

Fazit:

Insgesamt hat sich gezeigt, dass der Großteil der Betriebe mit unbesetzten Stellen für Fachkräfte (noch) nicht bereit ist, sich auf Kompromisse bei der Einstellung von Fachkräften einzulassen; stattdessen nimmt er lieber längere Vakanzen in Kauf. Und dennoch: Ein höherer ungedeckter Bedarf an Fachkräften scheint Betriebe durchaus dazu zu veranlassen, die Qualifikationsanforderungen an die offenen Stellen anzupassen. Dies gilt insbesondere für kleinere Betriebe bis 99 Beschäftigte, die einen deutlich größeren Mangel an Fachkräften aufweisen als größere Betriebe. Jene Betriebe, die in 2013 Kompromisse eingegangen sind, haben vor allem ihre Vorstellungen hinsichtlich der fachlichen Qualifikation und des dadurch gestiegenen Einarbeitungs-aufwandes angepasst. Trotz ihrer höheren Kompromissbereitschaft haben kleinere Betriebe jedoch immer noch einen höheren Anteil an unbesetzten Stellen am Gesamtbedarf für Qualifizierte als größere Betriebe. Dies deutet darauf hin, dass Kompromissbereitschaft allein zur Deckung des Bedarfs an Fachkräften nicht ausreicht.

Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte der Arbeitsnachfrage einzelner Betriebe erlaubt. Im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit werden die Interviews bei den Betrieben von TNS Infratest Sozialforschung, München durchgeführt. Seit dem Jahr 2000 wurde aus Mitteln des baden-württembergischen Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft (MFW) die Zahl der befragten Betriebe im Land auf knapp 1.200 aufgestockt, so dass seither auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen möglich sind. Diese werden regelmäßig vom Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) durchgeführt.

Ziel des IAB-Betriebspanels ist es, Erkenntnisse über das wirtschaftliche Handeln sowie das Beschäftigungsverhalten der Betriebe in Baden-Württemberg zu gewinnen. Diese können nach Strukturmerkmalen, wie beispielsweise Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen, erfasst und aufbereitet werden und sind damit hervorragend geeignet, den wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Akteuren im Land eine empirisch fundierte Informationsbasis für problemadäquates Handeln zu liefern.

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe in Deutschland, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Die Stichprobenziehung erfolgt geschichtet nach 19 Wirtschaftszweigen, 10 Betriebsgrößenklassen sowie nach 10 Regionen in Deutschland. Ein großer Vorteil des IAB Betriebspanels ist, dass die Zahl der auswertbaren Interviews und vor allem die der wiederholt befragten Betriebe deutlich höher ist als in anderen vergleichbaren Erhebungen.

Die Wissenschaft ist am IAB-Betriebspanel besonders interessiert, weil es sich hierbei um einen für die gesamte Wirtschaft repräsentativen Datensatz zur Erforschung der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes handelt.

Ansprechpartner am IAW: Günther Klee M.A. (guenther.klee@iaw.edu)

Die Ergebnisse der Auswertungen des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg werden regelmäßig in der Reihe IAW-Kurzberichte veröffentlicht. Sie können unter <http://www.iaw.edu/index.php/IAW-Kurzberichte> heruntergeladen werden.



INSTITUT FÜR ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.

an der Universität Tübingen

Deckung des Fachkräftebedarfs durch Kompromisse bei der Besetzung von Stellen?

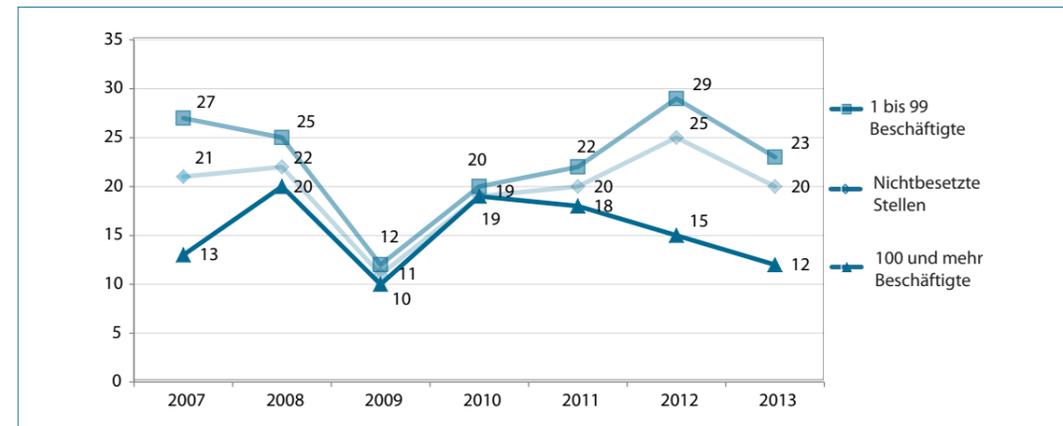
Empirische Analysen auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg

Gut ausgebildete Fachkräfte gelten weithin als ein Garant zur Sicherung von Innovation, Wachstum und Wohlstand. Als Folge des demografischen Wandels sowie des dynamischen Strukturwandels in der Arbeitswelt wird vielfach ein sich stark verknappendes Arbeitskräfteangebot prognostiziert. In Baden-Württemberg wird bereits jetzt ein Fachkräfteengpass bei technischen Berufen und bei Gesundheitsberufen registriert. Ein solcher Mangel kann weitreichende negative Folgen für den wirtschaftlichen Erfolg von Betrieben und damit auch für den Wirtschaftsstandort insgesamt haben. Um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und den weiteren Fachkräftebedarf zu decken, gibt es ein breites Spektrum betrieblicher Strategien. Dazu zählt auch die Möglichkeit bei geplanten Neueinstellungen Kompromisse einzugehen, beispielsweise indem das Anforderungsprofil an die Bewerber/innen flexibel gehandhabt wird. Ob und inwieweit Betriebe im Land bereits Kompromisse bei der Besetzung offener Fachkräfte-Stellen eingehen, beleuchtet dieser Beitrag, der sich auf Angaben des IAB-Betriebspanels stützt, einer regelmäßigen, deutschlandweit repräsentativen Befragung von Arbeitgebern.

Fachkräftemangel in Baden-Württemberg

Der Anteil der nichtbesetzten Stellen für Fachkräfte am Gesamtbedarf an qualifizierten Beschäftigten lag im Jahr 2013 bei 20% und hat sich damit seit dem Vorjahr leicht zurückentwickelt (25% im Jahr 2012). Dabei wird der Gesamtbedarf an Fachkräften als Summe der nichtbesetzten Stellen und der Einstellungen für Qualifizierte definiert. Als qualifiziert werden dabei Beschäftigte mit Hochschulabschluss oder abgeschlossener beruflicher Ausbildung bezeichnet. Der Anteil der nichtbesetzten Stellen am Gesamtbedarf für Qualifizierte ging im Jahr 2009 infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise deutlich zurück.

Abbildung 1: Anteil baden-württembergischer Betriebe mit nichtbesetzten Stellen nach Größenklassen, Angaben in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2013, IAW-Berechnungen.

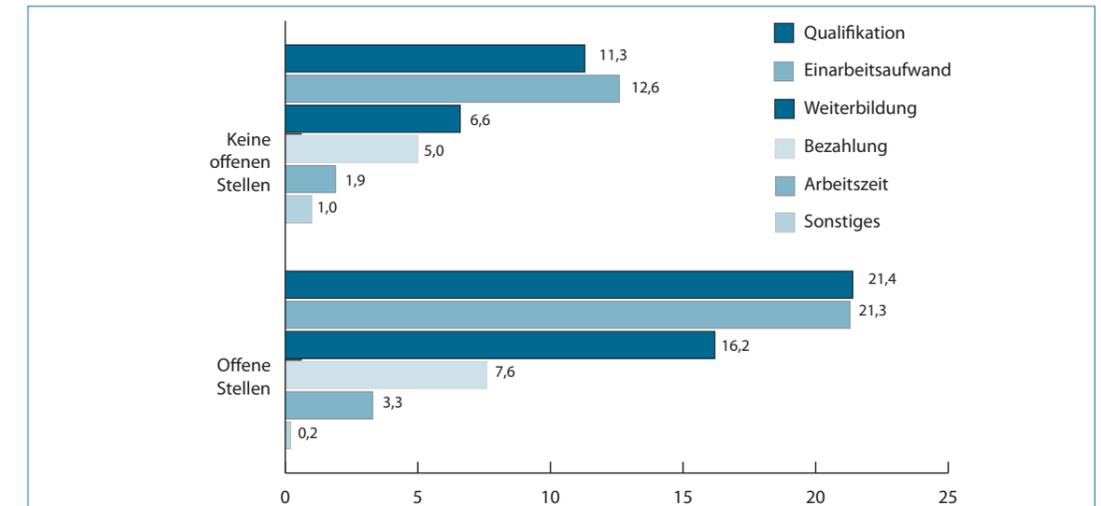
Einen deutlich größeren Anteil nichtbesetzter Stellen am Gesamtbedarf für Qualifizierte und damit einen Mangel an Fachkräften haben kleinere Betriebe. Betrug der ungedeckte Bedarf an Qualifizierten im Jahr 2013 bei kleinen Betrieben bis 99 Beschäftigte 23%, so machte er bei größeren Betrieben ab 100 Beschäftigten nur 12% aus.

Kompromisse bei der Besetzung von Stellen als Mittel zur Linderung des Fachkräftemangels?

Eine Option zur Linderung des Fachkräftemangels stellt für Betriebe u.a. das Eingehen von Kompromissen bei der Besetzung von Stellen dar. Es zeigt sich, dass im Jahr 2013 besonders viele Betriebe Kompromisse eingegangen sind, die noch weitere offene Stellen zu besetzen hatten: Während nur rd. 20% der Betriebe ohne offene Stellen für Fachkräfte, Kompromisse bei der Besetzung von Stellen gemacht haben, lag der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen für Fachkräfte, die Kompromisse eingegangen sind, bei knapp 30%. Ein höherer ungedeckter Bedarf an Fachkräften scheint also Betriebe durchaus dazu zu veranlassen, die Qualifikationsanforderungen an die offenen Stellen anzupassen. Dennoch: der Großteil der Betriebe mit unbesetzten Stellen für Fachkräfte scheint (noch) nicht bereit, sich auf Kompromisse bei der Einstellung von Fachkräften einzulassen, sondern nimmt stattdessen lieber längere Vakanzen in Kauf. Jene Betriebe, die Kompromisse eingehen, haben vor allem ihre Vorstellungen hinsichtlich der fachlichen Qualifikation und des dadurch gestiegenen Einarbeitungsaufwandes angepasst. Aber auch interne Weiterbildung und Anpassung der Bezahlung haben viele dieser Betriebe als Mittel angewandt, um dem fachlichen bzw. qualifikato-

rischen Mismatch bei Neueinstellungen entgegenzuwirken. Eine Änderung der Arbeitszeitvorgaben und andere Kompromisse wurden hingegen nur selten eingegangen.

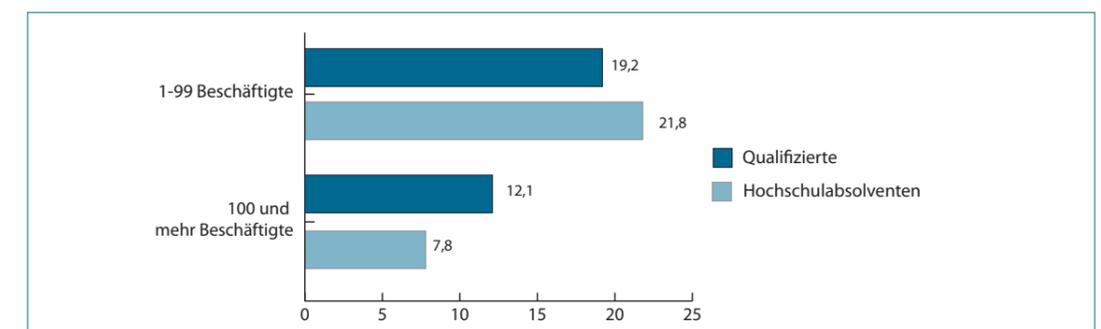
Abbildung 2: Kompromisse bei Einstellungen in 2013, Anteil der Betriebe mit und ohne offenen Stellen, Angaben in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

Auch kleinere Betriebe, bei denen sich der Fachkräftemangel deutlicher abzeichnet, gingen im Jahr 2013 verstärkt Kompromisse ein. Während der Anteil kompromissbereiter Betriebe bei der Einstellung Qualifizierter in der Größenklasse bis 99 Beschäftigten bei rd. 19% lag, machte er bei den Betrieben mit 100 Beschäftigten und mehr nur etwa 12% aus. Die höhere Kompromissbereitschaft kleinerer Betriebe deutet darauf hin, dass diese stärker unter Druck stehen. Trotz ihrer höheren Kompromissbereitschaft haben kleinere Betriebe immer noch einen höheren Anteil an unbesetzten Stellen am Gesamtbedarf für Qualifizierte als größere Betriebe. Besonders kompromissbereit sind kleinere Betriebe dabei gegenüber Hochschulabsolventen: Hier ist der Anteil an den Einstellungen mit Kompromissen sogar noch höher als bei allen Qualifizierten. Hingegen ist unter den größeren Betrieben die Kompromissbereitschaft bei der Einstellung von Hochschulabsolventen mit weniger als 8% weitaus geringer verbreitet als bei der Einstellung von Qualifizierten.

Abbildung 3: Kompromisse bei Einstellungen von Hochschulabsolventen und Qualifizierten in 2013, Anteil der Betriebe nach Größenklassen, Angaben in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.