



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

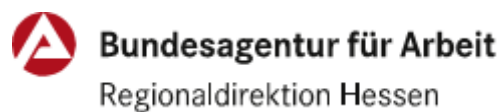
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Fachkräftebedarf in hessischen Betrieben

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel Hessen 2011

Oliver Nüchter
Dr. Christa Larsen

Mai 2012



Inhaltsverzeichnis

Einleitung: Aktuelle und zukünftige Fachkräftebedarfe in Hessen.....	2
--	---

Aktueller Fachkräftebedarf in Hessen

Fachkräftenachfrage steigt an.....	3
Erneut Anstieg unbesetzter Fachkraftstellen.....	4
Das Baugewerbe hat aktuell die größte Deckungslücke.....	5
Vor allem Kleinbetriebe haben unbesetzte Stellen	6

Erwartete Fachkräfteengpässe und betriebliche Maßnahmen

Nur ein Drittel der Betriebe erwartet keine Stellenbesetzungsprobleme.....	8
Bewerbermangel ist Hauptgrund für Stellenbesetzungsprobleme	9
Betriebliche Bildung ist wichtigste Maßnahme gegen Fachkräftemangel	11
Etwas mehr ältere Beschäftigte in hessischen Betrieben.....	12
Über ein Drittel der Betriebe hat altersbedingten Ersatzbedarf	12
Die meisten Betriebe bieten keine altersspezifischen Maßnahmen an	13
Überblick: Unterschiedliche Problemlagen in den Wirtschaftszweigen	15
Resümee	17
Methodische Anmerkungen.....	18
Literatur	18

Einleitung: Aktuelle und zukünftige Fachkräftebedarfe in Hessen

Die Sicherung des aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarfs ist eine der großen beschäftigungspolitischen Herausforderungen unserer Zeit. Aus der Sicht zahlreicher Arbeitsmarktbeobachter scheint es festzustehen, dass sich die Relationen von Angebot und Nachfrage auf dem Markt für qualifizierte Arbeitnehmer verschieben werden, weshalb sich die Arbeitgeber auf schwierigere Stellenbesetzungsprozesse einstellen müssen (vgl. Fuchs et al. 2005).

Prognosemodelle versuchen das Ausmaß zukünftiger Veränderungen bei Fachkräftenachfrage und Fachkräfteangebot abzuschätzen. Das Ausmaß der hieraus resultierenden Lücke wird hierbei sehr unterschiedlich eingeschätzt. So geht das Prognosemodell von *regio pro* von etwa 65.900 fehlenden Fachkräften in Hessen für das Jahr 2014 aus (vgl. Knobel et al. 2012), der Fachkräftemonitor der IHK erwartet für das gleiche Jahr gar einen ungedeckten Bedarf von rund 537.000 Stellen (vgl. IHK 2012).

Maßgeblich für die Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage sind drei Faktoren, die sich hinsichtlich ihrer zeitlichen Wirkung unterscheiden lassen:

- kurzfristig relevante konjunkturelle Faktoren,
- mittelfristig wirksame strukturelle Veränderungen der Wirtschaft,
- mittel- und langfristige demografische Verschiebungen und Veränderungen in der Erwerbsbeteiligung.

Schon diese Übersicht zeigt, dass die Fachkräftefrage in Ursache und Wirkung

alle Arbeitsmarktakteure betrifft. Der vorliegende Report liefert auf Basis des IAB-Betriebspanels einen Überblick über Einschätzungen und Verhalten eines zentralen Akteurs in der Fachkräftediskussion: den Betrieben.

Ausgangspunkt der Beschreibung des betrieblichen Verhaltens ist der aktuell berichtete betriebliche Fachkräftebedarf, der sich am Umfang der zu besetzenden Stellen bzw. den dafür gesuchten Fachkräften festmachen lässt. Der Umfang des aktuellen Fachkräftebedarfs wird zudem im Kontext früherer und zukünftiger Entwicklungen betrachtet, um die aktuelle Situation besser bewerten zu können. Darüber hinaus steht in engem Zusammenhang damit die betriebliche Wahrnehmung der zukünftigen Fachkräftesituation, insbesondere hinsichtlich von erwarteten Fachkräfteengpässen. Die betriebliche Sicht auf die zukünftige Situation wird weiter differenziert, indem die wesentlichen Gründe für Fachkräfteengpässe und die wichtigsten betrieblichen Strategien zur Fachkräftesicherung benannt werden. Ein besonderer Fokus ist zudem auf die Frage der betrieblichen Wahrnehmung des altersbedingten Ersatzbedarfs und entsprechender betrieblicher Strategien gerichtet.

Die in diesem Report vorgestellten Daten zum Verhalten und zur Wahrnehmung hessischer Betriebe in Bezug auf ihre Fachkräftesicherung verdeutlichen, wo aus Sicht der Betriebe Schwierigkeiten mit der Versorgung von Fachkräften bestehen und wo sich weiter Handlungsbedarfe, auch in der Zukunft abzeichnen.

Aktueller Fachkräftebedarf in Hessen

Der Umfang und die Struktur des aktuellen betrieblichen Fachkräftebedarfs in Hessen kann mit drei Indikatoren abgebildet werden:

- Zahl der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten,
- deren Anteil an allen Neueinstellungen,
- Zahl der länger nicht besetzbaren Fachkraftstellen.

Grundsätzlich ist die aktuelle Arbeitskräftenachfrage in hohem Maße abhängig von der konjunkturellen Lage; die Zahl der Neueinstellungen unterlag daher in den letzten 10 Jahren in Hessen starken Schwankungen. Ein Effekt ist in diesem

Zeitraum jedoch zu beobachten, der konjunkturunabhängig für eine verstärkte Nachfrage nach Fachkräften sorgte: der Trend zur Höherqualifizierung. Der Umbau zur „Wissensgesellschaft“ erfordert ein höheres Maß an qualifizierten Tätigkeiten, zugleich verlieren einfache Tätigkeiten aufgrund von Rationalisierungen und Verlagerungen an Bedeutung. Folgerichtig wurden im Jahr 2010 in Hessens Betrieben rund zwei Drittel aller Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten vorgenommen, zu Beginn des Jahrzehnts galt dies nur für rund die Hälfte. Inwieweit sich diese Entwicklung fortsetzt und wie groß die Fachkräftenachfrage insgesamt ist, wird im Folgenden dargestellt.

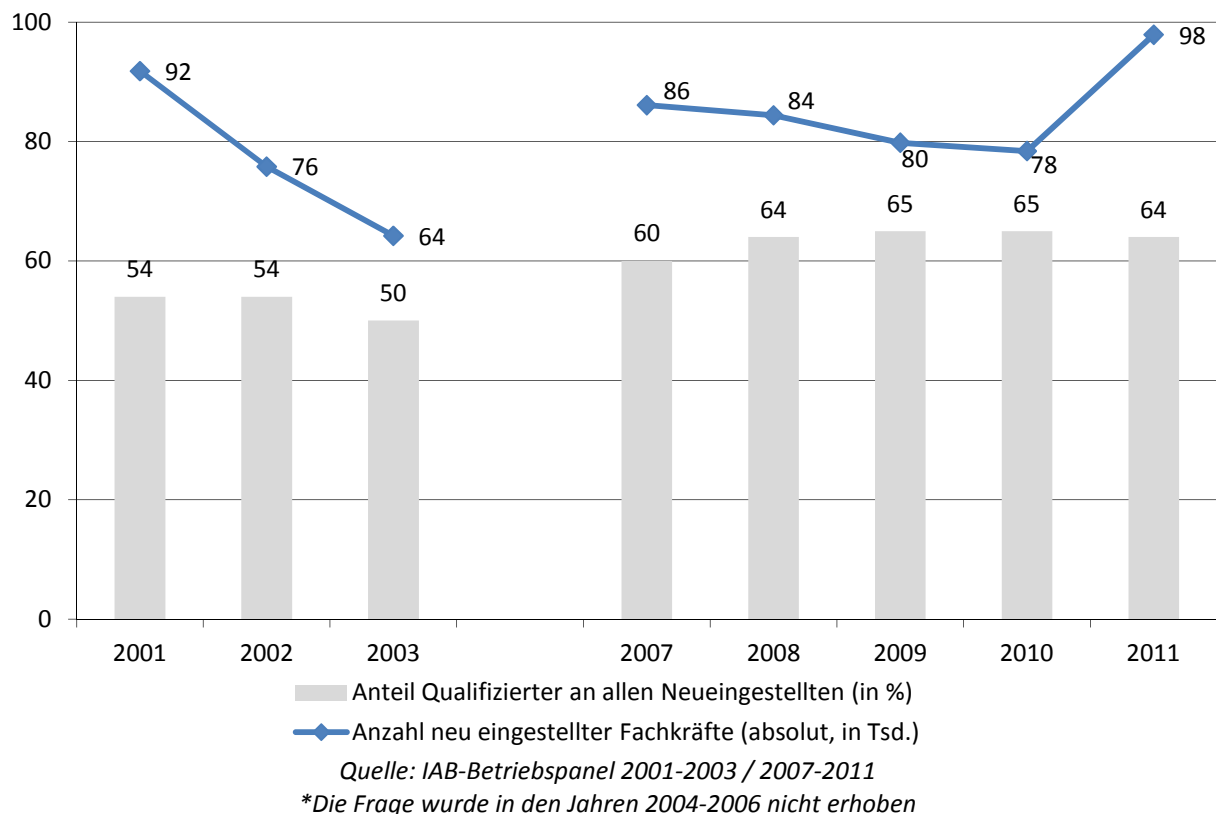
Fachkräftenachfrage steigt an

Die generell befriedigte Arbeitskräftenachfrage bildet sich in der Zahl der Neueinstellungen in einem bestimmten Zeitraum ab. In der Regel folgt die Zahl der Neueingestellten den konjunkturellen Zyklen, wobei in wirtschaftlich günstigeren Zeiten sowohl qualifizierte als auch gering qualifizierte Beschäftigte häufiger nachgefragt werden. Es überrascht daher nicht, dass die Zahl der Neueinstellungen insgesamt 2009 hochgerechnet bei nur rund 122.000, im Jahr 2011 dagegen bei über 150.000 lag. Auch die Zahl der in Hessen neu eingestellten Fachkräfte, also der Neueinstellungen für Tätigkeiten, die einen Berufsabschluss, Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern, nahm im Jahr 2011 deutlich zu. Bemerkenswert ist hierbei, dass mit fast 100.000 neu eingestellten Fachkräften der höchste

Wert der 10-jährigen Panelbeobachtung in Hessen überhaupt erreicht wurde – selbst im Boomjahr 2001 lag die Zahl der neu eingestellten Fachkräfte um etwa 7.000 niedriger als 2011.

Deutlich konstanter als die konjunkturabhängige Gesamtnachfrage ist hingegen der Anteil der Fachkräfte an den Neueinstellungen. Wie bereits in den letzten vier Jahren wurden knapp zwei Drittel aller neu besetzten Stellen in Hessen mit qualifizierten Beschäftigten besetzt. Der generelle Trend zur Höherqualifizierung ist zunächst gestoppt; für die Zukunft ist jedoch erwartbar, dass das Ausscheiden der geburtenstarken und hoch qualifizierten Jahrgänge der 50er und 60er Jahre (vgl. Reinberg/Hummel 2003) für eine höhere Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften sorgt.

Abb. 1: Anzahl neu eingestellter Fachkräfte und Anteil an allen Neueinstellungen in Hessen jeweils im 1. Halbjahr 2001-2003 und 2007-2011*, Angaben in absoluten Zahlen (in Tsd.) bzw. in Prozent

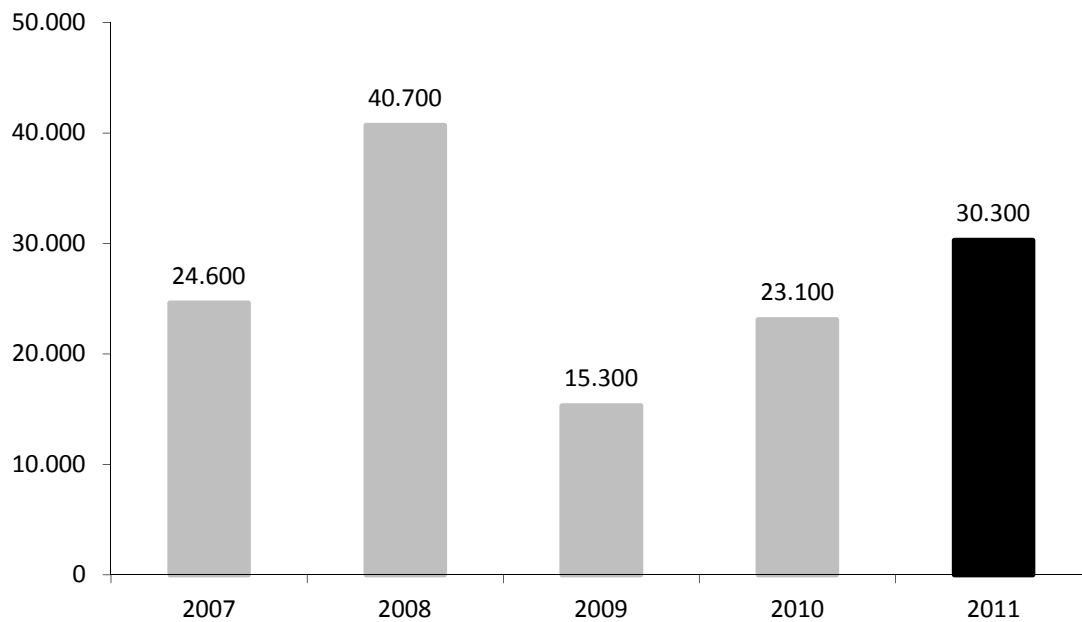


Erneut Anstieg unbesetzter Fachkraftstellen

Ein Anstieg der befriedigten Fachkräfte-nachfrage ist noch kein Indikator für einen Fachkräfteengpass – dieser entsteht nur, wenn der Nachfrage kein entsprechendes Angebot gegenüber steht. Im IAB-Betriebspanel wird hierzu erhoben, wie viele Fachkräftestellen innerhalb des ersten Halbjahres 2011 nicht besetzt werden konnten. Einschränkend ist hierbei anzumerken, dass nicht alle unbesetzten Stellen mit Besetzungsschwierigkeiten behaftet sein müssen, z.B. wenn die Ausschreibung einer Stelle erst kurz vor der Datenerhebung erfolgte. Eine Veränderung der absoluten Zahl an unbesetzten Stellen im Zeitverlauf kann trotzdem einen Anhaltspunkt über das Ausmaß der schwer zu befriedigenden Fachkräftebedarfe bieten.

Im ersten Halbjahr 2011 konnten etwa 10,5 Prozent aller hessischen Betriebe Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen, was im langjährigen Vergleich ein zwar hoher, aber nicht auffälliger Wert ist. Bezogen auf die absolute Zahl der unbesetzten Stellen zeigt sich noch stärker als bei den Neueinstellungen ein konjunkturell geprägtes Bild: konnten im Boomjahr 2008 noch hochgerechnet über 40.000 Stellen nicht besetzt werden, sank dieser Wert im Krisenjahr 2009 rapide auf rund 15.000. Seitdem ist wieder ein Anstieg der unbesetzten Fachkräftestellen zu verzeichnen, auch wenn 2011 mit rund 30.000 unbesetzten Stellen noch nicht wieder das Vorkrisenniveau erreicht ist. Bezogen auf die Neueinstellungen bedeutet dies, dass auf drei besetzte eine derzeit unbesetzte Fachkraftstelle kommt.

Abb. 2: Anzahl unbesetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen 2007-2011, absolute Zahlen (jeweils 1. Halbjahr des Jahres, gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2007-2011, eigene Berechnungen

Das Baugewerbe hat aktuell die größte Deckungslücke

Seit längerem ist bekannt, dass Fachkräftengpässe vor allem in bestimmten Berufsgruppen und Branchen bestehen können (bspw. MINT-Berufe, Gesundheit), während die Betriebe in anderen Wirtschaftsbereichen bislang kaum Probleme haben, ihre Stellen zu besetzen.

Die absoluten Lücken fallen innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige tatsächlich sehr unterschiedlich aus. Im Bau- und Verarbeitendem Gewerbe waren im ersten Halbjahr 2011 jeweils etwa 3.000 Fachkraftstellen unbesetzt, bei den Handelsbetrieben und den sonstigen Dienstleistungsbetrieben dagegen jeweils über 5.000; im Bereich der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleitungen konnten hessenweit im ersten Halbjahr 2011 gar über 12.000 Stellen nicht besetzt werden, was über 40 Prozent aller un-

setzten Fachkraftstellen entspricht. Wenn man zudem berücksichtigt, dass nur rund 18 Prozent aller Beschäftigten in diesem Sektor tätig sind, verdeutlicht dies den besonderen Problemdruck, der dort bereits besteht.

Noch größer ist der Anteil der unbesetzten Stellen bezogen auf die Beschäftigten im Baugewerbe. Dort findet sich auch bei den Neueinstellungen die größte Lücke: Auf drei besetzte kommen im Bausektor derzeit zwei Fachkraftstellen, die nicht besetzt sind, wobei auch eine hohe Fluktuation maßgeblich sein kann. Die relative Betrachtung zeigt zudem, dass zurzeit im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen und insbesondere in der Öffentlichen Verwaltung noch keine gravierenden Probleme bei der Besetzung von Fachkraftstellen bestehen.

Tab. 1: Unbesetzte Fachkräftestellen im 1. Halbjahr 2011 nach Wirtschaftszweigen in Hessen, absolute Zahlen (gerundet), Anteile an offenen Stellen und Beschäftigten im Wirtschaftszweig

	Unbesetzte Stellen absolut	Anteil unbesetzter Stellen an allen zu besetzenden Stellen* (in %)	Anteil unbesetzter Stellen an allen qualifizierten Beschäftigten (in %)
Verarbeitendes Gewerbe	2.900	18,9	0,89
Baugewerbe	3.100	41,1	3,83
Handel und Reparaturen	5.700	24,7	1,32
Wirtschaftl. und wiss. Dienstleistungen	12.300	32,4	3,37
Sonstige Dienstleistungen	5.300	15,3	1,09
Öffentliche Verwaltung	800	9,5	0,28
Alle Betriebe**	30.300	23,6	1,53

Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen 2011, eigene Berechnungen

* zu besetzende Stellen: unbesetzte plus besetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten

**Summe ist nicht gleich alle Betriebe, da einige Betriebe den Wirtschaftszweigen nicht zugeordnet sind

Vor allem Kleinbetriebe haben unbesetzte Stellen

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass größere Betriebe weniger Probleme haben, geeignete Fachkräfte zu finden, da sie in der Regel auf mehr Rekrutierungswege zurückgreifen, häufiger intern besetzen und attraktivere Arbeitsbedingungen (bspw. Arbeitszeitmodelle, höhere Entlohnung) bieten können und zumeist ihre Personalentwicklung strategischer planen als kleinere Betriebe, die häufig eher ad-hoc reagieren. Bei der Betrachtung der Betriebsgrößen zeigt sich daher auch die erwartete Tendenz: Bei Kleinbetrieben (weniger als 10 Beschäftigte) sind die meisten unbesetzten Fachkraftstellen zu verzeichnen, deren Zahl sinkt mit steigender Betriebsgröße. Allerdings sind die ab-

soluten Lücken in den kleineren (10 bis 49 Beschäftigte) und mittleren Betrieben (30 bis 249 Beschäftigte) ähnlich groß; allein in den Großbetrieben (mehr als 250 Beschäftigte) ist die Zahl der Stellen, die über einen längeren Zeitraum nicht besetzt werden konnten, deutlich niedriger.

Die Betrachtung in Relation zu den Neueinstellungen bzw. den Beschäftigtenzahlen bekräftigt die Differenzen: In den Kleinbetrieben sind in Relation zur Zahl der dort beschäftigten Fachkräfte fast achtmal mehr Fachkraftstellen unbesetzt als in den Großbetrieben. Dies zeigt, dass vor allem in den hessischen KMU ein recht hoher Problemdruck hinsichtlich der Besetzung von Fachkraftstellen besteht.

Tab. 2: Unbesetzte Fachkräftestellen im 1. Halbjahr 2011 nach Betriebsgrößen in Hessen, absolute Zahlen (gerundet), Anteile an offenen Stellen und Beschäftigten in Betriebsgrößenklasse

	Unbesetzte Stellen absolut	Anteil unbesetzter Stellen an allen zu besetzenden Stellen* (in %)	Anteil unbesetzter Stellen an allen qualifizierten Beschäftigten (in %)
1 bis 9 Beschäftigte	10.000	36,2	3,66
10 bis 49 Beschäftigte	8.800	24,8	1,83
50 bis 249 Beschäftigte	8.200	22,5	1,58
250 und mehr Beschäftigte	3.300	11,5	0,47
Alle Betriebe	30.300	23,6	1,53

Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen 2011, eigene Berechnungen

* zu besetzende Stellen: unbesetzte plus besetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten

Erwartete Fachkräfteengpässe und betriebliche Maßnahmen

Die zukünftige betriebliche Nachfrage nach Fachkräften setzt sich zusammen aus überwiegend konjunkturbedingten und strukturellen Erweiterungsbedarfen sowie demografie- und fluktuationsbedingten Ersatzbedarfen. Zur Abschätzung von Struktur und Umfang zukünftiger Engpässe in der Fachkräfteversorgung und der Planung von möglichen Maßnahmen zu dessen Behebung sind zudem möglichst differenzierte Kenntnisse des zukünftigen Arbeitskräfteangebots notwendig.

Die Indikatoren, die Fachkräfteangebot und -nachfrage bestimmen, zu erfassen ist insbesondere aufgrund der ungewissen konjunkturellen Entwicklung überaus

schwierig. Auch die quantitative Bestimmung der zukünftigen Nachfrage allein ist mit großen Unsicherheiten verbunden, zumal die betriebsindividuellen Verläufe kaum vorherzusehen sind.

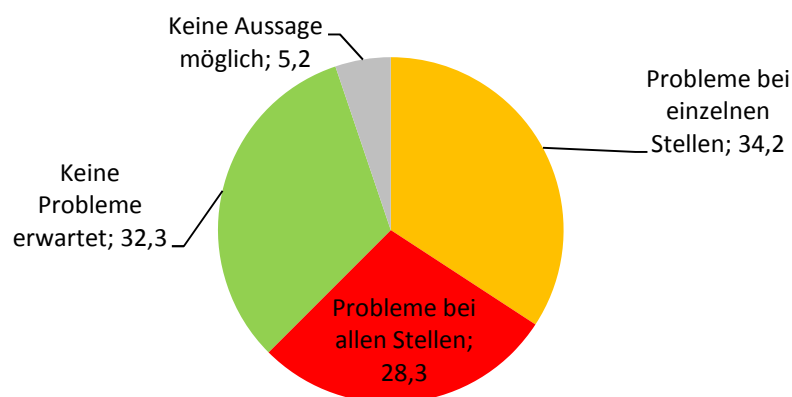
Um trotzdem belastbare Daten zu erhalten, wird im IAB-Betriebspanel daher nur eine qualitative Abschätzung der zukünftigen Engpässe erfragt; zudem ist der Prognosehorizont mit zwei Jahren eher kurz gewählt. Die in diesem Zeitraum erwarteten Probleme sind allein noch wenig aussagekräftig, daher werden auch deren Gründe sowie die betrieblichen Strategien, die darauf bezogen ergriffen werden, erfasst.

Nur ein Drittel der Betriebe erwartet keine Stellenbesetzungsprobleme

Etwa 27,3 Prozent aller hessischen Betriebe planen, in den nächsten zwei Jahren Stellen für qualifizierte Beschäftigte neu zu besetzen; dies entspricht hochgerechnet knapp 41.800 Betrieben. Besonders in

der Öffentlichen Verwaltung (44,1 Prozent) und dem Verarbeitenden Gewerbe (36,4 Prozent) liegt der Anteil der Betriebe, die eine Neueinstellung von Fachkräften planen, über dem Durchschnitt.

Abb. 3: Erwartete Probleme, in den nächsten zwei Jahren Bewerber für Fachkraftstellen zu finden, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe in Hessen, die Fachkraftstellen zu besetzen haben)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Von den Betrieben, die in den nächsten zwei Jahren die Besetzung von Fachkraftstellen planen, erwartet nur ein knappes Drittel, dass sie keinerlei Probleme bei der Suche nach geeigneten Bewerbern bekommen werden. Etwas mehr Betriebe rechnen hingegen damit, zumindest bei einigen der offenen Stellen mit Schwierigkeiten konfrontiert zu sein, und fast jeder dritte Betrieb, der Fachkräfte sucht, erwartet bei allen zu besetzenden Stellen Probleme bei der Suche. In absoluten Zahlen heißt dies, dass knapp 12.000 hessische Betriebe generelle Schwierigkeiten bei der Fachkräftesuche erwarten. Auch wenn eine Abschätzung der hiervon betroffenen Stellen nicht möglich ist, zeigt dies eine weit verbreitete Unsicherheit der hessischen Betriebe hinsichtlich der zukünftigen Fachkräfterekrutierung.

Besonders häufig findet sich bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten die Erwartung, dass bei allen zu besetzenden Stellen Probleme entstehen könnten. Demgegenüber gehen Mittel- und Großbetriebe häufiger davon aus, dass entsprechende Probleme nur bei einigen Stellen entstehen könnten, sie rechnen aber seltener damit, überhaupt keine Probleme zu bekommen. Dies korrespondiert vermutlich mit der Zahl der zu besetzenden Stellen: Während in kleineren Betrieben in

der Regel nur wenige oder gar nur eine Stelle zu besetzen sind, fächert sich das Bild bei steigender Betriebsgröße auf. Ohne eine differenziertere Betrachtung der jeweiligen Stellen ist die Aussagekraft somit eingeschränkt.

Etwas anders verhält sich dies bei der sektoralen Betrachtung. Zwar sind aufgrund der Aggregation der Wirtschaftszweige nur grobe Orientierungen möglich, doch werden auch so klare Differenzen sichtbar. So erwarten Baubetriebe, die derzeit überproportional viele unbesetzte Stellen aufweisen, und vor allem Betriebe aus den Bereichen der öffentlichen Verwaltung nur geringe Schwierigkeiten, ihren zukünftigen Bedarf an Fachkräften zu decken.

Deutlich problematischer schätzt man im Verarbeitenden Gewerbe, den Sonstigen Dienstleistungen, zu denen u.a. das Gesundheits- und Sozialwesen zählt, aber insbesondere im Bereich Handel und Reparatur die zukünftige Stellenbesetzung ein. Unter den Handelsbetrieben erwarten mehr als 40 Prozent, dass sie bei allen Neubesetzungen Probleme haben werden, weitere knapp 30 Prozent rechnen zumindest mit punktuellen Schwierigkeiten. In diesen Sektoren rechnet somit eine deutliche Mehrheit der Betriebe mit Problemen.

Bewerbermangel ist Hauptgrund für Stellenbesetzungsprobleme

Für die erwarteten Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen kann es, neben dem Fehlen hinreichend qualifizierter Bewerber, weitere Gründe geben, die mit der offenen Stellen selbst (Arbeitsbedingungen, Image) oder dem Arbeitgeber (Lohnhöhe, Standort) zu tun haben.

Die Hauptgründe für die erwarteten Probleme bei der zukünftigen Neubesetzung

von Fachkräften sehen die Betriebe jedoch weniger in diesen Faktoren, sondern vor allem in einem: dem zukünftigen Mangel an Bewerbern. Rund drei Viertel aller Betriebe, die Probleme bei der Stellenbesetzung erwarten, rechnen damit, dass für das gesuchte Berufsbild generell zu wenig Bewerber vorhanden sind. Nimmt man die Information hinzu, dass dies noch vier Jah-

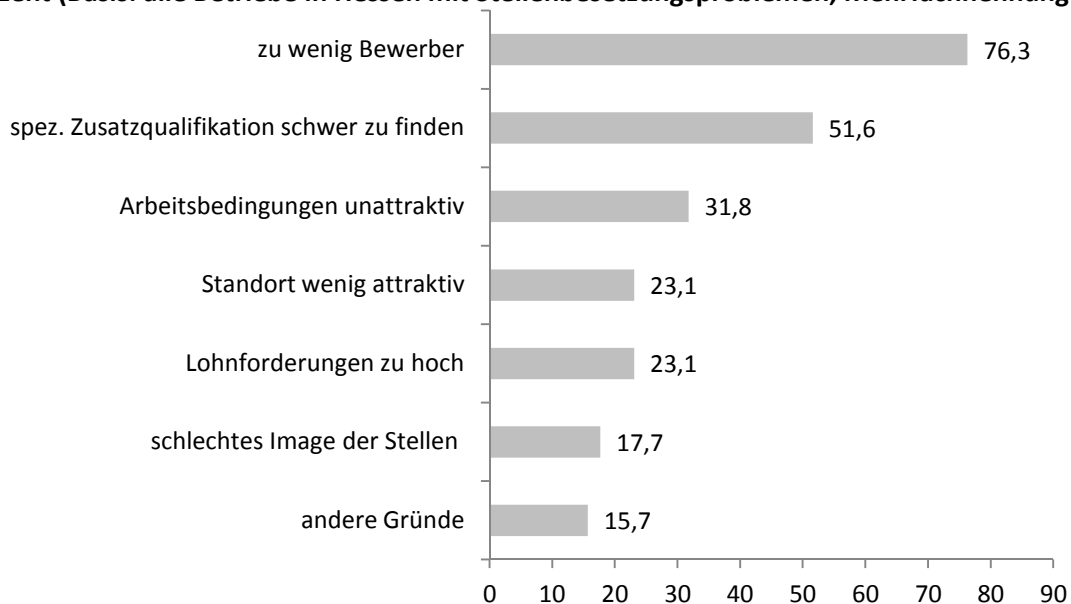
re zuvor nur von 28 Prozent der Betriebe als Grund genannt wurde, kann dies möglicherweise als deutlicher Indikator für einen wachsenden Engpass bei der Fachkräfteversorgung, in jedem Fall aber für ein gestiegenes Problembewusstsein gesehen werden.

Ebenfalls von hoher Bedeutung sind die schwer zu findenden Zusatzqualifikationen, die von über der Hälfte der Betriebe als Ursache für die Schwierigkeiten gesehen werden. 32 Prozent sehen unattrakti-

ve Arbeitsbedingungen als Hemmnis, während zu hohe Lohnforderungen und der wenig attraktive Standort von weniger als einem Viertel als Problem erachtet werden.

Insgesamt zeigt sich, dass zukünftige Stellenbesetzungsprobleme von den Betrieben mit bestimmten unzureichenden Qualifikationen und vor allem mit einem zu geringen Angebot an Fachkräften in Verbindung gebracht werden.

Abb. 4: Gründe für in den nächsten zwei Jahren erwartete Stellenbesetzungsprobleme, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe in Hessen mit Stellenbesetzungsproblemen, Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Valide Aussagen zu Gründen für die Stellenbesetzungsprobleme nach Wirtschaftszeigen oder Betriebsgrößen differenziert, sind aufgrund der zu geringen Fallzahlen leider nicht möglich. Es lassen sich jedoch einige Trendaussagen formulieren. So wird der Bewerbermangel am häufigsten von den Betrieben der wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen be-

klagt, während Baubetriebe seltener Probleme sehen. Schlechte Arbeitsbedingungen und unattraktive Standorte gelten hingegen häufiger bei den Sonstigen Dienstleistern und der Öffentlichen Verwaltung als Hindernis; in letzterer werden auch überdurchschnittlich oft zu hohe Lohnforderungen genannt.

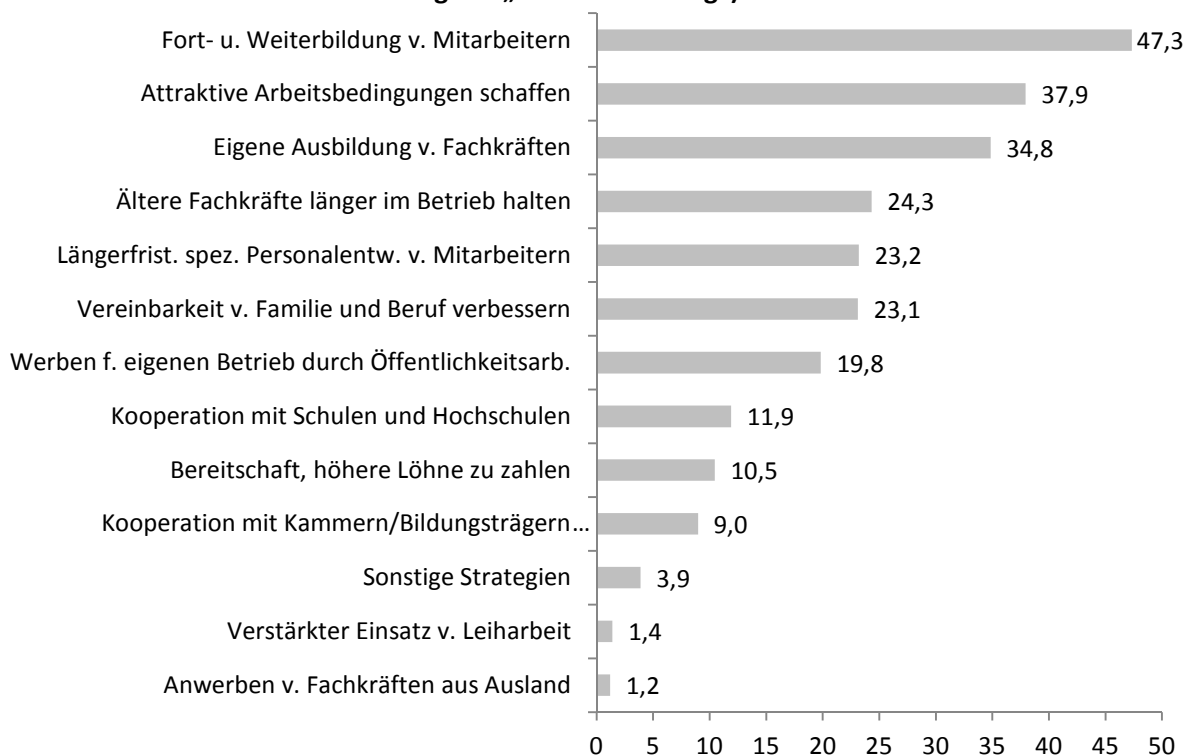
Betriebliche Bildung ist wichtigste Maßnahme gegen Fachkräftemangel

Betriebe verfügen grundsätzlich über ein breites Repertoire an Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Wichtig ist hierbei zu unterscheiden, ob die benötigten Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt (z.B. als Arbeitslose) vorhanden sind oder aber nicht. Im ersten Fall können die Mangelerscheinungen durch Marktmechanismen kurzfristig behoben werden (vgl. Dietz/Walwei 2007), beispielsweise durch Zahlung höherer Löhne zur Schaffung größerer räumlicher und beruflicher Mobilität.

Falls es hingegen generell an Fachkräften fehlt (z.B. in dem Sinne, dass zum gegeb-

nen Lohnniveau nicht alle Nachfrager zum Zug kommen), sind derartige Maßnahmen nicht wirksam. Dem altersbedingten Erwerbsaustritt von qualifizierten Arbeitskräften kann – wenn externe Rekrutierung nicht gewünscht oder aufgrund des Fehlens von Bewerbern schwierig ist –, nur durch Bildungsanstrengungen oder einer intensiven Nutzung der betrieblichen Personalreserven, bspw. durch eine weitere Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit sowie längere Lebensarbeitszeiten der älteren Fachkräfte begegnet werden.

Abb. 5: Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Hessen 2011, Angaben in Prozent (Kategorie „hohe Bedeutung“)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Die hessischen Betriebe gehen, wie die Ergebnisse zeigen und die Frage nach den Gründen schon nahelegte, mehrheitlich davon aus, dass verstärkte Anstrengungen bei der Anwerbung allein nicht ausrei-

chend sind: Zentrale Strategien zur Deckung des erwarteten Bedarfs sind betriebliche Bildungsaktivitäten, vor allem Weiterbildung, aber auch die betriebliche Ausbildung. Dies bestätigt im Wesentli-

chen die Befunde vergangener Jahre, auch wenn der Anteil der Betriebe, der auf Aus- und v.a. Weiterbildung setzt, nochmals zugenommen hat.

Ebenfalls von Bedeutung sind betriebliche Faktoren wie attraktive Arbeitsbedingungen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Kooperation mit Kammern, Bildungsträgern oder

Hochschulen spielt dagegen nur eine untergeordnete Rolle, ein verstärkter Einsatz von Leiharbeit praktisch keine.

Die Ergebnisse zeigen demnach, dass die Betriebe die Besetzung von Fachkraftstellen vor allem durch eigene Anstrengung sichern wollen; Unterstützung durch Intermediäre ist aus der betrieblichen Sicht nachrangig.

Etwas mehr ältere Beschäftigte in hessischen Betrieben

Ein Ansatz, um die vorhandenen Personalressourcen effizienter zu nutzen, ist die längere Bindung älterer Beschäftigter. Fast jeder vierte hessische Betrieb gibt an, dies als gezielte Strategie zur Fachkräftesicherung einsetzen zu wollen.

Damit tragen die Betriebe der demografischen Entwicklung Rechnung, denn bereits in den letzten Jahren nahm der Anteil älterer Arbeitnehmer an der erwerbstätigen Bevölkerung deutlich zu. In rund drei Viertel aller hessischen Betriebe gab es 2011 mindestens einen älteren Beschäftigten, während dieser Wert im Jahr 2002 noch bei nur 63 Prozent lag. Mit anderen Worten: Deutlich mehr Betriebe haben zwischenzeitlich Erfahrungen mit der Beschäf-

tigung Älterer gesammelt, wobei dies in der Regel nicht durch Neueinstellungen, sondern durch die Alterung der Belegschaft zustande gekommen sein dürfte.

Rund ein Viertel aller Beschäftigten in Hessen ist 50 Jahre und älter. Weniger als ein Fünftel ist inzwischen 30 Jahre und jünger. Die Altersstruktur der hessischen Betriebe liegt somit leicht über dem westdeutschen Durchschnitt. Zwischen den Wirtschaftszweigen bestehen keine gravierenden Unterschiede in der Altersstruktur, mit zwei Ausnahmen: Im öffentlichen Sektor sind überproportional viele Ältere beschäftigt, das Baugewerbe ist relativ am „jüngsten“.

Über ein Drittel der Betriebe hat altersbedingten Ersatzbedarf

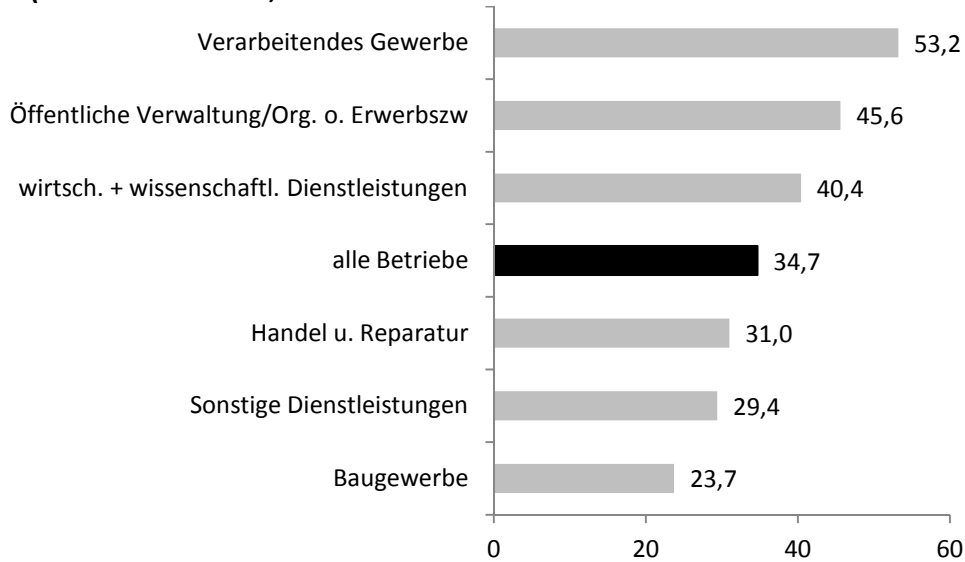
Für die Zukunft bedeutet die Alterung der Bevölkerung, dass die Betriebe in den nächsten Jahren größere Teile ihrer Belegschaft aus Altersgründen gegebenenfalls ersetzen müssen. Auch wenn der absolute Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials erst in den Jahren ab 2020 massiv wirksam wird (vgl. Fuchs/Dörfler 2005), stehen die Betriebe bereits heute häufiger vor der Herausforderung, das Ausscheiden älterer Fachkräfte zu kompensieren.

Die Daten des IAB-Betriebspanels belegen die Zunahme dieses Problems: Von den Betrieben, die demnächst Stellen für Fachkräfte neu besetzen müssen, gaben im Jahr 2011 knapp 35 Prozent an, dass die Neueinstellungen wegen altersbedingten Ersatzbedarfs notwendig werden, was in absoluten Zahlen rund 14.400 Betrieben in Hessen entspricht. Im Jahr 2007, als die Frage letztmals im IAB-Betriebspanel erhoben wurde, betraf dies nur 28 Prozent

bzw. 11.000 Betriebe. Auch wenn dies noch keine Aussage über die Zahl der hier-von betroffenen Stellen zulässt, kann doch

festgehalten werden, dass eine zunehmende Zahl an Betrieben mit dem Problem konfrontiert ist.

Abb. 6: Anteil des altersbedingten Ersatzbedarfs nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2011, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe, die in den nächsten 2 Jahren Fachkraftstellen neu besetzen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Dies trifft jedoch nicht für alle Wirtschaftszweige gleichermaßen zu. Im Baugewerbe, das das niedrigste Durchschnittsalter aufweist, rechnet nicht einmal jeder vierte Betrieb damit, in den nächsten Jahren aus Altersgründen Fachkräfte ersetzen zu müssen.

Ein ganz anderes Bild bietet sich dagegen in den wirtschaftlichen und wissenschaftli-

chen Dienstleistungen und der Öffentlichen Verwaltung, besonders aber im Verarbeitenden Gewerbe: Über die Hälfte der Betriebe, die Neubesetzungen planen, tun dies aus Altersgründen. Der Bedarf, möglichst rasch qualifizierten Ersatz zu finden, ist demnach sehr ungleich verteilt.

Die meisten Betriebe bieten keine altersspezifischen Maßnahmen an

Aufgrund der quantitativ geringeren Zahl der nachrückenden Arbeitskräfte besteht die Notwendigkeit, die bereits im Betrieb beschäftigten älteren Fachkräfte länger zu binden. Von vielen Betrieben wird diese Strategie der Nutzung dieser Potenziale durchaus eingesetzt, wie oben gezeigt werden konnte.

Idealerweise sollte dies von unterstützenden Maßnahmen begleitet werden. Daher

untersuchen wir im Folgenden, inwieweit hessische Betriebe spezifische Maßnahmen anbieten, um Ältere länger im Betrieb zu halten und diese Ressource gezielt zur eigenen Fachkräftesicherung zu nutzen.

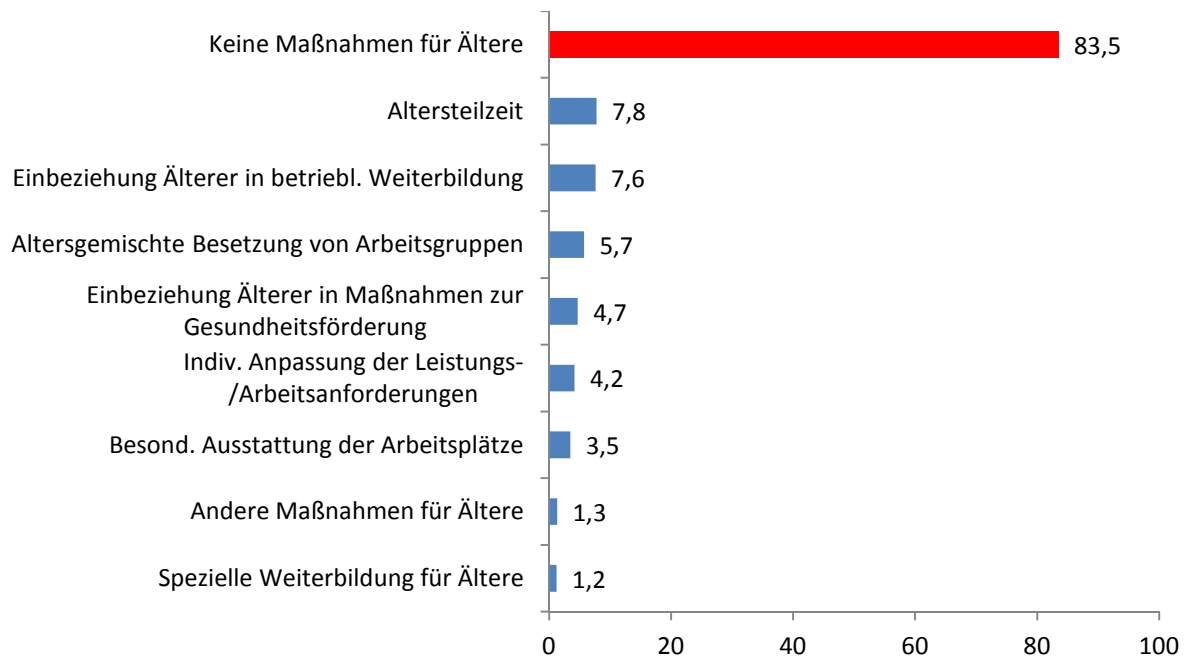
Die Fragen zur Beschäftigung Älterer wurden im IAB-Betriebspanel bereits im Jahr 2002 erfasst. Zum damaligen Zeitpunkt bot mit 79 Prozent die große Mehrheit der

Betriebe überhaupt keine spezifischen Maßnahmen für Ältere an.

Für das Jahr 2011 wäre nun anzunehmen, dass aufgrund des höheren Anteils älterer Beschäftigter sowie der größeren Notwendigkeit, Ältere länger im Betrieb zu halten, der Anteil der Betriebe, die Maßnahmen anbieten, angestiegen ist. Dies ist

jedoch keineswegs der Fall, im Gegenteil: Der Anteil der Betriebe, die keinerlei Maßnahmen für Ältere anbietet, ist nochmals höher und lag bei 83,5 Prozent, mit anderen Worten: Nur in jedem sechsten hessischen Betrieb finden sich spezifische Angebote für Ältere.

Abb. 7: Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte in Hessen 2011



Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen 2011, eigene Berechnungen

Maßnahmen, die den tatsächlich längeren Verbleib Älterer im Betrieb sichern sollen, wie Gesundheitsförderung und altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung sind mit weniger als fünf Prozent nur selten anzutreffen, was zu der Einschätzung führt, dass aus betrieblicher Sicht die Ressource ältere Beschäftigte bisher nicht als wesentliche Quelle zur Fachkräftesicherung erkannt ist.

Dies wird gestützt durch die höhere Bedeutung einer Maßnahme, die eine Freisetzung sogar vor gesetzlichem Renteneintritt ermöglicht und gerade nicht auf die bessere Nutzung der Potenziale ausgerich-

tet ist: Altersteilzeit ist mit einem Anteil von knapp acht Prozent noch die häufigste Maßnahme, die sich speziell an ältere Beschäftigte richtet – hier lag der Anteil im Jahr 2002 mit 12 Prozent allerdings noch höher. Allerdings könnten hier auch veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen, die die Nutzung von Altersteilzeitmodellen erschweren, maßgeblich sein.

Eine tiefere Betrachtung fördert jedoch zumindest Differenzen bei der Verbreitung der Instrumente zu Tage. So beziehen Betriebe, die altersbedingte Ersatzbedarfe erwarten, Ältere dreimal häufiger in Maßnahmen zur Gesundheitsför-

derung ein und achten sogar viermal häufiger als der Durchschnitt aller Betriebe auf altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen. Dies zeigt, dass eine größe-

re Zahl an Betrieben aktiv wird, wenn der Problemdruck aufgrund der Alterung der Belegschaft zunimmt.

Überblick: Unterschiedliche Problemlagen in den Wirtschaftszweigen

Bei der Betrachtung der unterschiedlichen Aspekte des Fachkräftethemas fällt immer wieder auf, dass zwischen den einzelnen Branchen starke Differenzen in Bezug auf Umfang und Struktur evtl. Fachkräfteengpässe sowie den jeweiligen Gründen für diese Engpässe und den Strategien zur Fachkräftesicherung bestehen. Auch wenn die Aggregation der Sektoren eine differenzierte Analyse der Problemlagen nur bedingt zulässt und die Fallzahlen im hessischen IAB-Betriebspanel als limitierender Faktor wirken, erscheint es sinnvoll, die vorhandenen Indikatoren zur aktuellen und zukünftigen Fachkräftesituation aus Perspektive der Wirtschaftszweige in einer Gesamtschau zusammenzuführen.

Im **Verarbeitenden Gewerbe** besteht derzeit noch wenig Handlungsdruck aufgrund unbesetzter Stellen; dies wird sich nach Einschätzung der Betriebe jedoch zukünftig ändern, wofür v.a. der Mangel an Bewerbern bzw. deren fehlende Spezialkenntnisse maßgeblich sind. Begegnet werden soll diesem Problem in erster Linie mit verstärkter betrieblicher Ausbildung, aber auch die längere Beschäftigung älterer Fachkräfte und einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Ein anderes Bild bietet sich im **Baugewerbe**, das aktuell die anteilig meisten unbesetzten Stellen aufweist, dessen Betriebe aber für die Zukunft nur wenig Probleme, v.a. aufgrund des schlechten Images der Berufe, erwarten. Auch hier setzt man traditionell auf die eigene Ausbildung, zudem geben etwas mehr Betriebe an, verstärkt Koopera-

tionen mit Kammern und Verbänden zu suchen.

In den **Handelsbetrieben** ist aktuell noch keine hohe Zahl an unbesetzten Stellen zu verzeichnen. Dies wird sich nach Erwartung der Betriebe jedoch massiv ändern, wofür die unattraktiven Arbeitsbedingungen und v.a. der Mangel an Bewerbern verantwortlich sind. Folgerichtig setzt man daher primär auf Bindungsstrategien, so z.B. Ältere länger zu beschäftigen oder höhere Löhne zu bezahlen.

Ein gänzlich unterschiedliches Bild bieten die Dienstleistungsbetriebe. Während in den **wirtschaftsnahen Dienstleistungen** aktuell eine große Deckungslücke besteht, man aber zukünftig mit eher durchschnittlich großen Stellenbesetzungsproblemen rechnet, ist dies bei den **Sonstigen Dienstleistungen** umgekehrt. In diesem heterogenen Sektor, der eine hohe Frauenquote aufweist, sind es aus Sicht der Betriebe vor allem „weiche“ Faktoren wie der unattraktive Standort oder das Image der Stellen, die problematisch sind, weshalb die Betriebe die Schaffung attraktiverer Arbeitsbedingungen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie überdurchschnittlich häufig anstreben.

In der **Öffentlichen Verwaltung** finden schließlich nahezu alle Instrumente häufiger Anwendung; hier ist sowohl der aktuell wahrgenommene als auch der zukünftig erwartete Fachkräftemangel allerdings praktisch ohne Bedeutung.

Tab. 3: Übersicht aktuelle und zukünftige Fachkraftbedarfe, Gründe und Maßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2011

	Anzahl / Anteil derzeit unbesetzter Stellen*	Erwartete Besetzungsprobleme	Wichtigste Gründe für Probleme	Zentrale betriebliche Strategien zur Fachkraftsicherung
Verarbeitendes Gewerbe	2.900 / 0,89	mittel	Bewerbermangel Zusatzqualifikationen	Ausbildung ältere Fachkräfte binden Arbeitsbedingungen
Baugewerbe	3.100 / 3,83	gering	Image	Ausbildung Kooperationen
Handel und Reparaturen	5.700 / 1,32	hoch	Bewerbermangel Arbeitsbedingungen	ältere Fachkräfte binden höhere Löhne
Wirt. und wiss. Dienstleistungen	12.300 / 3,37	mittel	Bewerbermangel	Weiterbildung Kooperationen
Sonstige Dienstleistungen	5.300 / 1,09	hoch	Image Standort Arbeitsbedingungen	höhere Löhne Vereinbarkeit Arbeitsbedingungen
Öffentliche Verwaltung	800 / 0,28	gering	Bewerbermangel Arbeitsbedingungen Lohnforderungen	Weiterbildung Personalentwicklung Vereinbarkeit

Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen 2011, eigene Darstellung
*in Relation zu qualifizierten Beschäftigten

Betrachtet man die Wirtschaftszweige übergreifend, ergibt sich v.a ein zentraler Befund: In Wirtschaftszweigen mit derzeit großem ungedeckten Bedarf an Fachkräften werden für die Zukunft nicht zwingend gravierende Probleme erwartet, während die Wirtschaftszweige, die mit großen Schwierigkeiten rechnen, zur Zeit noch relativ wenige unbesetzte Stellen für Fachkräfte haben.

Dies verweist auf die eingangs dargelegten unterschiedlichen Gründe für erhöhten Fachkräftebedarf; der kurzfristige ungedeckte Bedarf, wie er sich im Bausektor oder den wirtschaftsnahen Dienstleistungen zeigt, hat primär konjunkturelle Ursachen, anders als der erwartete strukturelle und demografiebedingte Mangel im Verarbeitenden Gewerbe oder den Sonstigen

Dienstleistungen. Dies führt jedoch nicht durchgängig zu einer entsprechenden Differenzierung der Sicherungsstrategien. Hinsichtlich der eingesetzten Strategien unterscheiden sich Wirtschaftszweige mit aktuell hohem Bedarf kaum von jenen, die vor allem in der Zukunft Stellenbesetzungsprobleme erwarten, und die vielfältigsten Lösungsstrategien finden sich ausgerechnet in dem Sektor, der sich weder jetzt noch in Zukunft weitreichenden Probleme gegenüber sieht: dem Öffentlichen Dienst. Dies zeigt, dass die Betriebe in der Regel das ihnen bekannte sektorspezifische Instrumentarium zum Einsatz bringen, wobei die Gründe für den jeweiligen Einsatz u.U. nicht im Fachkräfteproblem selbst zu suchen sein könnten (bspw. Tarifbindung, Qualifikationsstruktur der Betriebe etc.).

Resümee

Zwei Faktoren führten in der Vergangenheit zu einer erhöhten Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften: Die strukturelle Zunahme qualifizierter Arbeit auf Kosten einfacher Tätigkeiten und die zu meist konjunkturbedingte zusätzliche Nachfrage nach Arbeitskräften. Auch wenn der Trend zur Höherqualifizierung bei den Neueinstellungen in Hessen in den letzten Jahren gestoppt scheint, nahm der Fachkräftebedarf 2011 absolut gesehen weiter zu. Noch deutlicher ist der Anstieg der Fachkraftstellen, die im letzten halben Jahr nicht besetzt wurden, wobei insbesondere kleinere Betriebe und wirtschaftsnahe Dienstleister aktuell viele unbesetzte Fachkräftestellen aufweisen.

Eine hohe oder sogar weiter ansteigende Fachkräftenachfrage ist allein noch kein Problem. Erst ein gleichzeitiger Rückgang des (im IAB-Betriebspanel nicht erfassten) Arbeitskräfteangebots könnte zum vielfach befürchteten Fachkräftemangel führen. Aufgrund der demografischen Entwicklung ist mit einem solchen Rückgang mittelfristig zu rechnen, aber auch innerhalb der nächsten zwei Jahre erwartet eine nennenswerte von hessischen Betrieben bereits Schwierigkeiten bei der Besetzung von offenen Fachkraftstellen. Dies trifft erneut insbesondere auf die kleineren Betriebe zu; zudem werden im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen von vielen Betrieben Probleme erwartet.

Maßgeblich hierfür ist aus Sicht der Betriebe ein ganzes Bündel an Faktoren, wie z.B. unattraktive Arbeitsbedingungen oder fehlende Spezialkenntnisse der Arbeitskräfte, aber ein Hauptgrund lässt sich sektorübergreifend festmachen: das Fehlen an Bewerbern. Etwa drei Viertel der Betriebe, die Neueinstellungen planen, rech-

nen damit, dass sich bei ihnen zu wenige geeignete Personen bewerben.

Diese Erwartung führt mehrheitlich zu der Reaktion, stärker in das eigene betriebliche Humankapital zu investieren, insbesondere durch Qualifizierungsmaßnahmen, aber auch durch betriebliche Ausbildung. Flankierende Strategien wie attraktivere Arbeitsbedingungen oder die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen ebenfalls auf der Agenda, gemeinsam mit dem Ziel, ältere Fachkräfte länger im Betrieb zu halten.

Letzteres ist auch dem Umstand geschuldet, dass aufgrund der Altersstruktur der hessischen Betriebe zukünftig in höherem Maße Fachkräfte altersbedingt ausscheiden werden. Diese Erkenntnis schlägt sich bislang jedoch noch nicht in einer Zunahme spezifischer Maßnahmen für ältere Beschäftigte nieder. Im Gegenteil: Die Zahl der Betriebe, die keine derartigen Maßnahmen fördert, ist in den letzten zehn Jahren deutlich gestiegen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass bereits heute punktuell Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkraftstellen zu bestehen scheinen. Dies wird aus Sicht der hessischen Betriebe tendenziell zunehmen; das betriebliche Instrumentarium an Strategien könnte sich in naher Zukunft vielfach nicht als ausreichend differenziert und zielgerichtet erweisen, insbesondere hinsichtlich der unterschiedlichen Ausgangssituationen in einzelnen Branchen. Es ist derzeit schwer einzuschätzen, inwieweit sich Betriebe mit ihren Strategien den sich verändernden Bedingungen anpassen bzw. anpassen können und wo Impulse und Unterstützungen durch Dritte notwendig sein werden.

Methodische Anmerkungen

Die Datengrundlage des vorliegenden Reports bildet das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das seit 1993 in Zusammenarbeit mit der TNS Infratest Sozialforschung GmbH eine repräsentative Betriebsbefragung durchführt.

Durch die Unterstützung des Landes Hessen sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit war eine Aufstockung der befragten Betriebe möglich, so dass seit der Befragungswelle 2001 die hessische Stichprobe groß genug ist, um auch für Hessen belastbare Aussagen zu ermöglichen. Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) ist mit der Auswertung dieser Daten betraut. Der Panelcharakter erlaubt es dabei, die Ent-

wicklung hessischer Betriebskennzahlen seit der Länderaufstockung im Jahr 2001 zu untersuchen und aktuelle Daten im Lichte einer längerfristigen Entwicklung zu bewerten.

Das IAB-Betriebspanel gibt u.a. über die Beschäftigtenstruktur der Betriebe, Personalbewegungen, Beschäftigungserwartungen sowie zu Fragen der Aus- und Weiterbildung Auskunft. Die Auswertungen zu den Fachkräften und der Beschäftigung Älterer basieren auf der mündlichen Befragung von 988 Betrieben in Hessen im Jahr 2011. Die Ergebnisse wurden auf alle hessischen Betriebe hochgerechnet und sind damit repräsentativ im Hinblick auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen.

Literatur

- Dietz, Martin/Walwei, Ulrich (2007): Fachkräftebedarf der Wirtschaft: Wissenschaftliche Befunde und Forschungsperspektiven. Materialsammlung des IAB, Nürnberg.
- Fuchs, Johann/Dörfler, Katrin (2005): Projektion des Arbeitsangebots bis 2050: Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen. IAB-Kurzbericht, Nr. 11, Nürnberg.
- Fuchs, Johann/Schnur, Peter/ Zika, Gerd (2005): Arbeitsmarktbilanz bis 2020: Besserung langfristig möglich, IAB-Kurzbericht Nr. 24.
- Industrie- und Handelskammer (IHK) (2012): IHK-Fachkräftemonitoring für Hessen bis 2021, Fachkräftemangel für alle Berufsgruppen und alle Wirtschaftszweige, unter: <http://www.fachkraefte-hessen.de/fkm.php?code=aaaaaaaa>
- Knobel, Claudia/Demireva, Lora/Trabert, Lioba/Schmid, Alfons (2012): Erste Ergebnisse zum Projekt regio pro – Flächendeckende Einführung des Frühinformationssystems zur Qualifikations- und Beschäftigungsentwicklung in Hessen, Frankfurt/M. (erscheint demnächst)
- Reinberg, Alexander/Hummel, Markus (2003): Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel zu?, IAB-Kurzbericht Nr. 9, Nürnberg.

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind zusätzlich zur Printversion im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Kontakt: ol.nuechter@em.uni-frankfurt.de