



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Fachkräftebedarf in hessischen Betrieben

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel Hessen 2014

Oliver Nüchter

Dr. Christa Larsen

September 2015



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Hessen

Inhaltsverzeichnis

Fachkräftebedarfe in Hessen: Aktuelle Lage und zukünftige Entwicklung.....	2
Aktueller Fachkräftebedarf in Hessen	3
Rekord bei Arbeitskräftenachfrage – aber anteilig weniger Fachkräfte.....	3
Deutlicher Anstieg unbesetzter Fachkraftstellen.....	4
Probleme vor allem in den wirtschaftsnahen Dienstleistungen.....	5
Nur Großbetriebe haben kaum Stellenbesetzungsprobleme.....	6
Erwartete Stellenbesetzungsprobleme und betriebliche Maßnahmen.....	8
Nur noch jeder siebte Betrieb erwartet keine Stellenbesetzungsprobleme.....	8
Öffentliche Verwaltung erwartet kaum Probleme.....	9
Betriebe setzen stärker auf interne Strategien.....	10
Vor allem Betriebe mit erwarteten Problemen setzen auf Ausbildung.....	12
Weiterbildung: als Strategie wichtig, aber nicht als Aktivität für alle.....	13
Das Anerkennungsgesetz – Bekanntheit und Nutzung	14
Anerkennungsgesetz bislang nur bei Minderheit bekannt.....	14
Höchste Relevanz des Anerkennungsgesetzes im Baugewerbe.....	15
Betriebe mit Personalproblemen halten Anerkennungsgesetz für relevanter.....	16
Resümee.....	17
Methodische Anmerkungen.....	18
Literatur.....	18

Fachkräftebedarfe in Hessen: Aktuelle Lage und zukünftige Entwicklung

Der drohende Engpass bei der Versorgung mit Fachkräften war in der Vergangenheit immer Thema der arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Diskussion. Aber wenn auch in einzelnen Berufen wie den Sozial- und Gesundheitsberufen strukturelle Probleme bei der Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte bestanden, konnte doch bislang nicht von einer Fachkräftelücke gesprochen werden, wie auch die Befunde des IAB-Betriebspanels verdeutlichten (vgl. Nüchter / Larsen 2012).

In mittelfristiger Perspektive wird der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials jedoch nach allgemeiner Einschätzung die Relationen von Angebot und Nachfrage auf dem Markt für qualifizierte Arbeitnehmer verschieben (vgl. Brücker et al. 2013), weshalb sich die Arbeitgeber auf schwierigere Stellenbesetzungsprozesse einstellen müssen – aktuelle Berechnungen gehen bis 2030 trotz hoher Wanderungsgewinne von einem bundesweiten Rückgang um 2 Mio. Erwerbspersonen aus (vgl. Vogler-Ludwig et al. 2014). Die Zahl der fehlenden Fachkräfte wird laut dem Prognosemodell von *regio pro* allein in Hessen bis 2018 bei unveränderten Rahmenbedingungen etwa 65.000 betragen (vgl. *regio pro* 2013, eine Prognose bis 2020 erscheint demnächst).

Bei der Betrachtung des Status quo ist es demnach sinnvoll, immer die mittel- und langfristig erwartbaren Entwicklungen zu berücksichtigen.

Im vorliegenden Report wird daher den Fragen nachgegangen, wie sich der Fachkräftebedarf in der Vergangenheit entwickelt hat und wie es um den aktuellen betrieblichen Fachkräftebedarf bestellt ist. Zudem gehen wir der Frage nach, ob die hessischen Betriebe zukünftig mit Fachkräfteengpässen rechnen und welche Strategien sie verfolgen, um diesen zu begegnen. Abschließend wird untersucht, ob das Gesetz zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, das 2012 eingeführt wurde und zu einer Verringerung der potenziellen Fachkräftelücke beitragen kann, bei den hessischen Betrieben bekannt ist und bereits Anwendung findet.

Die hierbei gewonnenen Erkenntnisse sollen zum Verständnis darüber beitragen, wo aus Sicht der Betriebe Schwierigkeiten mit der Versorgung von Fachkräften bestehen, in welchen Bereichen sich zukünftige Handlungsbedarfe für die Akteure abzeichnen und wo die Betriebe bei der Hebung der Beschäftigungspotenziale Unterstützungsangebote benötigen könnten.

Aktueller Fachkräftebedarf in Hessen

Den Umfang und die Struktur des aktuellen betrieblichen Fachkräftebedarfs in Hessen messen wir anhand von drei Indikatoren:

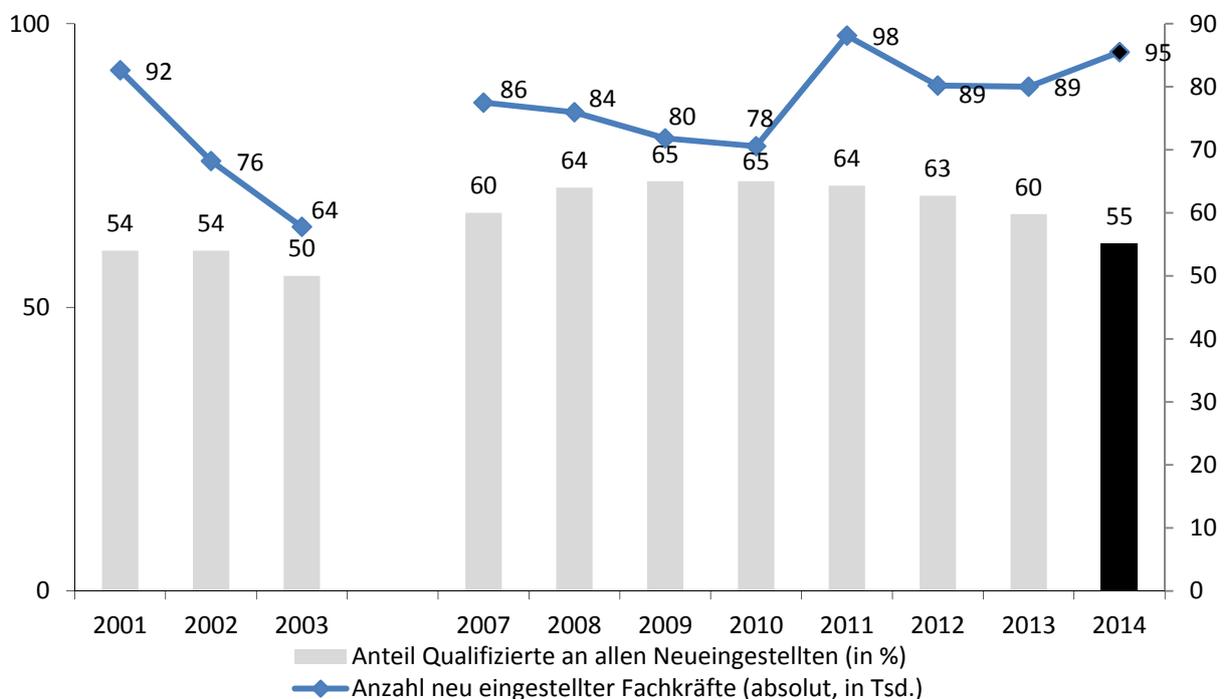
der Zahl der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten, deren Anteil an allen Neueinstellungen, sowie der Zahl der länger nicht besetzbaren Fachkraftstellen.

Rekord bei Arbeitskräftenachfrage – aber anteilig weniger Fachkräfte

Die befriedigte Arbeitskräftenachfrage, abgebildet in der Zahl der Neueinstellungen, folgt in der Regel konjunkturellen Zyklen. Es überrascht daher nicht, dass die Zahl der Neueinstellungen im Krisenjahr 2009 hochgerechnet bei nur rund 122.000, im Jahr 2011 dagegen bei über 150.000 lag. Auf-

grund der relativ guten konjunkturellen Situation der Jahre 2013 und 2014 (vgl. HSL 2014) ist daher erwartbar, dass auch 2014 eine hohe Arbeitskräftenachfrage herrschte.

Abb. 1: Anzahl neu eingestellter Fachkräfte (mit Berufs- oder Hochschulabschluss) und Anteil an allen Neueinstellungen in Hessen jeweils im 1. Halbjahr 2001-2003 und 2007-2014*, Angaben in absoluten Zahlen (in Tsd.) bzw. in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2003 / 2007-2014

*Die Frage wurde in den Jahren 2004-2006 nicht erhoben

Das ist laut den Daten des IAB-Betriebspanels auch der Fall. Die Zahlen übertreffen

noch die Erwartungen: Die hessischen Betriebe stellten im ersten Halbjahr 2014

hochgerechnet 176.300 Personen neu ein, was einen Höchststand im Zeitraum der Panelbeobachtung seit 2001 darstellt. Möglicherweise ist hierbei neben der guten konjunkturellen Lage auch die steigende Zahl wieder zu besetzender Stellen maßgeblich.

Bei der Qualifikationsstruktur der Neueingestellten war im vergangenen Jahrzehnt ein Trend zur Höherqualifizierung zu verzeichnen: Qualifizierte Tätigkeiten gewannen, einfache Tätigkeiten verloren an Bedeutung. Folgerichtig wurden im Jahr 2010 in Hessens Betrieben rund zwei Drittel aller Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten vorgenommen.

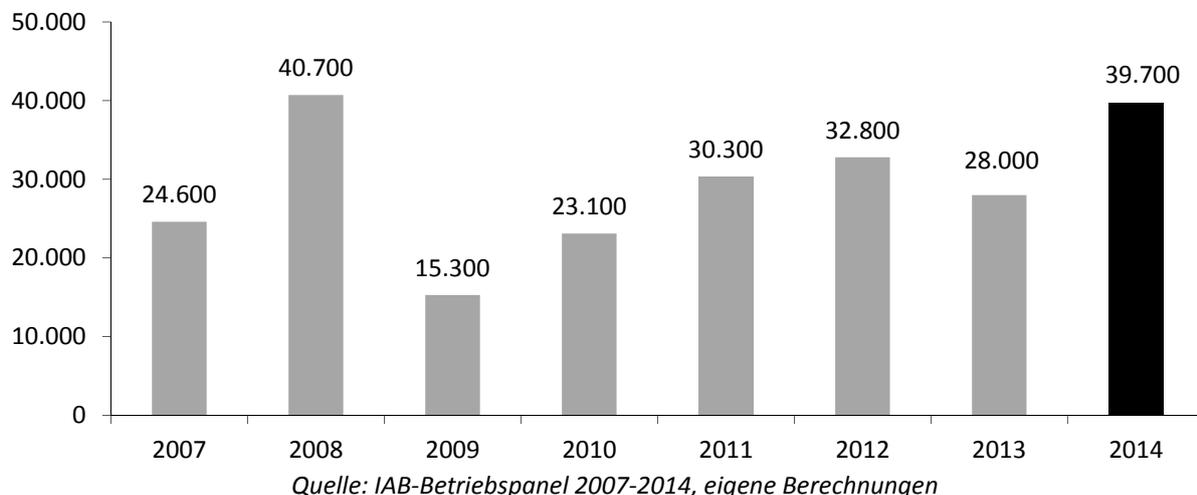
Seitdem ist diese Entwicklung jedoch gestoppt und umgekehrt worden: 2014 war zwar die Zahl der in Hessen neu eingestellten Fachkräfte, also der Neueinstellungen für Tätigkeiten, die einen Berufsabschluss, Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern, mit 95.000 neu eingestellten Fachkräften sehr hoch – nur 2011 wurden noch etwas mehr Fachkräfte neu eingestellt. Zugleich sank ihr Anteil an allen Neueingestellten auf nur noch etwa 55 Prozent, was den niedrigsten Wert der letzten Jahre darstellt. Die hohe realisierte Arbeitskräftenachfrage beruht demnach insbesondere auf der hohen aktuellen Zahl neu eingestellter An- und Ungelernter.

Deutlicher Anstieg unbesetzter Fachkraftstellen

Oben genannte Entwicklung könnte ein Indikator für eine tatsächlich stagnierende Nachfrage nach Fachkräften sein; zugleich ist aber auch denkbar, dass die existierende Nachfrage in geringerem Maße befriedigt werden konnte wie in der Vergangenheit, während offene Stellen für einfache Tätigkeiten unter Umständen problemlos besetzt werden können.

Im IAB-Betriebspanel wird hierzu erhoben, wie viele Fachkräftestellen innerhalb des ersten Halbjahres 2014 nicht besetzt werden konnten. Eine Veränderung der absoluten Zahl an unbesetzten Stellen im Zeitverlauf kann somit einen Anhaltspunkt über die Entwicklung des betrieblichen Fachkräftebedarfs liefern.

Abb. 2: Anzahl unbesetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen 2007-2014, absolute Zahlen (jeweils 1. Halbjahr des Jahres, gerundet)



Im ersten Halbjahr 2014 konnten etwa 8,4 Prozent aller hessischen Betriebe Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen, was im langjährigen Vergleich ein eher durchschnittlicher Wert ist.

Ein anderes Bild zeigt sich bei der absoluten Zahl der unbesetzten Stellen: 2014 konnten hochgerechnet fast 40.000 Fachkraftstellen nach Auskunft der Betriebe nicht besetzt werden; bezogen auf die Neueinstellungen bedeutet dies, dass auf drei besetzte derzeit mehr als eine unbesetzte Fachkraftstelle kommt.

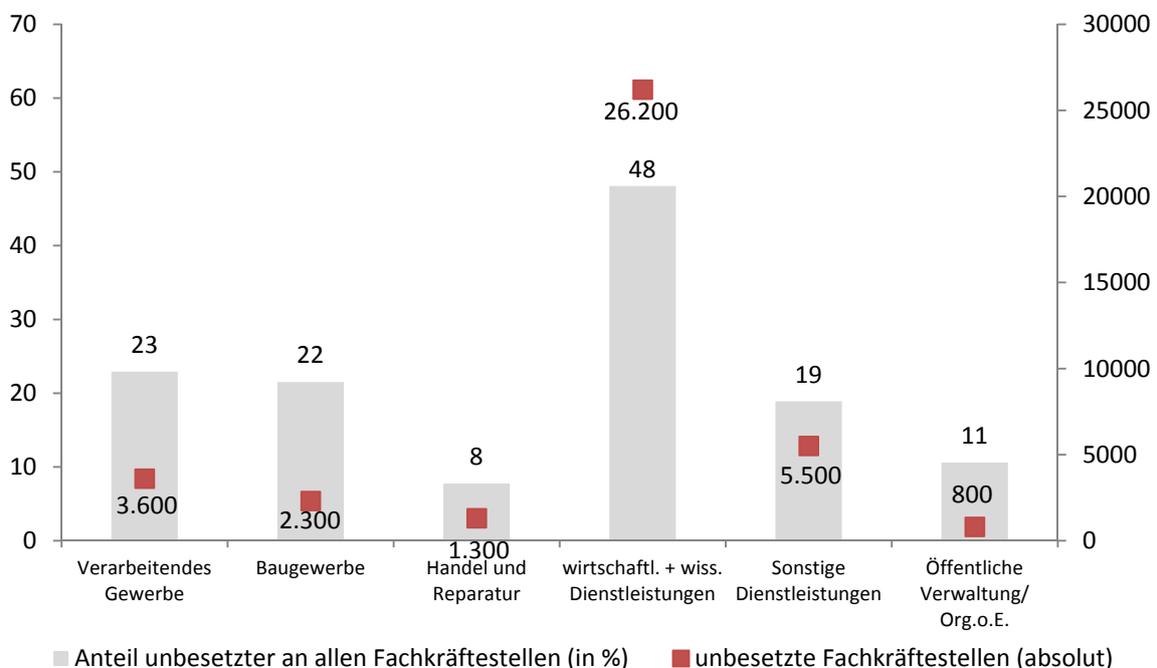
Gegenüber dem Vorjahr hat die Zahl der nicht zu besetzenden Fachkraftstellen um knapp 12.000 zugenommen, und erstmals wurde wieder annähernd das Vorkrisenniveau des Jahres 2008 erreicht. Inwieweit hierbei konjunkturelle oder aber strukturelle Gründe maßgeblich sind, lässt sich nicht abschließend klären; erste Hinweise geben aber die genaueren Betrachtungen der Stellenbesetzungsprobleme in den einzelnen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen.

Probleme vor allem in den wirtschaftsnahen Dienstleistungen

Seit längerem ist bekannt, dass Fachkräftengpässe vor allem in bestimmten Berufsgruppen und Branchen bestehen können (bspw. MINT-Berufe, Gesundheit),

während die Betriebe in anderen Wirtschaftsbereichen bislang kaum Probleme haben, ihre Stellen zu besetzen.

Abb. 3: : Unbesetzte Fachkräftestellen und Anteil an allen Fachkräftestellen nach Wirtschaftszweigen in Hessen im 1. Hj. 2014, Angaben in absoluten Zahlen bzw. in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen 2014, eigene Berechnungen

Die absoluten Lücken fallen innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige tatsächlich

sehr unterschiedlich aus – die größten Probleme bestehen jedoch nicht im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen, zu dem die Gesundheits- und Sozialberufe zählen, sondern bei den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen. Hier konnten hessenweit im ersten Halbjahr 2014 über 26.000 Stellen nicht besetzt werden, was etwa zwei Drittel aller unbesetzten Fachkraftstellen entspricht. Fast die Hälfte aller neu zu besetzenden Fachkraftstellen blieb hier unbesetzt. Dieser Wirtschaftszweig, zu dem u.a. der IKT-Sektor und die Finanzdienstleister zählen, ist

demnach derzeit am stärksten von Stellenbesetzungsproblemen bei qualifizierten Tätigkeiten betroffen.

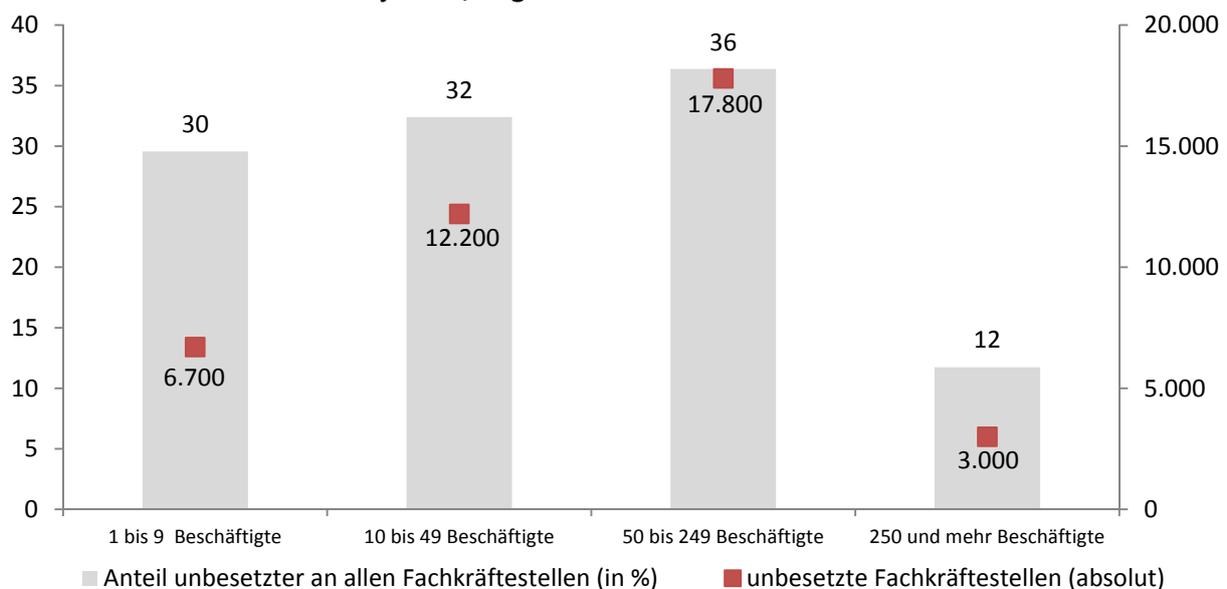
Im Bau- und Verarbeitenden Gewerbe konnten im ersten Halbjahr 2014 jeweils knapp ein Viertel aller Fachkraftstellen nicht besetzt werden, bei den sonstigen Dienstleistungsbetrieben jeder Fünfte. Die relative Betrachtung zeigt zudem, dass zurzeit im Handel und in der Öffentlichen Verwaltung keine nennenswerten Probleme bei der Besetzung von Fachkraftstellen bestehen.

Nur Großbetriebe haben kaum Stellenbesetzungsprobleme

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass Betriebe mit steigender Beschäftigtenzahl weniger Probleme haben, geeignete Fachkräfte zu finden: Sie können in der Regel auf mehr Rekrutierungswege zurückgreifen und attraktivere Arbeitsbedingungen

(bspw. Arbeitszeitmodelle, höhere Entlohnung) bieten, zudem zumeist ihre Personalentwicklung strategischer planen als kleinere Betriebe, die häufig eher ad-hoc reagieren.

Abb. 4: : Unbesetzte Fachkraftstellen und Anteil an allen Fachkraftstellen nach Betriebsgrößen in Hessen im 1. Hj. 2014, Angaben in absoluten Zahlen bzw. in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen 2014, eigene Berechnungen

Bei der Betrachtung der Betriebsgrößen zeigt sich jedoch, dass dies nur für die

Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigte zutrifft: Bei ihnen finden sich nur

3.000 unbesetzte Fachkraftstellen, und nur jede achte dieser Stellen blieb im ersten Halbjahr 2014 unbesetzt.

In den Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten konnte hingegen, anders als der Vergangenheit, durchweg ein recht hoher Anteil der Fachkraftstellen von den Betrieben nicht besetzt werden. Interessanter Weise sind die mittelgroßen Betriebe besonders betroffen: Bei Kleinstbetrieben (weniger als 10 Beschäftigte) blieben 30 Prozent der Fachkraftstellen unbesetzt, in den kleineren (10 bis 49 Beschäftigte) und

mittleren Betrieben (50 bis 249 Beschäftigte) waren es 32 bzw. 36 Prozent.

Noch deutlicher wird dies bei Betrachtung der absoluten Lücken: Allein 30.000 unbesetzte Stellen entfallen auf die kleineren und mittleren Betriebe, nur knapp 7.000 auf die kleinsten. Dies zeigt, dass der Problemdruck hinsichtlich der Besetzung von Fachkraftstellen nicht mehr nur auf die kleinsten Betriebe beschränkt bleibt, sondern den gesamten Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) betrifft.

Erwartete Stellenbesetzungsprobleme und betriebliche Maßnahmen

Eine Abschätzung von zukünftigen Stellenbesetzungsproblemen ist für die Betriebe eine große Herausforderung. Die zukünftige betriebliche Nachfrage nach Fachkräften setzt sich zusammen aus überwiegend konjunkturbedingten und strukturellen Erweiterungsbedarfen sowie demografie- und fluktuationsbedingten Ersatzbedarfen. Während die altersbedingten Ersatzbedarfe seitens der Betriebe weitgehend bekannt sein dürften, ist es aufgrund der ungewissen konjunkturellen Entwicklung und betriebsindividueller Faktoren überaus schwierig, die zukünftigen Erweiterungsbedarfe zu quantifizieren.

Um darüber hinaus zukünftige Engpässe in der Fachkräfteversorgung vorherzusagen,

sind zudem möglichst differenzierte Kenntnisse des zukünftigen Arbeitskräfteangebots und dessen Qualifikationsprofil notwendig, über die ein einzelner Betrieb in der Regel nicht verfügt.

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

Nur noch jeder siebte Betrieb erwartet keine Stellenbesetzungsprobleme

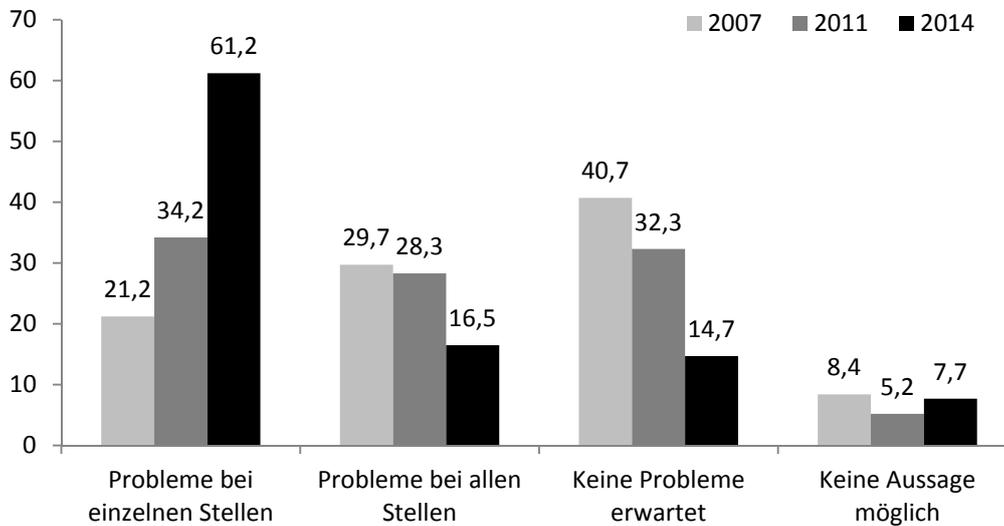
Etwa 30,3 Prozent aller hessischen Betriebe planen, in den nächsten zwei Jahren Stellen für qualifizierte Beschäftigte neu zu besetzen; dies entspricht hochgerechnet knapp 47.300 Betrieben. Besonders bei den wirtschaftsnahen Dienstleistungen liegt der Anteil der Betriebe, die eine Neueinstellung von Fachkräften planen, über dem Durchschnitt.

Von den Betrieben, die in den nächsten zwei Jahren die Besetzung von Fachkraftstellen planen, erwartet nur etwa jeder siebte, dass er keinerlei Probleme bei der Suche nach geeigneten Bewerbern bekommen wird. Etwas mehr Betriebe rechnen

hingegen damit, bei allen zu besetzenden Stellen Probleme bei der Suche zu bekommen, und über 60 Prozent erwarten zumindest bei einigen der offenen Stellen Schwierigkeiten.

In absoluten Zahlen heißt dies, dass knapp 7.800 hessische Betriebe generelle Schwierigkeiten bei der Fachkräftesuche und etwa 28.900 Betriebe punktuell Probleme erwarten. Auch wenn eine Abschätzung der hiervon betroffenen Stellen nicht möglich ist, zeigt dies eine weit verbreitete und zunehmende Unsicherheit der hessischen Betriebe hinsichtlich der zukünftigen Fachkräfterekrutierung.

Abb. 5: Erwartete Probleme, in den nächsten zwei Jahren geeignete Bewerber für Fachkraftstellen zu finden 2007/2011/2014, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe in Hessen, die Fachkraftstellen zu besetzen haben)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2007/2011/2014, eigene Berechnungen

Diese Einschätzung wird gestützt durch einen Blick in die Vergangenheit. Zwar lag der Anteil der Betriebe, der bei allen Stellen Probleme erwartete, in den Jahren 2007 und 2011 schon einmal höher, zugleich gab es in den genannten Jahren jedoch deutlich mehr Betriebe, die gar nicht mit Problemen rechneten. Dies zeigt, dass die Wahrnehmung eines Problems bei der Fachkräfterekrutierung eine breite Mehrheit der Betriebe erreicht hat.

Besonders häufig findet sich bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten die Erwartung, dass bei allen zu besetzenden Stellen

Probleme entstehen könnten. Demgegenüber gehen Mittel- und Großbetriebe häufiger davon aus, dass entsprechende Probleme nur bei einigen Stellen entstehen könnten, sie rechnen aber seltener damit, überhaupt keine Probleme zu bekommen. Dies korrespondiert vermutlich mit der Zahl der zu besetzenden Stellen: Während in kleineren Betrieben in der Regel nur wenige oder gar nur eine Stelle zu besetzen sind, fächert sich das Bild bei steigender Betriebsgröße auf. Ohne eine differenziertere Betrachtung der jeweiligen Stellen ist die Aussagekraft somit eingeschränkt.

Öffentliche Verwaltung erwartet kaum Probleme

Aufschlussreiche Erkenntnisse liefert die sektorale Betrachtung. Zwar sind aufgrund der Aggregation der Wirtschaftszweige nur grobe Orientierungen möglich, doch werden auch so klare Differenzen sichtbar. So erwarten vor allem Betriebe aus dem Bereich der Öffentlichen Verwaltung nur geringe Schwierigkeiten, ihren zukünftigen

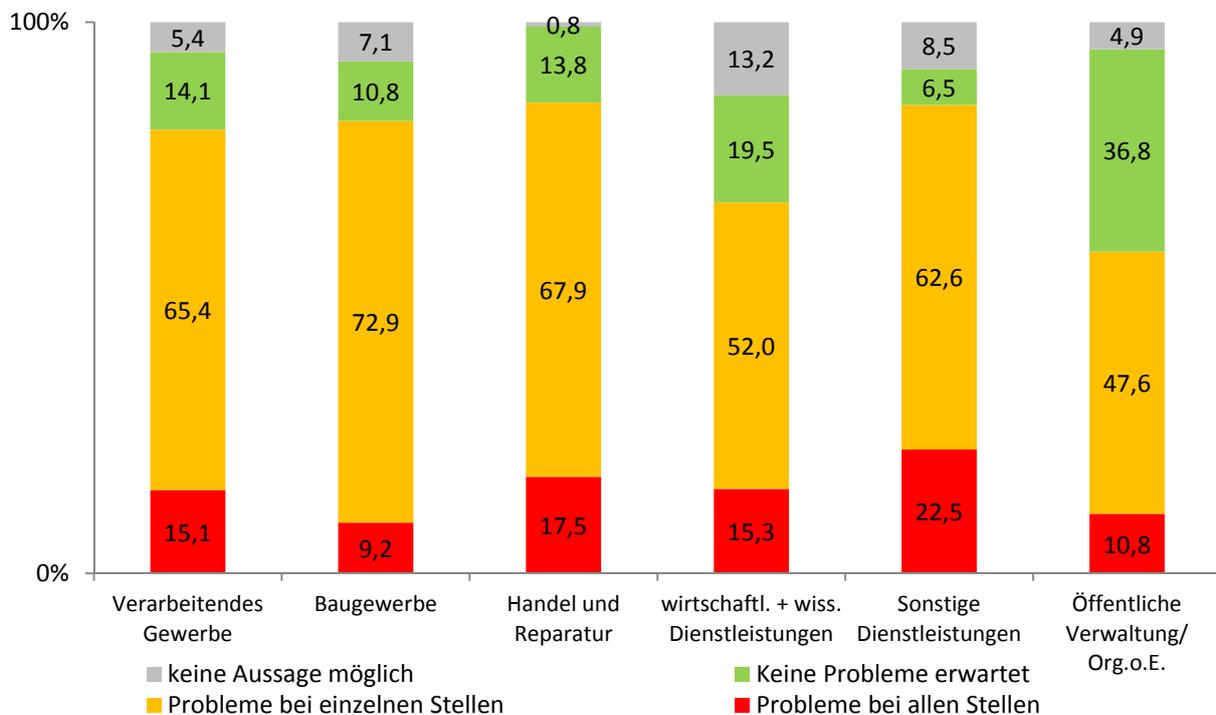
Bedarf an Fachkräften zu decken. Deutlich problematischer schätzt man im Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe die zukünftige Fachkräfterekrutierung ein, wobei vor allem punktuelle Stellenbesetzungsprobleme erwartet werden. Etwas weniger kritisch wird dies hingegen bei den

Betrieben aus dem Bereich der wirtschaftsnahen Dienstleistungen gesehen. Obwohl dort zur Zeit die bei weitem größte Lücke besteht, scheinen die Betriebe mittelfristig optimistisch bezüglich ihrer Rekrutierungschancen zu sein.

Bei den Sonstigen Dienstleistungen, zu denen u.a. das Gesundheits- und Sozialwesen zählt, aber auch im Bereich Handel und Re-

paratur fällt demgegenüber der hohe Anteil der Betriebe auf, der bei allen zu besetzenden Stellen mit Problemen rechnet, während nur noch sehr wenige Betriebe, die demnächst Stellen besetzen müssen, in diesen Sektoren glauben, dass dies ohne Schwierigkeiten gelingt. Es lässt sich demnach festhalten, dass in beiden Sektoren wenn auch kein flächendeckender Fachkräftemangel, so aber doch eine flächendeckende Verunsicherung zu verzeichnen ist.

Abb. 6: Erwartete Probleme, in den nächsten zwei Jahren geeignete Bewerber für Fachkraftstellen zu finden nach Wirtschaftszweigen 2014, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweiges in Hessen, die Fachkraftstellen zu besetzen haben)



Betriebe setzen stärker auf interne Strategien

Die genannten Befunde werfen die Frage auf, welche Strategien die Betriebe verfolgen, um den erwarteten Fachkräfteengpässen zu begegnen. Wichtig ist hierbei zu unterscheiden, ob die benötigten Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sind oder

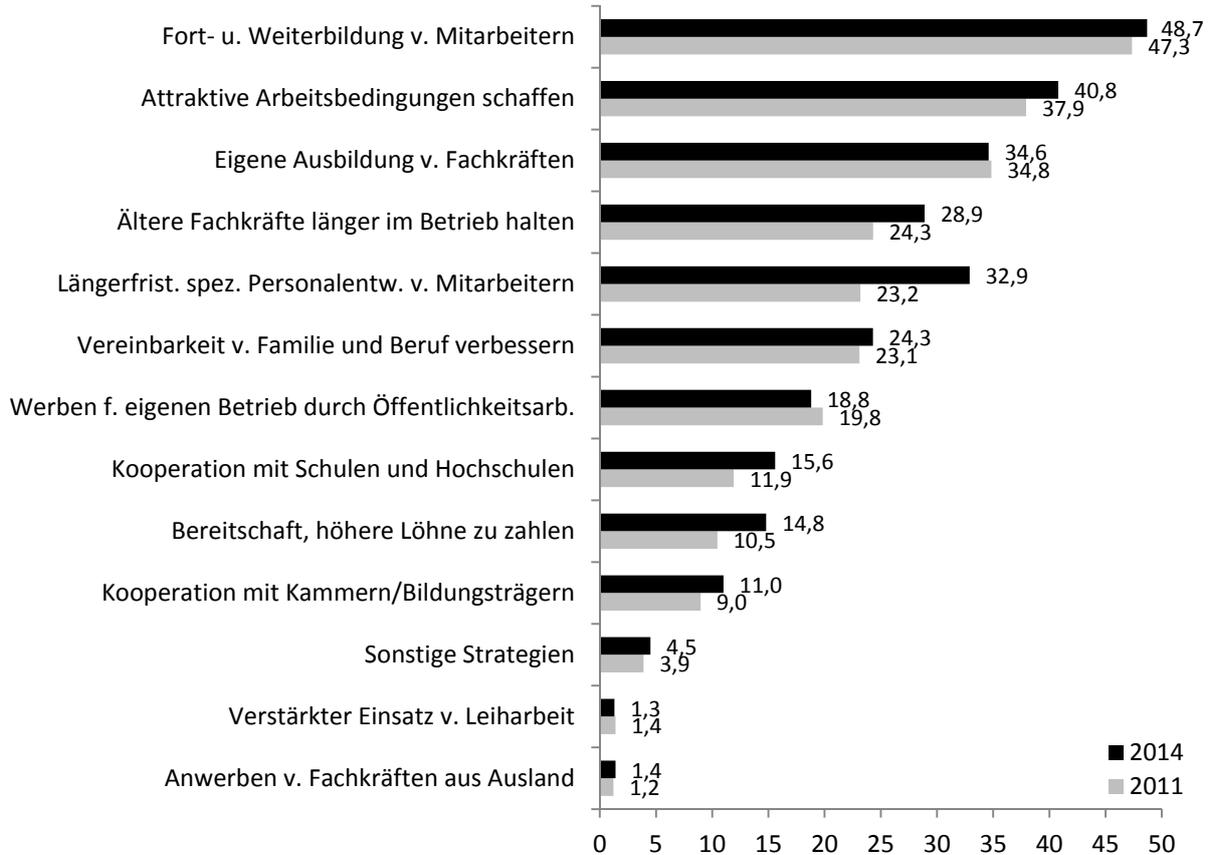
aber nicht. Im ersten Fall können die Mangelerscheinungen durch Marktmechanismen und entsprechende Anreize kurz- oder mittelfristig behoben werden, beispielsweise durch Zahlung höherer Löhne oder unterstützende Maßnahmen zur Schaffung

größerer räumlicher und beruflicher Mobilität.

Falls es hingehen generell an Fachkräften fehlt, sind derartige Maßnahmen nicht wirksam. Dem altersbedingten Erwerbsaustritt von qualifizierten Arbeitskräften

kann – wenn externe Rekrutierung aufgrund des Fehlens von Bewerbern schwierig ist – nur durch Bildungsanstrengungen oder einer intensiven Nutzung der betrieblichen Personalreserven, bspw. durch eine weitere Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit sowie längere Lebensarbeitszeiten der älteren Fachkräfte begegnet werden.

Abb. 7: Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Hessen 2011 und 2014, Angaben in Prozent (Kategorie „hohe Bedeutung“)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011 / 2014, eigene Berechnungen

Die hessischen Betriebe gehen hierbei mehrheitlich davon aus, dass verstärkte externe Anstrengungen nicht zielführend sind: Zentrale Strategien zur Deckung des erwarteten Bedarfs sind betriebliche Bildungsaktivitäten, vor allem Weiterbildung, aber auch die betriebliche Ausbildung. Ebenfalls von Bedeutung sind betriebliche Faktoren wie attraktive Arbeitsbedingungen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Besonders auffällig ist zudem der Bedeutungszuwachs der längerfristigen spezifischen Personalentwicklung und der längeren Bindung älterer Beschäftigter – beides Strategien, die unmittelbar auf die im Betrieb vorhandenen Potenziale zielen, und, so könnte man schlussfolgern, der Erkenntnis geschuldet sind, dass der Arbeitsmarkt die benötigten Fachkräfte immer seltener bereit stellt.

Die Kooperation mit Kammern, Bildungsträgern oder Hochschulen spielt dagegen nur eine untergeordnete Rolle, ein verstärkter Einsatz von Leiharbeit praktisch keine.

Die Ergebnisse zeigen demnach, dass die Betriebe die Besetzung von Fachkraftstellen vor allem durch eigene Anstrengung sichern wollen; Unterstützung durch Intermediäre ist aus der betrieblichen Sicht nachrangig, und die externe Anwerbung aus dem Ausland spielt nahezu keine Rolle.

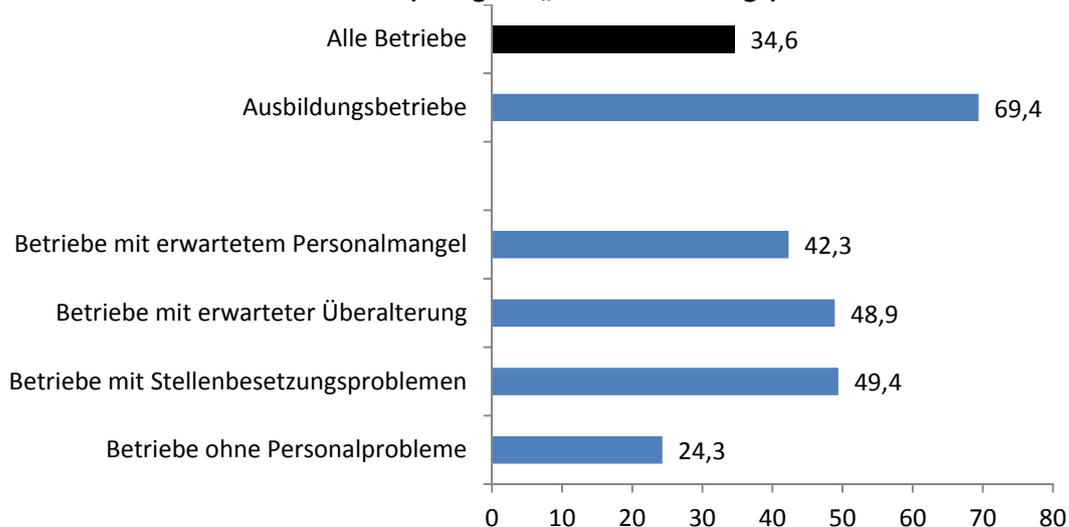
Vor allem Betriebe mit erwarteten Problemen setzen auf Ausbildung

Die hohe Bedeutung, die die Ausbildung und Weiterbildung für die Betriebe bei der Vermeidung von Fachkräftengpässen besitzt, ist zunächst wenig überraschend. Beides bietet den Betrieben die Möglichkeit, gezielt und passgenau Qualifikationen zu vermitteln, und bedarf – nach erfolgreicher Ausbildungsakquise – keiner externen Rekrutierung mehr, wobei gerade die Akquise die Betriebe zunehmend vor Herausforderungen stellt (vgl. Gerhards / Ebbinghaus 2014).

Umso interessanter ist es zu untersuchen, welche Betriebe besonders stark auf diese Strategien setzen, und ob sich hierbei strukturelle Differenzen ausmachen lassen.

Zunächst lässt sich festhalten, dass vor allem Betriebe des Produzierenden Gewerbes Ausbildung als Fachkräftesicherungsstrategie nennen, also jene Sektoren, in denen traditionell viel ausgebildet wird. Entsprechend weniger häufig geben Betriebe der Öffentlichen Verwaltung und der Sonstigen Dienstleistungen an, dass Ausbildung eine hohe Bedeutung hat.

Abb. 8: Ausbildung als Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Hessen 2014, Angaben in Prozent (Kategorie „hohe Bedeutung“)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Interessanter als diese erwartbaren Befunde ist jedoch, dass eine hohe Bedeutung der Ausbildung nicht einhergehen

muss mit entsprechenden Aktivitäten: Immerhin drei von zehn Betrieben, die die ei-

gene betriebliche Ausbildung aus strategischen Gründen forcieren möchten, bilden derzeit nicht aus. Ob sie dies noch nicht tun, oder aber trotz Bemühen keine Auszubildenden rekrutieren konnten, lässt sich nicht klären.

Generell ist jedoch festzuhalten, dass eine forcierte Ausbildung tatsächlich von Betrie-

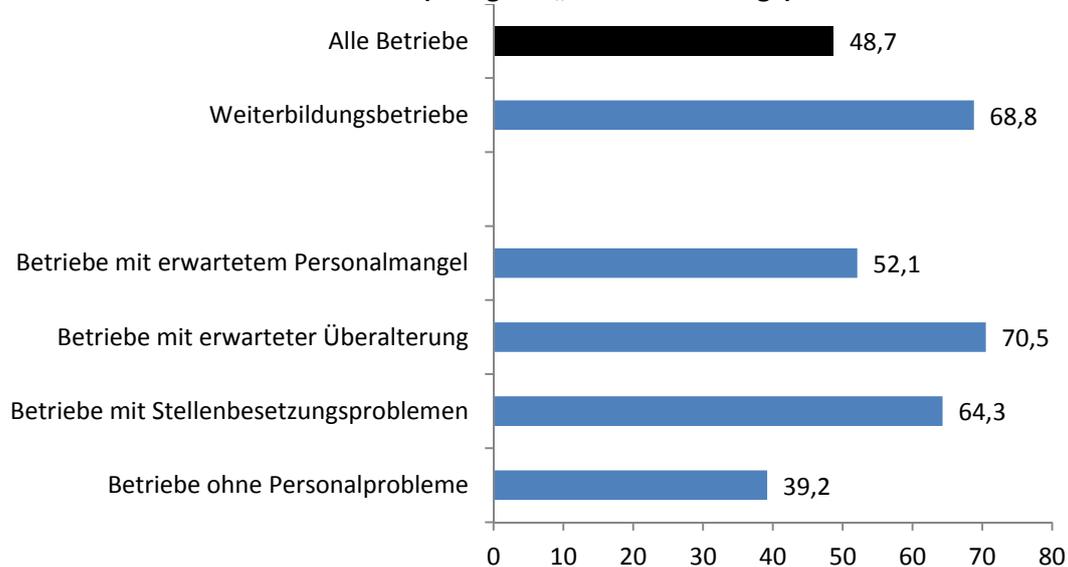
ben präferiert wird, die aktuell oder zukünftig mit Personalproblemen rechnen: Fast die Hälfte der Betriebe mit derzeitigen Stellenbesetzungsproblemen oder einer erwarteten Überalterung der Belegschaft, aber nur ein Viertel der Betriebe ohne Personalprobleme hält Ausbildung für einen Schlüssel zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs.

Weiterbildung: als Strategie wichtig, aber nicht als Aktivität für alle

Ein ähnliches Bild bietet sich bei Betrachtung der Betriebe, die eine verstärkte Weiterbildung als zentrale Strategie gegen Fachkräfteengpässe sehen. Auch hier sind vor allem die Sektoren häufiger beteiligt, die ohnehin häufiger weiterbilden, also

v.a. Dienstleistungsbetriebe. Auch im Verarbeitenden Gewerbe ist deren Anteil überdurchschnittlich, während Bau- und Handelsbetriebe weniger häufig auf forcierte Weiterbildung setzen.

Abb. 9: Weiterbildung als Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Hessen 2014, Angaben in Prozent (Kategorie „hohe Bedeutung“)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Auch hier fällt auf, dass nahezu ein Drittel der Betriebe, die forcierte Weiterbildung als Strategie nutzen möchten, im letzten Halbjahr vor Befragung keine Weiterbildung förderte.

Betriebe, die keine Personalprobleme haben, halten Weiterbildung deutlich seltener für eine zielführende Strategie, während Betriebe, die aktuell oder zukünftig mit Engpässen rechnen, überdurchschnittlich häufig auf Weiterbildung als Instrument der Fachkräftesicherung setzen.

Das Anerkennungsgesetz – Bekanntheit und Nutzung

Das sog. Anerkennungsgesetz, das 2012 in Kraft getreten ist, zielt darauf ab, Strukturen und Verfahren zur Bewertung und Nutzung von im Ausland erworbenen Qualifikationen für weitere Zielgruppen zu öffnen, zu vereinfachen und zu verbessern. Das erleichtert es Fachkräften aus dem Ausland, ihre beruflichen Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt einzusetzen und erhöht damit den Anreiz, nach

Deutschland zu kommen. Folglich ist das Anerkennungsgesetz ein wichtiger Baustein zur Sicherung des Fachkräftebedarfs (vgl. BMBF 2015).

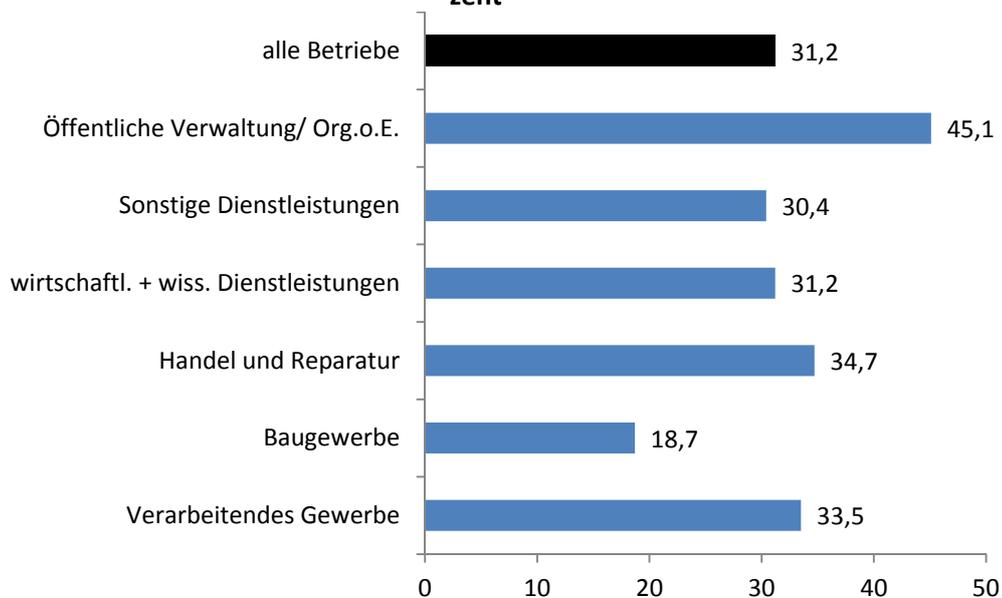
Inwieweit den hessischen Betrieben dieses Gesetz bereits bekannt ist und welche Bedeutung es für die Personalrekrutierung hat, wurde in der Befragungswelle 2014 erstmals erfasst.

Anerkennungsgesetz bislang nur bei Minderheit bekannt

Mitte 2014 kannten in Hessen rund 31 Prozent der Betriebe dieses Gesetz. Dies war zwar ein etwas höherer Anteil als in den alten Bundesländern, in denen im Durchschnitt nur 23 Prozent der Betriebe das Gesetz kannten, bedeutet aber im Umkehr-

schluss, dass über zwei Drittel der hessischen Betriebe mit dem Anerkennungsgesetz und seinen Inhalten noch nicht vertraut sind.

Abb. 10: Bekanntheit des Anerkennungsgesetzes nach Wirtschaftszweigen 2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Interessant ist in diesem Zusammenhang, in welchen Sektoren das Gesetz bekannter

ist: sind es jene, in denen aktuell oder zukünftig Fachkräfteengpässe bestehen, oder

aber die Sektoren, in denen das Anerkennungsgesetz am häufigsten genutzt wird, also den Sonstigen Dienstleistungen?

Die Daten zeigen, dass beides nicht zutrifft: Am bekanntesten war das Gesetz in der Öffentlichen Verwaltung, in der keine Fachkräfteengpässe drohen und der Vollzug des

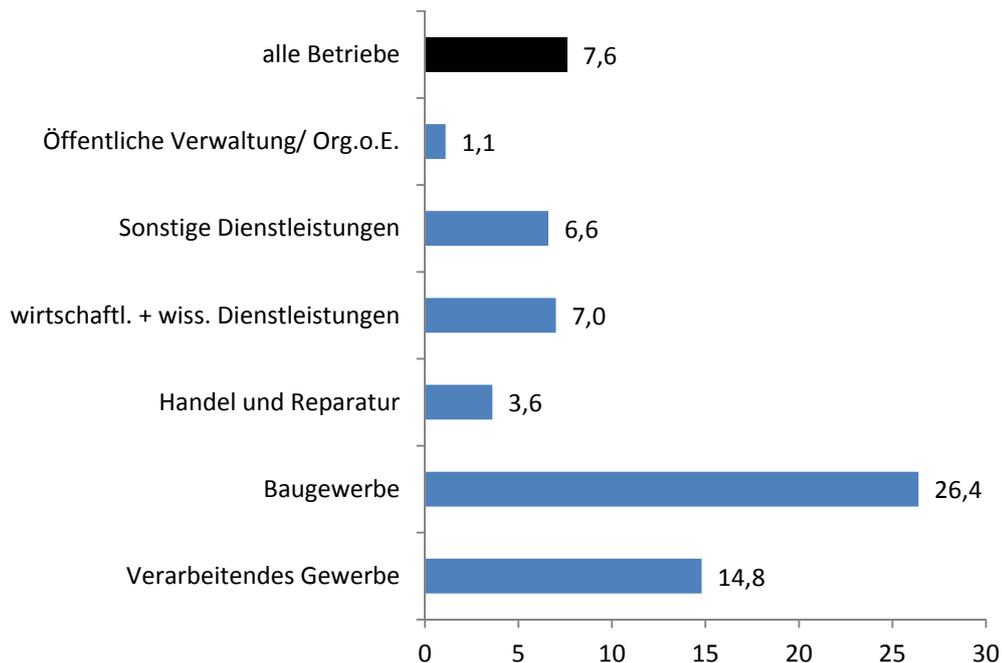
Gesetzes kaum eine Rolle spielt. In allen anderen Sektoren ist die Bekanntheit eher durchschnittlich, allein die Betriebe des Baugewerbes sind seltener mit dem Gesetz vertraut.

Höchste Relevanz des Anerkennungsgesetzes im Baugewerbe

Der Anteil aller Betriebe, für die das Gesetz für die Personalrekrutierung von Bedeutung ist, liegt lediglich bei 4,1 Prozent. Bezogen auf die Betriebe, die das Gesetz kennen, betrug dieser Anteil 7,6 Prozent, mit

anderen Worten: Selbst wenn die Betriebe das Gesetz kennen, ist es in der Regel für ihre Personalrekrutierung ohne Belang.

Abb. 11: Relevanz des Anerkennungsgesetzes für Personalrekrutierung nach Wirtschaftszweigen 2014, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe, denen Gesetz bekannt ist)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Bezogen auf die Betriebe, die das Gesetz kennen und es als relevant einstufen, gibt es jedoch erhebliche Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen. Bei weitem am häufigsten stufen es die Betriebe des Baugewerbes als relevant für die Personal-

rekrutierung ein, über ein Viertel der informierten Betriebe sieht es als bedeutsam an. Da die Betriebe des Baugewerbes zugleich den geringsten Informiertheitsgrad besaßen, zeigt sich recht eindeutig, dass

sich in diesem Sektor besonders viele Betriebe gezielt zur eigenen Arbeitskräfterekrutierung über das Gesetz informierten.

Ganz anders das Bild in der Öffentlichen Verwaltung: Hier sind zwar die meisten Betriebe informiert, eine Relevanz für die eigene Personalrekrutierung gibt es jedoch praktisch nicht.

Alle anderen Sektoren messen dem Gesetz eher durchschnittliche Bedeutung bei, allein im Verarbeitenden Gewerbe sieht ein

größerer Anteil der Betriebe im Anerkennungsgesetz ein potenzielles Instrument der eigenen Personalbeschaffung. Zusammengefasst ist also im Verarbeitenden Gewerbe die größte Bereitschaft zu verzeichnen, das Anerkennungsgesetz bei der Personalgewinnung einzusetzen – ein überraschendes Ergebnis, da die weitaus meisten Anerkennungsverfahren in den Sozial- und Gesundheitsberufen durchlaufen werden und Produktionsberufe quantitativ bislang praktisch keine Rolle spielten (vgl. BMBF 2015).

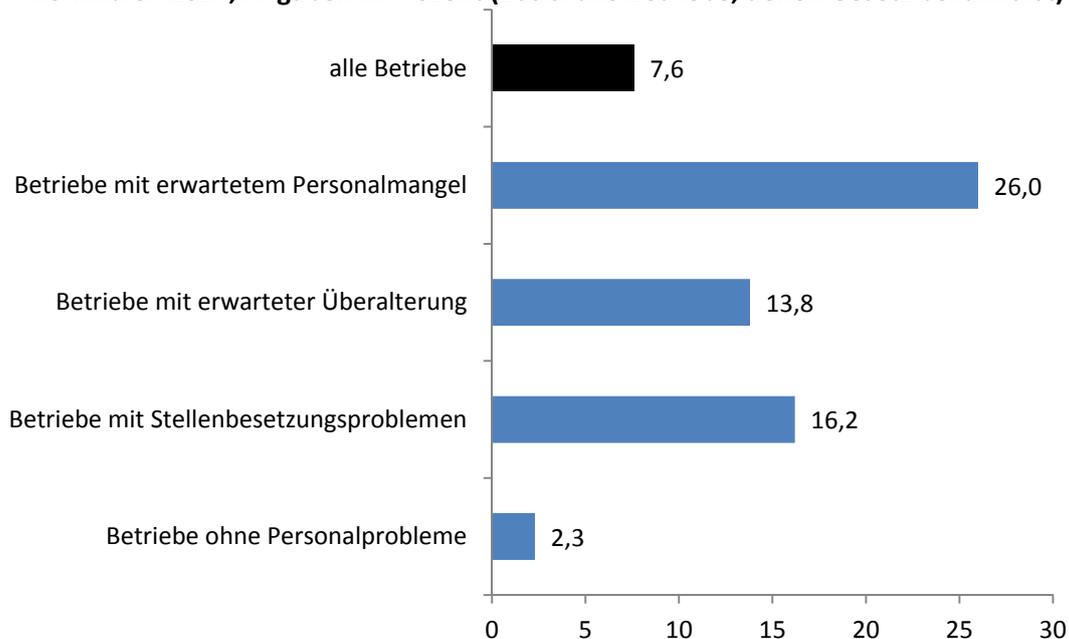
Betriebe mit Personalproblemen halten Anerkennungsgesetz für relevanter

Weniger überraschend ist, dass vor allem Betriebe mit erwarteten Personalproblemen angaben, dass das Gesetz für ihre Personalrekrutierung von Bedeutung ist. Insbesondere Betriebe, die mit einem generellen Personalmangel rechnen, sehen hier

Potenzial, aber auch Betriebe, die aktuell Stellenbesetzungsprobleme melden.

Betriebe, die keinerlei Personalprobleme haben und erwarten, sehen hingegen in dem Anerkennungsgesetz keine Erweiterung ihrer Rekrutierungsmöglichkeiten.

Abb. 12: Relevanz des Anerkennungsgesetzes für die Personalrekrutierung nach betrieblichen Merkmalen 2014, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe, denen Gesetz bekannt ist)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Resümee

Die Bestandsaufnahme der Fachkräftesituation 2014 zeigt, dass sich aus Sicht der hessischen Betriebe die Anzeichen für künftige Probleme eher verdichten. Deutlich mehr Betriebe erwarten, bei einzelnen der neu zu besetzenden Fachkraftstellen Probleme zu bekommen, und nur noch wenige Betriebe erwarten gar keine Probleme.

Hierbei ließe sich einwenden, dass negative Erwartungen noch keine realen Schwierigkeiten bedeuten müssen, zumal der Anteil der Betriebe, die aktuell bereits Stellen nicht besetzen können, weiterhin eher gering ausfällt, und die Beurteilung vor dem Hintergrund einer sehr hohen Arbeitskräftenachfrage stattfindet, die sich in dieser Form nicht fortsetzen muss. Demgegenüber stehen aber andere Daten, die einen skeptischen Blick in die Zukunft eher stützen. Insbesondere der deutliche Anstieg der Zahl der Fachkraftstellen, die im letzten halben Jahr nicht besetzt wurden, ist hier zu nennen; darüber hinaus sind hiervon, anders als in der Vergangenheit, nicht nur die kleinsten Betriebe, sondern auch kleine und mittelgroße Betriebe häufiger betroffen.

Es lässt sich demnach festhalten, dass bereits heute bei der Besetzung von Fachkraftstellen nicht nur punktuell Schwierigkeiten bestehen, die sich aus Sicht der hessischen Betriebe tendenziell verstärken werden. Diese Erwartung führt mehrheitlich zu der Reaktion, stärker in das eigene betriebliche Humankapital zu investieren, insbesondere durch Qualifizierungsmaßnahmen, aber auch durch betriebliche Ausbildung. Besonders an Bedeutung gewonnen haben aber Strategien, die die Erhaltung der innerbetrieblichen Potenziale zum Ziel haben, wie eine längerfristig angelegte

spezifische Personalentwicklung oder die längere Bindung älterer Fachkräfte an den Betrieb. Die Hinwendung zu den eigenen, bereits vorhandenen Potenzialen zeigt, dass die Betriebe um die Schwierigkeiten bei der externen Besetzung wissen.

Absehbar ist jedoch darüber hinaus, dass für eine effektive Hebung bislang ungenutzter Potenziale die Betriebe Impulse und Unterstützungen durch Dritte brauchen. Dies betrifft z.B. die Ausweitung der Beschäftigung von Frauen, aber auch die rasche und qualifikationsadäquate berufliche Integration von Zuwanderern, bei denen die Betriebe allein und ohne flankierende Maßnahmen rasch überfordert sind.

Eines der Instrumente, mittels derer eine bessere Arbeitsmarktintegration von Nichtdeutschen und somit einer Erschließung von ungenutzten Potenzialen erreicht werden kann, ist das sog. Anerkennungsgesetz. Eine erste Bilanz der betrieblichen Einschätzung des Gesetzes fällt jedoch schwer. Das Gesetz ist einer Mehrheit der Betriebe bislang unbekannt, und auch die Betriebe, die damit vertraut sind, sehen nur selten eine Relevanz für die eigene Personalgewinnung.

Es gibt jedoch Anzeichen, dass insbesondere Betriebe, die aktuell oder zukünftig mit Stellenbesetzungsproblemen kämpfen, das Gesetz für ihre Personalrekrutierung nutzen möchten, auch in Branchen, in denen das bislang kaum geschah. Somit erscheint es förderlich für die Fachkräftesicherung, die Möglichkeiten des Anerkennungsgesetzes spezifisch für diese Betriebe bekannter zu machen, so dass ein höherer Anteil der Betriebe dieses Instrumentarium nutzen kann.

Methodische Anmerkungen

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

Durch die Unterstützung des Landes Hessen, des Europäischen Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit wurde eine Aufstockung der befragten Betriebe möglich, so dass

seit der Befragungswelle 2001 die Entwicklung hessischer Betriebskennzahlen untersucht und aktuelle Daten im Lichte einer längerfristigen Entwicklung bewertet werden können.

Der Report zu Fachkräftebedarfen ist der dritte aus der Befragungswelle 2014. Die Auswertungen basieren auf der Befragung von 960 Betrieben in Hessen. Die Ergebnisse wurden auf alle hessischen Betriebe hochgerechnet und sind damit repräsentativ im Hinblick auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen.

Literatur

- BMBF (2015): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2015, unter: http://www.bmbf.de/pub/bericht_zum_erkennungsgesetz_2015.pdf
- Brücker, Herbert et al. (2013): Fachkräftebedarf in Deutschland. Zur kurz- und langfristigen Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage, Arbeitslosigkeit und Zuwanderung, IAB-Stellungnahme 01/2013, unter: <http://doku.iab.de/stellungnahme/2013/sn0113.pdf>
- Gerhards, Christian / Ebbinghaus, Margit (2014): Betriebe auf der Suche nach Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber: Instrumente und Strategien. Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel 2013, Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung 3/2014, Bonn.
- Hessisches Statistisches Landesamt (HSL) (2014): Konjunkturprognose Hessen 2014, unter: <http://www.statistik-hessen.de/themenauswahl/konjunkturprognose-hessen/index.html>
- Nüchter, Oliver / Larsen, Christa (2012): Beschäftigung und Fachkräfte in Hessen. Abschlussbericht des IAB-Betriebspanels Hessen 2011, unter: http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2012/03/IAB-Panel_Hessen_2011_Endbericht.pdf
- Regio Pro (2013): Berufs- und Qualifikationsprognosen bis 2018 für alle Kreise und kreisfreien Städte, Regierungsbezirke und Hessen insgesamt. Teil 1: Ergebnisband, unter: http://regio-pro.eu/download/regio-pro_Zwischenbericht-2012_Ergebnisband.pdf
- Vogler-Ludwig, Kurt / Düll, Nicola / Kriechel, Ben (2014): Arbeitsmarkt 2030. Die Bedeutung der Zuwanderung für Beschäftigung und Wachstum. Prognose 2014, Gesamtschau im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, München.

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

Kontakt: Oliver Nüchter, ol.nuechter@em.uni-frankfurt.de; 069-798-23843