

IAB-Kurzbericht

10/2014

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

- Arbeitgeber berichten immer wieder davon, dass die Besetzung von offenen Stellen mit Schwierigkeiten verbunden ist. Die IAB-Stellenerhebung weist auf verschiedene Gründe dafür hin, z. B. die Bewerberlage. Hier gehen wir der Frage nach, ob auch bestimmte Charakteristika einer Stelle mit Besetzungsschwierigkeiten einhergehen.
- Wir untersuchen Merkmale der Arbeitsumgebung wie Hitze, Schmutz oder Lärm, verschiedene Arbeitszeitelemente wie Wochenend-, Schicht- oder Nachtdienste und Überstunden sowie Stressfaktoren wie Termin- und Zeitdruck.
- Aus betrieblicher Perspektive ist bei fast 60 Prozent der neu besetzten Stellen vielfach mit Termin- und Zeitdruck zu rechnen. Von den hier betrachteten vergleichsweise unangenehmen Arbeitsbedingungen ist dies die am weitesten verbreitete in Deutschland.
- Schwierigkeiten im Besetzungsprozess treten vor allem bei den Stellen vermehrt auf, bei denen es häufig zu Überstunden, Termin- und Zeitdruck oder zu Schichtarbeit kommt.

Belastungen am Arbeitsplatz

Welche Arbeitsbedingungen gehen mit Problemen bei der Stellenbesetzung einher?

von Alexander Kubis und Anne Müller

Wenn Arbeitskräfte knapper werden, treten Betriebe vermehrt in einen Wettbewerb um neue Mitarbeiter. Dabei müssen sie sich als attraktive Arbeitgeber präsentieren. Neben dem angebotenen Lohn spielen hier beispielsweise auch Arbeitsbedingungen eine nicht unerhebliche Rolle. Vor allem Überstunden und Termindruck kommen häufig vor. Unattraktive Arbeitsbedingungen können mit Schwierigkeiten bei der Personalsuche und der Stellenbesetzung einhergehen.

In den letzten Jahren ist das Thema „Qualität der Arbeit“ vermehrt in den Fokus gerückt. Analysen dazu beschäftigen sich zum Beispiel mit Aspekten der Arbeitszufriedenheit, der Lohngerechtigkeit oder der Arbeitsbelastung aus Sicht der Arbeitnehmer (z. B. Körner et al. 2012, Institut DGB-Index Gute Arbeit 2013, Fuchs 2006). Im Unterschied dazu nimmt dieser Kurzbericht die Arbeitgeberperspektive ein. Wir betrachten betriebliche Angaben zu bestimmten Cha-

rakteristika neu besetzter Stellen. Dadurch ist es möglich, den Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und dem Stellenbesetzungsprozess zu untersuchen.

Unsere Befunde zeigen zunächst, welche vergleichsweise unattraktiven Arbeitsbedingungen bei neu besetzten Stellen in Deutschland aus Sicht der Arbeitgeber vorkommen. Thematisiert werden dabei unter anderem Merkmale der Arbeitsumgebung wie Hitze, Schmutz oder Lärm, verschiedene Arbeitszeitelemente wie Wochenend-, Schicht- oder Nachtdienst und Überstunden, aber auch Stressfaktoren wie Termin- und Zeitdruck oder körperliche Belastungen. Anschließend analysieren wir, inwiefern diese Stellencharakteristika – wenn sie häufig auftreten – mit Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung verbunden sind. Dabei müssen natürlich nicht alle Personen jeder der hier betrachteten Arbeitsbedingungen als negativ empfinden. Während starke körperliche Belastungen oder häufige Überstunden für viele Arbeitnehmer unan-

genehm sein dürften, können beispielsweise häufiger Arbeitsortwechsel oder Änderungen der Arbeitsinhalte durchaus als abwechslungsreich empfunden werden. Hinzu kommt, dass nicht alle Merkmale einer Stelle einem potenziellen Bewerber von vorneherein bekannt sein müssen.

■ Termin- und Zeitdruck dominiert

In der IAB-Stellenerhebung (vgl. Infokasten unten) wurden Betriebe danach gefragt, ob auf einer neu besetzten Stelle bestimmte, vergleichsweise unangenehme Arbeitsbedingungen häufig, selten oder nie vorkommen. Auswertungen auf gesamtwirtschaftlicher Ebene zeigen, dass Tätigkeiten bei neu

besetzten Stellen häufig mit Termin- und Zeitdruck einhergehen: Bei 58 Prozent der Neueinstellungen wurde dieser Aspekt vom Betrieb mit „häufig“ angegeben (vgl. **Abbildung 1**). Deutlich seltener, aber mit 36 Prozent immer noch oft, sind neu besetzte Stellen mit körperlichen Belastungen verbunden. Bei immerhin einem Viertel der Stellen müssen die neuen Mitarbeiter mit Wochenend-, Nacht- oder Schichtarbeit rechnen. Ebenfalls ein Viertel der Neueinstellungen betraf Beschäftigungsverhältnisse, bei denen sich die Arbeitsinhalte oft kurzfristig ändern. Hitze, Schmutz und Lärm treten bei 23 Prozent aller neu besetzten Stellen häufig auf, Überstunden und kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit bei etwa 20 Prozent. In 18 Prozent der Fälle müssen neu eingestellte Mitarbeiter mit einem häufig wechselnden Arbeitsort rechnen.

Natürlich können mehrere dieser Arbeitsbedingungen gemeinsam vorliegen. Insgesamt zeigt sich ein deutliches Muster: Beispielsweise ist eine Kombination von körperlichen Belastungen mit Hitze, Schmutz und Lärm sehr häufig oder auch mit Termin- und Zeitdruck. Ebenso treffen Wochenenddienste und Schichtarbeit oft aufeinander. Eher selten kommen dagegen Zeitdruck und ein häufig wechselnder Arbeitsort oder Hitze, Schmutz und Lärm und kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit zusammen vor.

■ Unangenehme Arbeitsbedingungen treten häufig zusammen mit Besetzungsproblemen auf

Über alle Wirtschaftszweige hinweg zeigt sich, dass die meisten der hier betrachteten unangenehmen Arbeitsbedingungen mit Schwierigkeiten im Stellenbesetzungsprozess einhergehen. Die Rekrutierungsprobleme können verschiedene Ursachen haben. In der IAB-Stellenerhebung werden vier mögliche Gründe abgefragt: zu wenige Bewerber, eine unzureichende berufliche Qualifikation der Bewerber, eine fehlende Bereitschaft der Arbeitsuchenden, die Arbeitsbedingungen zu erfüllen und zu hohe Gehaltsforderungen.

Bei fast der Hälfte der Stellen, auf denen häufig Überstunden geleistet werden müssen, gibt es Schwierigkeiten im Besetzungsprozess (vgl. **Abbildung 2**). Müssen dagegen nur selten oder nie Überstunden gemacht werden, verzeichnen die Betriebe nur bei 30 Prozent der Neueinstellungen Schwierigkeiten. Allerdings ist gerade bei diesem Zusammenhang unklar, ob die unattraktive Arbeitsbedingung

i

Datengrundlage und Methodik

■ Die IAB-Stellenerhebung

Die IAB-Stellenerhebung ist eine regelmäßig durchgeführte repräsentative Arbeitgeberbefragung. Die hier verwendeten Daten beziehen sich auf das Jahr 2012, in dem sich knapp 14.000 Betriebe und Verwaltungen an der Befragung beteiligten. Ungefähr 9.000 von ihnen gaben Auskunft über ihre letzte erfolgreiche Stellenbesetzung. Dabei werden Charakteristika der Stelle, der eingestellten Person und des Verlaufs der Stellenbesetzung inklusive etwaiger Schwierigkeiten erfasst und vergleichsweise unangenehme Arbeitsbedingungen erfragt. In Abstufungen („häufig“, „selten“ oder „nie“) geben die Betriebe an, ob folgende Charakteristika auf die Arbeitsstelle zutreffen: Hitze, Schmutz oder Lärm, körperliche Belastungen (z. B. Heben oder Bewegen von Personen oder Lasten, monotone Bewegungen, einseitige Haltung), Termin-/Zeitdruck, kurzfristige Änderungen der Arbeitsinhalte, der Arbeitszeit oder des Arbeitsortes (z. B. Dienstreisen, Montage, Außendienst), Schichtdienst/-arbeit, Nachtarbeit, Wochenendarbeit sowie Überstunden.

Die Befragung wird im Auftrag des IAB vom Befragungsinstitut Economix Research & Consulting in München durchgeführt. Weitere Informationen zur Erhebung finden sich unter: <http://www.iab.de/stellenerhebung>

■ Methodische Hinweise

Zur multivariaten Analyse der Faktoren, die Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit von Stellenbesetzungsschwierigkeiten haben, wurde ein binär-logistisches Regressionsmodell verwendet. Das Modell enthält all jene Betriebe mit Neueinstellungen, die zu allen hier relevanten Fragen Antworten gegeben haben. Als erklärende Variablen wurden Stellen- und Betriebscharakteristika einbezogen. Folgende Definitionen wurden gewählt: verschiedene unangenehme Arbeitsbedingungen (als Dummies, 0=kommt selten oder nie vor, 1=kommt häufig vor); kleine Betriebe (unter 50 Beschäftigte), mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte), große Betriebe (ab 250 Beschäftigte); Dummy „besondere Kenntnisse und Fertigkeiten“ (1=trifft zu, wenn über die üblichen Qualifikationsanforderungen hinaus weiteres Wissen gefordert wurde, 0 wenn nicht); gefordertes Qualifikationsniveau (Referenz: Ungelernt). Als abhängige Größe wurde eine binäre Variable gebildet, die den Wert 1 annimmt, wenn bei der Stellenbesetzung Schwierigkeiten auftraten, und 0, wenn sie problemlos verlief. Weist ein Wert für ein Charakteristikum einen oder mehrere Sterne („*“) auf (vgl. Tabelle 1 auf Seite 5), so verändert sich die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten von Schwierigkeiten signifikant durch das Auftreten dieses Charakteristikums. Dabei stehen negative Werte für eine Verringerung der Wahrscheinlichkeit, positive für eine Erhöhung.

die Stellenbesetzungsprobleme verursacht. Es ist auch denkbar, dass der Betrieb aus anderen Gründen mit Personalengpässen zu kämpfen hat und die vorhandenen Mitarbeiter deswegen Überstunden leisten müssen. Stellenbesetzungsschwierigkeiten wären dann nicht die Folge von Überstunden, sondern würden (ebenso wie die Überstunden) durch einen Mangel an Personal verursacht.

Muss der Arbeitsort häufig gewechselt werden, zeigt sich ebenfalls ein besonders großer Unterschied in der Häufigkeit von Besetzungsproblemen: Statt bei 30 Prozent der Neueinstellungen (ohne Ortswechsel) treten Schwierigkeiten dann bei fast 44 Prozent auf. Ebenso verhält es sich bei Besetzungen von Stellen, auf denen Schicht- oder Nachtarbeit üblich ist.

Dass es zwischen Hitze, Schmutz und Lärm und Stellenbesetzungsschwierigkeiten keinen signifikanten Zusammenhang gibt, kann darin begründet sein, dass diese unangenehmen Arbeitsbedingungen vor allem einfache Tätigkeiten betreffen. Für die Jobsuchenden gibt es zu diesen Stellen oft keine Alternativen, bei denen vergleichsweise angenehmere Arbeitsbedingungen herrschen. Hier werden wohl andere Aspekte, etwa die Bezahlung oder die Arbeitszeitgestaltung, mehr Einfluss auf Stellenbesetzungsschwierigkeiten haben.

■ Arbeitsbedingungen unterscheiden sich nach Betriebsgröße und geforderter Qualifikation

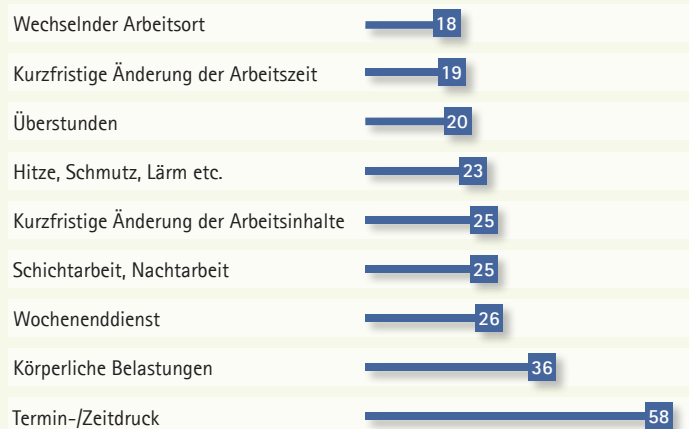
Die Häufigkeit verschiedener Stellencharakteristika variiert mit der Betriebsgröße und hängt auch davon ab, welche Qualifikation für die Stelle nötig ist. Diese Strukturen geben weitere Hinweise darauf, wie unangenehme Arbeitsbedingungen und Besetzungsschwierigkeiten zusammenhängen könnten.

Bei einigen Merkmalen besteht ein klarer Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und der Häufigkeit unangenehmer Arbeitsbedingungen: So ist beispielsweise ein wechselnder Arbeitsort in Kleinbetrieben (unter 50 Beschäftigte) am häufigsten, kommt in mittleren (50 bis 249 Beschäftigte) schon weniger oft vor und ist in großen Betrieben (ab 250 Beschäftigte) am seltensten (vgl. **Abbildung 3**, Seite 4). Ebenso verhält es sich mit Hitze, Schmutz und Lärm. Genau entgegengesetzt verläuft der Zusammenhang bei Überstunden, die bei 25 Prozent der Neueinstellungen in Großbetrieben häufig vorkommen, in mittleren Betrieben bei 20 Prozent und

Abbildung 1

Häufig auftretende unangenehme Arbeitsbedingungen¹⁾ in Deutschland 2012

Angaben der Betriebe; Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent



¹⁾ Mehrfachnennungen möglich; die Abbildung zeigt gewichtete Werte. Zu 100 Prozent fehlende Angaben verteilen sich auf die Kategorien „selten“ und „nie“.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

Abbildung 2

Neueinstellungen mit Schwierigkeiten nach dem Vorkommen bestimmter unangenehmer Arbeitsbedingungen¹⁾ 2012

Angaben der Betriebe; Anteil an allen Neueinstellungen 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; Signifikanz wurde auf Basis der Stichprobe berechnet, die Abbildung zeigt gewichtete Werte.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

in kleinen noch bei 17 Prozent. Auch kurzfristige Änderungen der Arbeitsinhalte sowie Termin- und Zeitdruck nehmen mit der Größe des Betriebs zu. Schicht- und Wochenendarbeit sowie körperliche

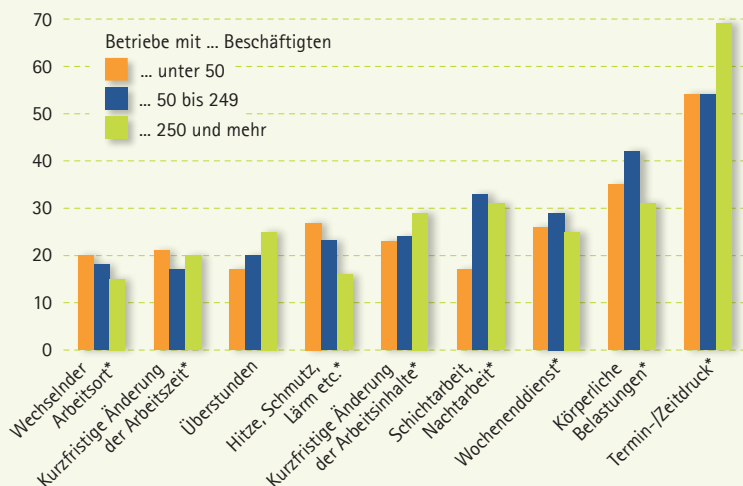
Belastungen sind dagegen in mittleren Betrieben häufiger anzutreffen als in kleineren und größeren.

Noch deutlicher unterscheiden sich unangenehme Arbeitsbedingungen bei neu besetzten Stellen im Hinblick auf das geforderte Qualifikationsniveau. Hitze, Schmutz und Lärm sowie körperliche Belastungen kommen bei Stellen, für die ein Hochschulabschluss gefordert wurde, so gut wie gar nicht vor (vgl. **Abbildung 4**). Für Tätigkeiten, die keinen Berufsabschluss voraussetzen, sind sie dagegen die häufigsten unangenehmen Arbeitsbedingungen und liegen deutlich vor Termin- und Zeitdruck. Auch bei Stellen für Personen mit Berufsabschluss sind Hitze, Schmutz und Lärm sowie körperliche Belastungen durchaus üblich. Kurzfristige Änderungen der Arbeitsinhalte oder der Arbeitszeit sowie Überstunden betreffen wiederum am häufigsten solche Tätigkeiten, für die eine akademische Ausbildung erforderlich ist. Schicht- und Wochenenddienste finden sich dagegen eher bei Stellen für Ungelernte und für Personen mit beruflicher Qualifizierung.

Abbildung 3

Häufig auftretende unangenehme Arbeitsbedingungen¹⁾ nach Betriebsgröße 2012

Angaben der Betriebe; Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent



¹⁾ Mehrfachnennungen möglich. Zu 100 Prozent fehlende Angaben verteilen sich auf die Kategorien „selten“ und „nie“.

* Bei den mit Stern markierten Arbeitsbedingungen unterscheidet sich die Häufigkeit je nach Betriebsgröße signifikant auf dem 5%-Niveau; Signifikanzen wurden auf Basis der Stichprobe berechnet, die Abbildung zeigt gewichtete Werte.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

Nicht bei allen belastenden Arbeitsbedingungen gibt es Besetzungsschwierigkeiten

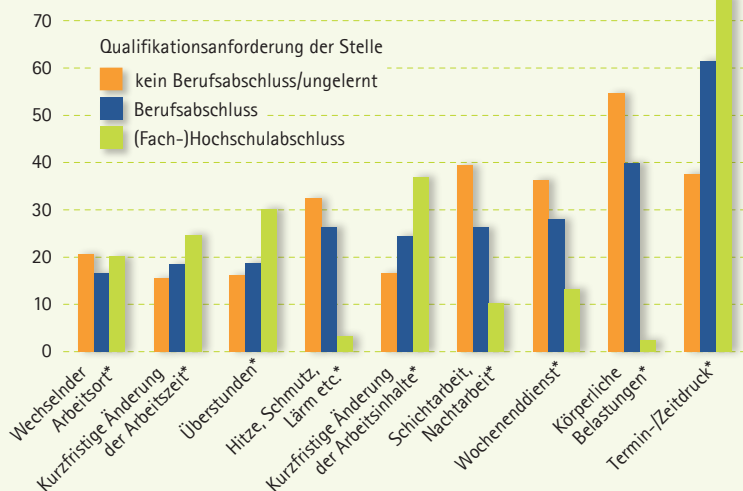
Da sich Stellencharakteristika nach Qualifikationsanforderungen und Betriebsgröße unterscheiden, dürfte auch ihre Rolle im Stellenbesetzungsprozess unterschiedlich ausfallen. Zudem können weitere Faktoren von Bedeutung sein: Kleinere Betriebe etwa sind häufiger mit Besetzungsschwierigkeiten konfrontiert als große (Dietz et al. 2013) und im Osten Deutschlands gab es 2012 häufiger Probleme im Stellenbesetzungsprozess als im Westen (Brenzel et al. 2013).

Ob die Häufigkeit bestimmter eher unangenehmer Arbeitsbedingungen bei einer Stellenbesetzung auch dann eine Rolle spielt, wenn andere Einflussfaktoren berücksichtigt werden, wird im Folgenden mithilfe eines binär-logistischen Regressionsmodells untersucht (vgl. Infokasten auf Seite 2). Dabei können Merkmale des Betriebes (Region, Wirtschaftszweig und Betriebsgröße) ebenso berücksichtigt werden wie Merkmale der Stelle (gefordertes Qualifikationsniveau, spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten). Auf diese Weise zeigt sich, ob die beschriebenen Zusammenhänge zwischen einer bestimmten Arbeitsbedingung und Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung auch dann bestehen bleiben, wenn andere Faktoren kontrolliert werden.

Abbildung 4

Häufig auftretende unangenehme Arbeitsbedingungen¹⁾ nach geforderter Qualifikation 2012

Angaben der Betriebe, Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent



¹⁾ Mehrfachnennungen möglich. Zu 100 Prozent fehlende Angaben verteilen sich auf die Kategorien „selten“ und „nie“.

* Bei den mit Stern markierten Arbeitsbedingungen unterscheidet sich die Häufigkeit je nach Qualifikationsniveau signifikant auf dem 5%-Niveau; Signifikanzen wurden auf Basis der Stichprobe berechnet, die Abbildung zeigt gewichtete Werte.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

Die deskriptive Analyse (ohne Kontrolle anderer potenzieller Faktoren) hatte noch ergeben, dass fast alle unangenehmen Arbeitsbedingungen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten einhergehen. Die multivariaten Ergebnisse zeigen jedoch ein differenzierteres Bild (vgl. Tabelle 1). Körperliche Belastungen, kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit, ein wechselnder Arbeitsort sowie Wochenenddienst erschweren die Personalfindung nicht. Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung treten also nur bei einigen der unangenehmen Arbeitsbedingungen auf und hängen andernfalls eher mit betrieblichen und anderen stellenbezogenen Merkmalen zusammen. Lediglich bei Stellen, bei denen ein neuer Mitarbeiter häufig mit Termin- oder Zeitdruck, Schichtarbeit oder Überstunden rechnen muss, ist es tatsächlich wahrscheinlicher, dass es im Besetzungsprozess zu Schwierigkeiten kommt.

Eine mögliche Erklärung dafür, dass gerade Termin- und Zeitdruck sowie Überstunden zusammen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten auftreten, kann in ihrer Verbreitung über weite Teile des Arbeitsmarktes liegen: Sie kommen in beinahe jeder Branche und auch auf allen Qualifikationsniveaus vor und sind nicht mit speziellen Tätigkeiten oder Berufen verknüpft. Deshalb existieren etwa zu Stellen, auf denen häufig Überstunden geleistet werden müssen, möglicherweise alternative Arbeitsplatzangebote, bei denen keine Überstunden geleistet werden müssen. Als Beispiel können hier kaufmännische Berufe genannt werden, bei denen es sowohl von der Arbeitsorganisation, als auch von der jeweiligen Auftragslage des Betriebes abhängen kann, ob und wie häufig die übliche Arbeitszeit überschritten wird.

Demgegenüber konzentrieren sich beispielsweise Hitze, Schmutz und Lärm oder auch körperliche Belastungen auf bestimmte Wirtschaftszweige und Anforderungsniveaus. Diese Konzentration macht es unwahrscheinlich, dass es etwa im Baugewerbe Stellen gibt, bei denen diese unangenehmen Arbeitsbedingungen nicht häufig vorkommen. Auch Stellen z. B. in der industriellen Produktion, auf denen mit Hitze, Schmutz und Lärm gerechnet werden muss, dürften sich stärker ähneln. So hat ein Arbeitsuchender seltener die Chance, eine alternative Position ohne diese unangenehme Arbeitsbedingung zu finden.

Darüber hinaus ist es aber auch möglich, dass Termin- und Zeitdruck oder Überstunden häufig vorkommen, weil ein Betrieb grundsätzlich zu wenig geeignetes Personal hat. Dann stünde sowohl hinter den häufig zu leistenden Überstunden, als auch

hinter dem Auftreten von Stellenbesetzungsschwierigkeiten ein Engpass an Arbeitskräften. Nicht zu vernachlässigen ist zudem die Frage, ob alle unangenehmen Arbeitsbedingungen den Bewerbern vorab überhaupt bekannt sind. Während manche Charakteristika fest mit einem Beruf bzw. einer Tätigkeit verknüpft sind (beispielsweise Schichtdienste bei Pflegeberufen), werden andere Arbeitsbedingungen

Tabelle 1

Binär-logistische Regression zur Erklärung des Auftretens von Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung im Jahr 2012

Stellenbesetzungsschwierigkeiten: ja=1, nein=0	Koeffizient	Standardfehler
Arbeitsbedingungen		
Hitze, Schmutz, Lärm	0,010	0,076
Körperliche Belastungen	0,082	0,071
Termin-/Zeitdruck	0,358 ***	0,058
Kurzfristige Änderung der Arbeitsinhalte	0,104	0,064
Kurzfristige Änderung der Arbeitszeit	-0,044	0,080
Wechselnder Arbeitsort	0,116	0,080
Schichtdienst, Nachtarbeit	0,273 **	0,086
Wochenenddienst	0,107	0,088
Überstunden	0,164 **	0,075
Betriebliche Merkmale		
Region (Referenz: Ostdeutschland)		
Westdeutschland	-0,094 *	0,054
Betriebsgröße (Referenz: Kleine Betriebe)		
Mittlere Betriebe	-0,162 *	0,064
Große Betriebe	-0,253 **	0,094
Wirtschaftszweige (Referenz: Information und Kommunikation)		
Land- und Forstwirtschaft	-0,609 **	0,214
Bergbau, Energie, Wasser und Abfall	-0,699 ***	0,163
Verarbeitendes Gewerbe	-0,161	0,137
Baugewerbe	-0,151	0,184
Handel und Kfz-Reparatur	-0,310	0,189
Verkehr und Lagerei	-0,252	0,176
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-0,562 *	0,201
Unternehmensnahe Dienstleistungen	-0,150	0,142
Sonstige Dienstleistungen	-0,209	0,133
Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung	-1,105 ***	0,177
Merkmale der Stelle		
Besondere Kenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt	0,135 *	0,077
Qualifikation (Referenz: Ungelernt)		
Beruflicher Ausbildungsabschluss	0,343 ***	0,097
Hochschulabschluss	0,498 ***	0,118

Nagelkerke Pseudo-R²=0,053; N=7.524

Anmerkung: ***/**/*: Signifikanz auf dem 1 %-/5 %-/10 %-Niveau.

Lesebeispiel: Ist eine Stelle mit häufigem Termin- oder Zeitdruck verbunden, so steigt die Wahrscheinlichkeit für Stellenbesetzungsschwierigkeiten gegenüber Stellen, bei denen es nur selten oder nie zu Termin- und Zeitdruck kommt.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB



Dr. Alexander Kubis ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ im IAB. alexander.kubis@iab.de



Anne Müller ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ und Wissenschaftsredakteurin im Geschäftsbereich „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ im IAB. anne.mueller@iab.de

eventuell erst im Vorstellungsgespräch oder sogar erst nach Antritt der Stelle bekannt. Ist vorab bekannt, welche Arbeitsbedingungen herrschen, bewerben sich Personen, die diese unangenehm finden, möglicherweise gar nicht auf entsprechende Stellen. Wie häufig dieser Zusammenhang auftritt, lässt sich im Rahmen dieses Kurzberichts allerdings nicht abschließend klären.

Die Ergebnisse bestätigen auch, dass es mit steigender Betriebsgröße besser gelingt, offene Stellen problemlos zu besetzen: Sowohl in mittleren als auch in großen Betrieben ist die Wahrscheinlichkeit für Stellenbesetzungsschwierigkeiten signifikant geringer als in kleinen (vgl. **Tabelle 1**). Der ebenfalls angedeutete Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland ist dagegen nur schwach signifikant: In den alten Bundesländern werden Stellen etwas häufiger ohne Probleme besetzt als in den neuen. Bezüglich der Wirtschaftszweige wird deutlich, dass die Branchen Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Energie, Wasser und Abfall, die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie die Öffentliche Verwaltung signifikant weniger von Stellenbesetzungsschwierigkeiten betroffen sind als die Referenzbranche Information und Kommunikation. Bei der Suche nach Personen mit einer beruflichen Ausbildung oder einem Fachschulabschluss sowie von Akademikern sind Schwierigkeiten deutlich wahrscheinlicher als bei Ungelernten. Ebenfalls erschwert wird die Personalfindung, wenn für die Stelle besondere Kenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt werden.

■ Fazit

In diesem Beitrag untersuchen wir, welche Arbeitsbedingungen mit Problemen bei der Stellenbesetzung einhergehen. Die IAB-Stellenerhebung zeigt zunächst, dass aus betrieblicher Sicht vor allem Termin- und Zeitdruck bei neu besetzten Stellen weit verbreitet sind. Obwohl man nun annehmen könnte, Zeitdruck „gehöre einfach dazu“, ist dies einer der Faktoren, der auffallend häufig bei solchen Stellen zu finden ist, deren Besetzung mit Schwierigkeiten verbunden war. Da es aber betriebswirtschaftlich geboten ist, Termine einzuhalten und Zeit effizient

zu nutzen, lässt sich daran oft nicht ohne Weiteres etwas ändern. Das trifft beispielsweise auf den produzierenden Sektor zu, in dem Lieferketten nur funktionieren, wenn sich die einzelnen Betriebe an vereinbarte Fristen halten. Auch im Pflegebereich müssen Menschen regelmäßig und zu bestimmten Terminen und in bestimmten Zeiträumen versorgt werden, und auf Schichtdienste kann nicht einfach verzichtet werden.

Unsere Ergebnisse zeigen, dass Arbeitsbedingungen durchaus eine Rolle im Stellenbesetzungsprozess spielen können. Verbesserungen müssen dabei nicht nur dem Arbeitnehmer zugute kommen. Sie könnten auch einen Beitrag zur Arbeitgeberattraktivität leisten und damit Potenzial für einen schnelleren und problemloseren Prozess der Personalrekrutierung sowie für die Leistungsfähigkeit der Betriebe bieten. So ist bei regelmäßigen Überstunden und hohem Zeitdruck zu überlegen, wie der einzelne Mitarbeiter beispielsweise durch Änderungen in der Arbeitsorganisation oder der Aufgabenverteilung entlastet werden kann.

Literatur

- Brenzel, Hanna; Kettner, Anja; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas; Müller, Anne; Rebien, Martina; Röttger, Christof; Szameitat, Jörg (2013): Neueinstellungen im Jahr 2012: Strukturwandel und Demografie prägten die Personalsuche. [IAB-Kurzbericht Nr. 17](#), Nürnberg.
- Dietz, Martin; Kubis, Alexander; Leber, Ute; Müller, Anne; Stegmaier, Jens (2013): Personalsuche in Deutschland: Kleine und mittlere Betriebe im Wettbewerb um Fachkräfte. [IAB-Kurzbericht Nr. 10](#), Nürnberg.
- Fuchs, Tatjana (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Konzeption und Auswertung einer repräsentativen Untersuchung. Hrsg.: Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit. Dortmund/Berlin/Dresden.
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (2013): Arbeitsfähig bis zur Rente? DGB-Index Gute Arbeit – Der Report. Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2012 zur Ermittlung des DGB-Index Gute Arbeit. Berlin.
- Körner, Thomas; Puch, Katharina; Wingerter, Christian (2012): Qualität der Arbeit – Geld verdienen und was sonst noch zählt. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.