



GEWAK

Gesellschaft für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Frankfurt am Main

Fachkräftebedarf in rheinland-pfälzischen Betrieben

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2011

Dipl. Vw. Birgit Wagner

Dr. Christa Larsen

Juni 2012



RheinlandPfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,
ARBEIT, GESUNDHEIT
UND DEMOGRAFIE

Inhaltverzeichnis

1.	<i>Einleitung: Fachkräftebedarf in Betrieben</i>	1
2.	<i>Aktueller Personalbedarf</i>	3
	Überproportional viele offene Stellen im Baugewerbe sowie im Dienstleistungssektor	4
	Aktuelle Fachkräftenachfrage steigt an.....	5
	Erneut Anstieg unbesetzter Fachkraftstellen	7
3.	<i>Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren</i>	8
	Jeder vierte Betrieb rechnet mit Fachkräftebedarf	9
	Alle privatwirtschaftlichen Sektoren prognostizieren massive Stellenbesetzungsprobleme.....	10
	Fast in jedem zweiten Betrieb Wiederbesetzungen von Stellen aufgrund altersbedingt ausscheidender Fachkräfte.....	12
	Im Öffentlichen Sektor sieht ein hoher Anteil der Betriebe einen Zusammenhang zwischen der Wiederbesetzung offener Stellen und dem altersbedingten Ausscheiden	13
	Altersbedingtes Ausscheiden stellt Kleinbetriebe in Rheinland-Pfalz deutlich häufiger vor die Notwendigkeiten der Wiederbesetzung von Stellen als in Westdeutschland	15
	Fehlende Bewerber sind Hauptursache für Stellenbesetzungsprobleme.....	17
4.	<i>Ursachen der Stellenbesetzungsprobleme</i>	17
	Benötigte Zusatzqualifikationen fehlen vor allem im Produzierenden Gewerbe	18
	Fehlende Zusatzqualifikationen sind besonders in größeren Betrieben Ursache der Stellenbesetzungsprobleme.....	19
	Forcierte Fort- und Weiterbildung ist die wichtigste betriebliche Strategie	21
5.	<i>Bedeutung betrieblicher Strategien zur Fachkräftesicherung</i>	21
	Wirtschaftszweige unterscheiden sich durch verschiedenartige Strategiebündel	23
6.	<i>Tatsächlich implementierte Strategien</i>	26
	Attraktivität des Betriebs steigern.....	27
	Häufig Förderung von Weiterbildung in den Betrieben mit Fachkräftebedarf	28

Überdurchschnittliche Weiterbildung qualifizierter Arbeitskräfte bei Betrieben ohne Stellenbesetzungsproblemen.....	29
Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen bilden ältere Arbeitskräfte überdurchschnittlich häufig weiter	30
Hohes Ausbildungsengagement in den Betrieben mit Fachkräftebedarf.....	31
Verhältnismäßig wenige Maßnahmen zur Bindung von Älteren	32
Schriftlich fixierte Pläne der Personalentwicklung und Weiterbildung	34
Schlussfolgerungen aus der Gegenüberstellung von Betrieben mit und ohne Stellenbesetzungsproblemen.....	36
Zusammenfassung: Branchenunterschiede bezüglich Fachkräftebedarf, Stellenbesetzungsproblemen und deren Ursachen sowie betrieblicher Lösungsstrategien	37
Abschluss und Handlungsansätze	40
Anmerkungen zum IAB-Betriebspanel Rheinland-Pfalz	42
Literatur	43

1. Einleitung: Fachkräftebedarf in Betrieben

Die gegenwärtigen Diskussionen um Fachkräftengpässe in einigen Berufsfeldern deuten an, welche zentralen Herausforderungen der Arbeitsmarktpolitik bevorstehen.

Maßgeblich für die zukünftigen Veränderungen 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 sowie
- mittel- und langfristige demografischen Verschiebungen.

Die konjunkturelle Entwicklung ist vom Aufschwung gekennzeichnet. Bspw. verbuchte die Wirtschaft in Rheinland-Pfalz im ersten Halbjahr 2011 einen starken Anstieg des BIP, und zwar in Höhe von 4,1 Prozent im Vergleich zu 2010 (Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz 2011). Zu dieser günstigen Entwicklung trug maßgeblich das Verarbeitende Gewerbe bei, dessen Umsätze im ersten Halbjahr um rund 16 Prozent stiegen (ebenda). Der wirtschaftliche Aufschwung war begleitet von einem deutlichen Zuwachs sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung um rund 2,5 Prozent Ende Juni im Vergleich zum Vorjahr (Bundesagentur für Arbeit 2012 (a), S. 31).

Hinzu kommt der anhaltende Trend zu einem Anstieg des Anteils der Höherqualifizierten an allen Beschäftigten, der strukturell bedingt ist. Der technische Fortschritt stellt unabhängig

vom Beruf steigende Anforderungen an die Arbeitskräfte. Modellrechnungen des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (BIBB) weisen darauf hin, dass insbesondere auf der mittleren Qualifikationsebene, d.h. auf der Ebene der Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung, durch einen zunehmenden Bedarf dieser Fachkräfte Engpässe entstehen werden. Demgegenüber wird der Bedarf an Arbeitskräften ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung weiter sinken (Helmrich et al. 2012).

Neben der positiven Konjunktur und den strukturellen Veränderungen macht sich zunehmend die demografische Entwicklung bemerkbar. Gemäß Prognosen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wird das Erwerbspotenzial bis 2025 um rund 3,5 Mio. sinken, selbst bei einer Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen und Älteren sowie einer jährlichen Nettozuwanderung von rund 100.000 Personen (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (a) 2011).

Unter diesen Rahmenbedingungen rücken die Fachkräftengpässe in Gesamtdeutschland, wie auch in Rheinland-Pfalz zunehmend in den Fokus der Arbeitsmarktpolitik sowie der betrieblichen Personalpolitik. Gemäß dem Mittelstandreport der DIHK sahen Mitte 2011 34 Prozent der Großbetriebe und 32 Prozent der KMU in Deutschland den Fachkräftemangel als Hemmnis für ihre wirtschaftliche Entwicklung an (DIHK 2011 S. 20). Zu berücksichtigen ist dabei, dass die einzelnen Branchen sowohl gegenwärtig als auch künftig unterschiedlich

stark betroffen sind bzw. sein werden. Die Nachfrage nach Arbeitskräften wird voraussichtlich vor allem in den Berufshauptfeldern: be-, verarbeitenden und instandsetzen Berufen, Berufen im Warenhandel und Vertrieb, Gastronomie und Reinigungsberufen sowie Gesundheits-, Sozialberufen, Körperpflegern das Angebot übertreffen (Helmrich et al. 2012).

Dies wirft die Frage auf, wie sich die Fachkräftesituation in Rheinland-Pfalz darstellt und welche zukünftigen Entwicklungen die Betriebe im Land erwarten. Der hier vorgelegte Report gibt differenzierte Antworten auf diese Fragen, indem ausgewiesen wird, ob gegenwärtig Fachkräfteengpässe bestehen, welche Erwartungen Betriebe bis 2013 haben und welche Strategien sie zur Sicherung ihres eigenen Fachkräftebedarfs als relevant betrachten. Um die Passfähigkeit von Strategien einschätzen zu können, ist es zudem unerlässlich die betriebliche Sicht auf die Ursachen der Stellenbesetzungsprobleme zu erfassen. Es ist je-

doch nicht ausreichend die Bedeutung einzelner Strategien abzubilden, vielmehr geht es darüber hinaus auch darum, welche Strategien bereits implementiert sind. Davon abgeleitet lässt sich die Frage beantworten, ob es erfolgreiche Strategien gibt, mit welchen Betriebe ihre eigene Fachkräfteversorgung sicherstellen können.

Da davon auszugehen ist, dass Stellenbesetzungsprobleme nicht in allen Betriebsgrößen und in allen Branchen in gleichem Maße bestehen, werden Unterschiede dargestellt, soweit dies die verfügbare Datenlage zulässt. Wie bereits durch einschlägige Landesstudien bekannt ist, zeichnen sich Fachkräfteengpässe bereits heute in der Branche Gesundheit/Sozialwesen ab. Vor diesem Hintergrund werden Zusatzanalysen für diesen Zuschnitt vorgestellt. Allerdings enden auch diese an den Möglichkeiten der verfügbaren Betriebsdaten.

2. Aktueller Personalbedarf

- Rund 78 Prozent der zum nächstmöglichen Zeitpunkt gesuchten Arbeitskräfte waren Fachkräfte
- Ca. 55 Prozent der Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2011 entfielen auf Fachkräfte
- Etwa ein Viertel der zu besetzenden Stellen für Fachkräfte konnten im ersten Halbjahr 2011 nicht besetzt werden

Der Personalbedarf von Unternehmen bezieht sich auf verschiedene Qualifikationsebenen. Der Fachkräftebedarf stellt damit einen Teil des gesamten Personalbedarfs von Betrieben dar. Um Aussagen über den aktuellen Fachkräftebedarf in Rheinland-Pfalz machen zu können, werden verschiedene Indikatoren herangezogen. Sie ermöglichen eine Einschätzung des Umfangs und der Struktur des aktuellen betrieblichen Fachkräftebedarfs.

- Zahl der offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten,
- Zahl der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten,
- Anteil der Einstellung von Fachkräften an allen Neueinstellungen,
- Zahl der nicht besetzten Fachkraftstellen.

Grundsätzlich ist die aktuelle Arbeitskräfte-nachfrage in hohem Maße abhängig von der konjunkturellen Lage. Die Zahl der offenen Stellen sowie der Neueinstellungen unterlag daher in den letzten 10 Jahren in Rheinland-Pfalz starken Schwankungen. Konjunktur-unabhängig bedingt eine verstärkte Nachfrage nach Fachkräften einen Trend zur Einstellung von Höherqualifizierten. Der Umbau zur „Wis-

sensgesellschaft“ erfordert ein höheres Maß an qualifizierten Tätigkeiten, zugleich verlieren einfache Tätigkeiten aufgrund von Rationalisierungen und Verlagerungen an Bedeutung. Folglich ist zu erwarten, dass sich der Anteil der offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an allen Stellen im Verlauf der letzten 10 Jahre deutlich erhöht hat.

Bei der Untersuchung der offenen Stellen handelt es sich um eine Zeitpunkt Betrachtung, d.h. es wurde erfasst, wie viele Arbeitskräfte zum Zeitpunkt der Befragung zum nächst möglichen Termin eingestellt werden sollten. Dabei zeigt sich zwar, dass sich der Anteil der offenen Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte in den letzten drei Jahren von 69 Prozent auf 77 Prozent erhöhte. Die längerfristige Betrachtung seit 2002 offenbart jedoch, dass der Anteil der offenen Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte Schwankungen unterlag, die vor allem konjunkturell bedingt sind. (Die offenen Stellen umfassen zum einen jene Stellen, die erst seit Kurzem zu besetzen sind und möglicherweise problemlos besetzt werden können und erst gar nicht bei der Arbeitsagentur gemeldet werden. Zum anderen sind aber auch jene Stellen

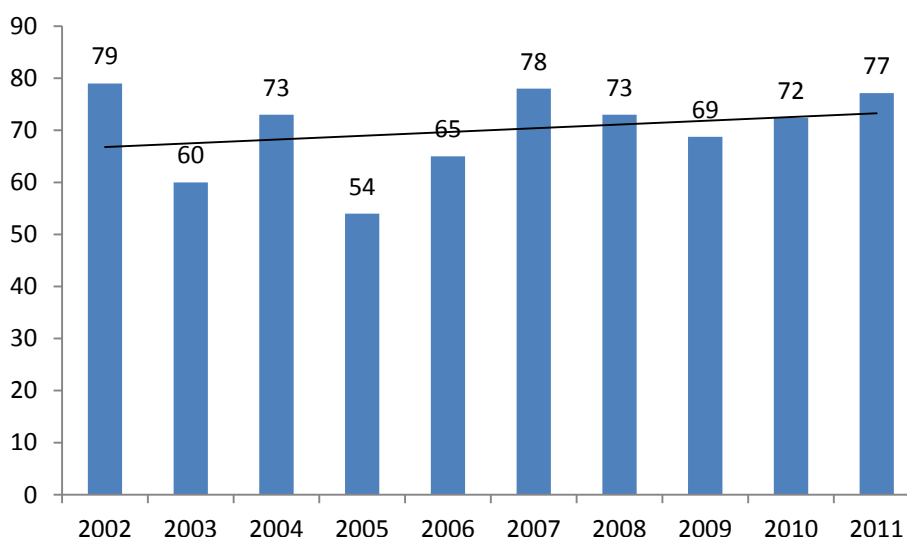
enthalten, die schon länger nicht besetzt werden konnten.) Seit 2002 erhöhte sich der Anteil der gesuchten Fachkräfte bezogen auf alle gesuchten Arbeitskräfte nur minimal. Insgesamt gab es zum Zeitpunkt der Befragung rund 27.000 Stellen für Fachkräfte, die zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu besetzen waren.

Die qualifizierten Tätigkeiten unterteilen sich hierbei in Tätigkeiten, welche eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbil-

dung oder entsprechende Berufserfahrung erfordern (67 Prozent), und in Tätigkeiten, für die ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss benötigt wird (11 Prozent).

Im Vergleich zu 2010 erhöhte sich im Jahr 2011 der Anteil der offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsausbildung um drei Prozentpunkte, der Anteil der offenen Stellen für Tätigkeiten, die einen (Fach-)Hochschulabschluss erfordern blieb unverändert.

Abb. 1: Anteil der zum nächst möglichen Zeitpunkt gesuchten Arbeitskräfte für qualifizierte Arbeitskräfte an allen Arbeitskräften in Rheinland-Pfalz 2002 - 2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Überproportional viele offene Stellen im Baugewerbe sowie im Dienstleistungssektor

Die Anzahl der offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten zum zweiten Quartal 2011 verteilt sich unterschiedlich auf die einzelnen Wirtschaftszweige. 30 Prozent aller offenen Stellen für Fachkräfte waren dem Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) zuzuordnen. Dies entsprach in etwa

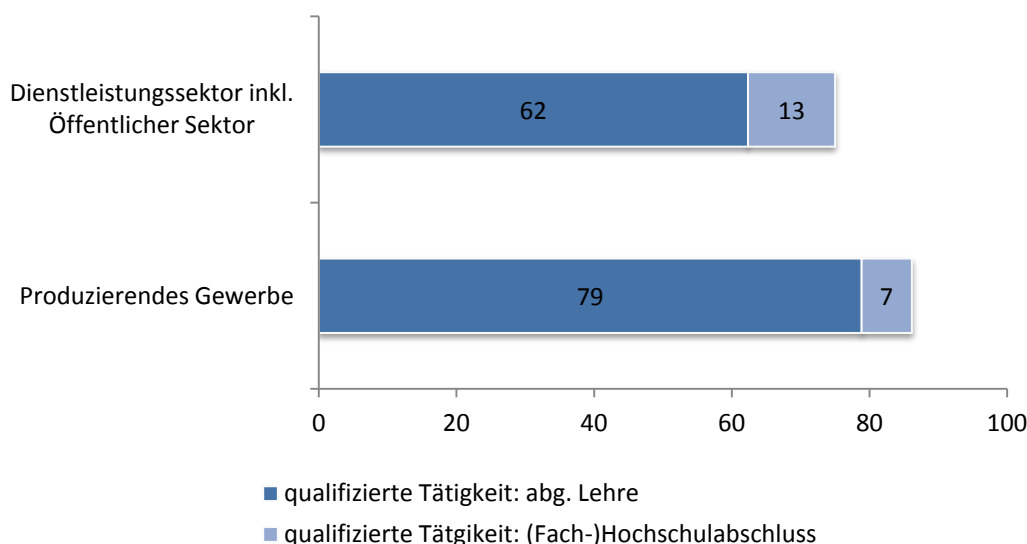
dem Anteil der qualifizierten Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe an allen Beschäftigten. Allerdings entfiel dabei – wie im Vorjahr – ein überproportionaler Anteil auf das Baugewerbe. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass mehr als zwei Drittel aller offenen Stellen dem Dienstleistungssektor zuzuordnen sind.

Interessant ist zudem, dass im Jahr 2011 zwar – absolut gesehen – weniger offene Stellen im Produzierenden Gewerbe vorhanden waren, jedoch der Anteil an Fachkraftstellen mit 86 Prozent deutlich über dem Anteil qualifizierter Stellen im Dienstleistungssektor lag, der 75 Prozent betrug. Das heißt im Produzierenden Gewerbe werden häufiger Fachkräfte gesucht als im Dienstleistungsbereich, und zwar über-

wiegend solche, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen.

In beiden Sektoren stieg der Anteil der offenen Stellen für Fachkräfte im Vergleich zum Vorjahr. Im Produzierenden Gewerbe erhöhte sich der Anteil der offenen Stellen für Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern um 6 Prozentpunkte, im Dienstleistungssektor um 2 Prozentpunkte.

Abb. 2: Gesuchte Arbeitskräfte in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen und Qualifikation 2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Aktuelle Fachkräftenachfrage steigt an

Ein weiterer Indikator, über den der Fachkräftebedarf genauer spezifizieren kann, sind die Neueinstellungen von Fachkräften im ersten Halbjahr 2011. Konkret bildet die Zahl der Neueinstellungen in einem bestimmten Zeitraum die Arbeitskräftenachfrage ab. In der Regel folgt die Zahl der Neueingestellten den konjunkturellen Zyklen, wobei in wirtschaftlich

günstigeren Zeiten sowohl qualifizierte als gering qualifizierte Beschäftigte häufiger nachgefragt werden. Es überrascht daher nicht, dass die Zahl der in Rheinland-Pfalz neu eingestellten Fachkräfte im ersten Halbjahr 2009 auf unter 35.000 sank und anschließend wieder zunahm. Im Jahr 2011 lag die Zahl der Neueinstellungen bei 60.300. Bemerkenswert

ist jedoch, dass mit über 60.000 neu eingestellten Fachkräften der höchste Wert der 10-jährigen Panelbeobachtung in Rheinland-Pfalz überhaupt erreicht wurde (in den Jahren 2004 bis 2006 wurde die Frage nicht erhoben).

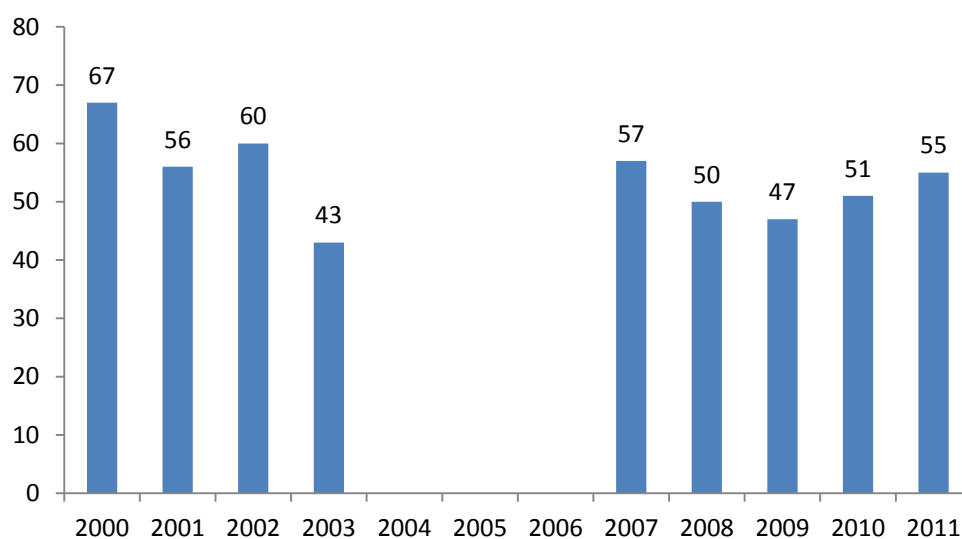
Deutlich konstanter als die konjunkturabhängige Gesamtnachfrage ist hingegen der Anteil der Fachkräfte an den Neueinstellungen. Im Jahr 2011 wurden 55 Prozent aller neu besetzten Stellen in Rheinland-Pfalz mit qualifizierten Beschäftigten besetzt. Dies bedeutet einen Anstieg der Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften seit 2009. Die längerfristige Betrachtung seit 2000 weist jedoch eher auf eine vergleichsweise konstante Entwicklung hin und lässt keinen Zuwachs erkennen.

Für die Zukunft ist jedoch zu erwarten, dass das Ausscheiden der geburtenstarken und hoch qualifizierten Jahrgänge der 50er und

60er Jahre (vgl. Reinberg/Hummel 2003) künftig für eine höhere Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften sorgt. Somit setzt sich die zukünftige betriebliche Nachfrage nach Fachkräften neben den überwiegend konjunkturbedingten und strukturellen Erweiterungsbedarfen auch durch die demografie- und fluktuationsbedingten Ersatzbedarfe zusammen.

Auch wenn es sich bei den offenen Stellen um eine Zeitpunktbetrachtung und bei den Neueinstellungen um einen Zeitrumbetrachtung handelt, zeigt sich ein gewisser Gap, wenn man in Betracht zieht, dass knapp 80 Prozent aller offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten ausgerichtet sind und sich 55 Prozent der Einstellungen auf Fachkräfte beziehen. Diesem Gap wird bei der Betrachtung der nicht besetzten Stellen genauer nachgegangen.

Abb. 3: Anteil der Fachkräfte an den Neueinstellungen in Rheinland-Pfalz 2007-2011*, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

* in den Jahren 2004 bis 2006 wurde die Daten nicht erhoben

Erneut Anstieg unbesetzter Fachkraftstellen

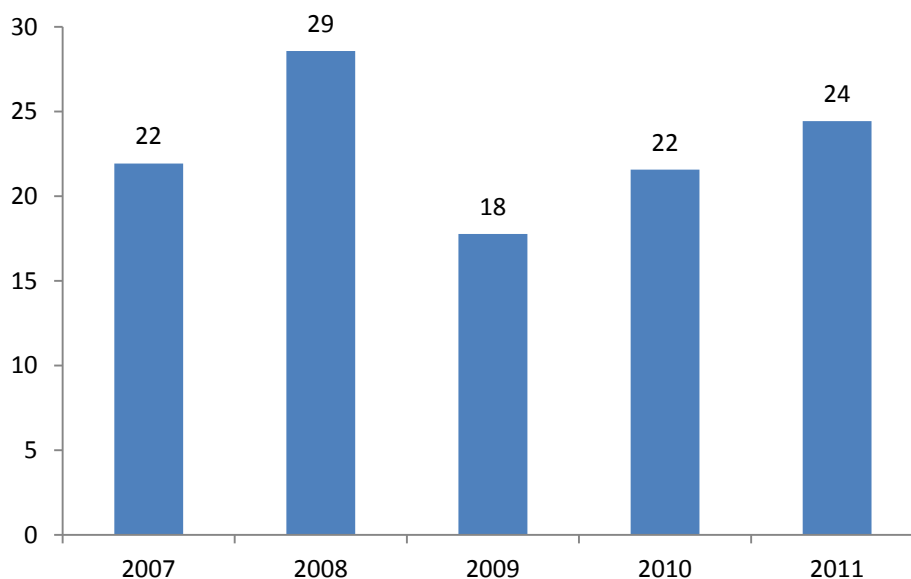
Im IAB-Betriebspanel wird hierzu erhoben, wie viele Fachkraftstellen innerhalb des ersten Halbjahres 2011 nicht besetzt werden konnten. Einschränkend ist hierbei anzumerken, dass nicht alle unbesetzten Stellen mit Besetzungsschwierigkeiten behaftet sein müssen, z.B. wenn die Ausschreibung einer Stelle erst kurz vor der Datenerhebung erfolgte.

Etwa 6 Prozent aller rheinland-pfälzischen Betriebe konnten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen. 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 rund 18.000 Stellen nicht besetzt werden, sank dieser Wert im Krisenjahr 2009 auf rund 7.500. Seitdem ist wieder ein Anstieg der unbesetzten Fachkraftstellen zu verzeichnen. Im Jahr 2011 wurde mit rund 19.500 unbesetzten Stellen das Vorkrisenniveau übertroffen. Bezogen auf alle zu besetzenden Stellen

(Neueinstellungen und nicht besetzte Stellen) bedeutet dies, dass ein Viertel der zu besetzenden Stellen für Fachkräfte im ersten Halbjahr 2011 nicht besetzt werden konnte. Dies ist eine Erklärung für das Gap, das sich bei der Betrachtung offener und besetzter Fachkraftstellen ergibt. Ob überproportional Fachkraftstellen bei den nicht besetzten Stellen betroffen sind, ist zu vermuten, kann aber mit den Daten nicht abgebildet werden.

Allerdings zeigt die Entwicklung des Anteils der unbesetzten Stellen seit 2007, dass auch diese konjunkturellen Schwankungen unterlagen. Entgegen der Erwartung, dass der Anteil der unbesetzten Stellen für Fachkräfte stetig zunahm, zeigt sich eher eine gleichbleibende Tendenz, die konjunkturellen Schwankungen unterliegt. Somit kann abschließend aufgrund der Datenbasis nicht davon ausgegangen werden, dass sich die Problematik der Fachkräftengpässe in Rheinland-Pfalz verschärft hat.

Abb. 4: Anteil unbesetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an allen zu besetzenden Stellen in Rheinland-Pfalz 2007-2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Weitere Differenzierungen der unbesetzten Stellen nach Wirtschaftszweigen oder Betriebsgrößen sind aufgrund der geringen Fallzahlen im Datenbestand nicht möglich.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der starke Anstieg der offenen Stellen im Jahr 2011 vor allem konjunkturell bedingt ist. Der Anteil der offenen Stellen, der auf Fachkräfte entfiel, betrug 2011 rund 78 Prozent. Ein Vergleich mit den Vorjahren zeigt, dass dieser Anteil ebenfalls konjunkturellen Schwankungen unterlag und sich in den letzten 10 Jahren nur minimal erhöhte. Ein vergleichbares Bild zeigt sich bei den Neueinstellungen von Fachkräften. Auch hier ist ein konjunktureller Einfluss zu erkennen; von einer generellen Zunahme des Anteils der Fachkräfte an allen Neueinstel-

lungen kann nicht gesprochen werden. Im ersten Halbjahr 2011 konnten über 60.000 Neueinstellungen von Fachkräften verzeichnet werden; der Anteil der Fachkräfte an allen Neueinstellungen lag bei 55 Prozent. Der Gap zwischen den gesuchten und tatsächlich eingestellten Fachkräften kann – zumindest teilweise – auf die unbesetzten Stellen für Fachkräfte zurückgeführt werden. Dabei zeigt sich, dass rund ein Viertel aller zu besetzenden Stellen für Fachkräfte 2011 nicht besetzt werden konnte. Allerdings zeigt auch hier der Vergleich mit den Vorjahren, dass nicht von einer generellen Verschärfung der Fachkräftesituation in Rheinland-Pfalz gesprochen werden kann.

3. Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren

- Jeder vierte Betrieb rechnet mit Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren
- Überdurchschnittlich hoher Anteil an Betrieben des Bau-sektors erwartet Fachkräftebedarf
- Alle privatwirtschaftlichen Sektoren prognostizieren große Probleme bei der Stellenbesetzung für qualifizierte Tätigkeiten
- Altersbedingtes Ausscheiden von Arbeitskräften besonders im Öffentlichen Sektor sowie im Baugewerbe von hoher Relevanz

Obwohl für die Ausrichtung politischer Handlungsstrategien eine längerfristige Einschätzung des Fachkräftebedarfs wünschenswert

ist, verfügen Betriebe über einen relativ kurzfristigen Planungshorizont bei personellen Engpässen. Die Einschätzung ihres Fachkräf-

tebedarfs für den Zeitraum der nächsten zwei Jahre bedeutet für die Betriebe bereits einen verhältnismäßig langen Planungshorizont. Dies

trifft vor allem auf die kleineren Betriebe zu, die im Allgemeinen auf Personalengpässe verhältnismäßig kurzfristig reagieren.

Jeder vierte Betrieb rechnet mit Fachkräftebedarf

Bei dem im Folgenden aufgeführten Fachkräftebedarf handelt es sich um die Nachfrage nach Arbeitskräften aufgrund von Neu- oder Wiederbesetzungen von Stellen. In Rheinland-Pfalz erwartet mehr als jeder vierte Betrieb, dass in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu oder wiederbesetzt werden müssen. 16 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe können ihren künftigen Bedarf noch nicht abschätzen. In den alten Bundesländern erwarten ebenfalls 26 Prozent der Betriebe einen Fachkräftebedarf, so dass Rheinland-Pfalz noch im Schnitt liegt. 2007 lag der Anteil der rheinland-pfälzischen Betriebe, der mit einem Fachkräftebedarf rechnete, mit 19 Prozent noch deutlich niedriger. Auch wenn keine Angaben zu der Anzahl der zu besetzenden Stellen vorliegen, deutet sich ein zunehmender Handlungsbedarf auf betrieblicher Ebene an.

Die Zunahme der Betriebe mit zukünftigem Fachkräftebedarf in Rheinland-Pfalz geht mit Unterschieden zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen einher. In Rheinland-Pfalz rechnet das Baugewerbe am häufigsten (37 Prozent) mit einem Fachkräftebedarf aufgrund von Neu- oder Wiederbesetzungen von Stellen für Fachkräfte im Zeitraum der kommenden zwei Jahre. Aber auch im Verarbeitenden Gewerbe geht fast jeder dritte Betrieb (31 Pro-

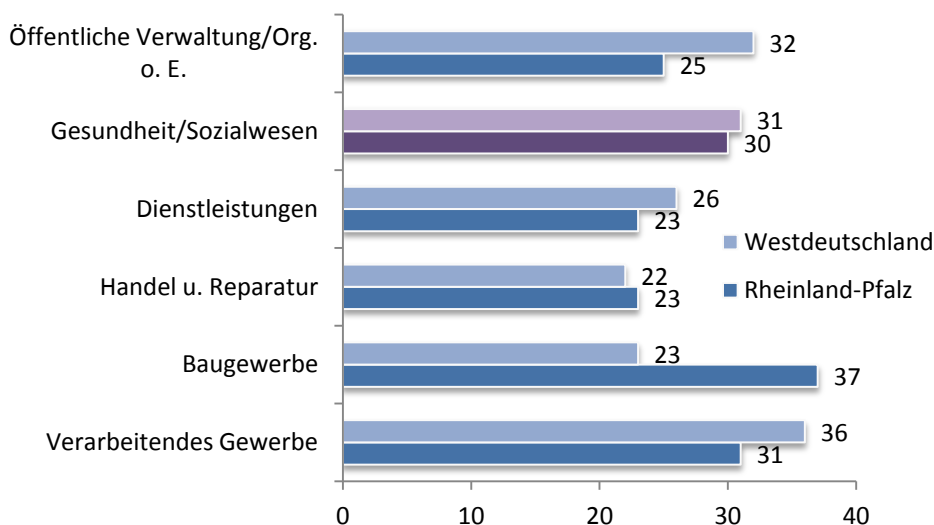
zent) von einem zukünftigen Fachkräftebedarf aus.

In den dienstleistungsorientierten Sektoren erwartet dagegen knapp jeder vierte Betrieb (23 Prozent) einen Fachkräftebedarf, im Sektor Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbscharakter liegt dieser Anteil bei einem Viertel der Betriebe.

Zusatzauswertung: Gesundheit/Sozialwesen

Rund 30 Prozent der Betriebe dieser Branche rechnen mit einem Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren.

Interessant ist darüber hinaus, dass der Bereich Gesundheit/Soziales im Vergleich zu den anderen Branchen keinen überproportional hohen Fachkräftebedarf hat. Dies steht den Erwartungen entgegen, die einschlägige Studien wecken. Vermutlich liegt es aber daran, dass der Sektor immer noch sehr breit erfasst wird und die deutlich zunehmende Nachfrage in Pflegeeinrichtungen durch andere Teilbranchen ausgeglichen wird. Hier liefert das Branchenmonitoring Gesundheitsfachberufe wichtige Hinweis dafür, dass bspw. Massagepraxen solch eine Funktion haben könnten.

Abb. 5: Betriebe mit Fachkräftebedarf in den kommenden zwei Jahren nach Wirtschaftszweigen*, 2011, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

* Die Branche Gesundheit/Sozialwesen ist als Teil des Sektors Dienstleistungen hier separat ausgewiesen

Im Unterschied zu Rheinland-Pfalz prognostiziert in den alten Bundesländern ein deutlich geringerer Anteil der Betriebe des Baugewerbes einen Fachkräftebedarf (23 Prozent). Dagegen rechnen dort das Verarbeitende Gewerbe und der Sektor Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbscharakter häufiger damit, dass qualifizierte Kräfte benötigt werden. Folglich müsste vor allem näher

analysiert werden, warum der Fachkräftebedarf im Baugewerbe in Rheinland-Pfalz überdurchschnittlich hoch ist, durch welche landesspezifischen Merkmale er sich auszeichnet und wie mit dieser Situation umzugehen ist. Aus den vorliegenden Daten kann dies nicht beantwortet werden und erfordert zusätzliche Informationen und Knowhow der Experten in Rheinland-Pfalz.

Alle privatwirtschaftlichen Sektoren prognostizieren massive Stellenbesetzungsprobleme

Ein zukünftiger Fachkräftebedarf bedeutet nicht auch zwangsläufig Personalengpässe. Deshalb wurde separat erhoben, in wieweit die Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen rechnen und ob diese voraussichtlich alle oder einzelne Stellen betreffen.

In Rheinland-Pfalz prognostizieren zwei Drittel der Betriebe Fachkräfteengpässe. Von diesen Betrieben erwarten 36 Prozent, dass dies ein-

zelne Stellen betrifft, die neu oder wieder zu besetzen sind. 30 Prozent schätzen, dass alle Stellen für Fachkräfte davon betroffen sein werden. Dabei ist zu anzunehmen, dass die einzelnen Wirtschaftszweige auf unterschiedliche Weise von den Personalengpässen betroffen sind.

Im Verarbeitenden Gewerbe geht mit 43 Prozent ein höherer Anteil an Betrieben als in

anderen Wirtschaftszweigen davon aus, dass die Probleme, geeignete Bewerber zu finden, alle Stellen für Fachkräfte betreffen werden. An zweiter Stelle folgt mit einer fast ebenso hohen Prozentzahl der Sektor Handel/Reparatur. Dagegen erwarten vor allem das Baugewerbe, der Dienstleistungssektor und ganz besonders die Öffentliche Verwaltung, dass die Probleme eher einzelne Stellen betreffen.

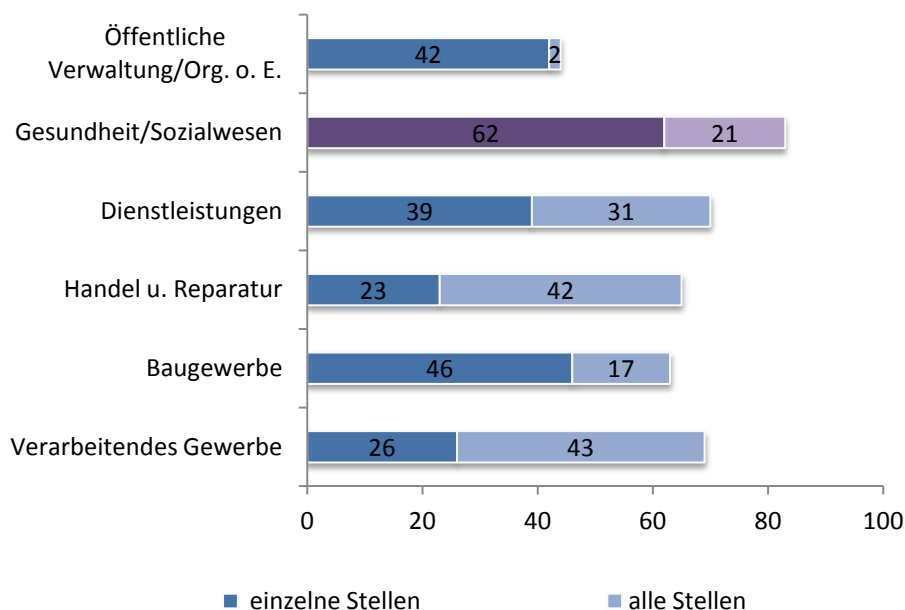
Zusatzauswertung: Gesundheit/Sozialwesen

Rund 83 Prozent der Betriebe dieser Branche erwarten zukünftig Stellenbesetzungsprobleme bei der Neu- oder Wiederbesetzung von offenen Stellen. 62 Prozent der Betriebe schätzen, dass

die Stellenbesetzungsprobleme einzelne Stellen betreffen werden, 21 Prozent, dass alle Stellen davon betroffen sind. Diese Ergebnisse korrespondieren mit denen des Branchenmonitorings Gesundheitsfachberufe.

Fasst man die Betriebe zusammen, die bei der Besetzung einzelner oder bei allen Stellen für Fachkräfte mit Schwierigkeiten rechnen, zeigt sich, dass in allen privatwirtschaftlich orientierten Sektoren der Anteil dieser Betriebe zwischen 63 und 70 Prozent liegt. Nur der Öffentliche Sektor weist mit 43 Prozent einen deutlich niedrigeren Wert auf.

Abb. 6: Betriebe, die mit Problemen rechnen geeignete Fachkräfte zu finden, nach Wirtschaftszweigen* 2011, Angaben in Prozent der Betriebe mit anstehenden Stellenbesetzungen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

* Die Branche Gesundheit/Sozialwesen ist als Teil des Sektors Dienstleistungen hier separat ausgewiesen

Wie zu erwarten, erhöht sich mit ansteigender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, der davon ausgeht, dass es nur bei einem Teil der anstehenden Stellenbesetzungen Probleme

geben wird, geeignete Bewerber zu finden. Während dieser Anteil in den Kleinbetrieben 27 Prozent beträgt, liegt er in den Großbetrieben bei 66 Prozent. Entsprechend rechnet

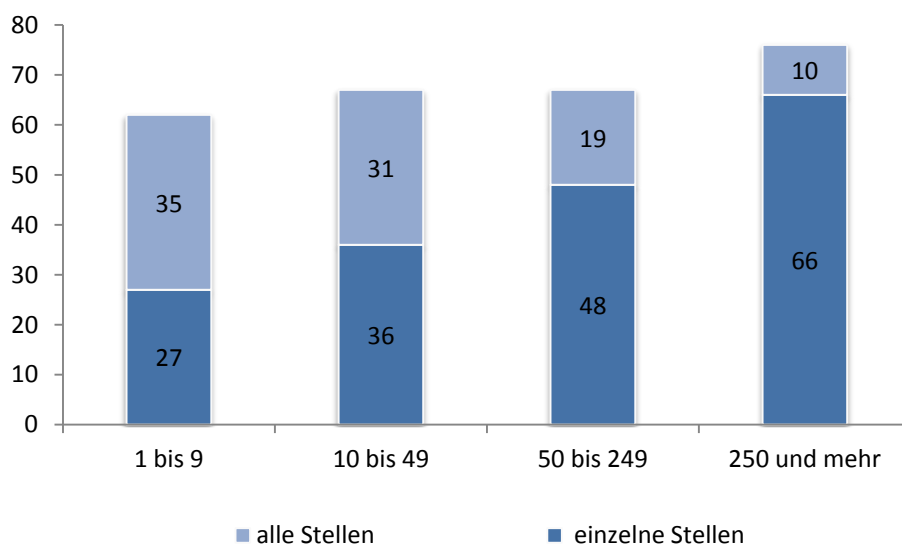
umgekehrt von den Kleinstbetrieben ein wesentlich höherer Anteil damit, dass bei allen zu besetzenden Stellen für Fachkräfte Schwierigkeiten bestehen, geeignete Kandidaten zu rekrutieren.

Addiert man jedoch die Betriebe, in denen bei einzelnen und bei allen Stellen für Fachkräfte Besetzungsprobleme erwarten werden, so zeigen sich kaum mehr Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen. Während 62 Prozent der Kleinstbetriebe mit Stellenbesetzungsproblemen rechnen, sind es 76 Prozent der Großbe-

triebe. Rheinland-Pfalz liegt damit im Schnitt der alten Bundesländer. Diese weisen mit 61 Prozent bei den Kleinst- und 74 Prozent bei den Großbetrieben ähnliche Werte auf.

Dieses Ergebnis ist zunächst erstaunlich. Möglicherweise liegt die verstärkte Problemlage der Großbetriebe darin begründet, dass größere Unternehmen öfter Stellen besetzen als Kleinstunternehmen und damit auch häufiger mit Engpässen konfrontiert sind. Eine weitere Ausdifferenzierung der Analyse lassen die geringen Fallzahlen in den Daten nicht zu.

Abb. 7: Betriebe, die mit Problemen rechnen geeignete Fachkräfte zu finden, nach Betriebsgrößen, 2011, Angaben in Prozent der Betriebe mit anstehenden Stellenbesetzungen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Fast in jedem zweiten Betrieb Wiederbesetzungen von Stellen aufgrund altersbedingt ausscheidender Fachkräfte

Der Fachkräfteengpass ist nicht nur auf die konjunkturelle Situation zurückzuführen. Der demografische Wandel beeinflusst ebenfalls zunehmend das Fachkräfteproblem. Bis 2020 macht sich der demografische Wandel in Rheinland-Pfalz vor allem in einer Alterung der

Bevölkerung bemerkbar, die vorerst nur zu einem moderaten Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung (Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren) um ca. 180.000 Personen führt. Anschließend wird neben der Alterung auch ein stärkerer Rückgang der erwerbsfähigen

gen Bevölkerung einsetzen (Elmas/Wydra-Somaggio 2011, S. 13ff).

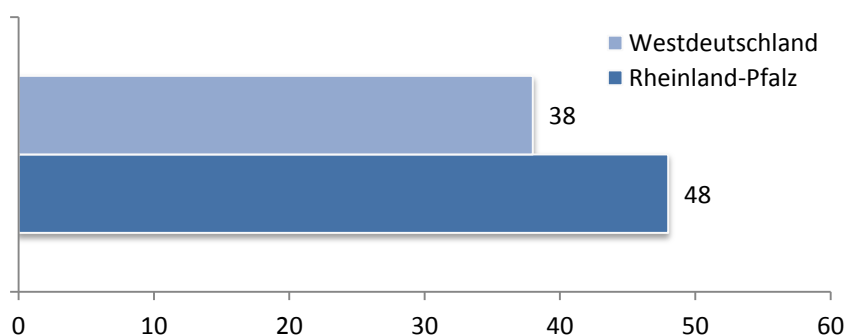
Mit 47 Prozent geht in Rheinland-Pfalz fast jeder zweite Betrieb davon aus, dass die Wiederbesetzung von Fachkräftestellen in den nächsten zwei Jahren auch mit dem altersbedingten Ausscheiden von Beschäftigten aus dem Betrieb zusammenhängt. Dies ist eine deutliche Zunahme gegenüber 2007 als nur 28 Prozent der Betriebe solche eine Angabe machten; es entspricht einem Anstieg um zwei Drittel innerhalb von vier Jahren. Zumindes-
 zum Teil ist diese darauf zurückzuführen, dass die Belegschaften altern und damit der Anteil der Älteren zunimmt und sich somit altersbedingter Ersatzbedarf bei den Betrieben dynamisiert.

In den alten Bundesländern liegt der Anteil der Betriebe mit altersbedingtem Ersatzbedarf mit

38 Prozent deutlich niedriger. Worauf sich diese Differenz begründet, lässt sich aufgrund der vorliegenden Daten nicht klären. Der Anteil der 55-Jährigen und Älteren ist zwar in Rheinland-Pfalz etwas höher als im westdeutschen Durchschnitt (15,2 Prozent im Juni 2011 im Vergleich zu 14,4 Prozent in den alten Bundesländern (Bundesagentur für Arbeit, 2012 (b) (c)), aber diese Differenz ist dennoch vergleichsweise gering und begründet nicht den deutlichen Unterschied.

Möglicherweise sind die höheren Nennungen der Betriebe in Rheinland-Pfalz auch auf eine stärkere Sensibilisierung gegenüber diesem Thema zurückzuführen, die durch vielfältige Aktivitäten im Land unterstützt wird. Die vorliegenden Daten geben darüber jedoch keine Auskunft.

Abb. 8: Wiederbesetzung von Stellen aufgrund altersbedingt ausscheidender Fachkräfte, Angaben in Prozent der Betriebe mit anstehenden Stellenbesetzungen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Im Öffentlichen Sektor sieht ein hoher Anteil der Betriebe einen Zusammenhang zwischen der Wiederbesetzung offener Stellen und dem altersbedingten Ausscheiden

Das altersbedingte Ausscheiden von Arbeitskräften ist der wesentliche Grund für den steigenden Ersatzbedarf von Fachkräften, wirkt

sich aber aufgrund der unterschiedlichen Altersstruktur in den einzelnen Wirtschaftszweigen verschieden aus. Daher wird im Folgen-

den untersucht, in wieweit sich die altersbedingten Ersatzbedarfe zwischen den Wirtschaftszweigen unterscheiden und welche Sektoren besonders betroffen sind. Dabei ist anzumerken, dass es sich aufgrund der geringen Datenbasis vor allem bei den Sektoren Baugewerbe, Öffentliche Verwaltung und Gesundheit/Sozialwesen eher um Tendenzangaben handelt.

Mit deutlichem Abstand rangiert der Sektor Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbscharakter auf dem ersten Platz in Bezug auf die Wiederbesetzung von Fachkräftestellen aufgrund altersbedingten Ausscheidens von Mitarbeitern. In über 80 Prozent der Betriebe dieses Sektors ist dieser Grund von Relevanz. Mit deutlichem Abstand folgt das Baugewerbe. Doch auch in diesem Sektor spielt das Ausscheiden von älteren qualifizierten Arbeitskräften eine beachtliche Rolle bei der Wiederbesetzung von Fachkräftestellen. Dies ist ein überraschendes Ergebnis, da gerade die Baubranche als ein Gewerbe mit einem überdurchschnittlich jungen Durchschnittsalter gilt.

Im Verarbeitenden Gewerbe liegt der Anteil bei 47 Prozent, im Dienstleistungssektor bei 41 Prozent. Am seltensten spielt das altersbedingte Ausscheiden im Wirtschaftszweig Handel/Reparatur bei der Wiederbesetzung von Fachkräftestellen eine Rolle.

Zusatzauswertung: Gesundheit/Sozialwesen

Rund 37 Prozent dieser Betriebe sehen einen Zusammenhang zwischen dem altersbedingten Ausscheiden von Fachkräften und der Notwendigkeit der Wiederbesetzung von Fachkräftestellen. Somit ist das altersbedingte Ausscheiden in dieser Branche von unterdurchschnittlicher Bedeutung.

Das altersbedingte Ausscheiden von Fachkräften bei der Stellenbesetzung nach Sektoren unterscheidet sich deutlich zwischen Rheinland-Pfalz und Westdeutschland. Die Differenzen zwischen den Sektoren fallen in den alten Bundesländern wesentlich geringer aus als in Rheinland-Pfalz. Zwar wird auch in den alten Ländern die Öffentliche Verwaltung mit deutlichem Abstand am häufigsten genannt. Allerdings liegt der Anteil der betroffenen Betriebe weit unter dem rheinland-pfälzischen Durchschnitt von 60 Prozent. Auch im Baugewerbe sowie im Dienstleistungssektor ist das Ausscheiden aufgrund des Erreichens der Altersgrenze von geringerer Relevanz bei der Wiederbesetzung von Fachkräftestellen. Dagegen besteht in Westdeutschland im Sektor Handel/Reparatur sowie im Verarbeitenden Gewerbe häufiger als in Rheinland-Pfalz das Problem, qualifizierte Nachfolger zu rekrutieren. Spezifisch für Rheinland-Pfalz ist somit der weit überdurchschnittliche altersbedingte Ersatzbedarf im Baugewerbe sowie im Öffentlichen Sektor. Worauf diese Differenzen zurückzuführen sind, müsste zusammen mit den Branchenakteuren analysiert werden.

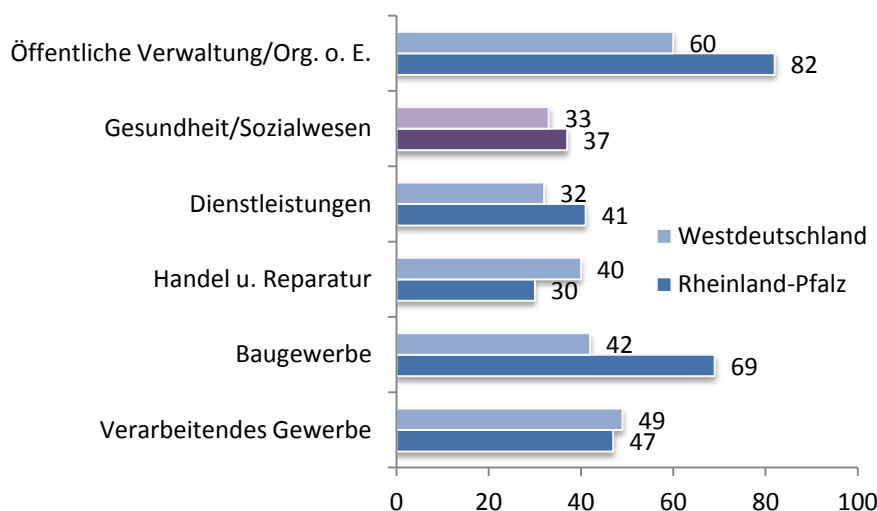
Die Ergebnisse zeigen, dass das altersbedingte Ausscheiden von Fachkräften nicht in jedem Sektor in gleichem Maße den erwarteten Fachkräfteengpass bedingt. Die Sektoren, die mit den höchsten Stellenbesetzungsproblemen rechnen (Gesundheit/Sozialwesen, Verarbeitendes Gewerbe, Dienstleistungen), geben unterdurchschnittlich häufig an, dass das altersbedingte Ausscheiden zu Ersatzbedarf in ihren Betrieben führt, während es im Wirtschaftszweig mit den geringsten Stellenbesetzungsproblemen (Öffentlicher Sektor) den größten Einfluss ausübt. Vermutlich werden

bspw. im Gesundheits- und Sozialwesen demographiebedingte Erweiterungsbedarfe als relevanter angesehen als altersbedingte Ersatzbedarfe. Dies gibt Anlass zu der Annahme, dass für einzelne Sektoren unterschiedliche Faktoren und Faktorenbündel als relevant für das Entstehen von Fachkräfteengpässen angesehen werden. Die Daten des IAB-

Betriebspanels lassen jedoch diesbezüglich keine weiteren Analysen zu.

In Bezug auf den altersbedingten Ersatzbedarf kann festgehalten werden, dass sich dieser auf die einzelnen Sektoren in unterschiedlichem Maße auswirkt. Stark betroffen sind in der betrieblichen Wahrnehmung vor allem der Öffentliche Sektor, das Baugewerbe sowie das Verarbeitende Gewerbe.

Abb. 9: Wiederbesetzung von Stellen aufgrund altersbedingt ausscheidender Fachkräfte, nach Sektoren, Angaben in Prozent der Betriebe mit anstehenden Stellenbesetzungen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

* Die Branche Gesundheit/Sozialwesen ist als Teil des Sektors Dienstleistungen hier separat ausgewiesen

Altersbedingtes Ausscheiden stellt Kleinstbetriebe in Rheinland-Pfalz deutlich häufiger vor die Notwendigkeiten der Wiederbesetzung von Stellen als in Westdeutschland

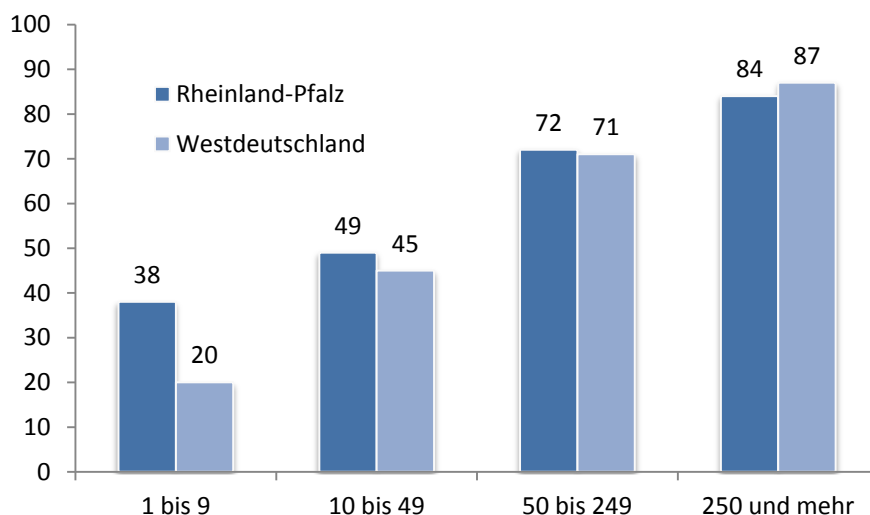
Bezüglich des Anteils der Betriebe, der mit altersbedingtem Ersatzbedarf konfrontiert ist, bestehen nicht nur zwischen den Branchen deutliche Unterschiede, sondern auch zwischen den Betrieben unterschiedlicher Größen. Während in 38 Prozent der Kleinstbetriebe dieser Herausforderung begegnet werden muss, betrifft es bei den Großbetrieben 84

Prozent der Betriebe. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass in der großen Mehrheit der Großbetriebe Ältere beschäftigt sind und diese Betriebe folglich häufiger von dem Ausscheiden ältere Fachkräfte betroffen sind als kleinere Betriebe, die aufgrund einer niedrigen Zahl an Beschäftigten seltener mit dieser Problematik konfrontiert werden.

In den alten Bundesländern ist der Anteil der Kleinbetriebe, in denen die Stellen auch aufgrund des altersbedingten Ausscheidens von Fachkräften wieder besetzt werden müssen mit 20 Prozent nur etwa halb so hoch wie in Rheinland-Pfalz. Bei den anderen Betriebsgrößen bestehen nur geringe Unterschiede. Ob sich hier die höhere Sensibilität der rheinland-pfälzischen Betriebe für die Thematik widerspiegelt, kann mit den vorliegenden Daten nicht ausgewiesen werden. Festzuhalten

bleibt jedoch, dass hier die betriebliche Sicht abgebildet wird und dass neben den tatsächlichen Altersstrukturen der Belegschaften mit hoher Wahrscheinlichkeit auch die Sensibilisierung der Betriebe für die Thematik abgebildet wird. Dies würde sicherlich auch wenigstens teilweise die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen erklären. Im Falle der hohen Betroffenheit der Kleinbetriebe in Rheinland-Pfalz bedarf es differenzierter Analysen.

Abb. 10: Wiederbesetzung von Stellen aufgrund altersbedingt ausscheidender Fachkräfte, nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent der Betriebe mit anstehenden Stellenbesetzungen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Hinsichtlich der Fachkräftebedarfe und deren Deckung in den kommenden zwei Jahren kann festgehalten werden, dass jeder vierte Betrieb in Rheinland-Pfalz davon ausgeht, dass er von Fachkräftengpässen betroffen sein wird. Besondere Relevanz hat dieses Thema in allen privatwirtschaftlich orientierten Sektoren. Zum Teil werden die Fachkräftengpässe aus betrieblicher Sicht mit dem verstärkten altersbe-

dingten Ausscheiden von Mitarbeitern verbunden. In fast jedem zweiten rheinland-pfälzischen Betrieb steht die Wiederbesetzung von Stellen aufgrund des Ausscheidens von älteren Arbeitskräften in den kommenden zwei Jahren an. Im Vergleich zu 2007 bedeutet dies einen Anstieg um zwei Drittel. Allerdings sind die Sektoren mit den größten Stellenbesetzungsproblemen unterdurchschnittlich betrof-

fen, so dass vermutlich auch andere Faktoren die Entstehung von Fachkräftengpässen beeinflussen.

Diese werden im Folgenden vorgestellt. Dabei wird stark die betriebliche Sicht eingenommen.

Dort stellen sich Fachkräftengpässe als Stellenbesetzungsprobleme dar. Beeinflussende Faktoren sind dann die Ursachen, die Betriebe dem Entstehen von Stellenbesetzungsproblemen zuschreiben.

4. Ursachen der Stellenbesetzungsprobleme

- Der Mangel an Bewerbern ist in allen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen wichtigste Ursache für Stellenbesetzungsprobleme.
- Fehlende spezifische Zusatzqualifikationen erschweren besonders im Produzierenden Gewerbe und in den größeren Betrieben die Stellenbesetzungen.

Fehlende Bewerber sind Hauptursache für Stellenbesetzungsprobleme

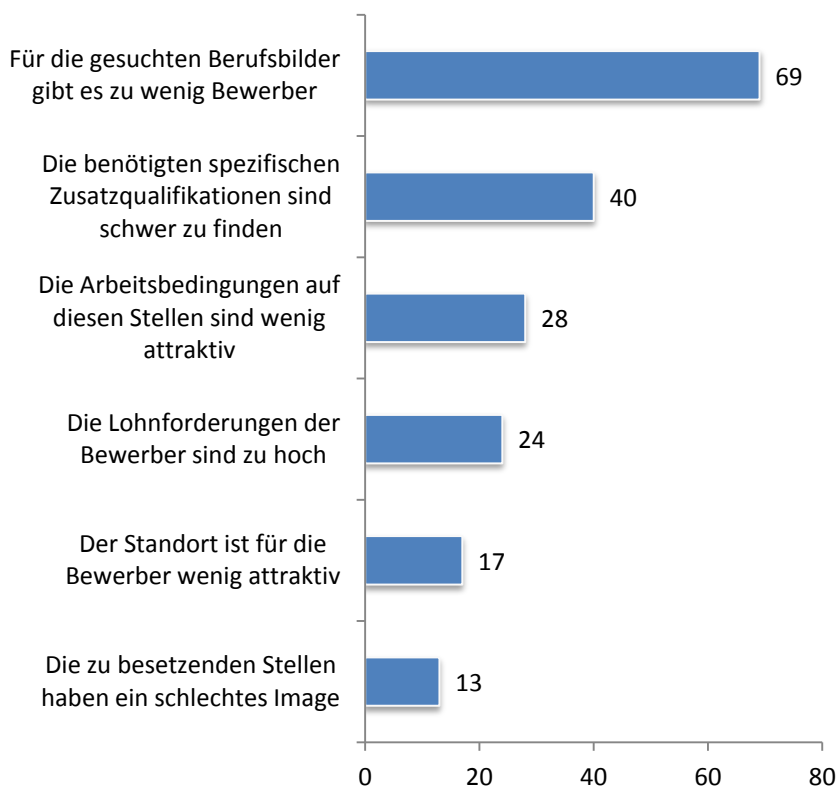
Stellenbesetzungsprobleme werden von Betrieben am häufigsten auf einen Mangel an Bewerbern für die gesuchten Berufsbilder zurückgeführt. Dies trifft auf knapp 70 Prozent der Betriebe zu. Mit deutlichem Abstand wird als weitere Ursache genannt, dass die benötigten spezifischen Zusatzqualifikationen schwer zu finden sind (40 Prozent). Darüber hinaus führen knapp 30 Prozent der Betriebe an, dass die Arbeitsbedingungen auf diesen Stellen wenig attraktiv sind. Die zu hohen Lohnforderungen werden von mehr als jedem vierten Betrieb als weiterer Grund für Stellenbesetzungsprobleme genannt.

Im Vergleich zum Jahr 2007, als erstmalig nach den Gründen für die Stellenbesetzungs-

probleme gefragt wurde, gibt es in der Bedeutsamkeit der einzelnen Ursachen nur geringe Unterschiede. Lediglich in den fehlenden spezifischen Zusatzqualifikationen sah vor vier Jahren noch ein höherer Anteil der Betriebe als 2011 einen Grund (59 Prozent) für Stellenbesetzungsprobleme.

Insgesamt zeigt sich somit, dass rheinland-pfälzische Betriebe, die in den nächsten zwei Jahren Stellenbesetzungsprobleme erwarten, dies ursächlich auf unzureichende Spezialkenntnisse der Bewerber und vor allem auf eine zu geringe Anzahl an Bewerbern zurückführen.

Abb. 11: Ursachen der Fachkräfteengpässe in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent der Betriebe mit anstehenden Stellenbesetzungen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Benötigte Zusatzqualifikationen fehlen vor allem im Produzierenden Gewerbe

Zu wenige Bewerber sind für Betriebe die Hauptursache der Stellenbesetzungsprobleme. In diesem Punkt zeigen sich mit Blick auf die verschiedenen Sektoren gewisse Unterschiede. 71 Prozent aller Betriebe im Dienstleistungssektor (Wirtschaftszweige Handel/Reparatur, Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung) sehen in den fehlenden Bewerbern die größte Herausforderung der Stellenbesetzung in den kommenden zwei Jahren. Demgegenüber trifft dies nur auf knapp zwei Drittel (63 Prozent) der Betriebe des Produzierenden Gewerbes (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) zu. Bezüglich der fehlenden benötigten Zusatzqualifikationen gibt es größe-

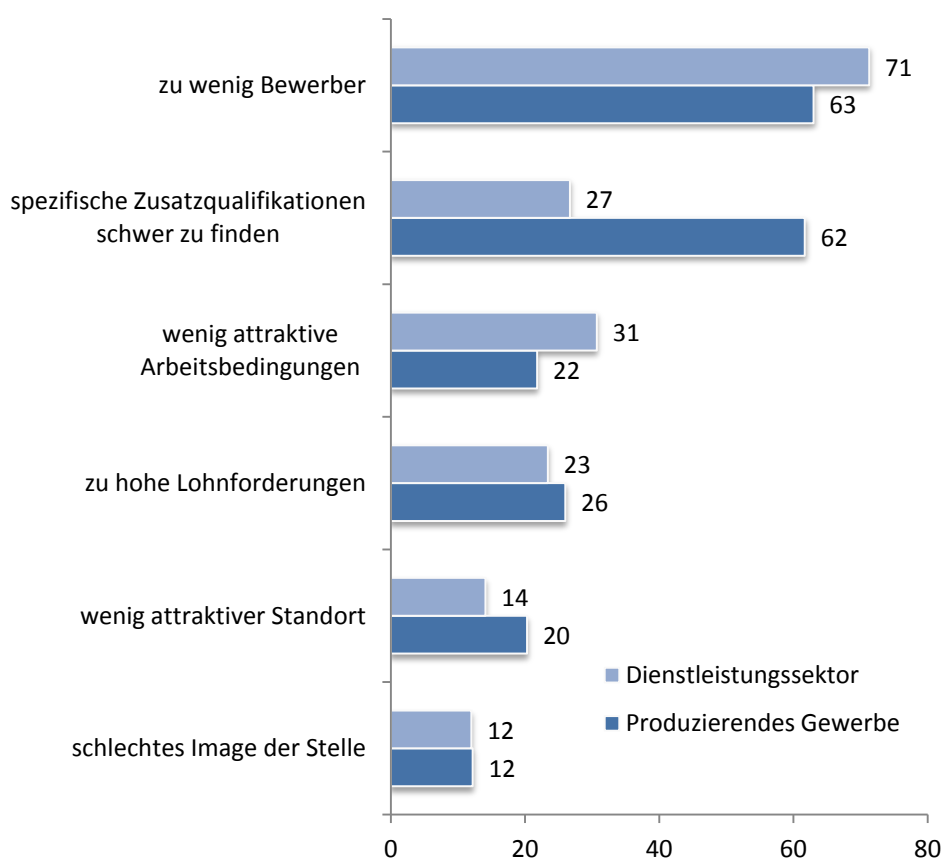
re Unterschiede zwischen den Sektoren. Sie stellen für das Produzierende Gewerbe deutlich häufiger einen Grund für den Fachkräfteengpass dar als für den Dienstleistungssektor. Dagegen führt letztgenannter Sektor häufiger die wenig attraktiven Arbeitsbedingungen als weitere Ursache für die Stellenbesetzungsschwierigkeiten an. Bei den zu hohen Lohnforderungen bestehen dagegen nur geringe Unterschiede zwischen den beiden Sektoren. Daran wird deutlich, dass es die Ursachen in den beiden Wirtschaftssektoren jeweils unterschiedliches Gewicht haben.

Zusatzauswertung: Gesundheit/Sozialwesen

Als Hauptursache für die Stellenbesetzungsprobleme werden auch in dieser Branche die fehlenden Bewerber angesehen. Deutlich stärker als andere Sektoren führt die Branche Gesundheit/Sozialwesen folgende weitere Ursachen an:

- wenig attraktive Arbeitsbedingungen
- schlechtes Image der Stelle
- wenig attraktiver Standort.

Abb. 12: Ursachen für die Stellenbesetzungsprobleme nach Sektoren in Rheinland-Pfalz 2011, Angaben in Prozent der Betriebe mit anstehenden Stellenbesetzungen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Fehlende Zusatzqualifikationen sind besonders in größeren Betrieben Ursache der Stellenbesetzungsprobleme

Bei der Betrachtung der Ursachen der Stellenbesetzungsprobleme nach Betriebsgrößen ist ebenfalls aufgrund der geringen Datenbasis

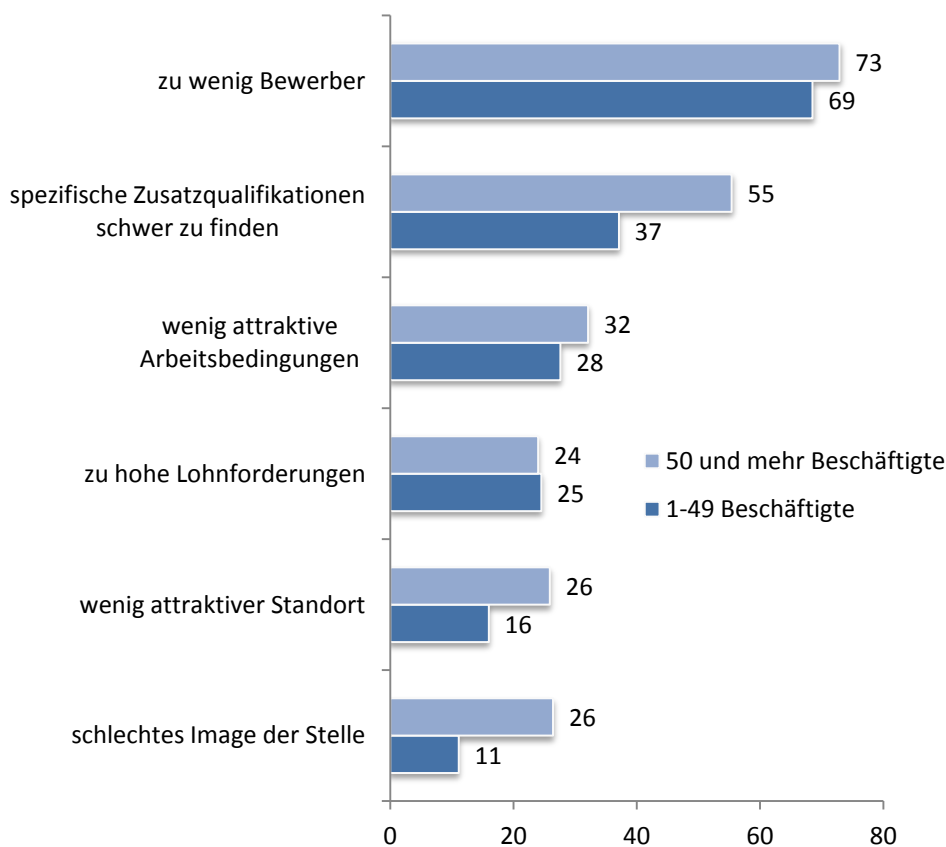
eine Zusammenfassung der Betriebsgrößen in zwei Kategorien notwendig.

Tendenziell wäre zu erwarten, dass größere Betriebe als Arbeitgeber attraktiver sind, höhe-

re Löhne bezahlen können und weniger Probleme aufweisen, geeignete Bewerber zu akquirieren. Die Auswertung zeigt jedoch vergleichsweise geringe Unterschiede zwischen den kleineren und den größeren Betrieben bezüglich der Schwierigkeiten, für die gesuchten Berufsbilder ausreichende Bewerbungen zu erhalten. Allerdings geben größere Betriebe deutlich häufiger als kleinere an, dass die benötigten spezifischen Zusatzqualifikationen

schwer zu finden sind (55 Prozent bzw. 37 Prozent bei den kleineren Betrieben). Dies könnte mit einer höheren Ausdifferenzierung der Spezialisierung der Großbetriebe zusammenhängen. Entgegen der Erwartung sehen die größeren Betriebe auch in dem wenig attraktiven Standort, dem schlechten Image der zu besetzenden Stelle sowie den unattraktiven Arbeitsbedingungen deutlich häufiger einen Grund für Stellenbesetzungsprobleme.

Abb. 13: Ursachen für den Fachkräfteengpass nach Betriebsgrößen in Rheinland-Pfalz 2011, Angaben in Prozent der Betriebe mit anstehenden Stellenbesetzungen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Betriebe in Rheinland-Pfalz benennen verschiedene Ursachen für die Stellenbesetzungsprobleme, die sie in den kommenden

zwei Jahren erwarten. Interessant ist nun, welche Bedeutung sie betrieblichen Strategien zur Fachkräftesicherung zuweisen.

5. Bedeutung betrieblicher Strategien zur Fachkräftesicherung

- Forcierte Weiterbildung hat größte Bedeutung als Strategie zur Fachkräftesicherung gefolgt von forcierter Ausbildung und Verbesserung der Attraktivität der Arbeitsplätze
- Die Bedeutung der drei wichtigsten Strategien hat in den letzten vier Jahren deutlich zugenommen
- Gesundheit/Sozialwesen, Verarbeitendes Gewerbe und Sektor Handel/Reparatur setzen das breitetes Spektrum an Strategien ein

Forcierte Fort- und Weiterbildung ist die wichtigste betriebliche Strategie

Betriebe können unterschiedliche Strategien zur Fachkräftesicherung nutzen, dabei sind interne und externe Ansätze zu unterscheiden. Unter den internen Ansätzen ist zum einen die Verbesserung von Arbeits- und Rahmenbedingungen zur Erhöhung der Attraktivität der Arbeitsplätze zu nennen. Zum anderen besteht die Möglichkeit, durch verschiedene Maßnahmen die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen zu erhöhen. Außerdem können sie sich selber auf verschiedene Weise für die Entwicklung und Bereitstellung der notwendigen Qualifikationen einsetzen. Zu den externen Ansätzen zählt einerseits die Akquisition der Qualifikationen von außen (z.B. Leiharbeit, ausländische Fachkräfte), zum anderen die Inanspruchnahme externer Hilfestellungen bzw. Beratungen.

Wie die Ergebnisse zeigen, schreiben die Betriebe einem breiten Spektrum an Strategien

Bedeutung zur Sicherung des Fachkräftebestands zu.

An erster Stelle sehen die Betriebe in Rheinland-Pfalz die Bemühungen, die benötigten Qualifikationen durch eigene betriebliche Anstrengungen zu fördern. 47 Prozent der Betriebe weisen der forcierten Fort- und Weiterbildung, also Anpassungsqualifikationen ihrer Mitarbeiter, eine hohe Bedeutung zu. Aber auch die forcierte eigene betriebliche Ausbildung von Fachkräften nimmt einen prominenten Platz ein. In 42 Prozent der Betriebe hat diese Strategie eine hohe Bedeutung. Eine weitere Strategie, die in diese Kategorie der eigenen Bereitstellung der Qualifikationen fällt, ist die längerfristige spezifische Personalentwicklung, die fast von jedem dritten Betrieb anvisiert wird.

Der zweite Ansatzpunkt, die Erhöhung der Attraktivität, wird ebenfalls auf verschiedene

Weise von den Betrieben angestrebt. 40 Prozent der Betriebe versuchen attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen. Aber auch das Werben für den eigenen Betrieb durch Öffentlichkeitsarbeit (29 Prozent) sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

(28 Prozent) zählen zu dieser Kategorie von Strategien.

Letztgenannter Ansatz kann gleichermaßen unter die Bindungsstrategien gefasst werden. In diese Kategorie fällt darüber hinaus die Strategie, ältere Fachkräfte länger im Betrieb zu halten (29 Prozent).

Abb. 14: Bedeutung verschiedener Strategien zur Sicherung des Fachkräftebestands in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent der Betriebe mit anstehenden Stellenbesetzungen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Die weiteren Ansatzpunkte, vor allem die externen Strategien, aber auch die Erhöhung der Löhne, spielen dagegen eine untergeordnete Rolle. Eine Bereitschaft höhere Löhne zu zahlen hat nur in 12 Prozent der Betriebe eine große Bedeutung, ebenso wie die Kooperatio-

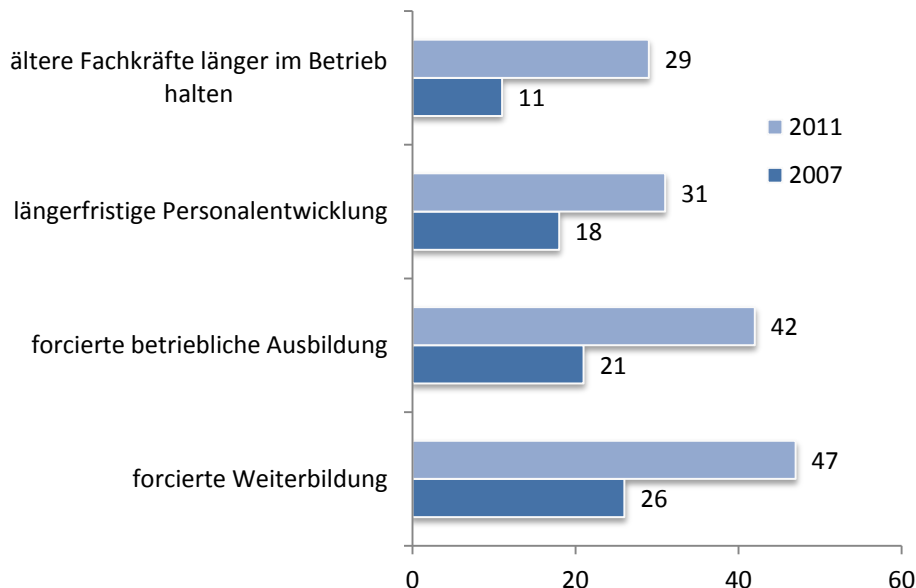
nen mit Kammern und Bildungsträgern (12 Prozent) oder mit Schulen und Hochschulen (9 Prozent). Der Einsatz von Leiharbeitern oder das Anwerben von ausländischen Fachkräften wird jeweils nur in 2 Prozent aller Betriebe als wichtige Strategie angesehen.

Fast alle Strategien zur Sicherung des eigenen Fachkräftebestands haben in Rheinland-Pfalz höhere Bedeutung als in den alten Bundesländern. Dies zeigt, dass sich die rheinland-pfälzischen Betriebe überdurchschnittlich häufig engagieren, um ihren Fachkräftebedarf zu sichern, was möglicherweise auch einem höheren Bewusstsein über die Relevanz solcher Strategien zuzuweisen ist.

Im Jahr 2007 erfolgte erstmalig die Erfassung betrieblicher Strategien zur Deckung des eigenen betrieblichen Fachkräftebedarfs. Allerdings wurden zum damaligen Zeitpunkt teilweise andere Strategien erfasst.

Eine Gegenüberstellung der vergleichbaren Maßnahmen offenbart, dass all diese Strategien 2011 deutlich an Priorität gewonnen haben. Tendenziell verdoppelte sich der Anteil der Betriebe etwa, der den im Folgenden aufgeführten Strategien hohe Bedeutung beimisst. Damit wird deutlich, dass sich das Engagement der rheinland-pfälzischen Betriebe, sich für die eigene Fachkräftesicherung einzusetzen und dabei die betrieblichen Spielräume zu nutzen, in den vergangenen 5 Jahren deutlich gesteigert hat.

Abb. 15: Bedeutung verschiedener Strategien zur Sicherung des Fachkräftebestands und Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs in Rheinland-Pfalz 2007 und 2011, Angaben in Prozent der Betriebe mit anstehenden Stellenbesetzungen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Wirtschaftszweige unterschieden sich durch verschiedenartige Strategiebündel

Zum Teil unterscheidet sich die Bedeutung der einzelnen Strategien zwischen den Wirtschaftssektoren.

Das **Verarbeitende Gewerbe** setzt auf das breiteste Spektrum an Strategien zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs. Häufiger

als andere Wirtschaftszweige greift das Verarbeitende Gewerbe dabei auf die forcierte eigene betriebliche Ausbildung von Fachkräften zurück. Dies trifft auf mehr als jeden zweiten Betrieb zu. Darüber hinaus setzt dieser Sektor auch überdurchschnittlich häufig darauf, ältere Fachkräfte länger zu halten. Deutlich stärker als andere Wirtschaftszweige zieht er weiterhin in Betracht, höhere Löhne zu zahlen. Auch bei der Kooperation mit Schulen und Hochschulen sowie bei dem Einsatz von Leiharbeit nimmt das Verarbeitende Gewerbe Spitzenpositionen ein. (Gemäß einer Studie der Universität Bayreuth sind 50 Prozent der Leiharbeiter in Industrieunternehmen qualifizierte Fachkräfte (vgl. Lehmann et al. 2012)).

Im **Baugewerbe** kommt eine geringere Anzahl von Strategien zur Anwendung. Dieser Wirtschaftszweig setzt – wie das Verarbeitende Gewerbe – ebenfalls vor allem auf die forcierte Ausbildung. Er bemüht sich auch besonders stark, ältere Fachkräfte länger zu halten. Ebenfalls eine Spitzenposition nimmt das Baugewerbe bezüglich des Einsatzes von Leiharbeit und der Anwerbung von ausländischen Fachkräften ein.

Der **Sektor Handel/Reparatur** beabsichtigt überdurchschnittlich viele Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs einzusetzen. Besonders relevant ist dabei die forcierte Ausbildung, die in ca. jedem zweiten Betrieb hohe Bedeutung hat. Darüber hinaus bemühen sich die Betriebe dieses Sektors stärker als andere

darum, attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen. Überdurchschnittlich hohe Bedeutung haben weiterhin die Strategien ältere Fachkräfte länger im Betrieb zu halten sowie das Werben für die Attraktivität des Betriebs durch Öffentlichkeitsarbeit.

Im **Dienstleistungssektor** spielen vor allem zwei Strategien eine überdurchschnittlich große Rolle: die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie das Werben für den eigenen Betrieb durch Öffentlichkeitsarbeit.

Zusatzauswertung: Gesundheit/Sozialwesen

Diese Branche misst einem deutlich breiteren Spektrum an Strategien eine hohe Bedeutung bezüglich der Sicherung des Fachkräftebestands zu als der Durchschnitt der Betriebe in den fünf aufgeführten Sektoren. Abgesehen von der forcierten Ausbildung, der Zahlung höherer Löhne, der Leiharbeit sowie dem Anwerben ausländischer Fachkräfte werden alle Strategien als überdurchschnittlich wichtig erachtet. Die herausragendsten sind folgende:




- forcierte Weiterbildung
- längerfristige spezifische Personalentwicklung
- Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen

Bemerkenswert ist die leicht unterdurchschnittliche Bedeutung der Ausbildung. Dies könnte auf fehlende und nicht geeignete Bewerber für Ausbildungsplätze zurückzuführen sein.

Im **Sektor Öffentliche Verwaltung** wird nur eine Strategie besonders häufig verfolgt: die längerfristige spezifische Personalentwicklung.

Tab 1: Über- und unterdurchschnittliche Bedeutung verschiedener Strategien zur Sicherung des Fachkräftebestands und Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs nach Wirtschaftszweigen

Bedeutung verschiedener Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs	Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Handel/Reparatur	Dienstleistungen	Gesundheit/Sozialwesen	Öffentliche Verwaltung /Org. o. E.
Forcierte Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern	↔	↔	↔	↔	↑	↔
Forcierte eigene betriebliche Ausbildung von Fachkräften	↑	↑	↑	↓	↔	↓
Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen	↔	↓	↑	↔	↑	↔
Längerfristige spezifische Personalentwicklung	↔	↓	↔	↔	↑	↑
Ältere Fachkräfte länger halten	↑	↑	↑	↔	↑	↓
Werben für eigenen Betrieb durch Öffentlichkeitsarbeit	↓	↓	↑	↑	↑	↓
Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern	↔	↓	↔	↑	↑	↔
Bereitschaft, höhere Löhne zu zahlen	↑	↔	↔	↔	↔	↓
Kooperation mit Kammern und Bildungsträgern	↔	↔	↔	↔	↑	↔
Kooperation mit Schulen und Hochschulen	↑	↓	↓	↔	↑	↔
Verstärkter Einsatz von Leiharbeit	↑	↑	↔	↔	↔	↔
Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland	↔	↑	↔	↔	↔	↔

-  überdurchschnittliche Bedeutung der jeweiligen Strategie
-  unterdurchschnittliche Bedeutung der jeweiligen Strategie
-  durchschnittliche Bedeutung der jeweiligen Strategie

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

* Die Branche Gesundheit/Sozialwesen ist als Teil des Sektors Dienstleistungen hier separat ausgewiesen

Die Forcierung verschiedenster Strategien scheint für die rheinland-pfälzischen Betriebe bedeutsam zu sein. Im Schnitt sind 2,9 Strategien bei den Betrieben von hoher Bedeutung. Gleichzeitig können diese Ergebnisse auch so interpretiert werden, dass ein Teil der Strategien noch nicht als relevant betrachtet wird. Ein Ansatzpunkt seitens der Politik könnte darin bestehen, in branchenspezifischen Ver-

anstaltungen Betriebe über den Einsatz weiterer Strategien zu informieren sowie Umsetzungsprobleme und Unterstützungsbedarfe zu klären.

Während im vorangegangenen Abschnitt die Relevanz einzelner Strategien aus betrieblicher Sicht deutlich wurde, soll im Folgenden eruiert werden, welche Strategien tatsächlich implementiert werden.

6. Tatsächlich implementierte Strategien

- Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme setzen verstärkt auf die Steigerung ihrer Attraktivität
- Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen setzen dagegen häufiger auf Aus- und Weiterbildung sowie Personalentwicklung
- Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen werden von Betrieben mit Fachkräftebedarf (mit und ohne Stellenbesetzungsproblemen) bereits weit überdurchschnittlich häufig durchgeführt
- Maßnahmen zur Förderung Älterer setzen Betriebe relativ selten ein

Dass ein Betrieb einer Strategie zur Fachkräftesicherung eine hohe Bedeutung beimisst, ist nicht gleichzusetzen mit deren Einsatz. Es ist durchaus vorstellbar, dass es ein Betrieb aus Zeit- oder Kostengründen bislang beispielsweise nicht aus- oder weiterbildet, dies aber bei sich verschärfenden Fachkräfteengpässen anstrebt. In diesem Kapitel soll daher zum einen überprüft werden, ob die Betriebe mit

Fachkräftebedarf, die den einzelnen Strategien hohe Bedeutung beimessen, diese Strategien auch tatsächlich einsetzen.

Zum anderen wird untersucht, ob die Betriebe, die in den kommenden zwei Jahren nicht mit Stellenbesetzungsproblemen rechnen, andere Strategien anwenden bzw. bestimmte Strategien stärker implementieren. Ziel ist zu analysieren, ob aus diesen Erkenntnissen Hand-

lungsoptionen oder Strategien abgeleitet werden können, die für die Betriebe mit erwarteten

Stellenbesetzungsproblemen relevant bzw. auf diese Betriebe übertragbar sein könnten.

Attraktivität des Betriebs steigern

Aufschluss über möglicherweise erfolgreiche Ansätze zur Verringerung der Stellenbesetzungsproblematik bieten vor allem die Strategien, die Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme überdurchschnittlich häufig durchführen.

Vor allem drei Ansatzpunkten messen die Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme überdurchschnittlich häufig große Bedeutung bei:

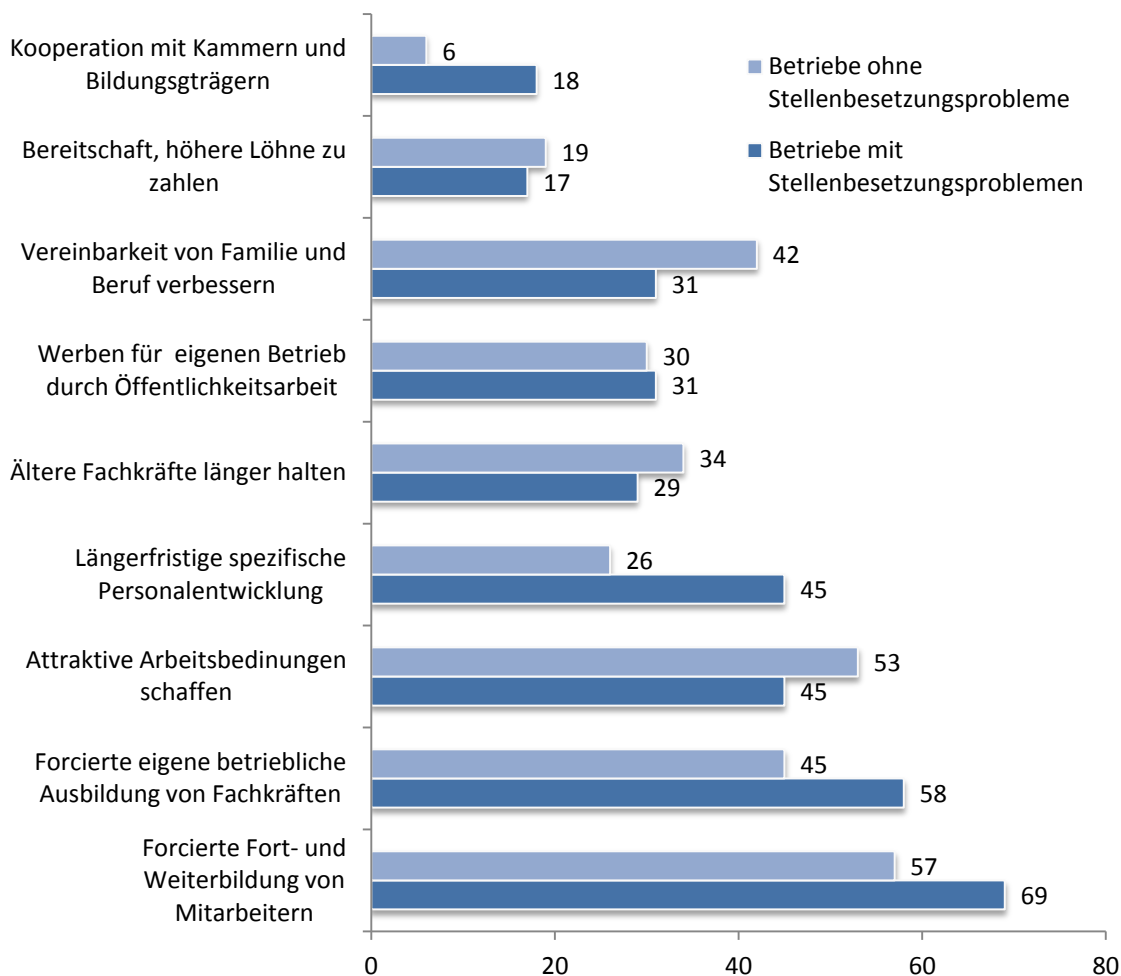
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern
- Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen sowie
- Ältere Arbeitskräfte länger im Betrieb halten.

Das bedeutet, dass Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme sich vor allem für die Attraktivität ihres Betriebes engagieren. Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen setzen hingegen überdurchschnittlich häufig auf:

- Forcierte Weiterbildung
- Forcierte Ausbildung
- Längerfristige spezifische Personalentwicklung
- Kooperationen mit Kammern und Bildungsträgern.

Im Gegensatz zu den Betrieben ohne Stellenbesetzungsprobleme bemühen sich die Betriebe mit Schwierigkeiten primär um die Bereitstellung der notwendigen Qualifikationen. Dies ist auch ein zentraler und effektiver Ansatzpunkt, der künftig weiter verfolgt werden sollte. Aber auch von den Strategien der Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme können die Betriebe mit Schwierigkeiten lernen, insbesondere hinsichtlich der Steigerung ihrer Attraktivität, um ihre Chancen bei der Rekrutierung und Bindung ihrer Fachkräfte zu verbessern.

Abb. 16: Bedeutung ausgewählter Strategien zur Sicherung des Fachkräftebestands und Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Häufig Förderung von Weiterbildung in den Betrieben mit Fachkräftebedarf

Die Fort- und Weiterbildung stellt die Strategie dar, der die Betriebe am häufigsten als Ansatzpunkt zur Sicherung des Fachkräftebestands sowie zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs eine hohe Bedeutung beimessen. Im Folgenden wird nun untersucht, ob die Betriebe mit Fachkräftebedarf bereits gegenwärtig Weiterbildungsmaßnahmen fördern und welche Unterschiede zwischen den Betrieben mit und ohne Stellenbesetzungsprobleme bestehen. Um das Engagement der Betriebe mit

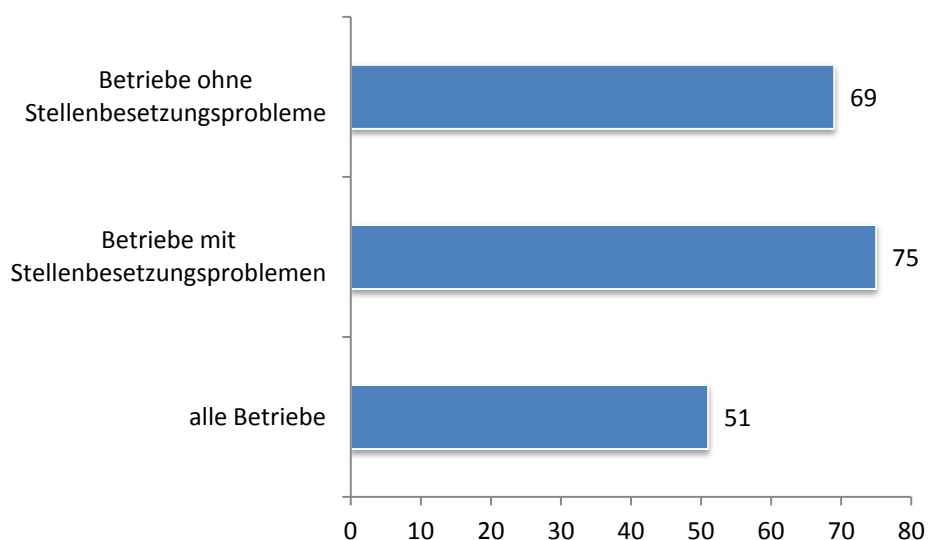
Fachkräftebedarf noch besser einordnen zu können, werden diese Betriebe darüber hinaus mit der Gesamtheit aller Betriebe in Rheinland-Pfalz verglichen. (Dies schließt auch die Betriebe mit ein, die keinen Fachkräftebedarf aufweisen.)

Die Auswertung bestätigt die hohe Bedeutung der Weiterbildung für die Sicherung des Fachkräftebedarfs: 87 Prozent der Betriebe, die der Weiterbildung eine hohe Bedeutung als Instrument zur Deckung des Fachkräftebedarfs

einräumen (Betriebe, die in den nächsten zwei Jahren damit rechnen, dass Stellen für Fachkräfte neu oder wieder besetzt werden müssen), förderten im ersten Halbjahr 2011 auch Weiterbildungsmaßnahmen. Ein Vergleich mit allen Betrieben in Rheinland-Pfalz verdeutlicht das Engagement der Betriebe mit Fachkräftebedarf: von allen rheinland-pfälzischen Betrieben bildeten nur 51 Prozent ihre Mitarbeiter weiter.

Von den Betrieben mit Stellenbesetzungsproblemen sind es drei Viertel, die Weiterbildung fördern, von den Betrieben ohne Stellenbesetzungsprobleme 69 Prozent. Die Unterschiede zwischen diesen beiden Kategorien von Betrieben sind somit relativ gering. Hier deutet sich an, dass Weiterbildung von Betrieben mit Fachkräftebedarf eher als selbstverständlich eingeschätzt wird und vermutlich keine neue innovative Lösung darstellt.

Abb. 17: Weiterbildung in den Betrieben mit Fachkräftebedarf, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Überdurchschnittliche Weiterbildung qualifizierter Arbeitskräfte bei Betrieben ohne Stellenbesetzungsproblemen

Eine weitere Unterscheidung der weitergebildeten Mitarbeiter nach dem Qualifikationsniveau offenbart größere Unterschiede. Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen bilden zwar ihre geringqualifizierten Mitarbeiter überdurchschnittlich häufig weiter, ihre qualifizierten Arbeitskräfte – sowohl mit Berufsausbildung als auch mit (Fach-)Hochschulabschluss – dage-

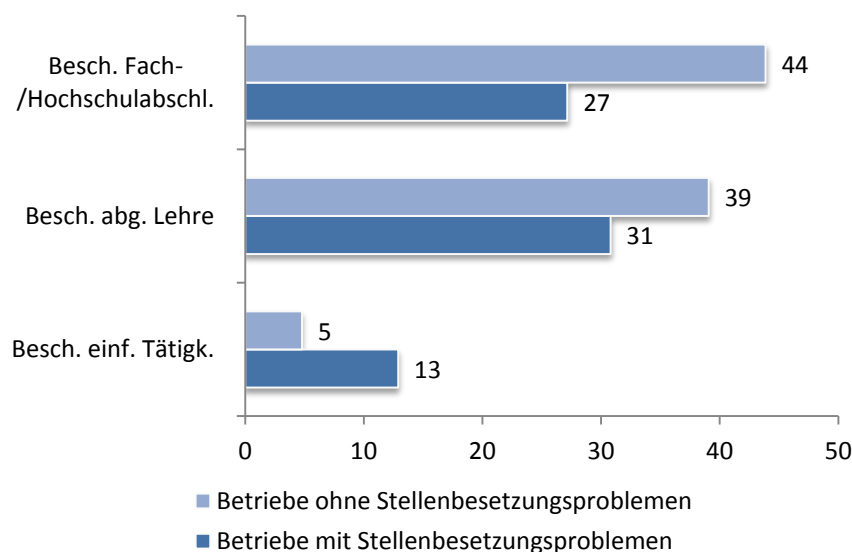
gen unterdurchschnittlich. Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme fördern dagegen überdurchschnittlich häufig Weiterbildungsmaßnahmen sowohl für Arbeitskräfte mit Berufsausbildung als auch für Fachkräfte mit (Fach-)Hochschulabschluss.

Ein naheliegender Ansatzpunkt zur Verringerung des Fachkräfteproblems bei den Betrie-

ben mit Stellenbesetzungsproblemen könnte somit in einer Empfehlung zu einer stärkeren Förderung der Weiterbildung der qualifizierten Arbeitskräfte (mit Berufsausbildung und mit (Fach-)Hochschulabschluss) liegen. Allerdings handelt es sich hier um eine traditionelle Stra-

ategie, die den Betrieben bekannt ist, so dass zuvor untersucht werden müsste, aus welchen Gründen dies bislang nicht geschehen ist bzw. ob und welche betrieblichen Gegebenheiten dagegen sprechen.

Abb. 18: Weiterbildung nach Qualifikationsniveau in den Betrieben mit Fachkräftebedarf, Angaben in Prozent

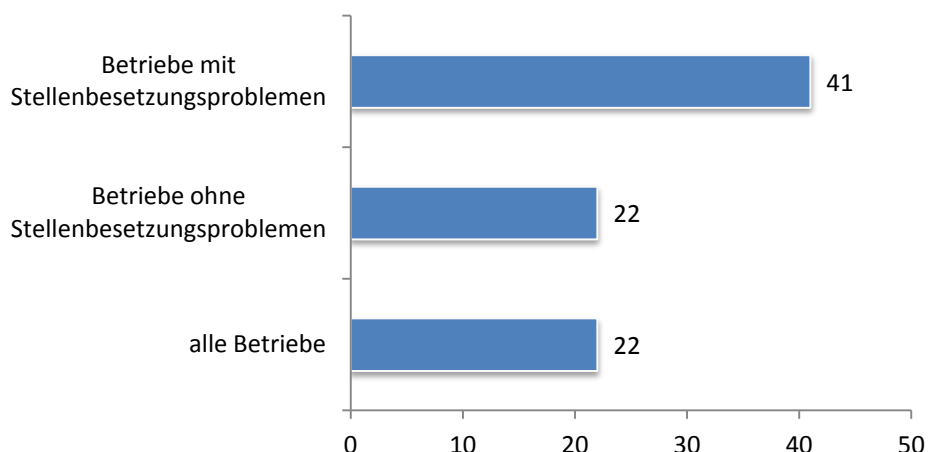


Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen bilden ältere Arbeitskräfte überdurchschnittlich häufig weiter

Ein ganz anderes Bild offenbart sich bei der Betrachtung der Weiterbildung der Arbeitskräfte ab 50 Jahren. Hier zeigt sich, dass die Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen etwa doppelt so häufig ihre Arbeitskräfte ab 50 Jah-

ren weiterbilden wie die Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme bzw. wie alle Betriebe. Dies zeigt, dass die Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen in diesem Bereich bereits den richtigen Ansatz verfolgen.

Abb. 19: Weiterbildung der Mitarbeiter ab 50 Jahren, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Auch bei der weiteren Ausdifferenzierung der Weiterbildung hinsichtlich der Weiterbildungsform, ob Weiterbildung während oder außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt wird und in Bezug auf die Kostenübernahme zeigen sich einige Unterschiede.

Bezüglich der Formen der Weiterbildung zeichnen sich Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an

- Weiterbildung am Arbeitsplatz
- Teilnahme an Vorträgen, Tagungen, etc. sowie
- Selbstgesteuertem Lernen mit Hilfe von Medien aus.

Darüber hinaus finden die Weiterbildungsmaßnahmen in den Betrieben ohne Stellenbesetzungsproblemen deutlich häufiger während der Arbeitszeit (83 Prozent) statt als in den Betrie-

ben mit Stellenbesetzungsproblemen (73 Prozent).

Schließlich bestehen auch Unterschiede bezüglich der Beteiligung der Mitarbeiter an den Kosten. Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme beteiligen die Arbeitskräfte seltener vollständig oder teilweise an den Kosten der Schulungsmaßnahmen (15 Prozent) als die Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen (24 Prozent).

Folglich könnten weitere Anreize zu einer höheren Beteiligung von Mitarbeitern an Weiterbildungsmaßnahmen in der stärkeren Übernahme der Kosten, der Organisation der Maßnahmen während der Arbeitszeit sowie einer Erhöhung der Weiterbildung am Arbeitsplatz bzw. von selbstgesteuerter Weiterbildung liegen.

Hohes Ausbildungsengagement in den Betrieben mit Fachkräftebedarf

Der forcierten betrieblichen Ausbildung kommt knapp hinter der Weiterbildung ebenfalls eine

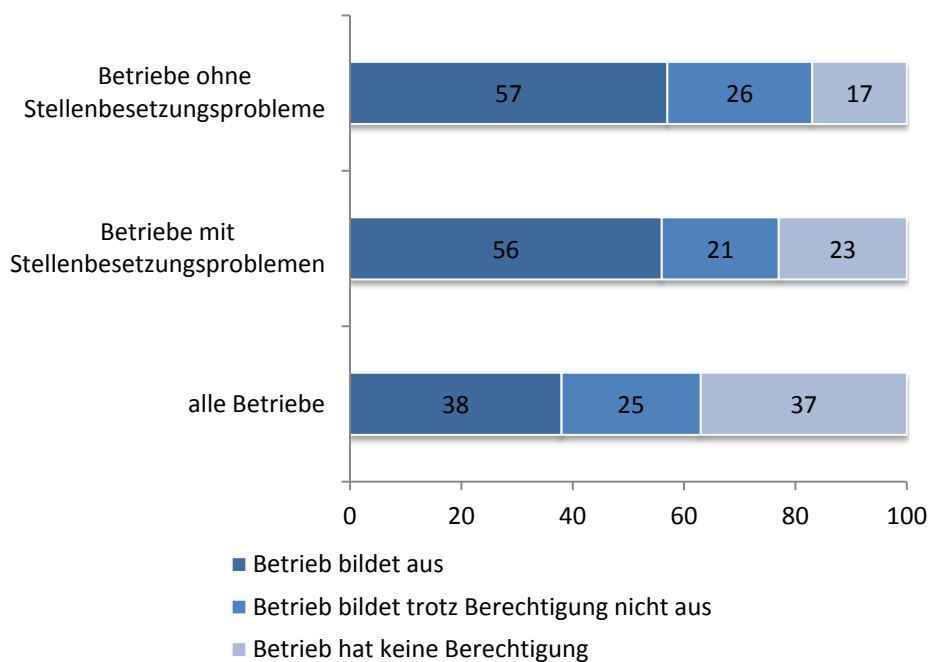
hohe Bedeutung als Strategie zur Verringerung der Fachkräfteengpässe zu.

Von den Betrieben mit Fachkräftebedarf, die der forcierten eigenen Ausbildung eine hohe Bedeutung beimessen, führen 68 Prozent in ihren Betrieben auch Ausbildungen durch. Dies zeigt, dass sich die Betriebe, diese Strategie für wichtig halten, sie auch weit überdurchschnittlich häufig einsetzen. Bei allen Betrieben liegt dieser Anteil nur bei 38 Prozent. Allerdings bildet mit 32 Prozent auch ein relativ hoher Anteil der Betriebe, der Ausbildung für wichtig hält, nicht aus.

Allerdings unterscheiden sich die Betriebe mit und ohne Stellenbesetzungsprobleme – wie

bei der Weiterbildung – kaum hinsichtlich des Anteils, der eine betriebliche Ausbildung durchführt. Die geringen Unterschiede zwischen den Betrieben mit und ohne Stellenbesetzungsprobleme zeigen, dass das Ausbildungsengagement einen hilfreichen und breit genutzten Ansatz zur Sicherung des Fachkräftebedarfs darstellt. Es handelt sich dabei jedoch ebenfalls um eine schon weit verbreitete Strategie, die – wie die Weiterbildung – nicht als neuer Lösungsansatz betrachtet werden kann.

Abb. 20: Betriebliche Ausbildung in den Betrieben mit Fachkräftebedarf, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Verhältnismäßig wenige Maßnahmen zur Bindung von Älteren

Ältere Fachkräfte im Betrieb zu halten, ist eine weitere Strategie zur Fachkräftesicherung, die ein nennenswerter Anteil der Betriebe einzuschlagen gedenkt. In wieweit sich Betriebe diesbezüglich bereits engagieren und welche

Maßnahmen zur Bindung der älteren Mitarbeiter sie einsetzen, wird im Folgenden überprüft.

Von den Betrieben mit Stellenbesetzungsproblemen, die der Ansicht sind, dass ältere Fach-

kräfte länger im Betrieb zu halten eine Strategie von hoher Bedeutung ist, führen nur 14 Prozent auch effektiv Maßnahmen für Ältere durch – ein sehr geringer Anteil angesichts der Bedeutung, die dieser Strategie zukommt. Bei allen Betrieben liegt dieser Anteil mit rund 8 Prozent noch niedriger.

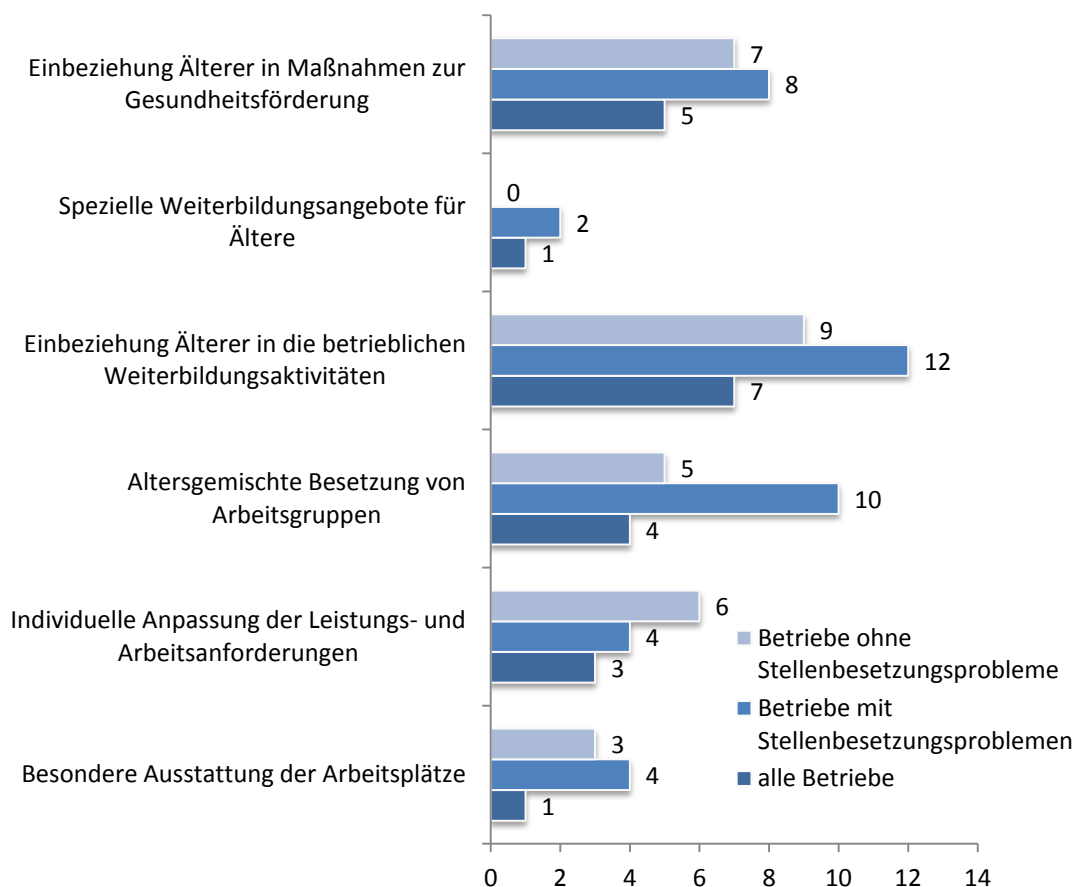
Von den Betrieben ohne Stellenbesetzungsprobleme wenden rund 12 Prozent mindestens eine der unten aufgeführten Maßnahmen für Ältere an, von den Betrieben mit Stellenbesetzungsproblemen ca. 14 Prozent.

Einzig bei der individuellen Anpassung der Leistungs- und Arbeitsanforderungen engagie-

ren sich die Betriebe ohne Stellenbesetzungsproblem stärker als die Betriebe mit Problemen, wenn auch auf einem niedrigen Niveau.

Dagegen bemühen sich Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen deutlich häufiger, dem Fachkräftebedarf durch die Besetzung von altersgemischten Teams sowie die Einbeziehung Älterer in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten zu begegnen. Auch bei der Einbeziehung Älterer in gesundheitsfördernde Maßnahmen sowie bei der besonderen Ausstattung der Arbeitsplätze liegen diese Betriebe vorne.

Abb. 21: Betriebliche Instrumente zur Bindung Älterer, Angaben in Prozent (Basis: Betriebe mit älteren Beschäftigten)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Dies zeigt, dass sich die Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen offensichtlich ihrer Probleme bewusst sind und sich tendenziell stärker bemühen, adäquate Bedingungen für ältere Arbeitskräfte zu schaffen bzw. diese Arbeitskräfte zu fördern. Allerdings ist der Anteil der Betriebe, der sich engagiert, bei allen Kategorien von Maßnahmen für Ältere verhältnismäßig gering angesichts der Möglichkeiten, der demografischen Aussichten sowie dem angegebenen Problembedarf.

Die Frage nach den Maßnahmen, die Betriebe für ihre älteren Mitarbeiter durchführen, wurde bereits vor neun Jahren im Betriebspanel gestellt. Seitdem verringerte sich der Anteil der Betriebe, der keine Älteren beschäftigt, in allen Wirtschaftszweigen deutlich, und zwar um 19 Prozentpunkte - und damit am geringsten - im Verarbeitenden Gewerbe und am stärksten (um 27 Prozentpunkte) im Sektor Dienstleistungen. Angesichts dieser demografischen

Entwicklung wäre zu erwarten, dass 2011 ein deutlich höherer Anteil an Betrieben Maßnahmen durchführte, die sich auf die Bindung der über 50-Jährigen beziehen als noch vor neun Jahren.

Die Auswertung zeigt, dass es deutlich weniger Veränderungen gab, als zu erwarten gewesen wäre. Im Zeitraum von neun Jahren erhöhte sich lediglich der Anteil der Betriebe, der Ältere in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen einbezog, von 4 Prozent auf 7 Prozent. Folglich bleibt festzuhalten, dass Betriebe offensichtlich in diesem Bereich bisher kaum aktiv werden. Präventive Maßnahmen werden auch angesichts des steigenden Anteils Älterer nur selten ergriffen. Betriebe werden offensichtlich erst dann aktiv, wenn sie effektiv von den Stellenbesetzungsproblemen betroffen sind. In diesem Bereich der Strategien besteht offensichtlich ein hohes ungenutztes Potenzial.

Schriftlich fixierte Pläne der Personalentwicklung und Weiterbildung

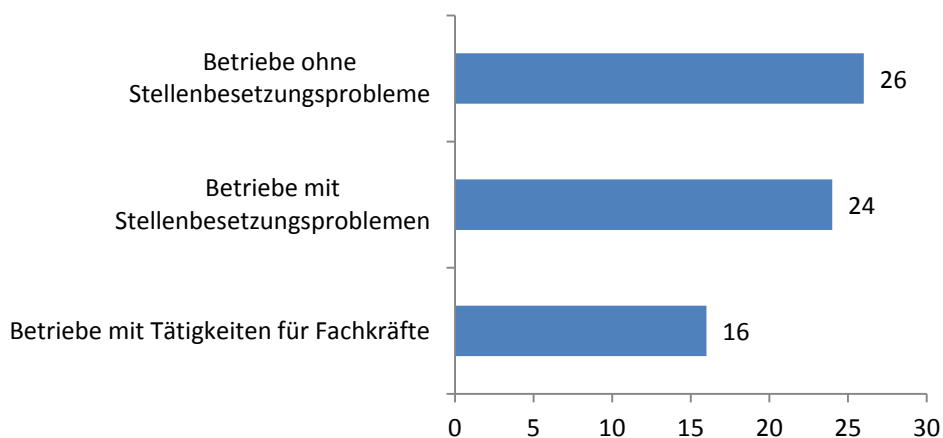
Unter den Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs ist eine weitere relevante Strategie die langfristige spezifische Personalentwicklung. In wieweit Betriebe in diesem Bereich bereits aktiv sind, kann näherungsweise durch ein Instrument der Geschäftspolitik- und -entwicklung überprüft werden: die Anwendung schriftlich fixierter Pläne für die Personalentwicklung und Weiterbildung.

Ca. ein Drittel der Betriebe, die der langfristig spezifischen Personalentwicklung hohe Bedeutung beimessen, wenden schriftlich fixierte

Pläne der Personalentwicklung und Weiterbildung als Instrument der Personalpolitik an.

Die folgende Grafik zeigt eindeutig, dass die Betriebe, die in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu oder wiederbesetzen müssen (Betriebe mit und ohne Stellenbesetzungsprobleme) deutlich häufiger schriftlich fixierte Pläne für die Personalentwicklung und Weiterbildung einsetzen als die Betriebe insgesamt, die Fachkräfte beschäftigen. Auch hier sind die Unterschiede zwischen den Betrieben mit und ohne Stellenbesetzungsproblemen vergleichsweise gering.

Abb. 22: Schriftlich fixierte Pläne für die Personalentwicklung und Weiterbildung, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Die vorangegangene Gegenüberstellung von Betrieben mit und ohne Stellenbesetzungsproblemen bezüglich der tatsächlich eingesetzten Strategien hat vergleichsweise geringe Unterschiede aufgezeigt. Im Folgenden wird deshalb

abschließend ein kurzer Überblick über die bestehenden Unterschiede gegeben, um anschließend einige Schlussfolgerungen daraus zu ziehen.

Tab. 2: Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Stellenbesetzungsproblemen

	Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen	Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme
Strategien	Forcierte Weiterbildung	Vereinbarkeit von Familie und Beruf
	Forcierte Ausbildung	Attraktive Arbeitsbedingungen
	Langfristig spezifische Personalentwicklung	Ältere Arbeitskräfte länger im Betrieb halten
	Kooperation mit Kammern und Bildungsträgern	
Weiterbildung	Überdurchschnittliche Weiterbildung der Mitarbeiter ab 50 Jahren	Überdurchschnittliche Weiterbildung qualifizierter Mitarbeiter
		Überdurchschnittliche Durchführung der Weiterbildung während der Arbeitszeit
		Überdurchschnittliche Übernahme der Kosten
Umgang mit Älteren	Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze für Ältere	Individuelle Anpassung der Leistungs- und Arbeitsanforderungen für Ältere
	Häufigerer Einsatz altersgemischter Teams	
	Einbeziehung Älterer in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen	

Schlussfolgerungen aus der Gegenüberstellung von Betrieben mit und ohne Stellenbesetzungsproblemen

Welcher Handlungsbedarf bzw. welche Strategien lassen sich aus der Gegenüberstellung von Betrieben mit und ohne Stellenbesetzungsprobleme entwickeln?

Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen setzen bereits ein breites Spektrum an Strategien ein. Diese müssen sie auch weiterhin verfolgen. Ihre Ansätze zur Erhöhung des Qualifikationsniveaus, z.B. durch Förderung von Aus- und Weiterbildung sowie langfristige Personalentwicklung, sind ebenso wichtig wie die Maßnahmen, die sich auf die stärkere Bindung und Förderung des Potenzials der Älteren beziehen.

Im Gegensatz zu den Betrieben mit Stellenbesetzungsproblemen zeichnen sich Betriebe ohne Besetzungsprobleme dadurch aus, dass sie die qualifizieren Mitarbeiter überdurchschnittlich häufig weiterbilden, Weiterbildungsmaßnahmen überdurchschnittlich häufig während der Arbeitszeit durchführen, überdurchschnittlich häufig die Kosten übernehmen sowie durch eine ausgeprägte Förderung von Lernen am Arbeitsplatz, Teilnahme an Tagungen, Vorträgen etc. und selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien.

Außerdem setzen Betriebe ohne diese Problematik bei den Strategien vor allem auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Steigerung der Attraktivität der Arbeitsbedingungen sowie darauf, Ältere länger im Betrieb zu halten. Bei all diesen Maßnahmen handelt sich um Faktoren, die mit einer Steigerung der Attraktivität des Betriebes zusammenhängen bzw. damit, die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter zu verbessern. Dies stellt mit Sicherheit einen weiteren wichtigen Ansatzpunkt bezüglich der Sicherung des Fachkräftebedarfs dar.

Dabei ist jedoch zu beachten, dass Strategien zur Steigerung der Attraktivität möglicherweise zu Umverteilungseffekten führen könnten, wenn es sich um eine begrenzte Anzahl an potenziellen Fachkräften handelt. Wünschenswerter wäre sicherlich, die Aktivierung der stillen Reserve zu erreichen und auch die Potentiale der bereits Beschäftigten besser zu entfalten. Dazu gehört bspw. eine Erweiterung der Arbeitszeiten von Teilzeit in Richtung Vollzeit, eine Verlängerung der Lebensarbeitszeiten etc.

Zusammenfassung: Branchenunterschiede bezüglich Fachkräftebedarf, Stellenbesetzungsproblemen und deren Ursachen sowie betrieblicher Lösungsstrategien

Die Auswertung der verschiedenen Aspekte des Fachkräftebedarfs bzw. der Engpässe bzw. aus betrieblicher Sicht der Stellenbesetzungsprobleme hat gezeigt, dass zum Teil deutliche sektorale Differenzen bestehen. Deshalb wird abschließend zusammenfassend eine Übersicht über die Stellenbesetzungsprobleme sowie die betrieblichen Lösungsstrategien gegeben, um auf einen Blick die Besonderheiten der Wirtschaftszweige zu skizzieren, die zur Entwicklung weiterführender branchenspezifische Ansätze genutzt werden können.

Im **Verarbeitenden Gewerbe** geht ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Betriebe bei der Deckung des Fachkräftebedarfs in den nächsten zwei Jahren von deutlichen Stellenbesetzungsproblemen bei allen neu- oder wiederzubesetzenden Stellen aus. Das altersbedingte Ausscheiden von Fachkräften ist in fast jedem zweiten Betrieb ein Thema. Weit überdurchschnittlich häufig werden als Gründe für Stellenbesetzungsprobleme fehlende Bewerber, unzureichende Zusatzqualifikationen, zu hohe Lohnforderungen sowie ein wenig attraktiver Standort angeführt. Um dieser Situation zu begegnen, setzen Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes überdurchschnittlich häufig auf Ausbildung, Zahlung höherer Löhne, Kooperationen mit Schulen und Hochschulen, sowie darauf, ältere Fachkräfte länger im Betrieb zu halten.

Das **Baugewerbe** weist in den nächsten zwei Jahren den höchsten Fachkräftebedarf im Vergleich zu den anderen Sektoren auf. Der Anteil der Betriebe, der dabei Stellenbesetzungsprobleme erwartet, liegt knapp unter dem

Durchschnitt. Zu einem beachtlichen Teil ist der Fachkräftebedarf auch auf das altersbedingte Ausscheiden von Fachkräften zurückzuführen. Vor allem das schlechte Image der Stellen sowie unattraktive Arbeitsbedingungen sind im Baugewerbe überdurchschnittlich häufig eine Ursache für die Stellenbesetzungsprobleme, neben den mangelnden Bewerbern. Die Strategien des Baugewerbes um Abhilfe zu schaffen, konzentrieren sich überdurchschnittlich häufig auf Ausbildung, Bemühungen Ältere länger zu halten, den Einsatz von Leiharbeitskräften sowie das Anwerben ausländischer Fachkräfte.

Im Sektor **Handel/Reparatur** bestehen bezüglich des Fachkräfteengpasses in den nächsten zwei Jahren sowie des altersbedingten Ausscheidens von Fachkräften im Vergleich zu anderen Branchen unterdurchschnittlich große Probleme. Hauptgrund der Engpässe sind neben den mangelnden Bewerbern vor allem die wenig attraktiven Arbeitsbedingungen. Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs misst dieser Wirtschaftszweig vor allem der Ausbildung, der Schaffung attraktiverer Arbeitsbedingungen, Bemühungen ältere Fachkräfte länger im Betrieb zu halten sowie Werben in der Öffentlichkeit hohe Bedeutung bei.

Der **Dienstleistungssektor** zeichnet sich in den nächsten zwei Jahren durch einen etwas unterdurchschnittlichen Fachkräftebedarf aus. Allerdings rechnen die Betriebe dieser Branche mit überdurchschnittlich großen Stellenbesetzungsproblemen. Neben der unzureichenden Anzahl an Bewerbern stellen die wenig attraktiven Arbeitsbedingungen sowie das schlechte

Image der Stellen besondere Probleme dar. Bei den Strategien zur Sicherung des Fachkräftebestands setzt die Branche stärker als andere auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie auf das Werben für den eigenen Betrieb in der Öffentlichkeit.

Zusatzauswertung: Gesundheit/Sozialwesen

In diesem Sektor ist der Fachkräftebedarf der Betriebe in den nächsten zwei Jahren leicht überdurchschnittlich ausgeprägt, allerdings erwartet diese Branche wesentlich häufiger als anderen Sektoren Stellenbesetzungsprobleme bei der Neu- oder Wiederbesetzung der Fachkräftestellen. Das altersbedingte Ausscheiden von Fachkräften beeinflusst den Fachkräftebedarf insgesamt unterdurchschnittlich. Die Hauptursachen für den Fachkräfteengpass sehen die Betriebe neben den fehlenden Bewerbern vor allem in den unattraktiven Arbeitsbedingungen, dem wenig attraktiven Standort sowie dem schlechten Image der Stellen. Um die Engpässe zu bewältigen, setzen die Betriebe der Branche Gesundheit/Sozialwesen ein sehr breites Spektrum an Maßnahmen ein. Der großen Mehrheit der Strategien messen diese Betriebe eine weit höhere Bedeutung bei als der Durchschnitt der Betriebe in den fünf Wirtschaftszweigen.

Im **Öffentlichen Sektor** sind der Fachkräftebedarf sowie die Schwierigkeiten, Stellen für Fachkräfte adäquat zu besetzen, weit unterdurchschnittlich ausgeprägt. Allerdings betrifft das altersbedingte Ausscheiden von Fachkräften die große Mehrheit der Betriebe des öffentlichen Sektors. Die Fachkräfteprobleme sind in diesem Wirtschaftszweig besonders häufig auf mangelnde Zusatzqualifikationen, zu hohe Lohnforderungen sowie mangelnde Attraktivität der Standorte zurückzuführen. Um Fachkräfte zu binden und zu akquirieren setzt die Branche überdurchschnittlich häufig auf eine längerfristige spezifische Personalentwicklung.

Diese Übersicht verdeutlicht die Unterschiede in der Problemlage der Betriebe sowie den verschiedenartigen Spektren von Ansätzen und Strategien zur Fachkräftesicherung. Gleichzeitig veranschaulicht sie, dass in allen Branchen Handlungsbedarf besteht, jedoch auch noch Spielräume bei dem Einsatz von weiteren Strategien zur Fachkräftesicherung.

Tab. 3: Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen bezüglich Fachkräftebedarf, Gründen sowie Strategien

	Betriebe mit Fachkräftenachfrage*	Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen**	Betriebe mit altersbedingtem Ersatzbedarf***	Ursachen für Stellenbesetzungsprobleme	Betriebliche Fachkräftesicherungsstrategien mit überdurchschnittlich hoher Bedeutung
Verarbeiten- des Gewerbe	31 %	69%	47%	<ul style="list-style-type: none"> • fehlende Bewerber • Zusatzqualifikationen • Lohnforderungen • Standort 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung • Ältere länger halten • höhere Löhne • Kooperation mit Schulen und Hochschulen • Leiharbeit
Baugewerbe	37 %	63 %	69 %	<ul style="list-style-type: none"> • schlechtes Image • unattraktive Arbeitsbedingungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung • Ältere länger halten • Leiharbeit • Anwerbung ausländischer Fachkräfte
Handel u. Reparatur	23 %	65 %	30 %	<ul style="list-style-type: none"> • fehlende Bewerber • unattraktive Arbeitsbedingungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung • Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen • Ältere länger halten • Werben durch Öffentlichkeitsarbeit
Dienstleistungen	23 %	70 %	41 %	<ul style="list-style-type: none"> • fehlende Bewerber • schlechtes Image • unattraktive Arbeitsbedingungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Werben durch Öffentlichkeitsarbeit • Vereinbarkeit Familie/Beruf
Gesundheit/ Sozialwesen****	30 %	83 %	37 %	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlende Bewerber • Unattraktive Arbeitsbedingungen • Unattraktiver Standort • Schlechtes Image 	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildung • Spezifische Personalentwicklung • Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen • Ältere länger halten • Werben in der Öffentlichkeit • Vereinbarkeit Familie/Beruf
Öffentliche Verwaltung/ Org. o. E.	25 %	44 %	82 %	<ul style="list-style-type: none"> • Zusatzqualifikationen • Lohnforderungen • Standort 	<ul style="list-style-type: none"> • Spezifische Personalentwicklung

* Anteil der Betriebe, die in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu- oder wiederbesetzen müssen, an allen Betrieben.

** Anteil der Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen an allen Betrieben mit Fachkräftenachfrage

*** Anteil der Betriebe mit altersbedingtem Ersatzbedarf an allen Betrieben mit Fachkräftenachfrage

**** Die Branche Gesundheit/Sozialwesen ist als Teil des Sektors Dienstleistungen hier separat ausgewiesen.

Abschluss und Handlungsansätze

Mit der Belebung der Konjunktur, den zunehmenden Auswirkungen der demografischen Entwicklung sowie der steigenden Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften rücken der Fachkräftebedarf und die Fachkräfteengpässe verstärkt in den Fokus der Arbeitsmarktpolitik sowie der betrieblichen Personalpolitik. In den Betrieben in Rheinland-Pfalz machte sich in den letzten Jahren vor allem der konjunkturelle Einfluss in Form einer steigenden Anzahl offener Stellen für qualifizierte Tätigkeiten bei einer gleichzeitigen Steigerung der Zahl neu eingestellter Fachkräfte sowie eines ansteigenden Anteils nicht besetzter Fachkraftstellen bemerkbar.

In Zahlen ausgedrückt bedeutet dies: In Rheinland-Pfalz stieg die Gesamtzahl der offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten auf rund 27.000. Dabei entfielen 78 Prozent der offenen Stellen im Jahr 2011 auf qualifizierte Tätigkeiten. Gleichzeitig erhöhte sich die Zahl der Neueinstellungen von qualifizierten Kräften auf rund 60.000, was den höchsten Wert der erfassten Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten in den letzten 10 Jahren darstellt. Der Anteil der qualifizierten Arbeitskräfte an allen Neueinstellungen betrug damit 55 Prozent. Durch die zusätzliche Erfassung der unbesetzten Stellen kann ein Anhaltspunkt für die Besetzungsschwierigkeiten gegeben werden: Knapp ein Viertel aller zu besetzenden Stellen für Fachkräfte konnten im ersten Halbjahr 2011 nicht besetzt werden. Eine längerfristige Betrachtung der Verläufe zeigt jedoch, dass sowohl die offenen Stellen, die Neueinstellungen sowie die unbesetzten Stellen Schwankungen unterlagen, die vermutlich überwiegend kon-

junkturrell bedingt waren. Insgesamt ist unter Berücksichtigung der Entwicklung der letzten 10 Jahren damit keine generelle Zuspitzung der Fachkräftesituation in Rheinland-Pfalz zu erkennen.

Bezogen auf die nächsten zwei Jahre erwartet mehr als jeder vierte Betrieb, dass Stellen für Fachkräfte neu oder wiederbesetzt werden müssen. Dabei geht das Baugewerbe am häufigsten von einem Fachkräftebedarf aus (37 Prozent der Betriebe) gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe (31 Prozent der Betriebe).

Ein Fachkräftebedarf bedingt nicht zwangsläufig Fachkräfteengpässe. Allerdings prognostizieren zwei Drittel aller rheinland-pfälzischen Betriebe mit zukünftigen Fachkräftebedarf Schwierigkeiten bei der Besetzung aller oder einzelner Stellen. Die größten Probleme erwartet die Branche Gesundheit/Sozialwesen, gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe.

Die zwei zentralen Ursachen für den Fachkräfteengpass sehen die Betriebe in den fehlenden Bewerbern sowie den mangelnden spezifischen Zusatzqualifikationen. Mit deutlichem Abstand folgen die wenig attraktiven Arbeitsbedingungen.

Zur Bewältigung des Fachkräfteengpasses setzen die Betriebe auf ein Spektrum unterschiedlicher betrieblicher Strategien. Zu den wichtigsten zählen die forcierte Aus- und Weiterbildung der Betriebe sowie die Schaffung attraktiverer Arbeitsbedingungen.

In fast jedem zweiten Betrieb wird die Wiederbesetzung auch durch das altersbedingte Ausscheiden von Fachkräften bedingt. Am stärksten ist davon der Öffentliche Sektor betroffen

(ca. 80 Prozent). Aber auch im Baugewerbe geben fast zwei Drittel der Betriebe an, dass das altersbedingte Ausscheiden von Fachkräften ein Grund für die Neu- oder Wiederbesetzung von Fachkräftestellen darstellt.

Die unabhängig vom altersbedingten Ausscheiden gestellte Frage nach den altersspezifischen Maßnahmen verdeutlicht jedoch, dass bislang nur ein geringer Anteil der Betriebe effektiv Maßnahmen zur Bindung Älterer durchführt. Ein Vergleich mit dem Jahr 2002 offenbart, dass sich zwar der Anteil der Älteren in den Betrieben deutlich erhöhte, der Anteil der Betriebe der spezielle Maßnahmen für diese Altersgruppe durchführt, veränderte sich dagegen kaum.

Die Gegenüberstellung der Strategien, denen die Betriebe hohe Bedeutung für die Fachkräftesicherung beimessen mit den effektiv eingesetzten Strategien zeigt, dass Aus- und Weiterbildung sowie Personalentwicklung von den Betrieben mit Personalbedarf unabhängig von Stellenbesetzungsproblemen fast gleichermaßen häufig zum Einsatz kommen. Maßnahmen zur Förderung Älterer werden dagegen trotz des deutlich gestiegenen Anteils Älterer an der Belegschaft vergleichsweise selten eingesetzt. Weiterhin zeigt sich, dass Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme der Steigerung ihrer Attraktivität höhere Bedeutung beimessen, während Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen stärker auf die Förderung von Aus- und Weiterbildung sowie längerfristige spezifische Personalentwicklung setzen.

Somit lässt sich abschließend festhalten, dass die zentralen personalpolitischen Probleme,

der gegenwärtig ungedeckte Fachkräftebedarf und die künftigen Fachkräfteengpässe in einem Großteil der Betriebe auch in absehbarer Zeit von hoher Relevanz bleiben und möglicherweise an Bedeutung gewinnen werden. Betriebe mit Fachkräftebedarf engagieren sich zwar bereits weit überdurchschnittlich bezüglich der Sicherung des Fachkräftebestands. Dennoch reichen die eingesetzten Strategien oftmals nicht aus und darüber hinaus ist angesichts der demografischen Entwicklung zu erwarten, dass es künftig zu einer Zuspitzung des Fachkräfteengpasses (Bundesagentur für Arbeit 2011, S. 8) kommen kann.

Da die Ergebnisse neben den generellen Entwicklungen zeigen, dass sich deutliche Unterschiede zwischen den Branchen ergeben, erscheint es sinnvoll, Handlungsansätze branchenspezifisch auszurichten. Erste Ansatzpunkte zur Verringerung der Fachkräfteengpässe könnten bspw. in branchenspezifischen Informationsveranstaltungen bestehen, die neben der Sensibilisierung für längerfristige Strategien auch das breite Spektrum möglicher Strategien aufzeigen. Zudem könnten im Rahmen solcher Veranstaltungen Umsetzungsprobleme und betriebliche bzw. branchenspezifische Schwierigkeiten geklärt werden. Die vielfältigen Strategien, denen in der Branche Gesundheit/Sozialwesen eine hohe Bedeutung beigemessen wird, zeigen, dass auch in anderen Wirtschaftszweigen bei allen Strategien noch ungenutzte Potenziale vorhanden sind. Darüber hinaus verdeutlichen besonders die Maßnahmen für Ältere, dass zahlreiche effektive Handlungsmöglichkeiten bislang weitgehend ungenutzt sind.

Anmerkungen zum IAB-Betriebspanel Rheinland-Pfalz

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche, repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, die seit 1993 in Zusammenarbeit mit TNS Infratest auf Bundesebene erhoben wird. Seit 2000 werden in Rheinland-Pfalz auch auf Länderebene ausreichend Betriebe befragt, so dass nun zum elften Mal eine gesonderte Auswertung für Rheinland-Pfalz vorgenommen werden kann. Verantwortlich für die Befragung ist in Rheinland-Pfalz das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie. Betraut mit der Auswertung der Paneldaten für das Land Rheinland-Pfalz ist die Gesellschaft für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (GEWAK) in Frankfurt am Main.

Ziel des IAB-Betriebspanels ist es, Informationen und Erkenntnisse über die wirtschaftliche Situation, die Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie das betriebliche Beschäftigungsverhalten in Rheinland-Pfalz zu gewinnen. Die daraus ableitbaren Erkenntnisse bieten regionalen wie auch lokalen Akteuren eine fundierte Basis für problemadäquates Handeln. Zu diesem Zweck werden in regelmäßigen Abständen

den Kurzreports herausgegeben, welche über zentrale Ergebnisse der Befragung berichten. Beim vorliegenden Report, dessen Thema der Fachkräftebedarf und die betriebliche Fachkräftesicherung ist, handelt es sich um den ersten aus der Befragungswelle 2011.

Im vorliegenden Panel wurden 819 Betriebe durch eine Stichprobenauswahl in Rheinland-Pfalz erfasst. Die Ergebnisse wurden auf alle etwa 101.000 rheinland-pfälzischen Betriebe hochgerechnet und sind repräsentativ im Hinblick auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen. Grundgesamtheit der Bruttostichprobe ist die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, in der alle Betriebe enthalten sind, welche mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben.

Die durch das IAB-Betriebspanel gewonnenen Daten sind nicht immer direkt mit anderen statistischen Daten vergleichbar. Grund hierfür sind andere Stichtage (30. Juni im Fall des Panels), differierende Begriffsdefinitionen oder unterschiedliche Einteilungen, z.B. im Bereich der Wirtschaftssektoren.

Literatur

- Achatz, J. et al. (2011): Strategien entwickeln, Potenziale nutzen. Fachkräftebedarf: Angebot an Arbeitskräften wird knapper. IAB-Stellungnahme 2/2011. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2012 (a)): Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitsmarkt im Fokus, Rheinland-Pfalz, Januar 2012.
- Bundesagentur für Arbeit (2012 (b)): Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Altersgruppen. Westdeutschland, Zeitreihe. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2012 (c)): Arbeitsmarkt in Zahlen. Beschäftigungsstatistik. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Altersgruppen Land Rheinland-Pfalz, Zeitreihe.
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Perspektive 2025. Fachkräfte für Deutschland. Nürnberg.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2011): DIHK-Mittelstandsreport Sommer 2011. Ergebnisse einer DIHK-Umfrage bei den Industrie- und Handelskammern, Berlin.
- Elmas, H.; Wydra-Somaggio, G: (2011): Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz vor dem Hintergrund des demografischen Wandels , IAB-Regional Rheinland-Pfalz Saarland, Berichte und Analysen aus dem regionalen Forschungsnetz des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 02/2011.
- Helmrich, R.; Zika, G.; Kalinowski, M.; Wolter, M.I: (2012): Engpässe auf dem Arbeitsmarkt. Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Neue Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030. BIBB-Report 18/2012. <http://www.bibb.de/de/61097.htm>.
- Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (2011 (a)): Arbeitsangebot sind bis 2025 um 3,5 Millionen. Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 4.08.2011. <http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb1611.aspx>.
- Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (2011): Knapp eine Million offene Stellen. Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 11.08.2011. <http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/os1102.aspx>.
- Lehmann, C.; Gantz, J. Eichel, C. (2012): Zeitarbeit in Industrieunternehmen. Ergebnisbericht einer Unternehmensbefragung, BaRoS Bayreuth Reports on Strategie, No. 6, Bayreuth.
- Reinberg, Alexander/Hummel, Markus (2003): Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel zu?, IAB-Kurzbericht Nr. 9, Nürnberg.
- Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2011): Bruttoinlandsprodukt in Rheinland-Pfalz stieg im ersten Halbjahr um 4,1 Prozent, <http://www.statistik.rlp.de/wirtschaft/volkswirtschaftliche-gesamtrechnungen/einzelansicht/archive/2011/september/article/bruttoinlandsprodukt-in-rheinland-pfalz-stieg-im-ersten-halbjahr-um-41-prozent/>.