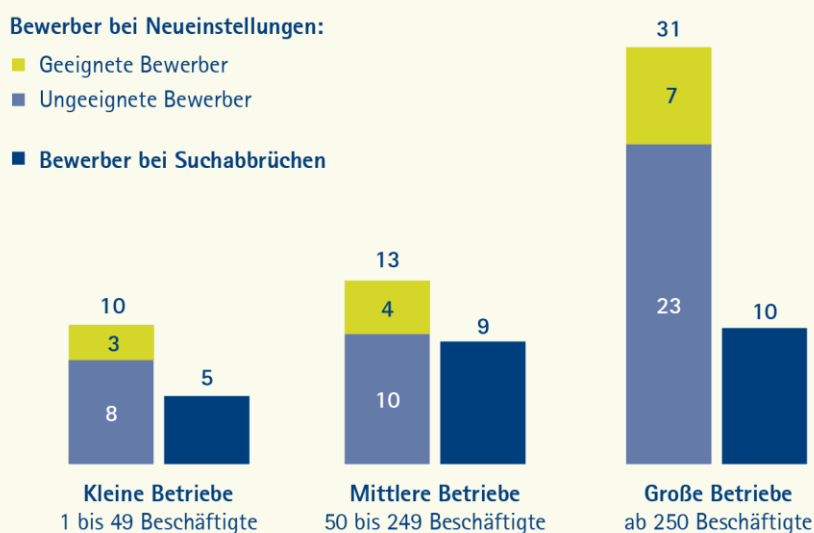
Betriebe investieren bei drohenden Fachkräftengpässen stärker in die betriebliche Ausbildung und die Weiterbildung der bestehenden Belegschaft, um so ihren Qualifikationsbedarf zu decken.

5 Rekrutierung in Kleinbetrieben

- Kleine und mittlere Betriebe haben größere Schwierigkeiten bei der Rekrutierung als große Betriebe. Die Gründe liegen sowohl in ihrer kurzfristigeren Personalplanung als auch in den genutzten Suchstrategien und den unattraktiveren Arbeitsbedingungen.
- Bei kleinen Betrieben bewerben sich deutlich weniger Personen als in großen Betrieben. Die Zahl der geeigneten Kandidaten ist in kleinen Betrieben ebenfalls geringer. Bei Suchabbrüchen in kleinen Betrieben gab es durchschnittlich nur etwa halb so viele Bewerber wie in mittleren und großen Betrieben.

Abbildung 2

Durchschnittliche Anzahl der Bewerber nach Eignung und Betriebsgrößenklasse¹⁾ bei Neueinstellungen sowie Anzahl der Bewerber bei Suchabbrüchen in Jahr 2013



¹⁾ Die Bewerberzahlen unterscheiden sich jeweils zwischen den Betriebsgrößenklassen höchst signifikant auf dem 1%-Niveau.

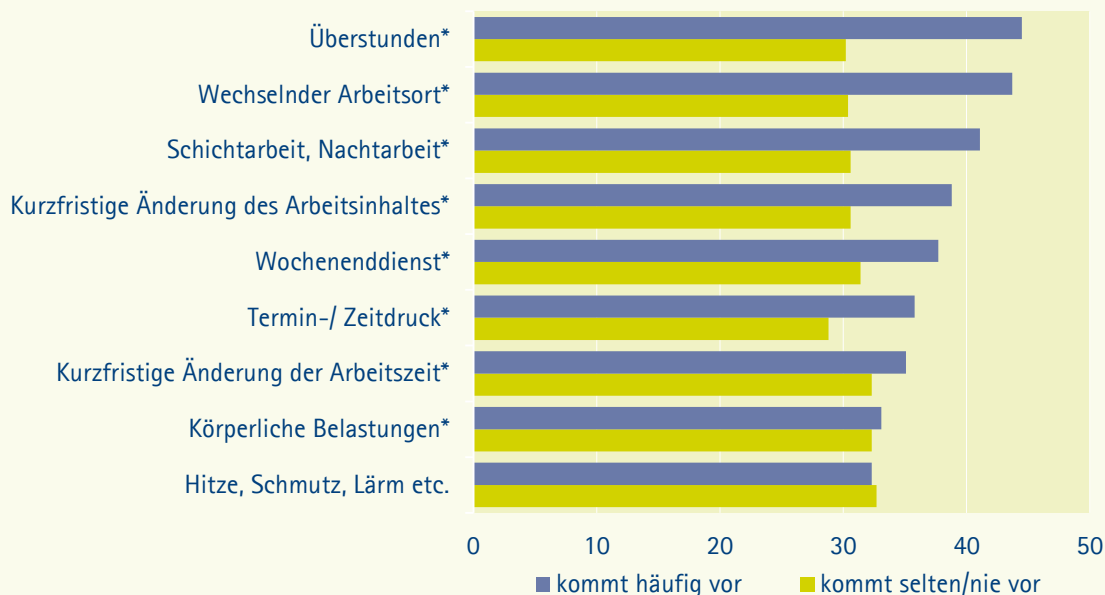
Quelle: IAB-Stellenerhebung.

6 Gute Aussichten: Attraktive Arbeitsbedingungen = Attraktive Betriebe?

Ungünstige Arbeitsbedingungen wie häufiger Termindruck, körperliche Belastungen oder Schicht-/Nacht-/Wochenendarbeit gehen mit einem höheren Anteil schwieriger Stellenbesetzungsprozesse einher. Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen kann die Attraktivität von Betrieben zur Personalrekrutierung erhöhen.

Abbildung 3

Neueinstellungen mit Schwierigkeiten nach dem Vorkommen bestimmter Arbeitsbedingungen¹⁾ im Jahr 2012 in Prozent



¹⁾ Mehrfachnennungen möglich

* Bei den mit Stern markierten Arbeitsbedingungen unterscheidet sich die Häufigkeit von Stellenbesetzungsschwierigkeiten signifikant auf dem 5%-Niveau, je nachdem, ob die Arbeitsbedingung „häufig“ oder „selten/nie“ vorkommt;

Anmerkungen: alle Unterschiede in der Häufigkeit von Stellenbesetzungsschwierigkeiten sind signifikant auf dem 5%-Niveau; Signifikanzen wurden auf Basis der Stichprobe berechnet, die Abbildung zeigt gewichtete Werte.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

7 Handlungsoptionen

Einem bereits bestehenden oder erwarteten Fachkräfteengpass in Teilbereichen des Arbeitsmarktes kann durch folgende Handlungsoptionen begegnet werden:

- Von Seiten der Betriebe können durch eine Intensivierung der Aus- und Weiterbildung neue Mitarbeiter gewonnen, die Wiedereinstiegsmöglichkeiten von Frauen verbessert und die Beschäftigungschancen Älterer erhöht werden.
- Eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Ausbau der Infrastruktur zur Kinderbetreuung können zur Ausweitung der Erwerbsbeteiligung und der Arbeitszeiten, insbesondere von Frauen, beitragen.
- Gute Arbeitsbedingungen können Betriebe attraktiver machen und bei der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern helfen.
- Eine Ausweitung des Suchradius der Betriebe in den überregionalen und internationalen Raum hinein kann ebenso wie die Nutzung mehrerer Suchkanäle helfen, zusätzliche Bewerber zu erreichen. Ein besonderes Potenzial liegt hier auch in der Zuwanderung.

Impressum

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,
Regensburger Straße 104,
90478 Nürnberg

Autoren

- Judith Czepek
- Sandra Dummert
- Alexander Kubis
- Ute Leber
- Anne Müller
- Jens Stegmaier

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

www.iab.de

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller_bericht_1505.pdf