

FACHKRÄFTEMANGEL IN DEUTSCHLAND?

Befunde der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22

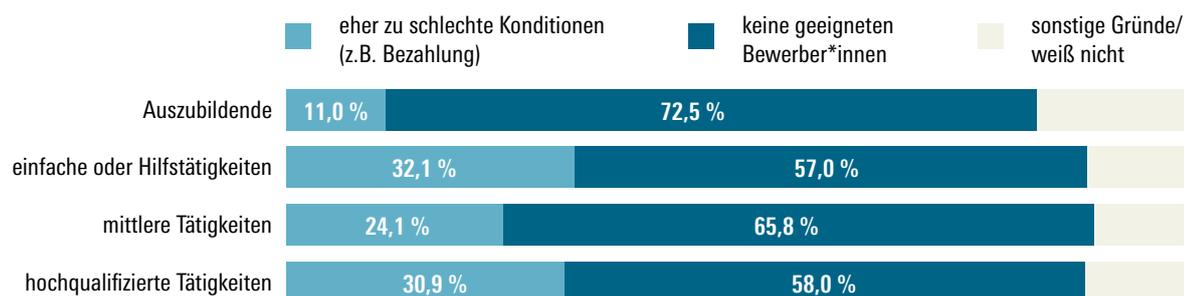
Elke Ahlers, Valeria Quispe Villalobos

Der Fachkräftemangel ist in vielen Betrieben spürbar, nicht nur für Fachkräfte im engeren Sinne, sondern für Arbeitskräfte allgemein. 56% der vom WSI befragten Betriebe haben nach Aussagen von Betriebs- und Personalräten Schwierigkeiten, ihre offenen Stellen zu besetzen. Eine nähere Analyse der Befunde zeigt, dass die Ursachen hierfür nicht immer eindeutig sind. Zwar machen auch die Betriebs- und Personalräte im Wesentlichen den Mangel an Bewerber*innen auf dem Arbeitsmarkt dafür verantwortlich. Aber ein nicht unerheblicher Anteil von 24 bis 32% der Befragten verweist auf betriebliche Ursachen, wie unattraktive Löhne oder Arbeitszeiten. Zwischen den Branchen zeigen sich deutliche Unterschiede in den Ursachenzuschrei-

bungen, sodass im Zuge der Diskussion um Fachkräftemangel eine differenzierte Betrachtung geboten ist.

Um den Fachkräftemangel zu reduzieren, sollten auch die Betriebe dafür sorgen, die Arbeitsbedingungen attraktiver, vor allem aber humaner und familienfreundlicher, zu gestalten. Damit könnten bisher vernachlässigte Beschäftigtengruppen wie gut ausgebildete Frauen, die wegen fehlender Kinderbetreuung nicht arbeiten können, oder erfahrene ältere Beschäftigte bis zum 64. Lebensjahr, die den Belastungen und dem hohen Arbeitsdruck nicht mehr gewachsen sind, über bessere Angebote und bessere Arbeitsbedingungen in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Gründe für die Stellenbesetzungsprobleme (Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte)



INHALT

1	Ausgangslage und Ziel des Reports	3
2	Überblick über zentrale Studien zum Fachkräftemangel	3
3	Fragestellung	4
4	Die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22	4
5	Stellenbesetzungsprobleme – Befunde aus Sicht der Betriebs- und Personalräte	5
5.1	Stellenbesetzungsprobleme nach Branchen	5
5.2	Stellenbesetzungsprobleme nach Qualifizierungsstufen	6
6	Gründe für die Stellenbesetzungsprobleme	7
7	Fazit	10
8	Handlungsoptionen	11
8.1	Aus- und Weiterbildung stärken	11
8.2	Bessere, attraktivere Arbeitsbedingungen und weniger Verschleiß am Arbeitsplatz	12
8.3	Potenziale junger Eltern einbinden – Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern	12
8.4	Potenziale älterer Beschäftigter (bis 64 Jahre) einbinden – Förderung altersgerechter Maßnahmen und Gesundheitsprävention	12
8.5	Faire Migration aus der EU und aus Drittstaaten ermöglichen	13
	Anhang	16

AUTORIN



Dr. Elke Ahlers

Referatsleiterin Qualität der Arbeit
elke-ahlers@boeckler.de



Valeria Quispe Villalobos

Studentische Hilfskraft am WSI und Masterstudentin der Volkswirtschaftslehre
an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
valequispe1290@gmail.com

1 AUSGANGSLAGE UND ZIEL DES REPORTS

Seit Jahren gibt es eine anhaltende Diskussion um Fachkräftemangel. Verschiedene Studien belegen einen sektoralen Mangel auf der Grundlage administrativer oder Befragungsdaten. Zwar weisen die meisten Studien darauf hin, dass Engpässe auf dem Arbeitsmarkt vorliegen, allerdings zeigen sie meist auch ein differenziertes Bild und eine unterschiedliche Betroffenheit je nach Branche und Region.

Einige kritische Stimmen dagegen stellen das Gesamtbild nicht infrage, wohl aber die Größenordnung, und werfen zudem die Frage nach den Ursachen für den Fachkräftemangel auf. Dieser Report soll das Bild aus einer weiteren Befragung ergänzen, und zwar aus Sicht von Betriebs- und Personalräten, und aus deren Blickwinkel auch den möglichen Ursachen nachgehen.

2 ÜBERBLICK ÜBER ZENTRALE STUDIEN ZUM FACHKRÄFTEMANGEL

Laut Definition der Bundesagentur für Arbeit (BA) wird dann von Fachkräftemangel gesprochen, wenn es im Verhältnis zur Arbeitsnachfrage (Stellenangebote) zu wenig passend qualifizierte Arbeitskräfte gibt (Bundesagentur für Arbeit 2019). Die von der BA regelmäßig durchgeführte Engpassanalyse kommt für die Jahre 2019 und 2020¹ zu dem Ergebnis, dass von einem flächendeckenden Fachkräftemangel in Deutschland nicht gesprochen werden kann, wohl aber von einem Fachkräftemangel für einzelne Branchen, wie die Pflege, einige IT- und technische Berufsfelder sowie die Bauberufe (Bundesagentur für Arbeit 2019, 2020).

Diese Analysen der BA basieren im Wesentlichen auf zeitnah gemeldeten offenen Arbeitsstellen in den Berufssegmenten und den andererseits registrierten Arbeitslosen (sowie ab dem Jahr 2020 auf einem zusätzlichen Set an weiteren detaillierteren Engpass-Indikatoren). Es erfolgt eine transparente Datenerhebung mit Statistikdaten der Bundesagentur für Arbeit.

Auch das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ermittelt auf Basis von Statistiken der Bundesagentur für Arbeit eine Fachkräftelücke – allerdings mit einer eigenen Methodik. Auch das IW stellt fest, dass es für viele Bereiche einen Mangel an Fachkräften mit Berufsausbildung gibt (Burstedde et al. 2021), aber keinen branchenübergreifenden Fachkräftemangel. Dieser konzentrierte sich auf bestimmte Berufe und Tätigkeitsfelder, etwa technische und soziale Berufe (ebd.). Besonders betroffen sei auch das Handwerk, so das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA). Im Jahr 2021 fehlten 65.000 Handwerker in Deutschland, insbesondere solche mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, aber auch Handwerksmeister (KOFA-Studie 2021). Im Einzelnen seien Bauelektriker*innen,

Sanitär-, Heizungs- und Klimatechniker*innen, Kfz-Techniker*innen sowie Fachverkaufspersonal für Fleischwaren schwer zu finden.

Einen anderen methodischen Weg zur Messung des Fachkräftemangels schlägt das ifo-Institut ein. Es weist mit dem ifo-KfW-Fachkräftebarometer² auf Basis der ifo-Konjunkturumfragen bei rund 9.000 deutschen Unternehmen nach, dass sich im Oktober 2021 43% dieser Unternehmen durch einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in der Ausübung ihrer Geschäfte behindert sahen. Vor allem Dienstleistungsbereiche, wie das Beherbergungsgewerbe, Transport und Logistik oder die Arbeitskräfteüberlassung seien betroffen. Generell sähen sich aber fast alle Unternehmen, die neue Fachkräfte suchen, bei der Stellenbesetzung mit mittleren bis schweren Problemen konfrontiert (Freuding und Garnitz 2022).

Auch der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) stellte im Rahmen seiner DIHK-Konjunkturumfrage im Herbst 2021 fest, dass jedes zweite der 23.000 antwortenden Unternehmen seine offenen Stellen zumindest teilweise nicht besetzen konnte³ – vor allem nicht solche Stellen, die eine duale Berufsausbildung erfordern. Besonders die Bauwirtschaft sei massiv betroffen (Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2021).

¹ Das Jahr 2020 wird in der Engpassanalyse pandemiebedingt als Ausnahmejahr mit einem Rückgang der Arbeitskräftenachfrage beschrieben.

² Im Rahmen der ifo Konjunkturumfragen werden die etwa 9.000 teilnehmenden Unternehmen aus allen Wirtschaftsbereichen einmal pro Quartal nach Geschäftsbehinderungen durch einen Mangel an qualifizierten Fachkräften befragt. Aus den Antworten auf diese Frage werden die verschiedenen Indikatoren des Fachkräftebarometers berechnet. Der Gesamtindikator für die deutsche Wirtschaft gibt demnach an, welcher Anteil der deutschen Unternehmen durch Fachkräftemangel beeinträchtigt wird.

³ Die Frage in der DIHK-Konjunkturumfrage lautete: Können Sie in Ihrem Unternehmen derzeit offene Stellen längerfristig (mehr als zwei Monate) nicht besetzen, weil Sie keine passenden Arbeitskräfte finden?

Aber es wird in der Diskussion um den Fachkräftemangel auch gegengehalten, dass dieser aufgrund unternehmerischer Schwächen und fehlender Weitsichtigkeit in Bezug auf die Personalentwicklung der Unternehmen hausgemacht sei (Gaedt 2014). Der DGB etwa kritisiert, dass in der Baubranche im Jahr 2022 die Arbeitgeberseite die Lohnuntergrenzen nicht angehoben habe, sodass die dortigen Arbeitsplätze für potenzielle Bewerbende weiter an Attraktivität verlieren (DGB Klartext 2022). Auch das Ausmaß der quantitativen Fachkräftelücke wird mit Blick auf widersprüchliche Berechnungsgrundlagen angezweifelt (u. a. Seils 2018).

3 FRAGESTELLUNG

Wie oben skizziert, bleiben die Ursachen der Stellenbesetzungsprobleme unklar. Sind diese immer mit einem Mangel an Fachkräften zu erklären oder können auch weitere betriebliche Faktoren eine Rolle spielen, wie etwa unattraktive Löhne und Gehälter sowie Arbeitszeiten? Zu diesen Fragen gibt es kaum Daten. Diese Lücke kann die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22 schließen. Hier wurden nicht die Unternehmen, sondern die beteiligten Betriebs- und Personalräte zu ihren Beobachtungen in Bezug auf die schwer zu besetzenden Stellen befragt, um Hintergründe zu beleuchten. Mit diesem Report wird die Frage beantwortet, wie die Betriebs- und Personalräte auf den Fachkräftemangel blicken. Die Sichtweise von Betriebs- und Personalräten wurde auch deshalb gewählt, weil diese als „Experten“ einen umfassenden Einblick

in betriebliche Rahmenbedingungen und teils auch einen „... privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen, Soziallagen, Entscheidungsprozesse, Politikfelder usw. haben“ (Meuser und Nagel 2009) und somit einen hinterfragenden Blick auf das betriebliche Geschehen entwickeln können. Ihre Erfahrungen und Einschätzungen können daher die Diskussion um den Fachkräftemangel bereichern.

Dafür soll zunächst die Methodik der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung vorgestellt werden. Darauf aufbauend werden die Beobachtungen und Einschätzungen der betrieblichen Interessenvertretungen vorgestellt und vor dem Hintergrund der betrachteten Studien eingeordnet und diskutiert.

4 DIE WSI-BETRIEBS- UND PERSONALRÄTEBEFRAGUNG 2021/22

Dieser Report basiert auf Daten der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung. Die Befragung ist ein seit 2015 laufendes Befragungspanel von Betriebsräten, das 2021 in der fünften Befragungswelle um Personalräte des Öffentlichen Dienstes erweitert wurde. Grundgesamtheit der Befragung sind Betriebe und Dienststellen aller Branchen ab 20 Beschäftigten mit Betriebs- oder Personalrat. Damit unterscheidet sich dieser Datensatz aufgrund seiner Betriebsgrößenstruktur von den oben vorgestellten Vergleichsstudien.⁴

Der Befragungszeitraum der jüngsten Welle war vom 26. Mai bis 14. Dezember 2021. Die Interviews mit den Betriebs- und Personalräten wurden telefonisch (CATI) vom Umfragezentrum Bonn (uzbonn) durchgeführt, und behandeln verschiedene betriebliche Themen wie Entwicklungen in den Betrieben, Arbeitsbedingungen, Probleme der Betriebsratsarbeit und Weiteres. Es wurden im Erhebungsjahr 2021 2.924 Betriebsrats- und 963 Personalratsinterviews durchgeführt. Die Panelteilnahmequote lag bei 57,7%. Die Daten sind gewichtet, um die disproportionale Besetzung der Stichprobenzellen gegenüber der Grundgesamtheit auszugleichen.

4 Über die Auswahl von Betrieben ab 20 Beschäftigten entsteht der Nachteil, dass kleine Unternehmen mit traditionell hohem Fachkräftemangel, wie solche aus der Gastronomie oder dem Handwerk, nicht im Sample vertreten sind. Der eigentliche Fachkräftemangel wird dadurch eher unterschätzt.

5 STELLENBESETZUNGSPROBLEME – BEFUNDE AUS SICHT DER BETRIEBS- UND PERSONALRÄTE

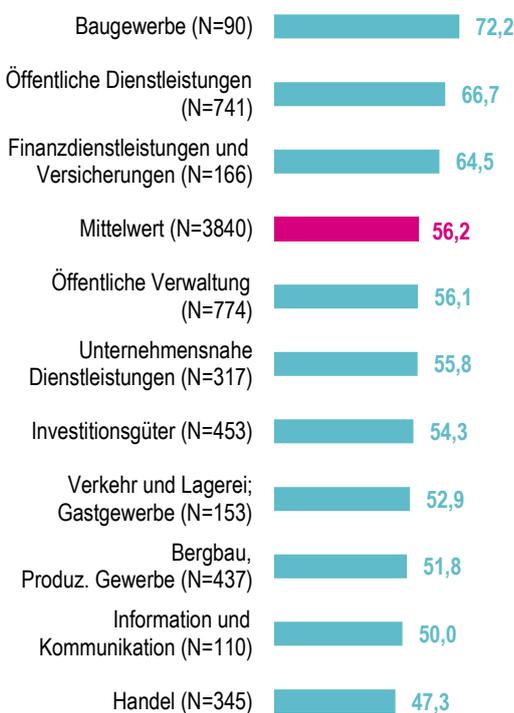
56,2% aller befragten Betriebs- und Personalräte geben für ihren Betrieb Stellenbesetzungsprobleme an, das heißt konkret, dass in den vergangenen 24 Monaten (also von 2019 bis 2021) nicht alle ausgeschriebenen Stellen besetzt werden konnten. Damit ist auch der Zeitraum vor der Coronapandemie erfasst. Während der Pandemie ging der Anteil aufgrund der pandemiebedingten Unsicherheit und der geringeren Zahl an Ausschreibungen etwas zurück.⁵

Nun wären allein Stellenbesetzungsprobleme noch kein Hinweis auf einen Fachkräfte- oder Arbeitskräftemangel. Eine Betrachtung der Befunde nach Branchen und Qualifikationsniveaus lässt die Problematik jedoch klarer erscheinen.

Abbildung 1

In welchen Branchen konnten nicht alle offenen Stellen besetzt werden?

Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte in Prozent



Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozenz; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, N=3.840 (25 Betriebe konnten nicht zu einer Branche zugeordnet werden und 22 weitere Betriebe gaben Weiß nicht/Keine Angabe an)

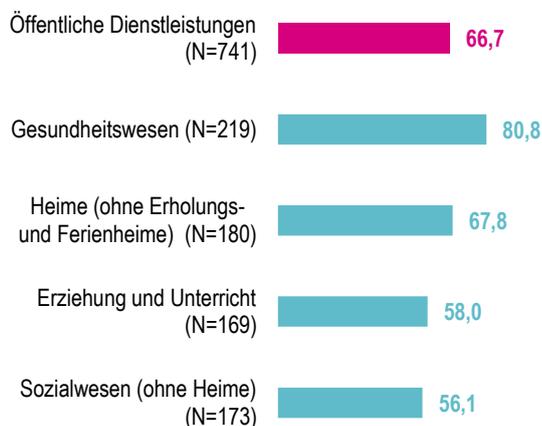
5.1 Stellenbesetzungsprobleme nach Branchen

Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen finden sich vor allem im Baugewerbe (72,2%), in den Öffentlichen Dienstleistungen (66,7%) und bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistern (64,5%), so die Befunde (siehe Abbildung 1 und Datenanhang). Die Branche Öffentliche Dienstleistungen⁶ gehört zu den größten Branchen im vorliegenden (und gewichteten) Sample. Sie umfasst vor allem das Gesundheitswesen, in dem 80,8% der Befragten von offenen und schwer zu besetzenden Stellen berichten (Abbildung 2). Damit werden die bisherigen Befunde zu den Personalnotständen im Gesundheitssektor bestätigt (Auffenberg et al. 2022). Betroffen sind Krankenhäuser, Arzt- und Zahnarztpraxen, Physiotherapiepraxen und medizinische Labore.

Abbildung 2

In welchen Bereichen der Öffentlichen Dienstleistungen konnten nicht alle offenen Stellen besetzt werden?

Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte in Prozent



Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozenz; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, N=741

WSI

WSI

⁶ Die Brancheneinteilung erfolgte über die amtliche Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ-Zweisteller 2008, vgl. auch <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/klassifikation-wz-2008.html>)

Die Branche „Öffentliche Dienstleistungen“ umfasst damit die Bereiche Erziehung und Unterricht, Gesundheitswesen, Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime) und Sozialwesen.

⁵ Von allen Unternehmen mit Problemen bei der Stellenbesetzung hatten 82,6% auch während der Coronakrise Schwierigkeiten, Stellen zu besetzen.

Aber auch die weiteren sozialen Dienstleistungen, wie Heime, Schulen oder Kitas, haben Personalbedarf und offene Stellen (Abbildung 2). Bei diesen Befunden stimmen die Beobachtungen der betrieblichen Interessenvertretungen also deutlich mit denen der Fachkräfteengpassanalyse 2020 der Bundesagentur für Arbeit überein. Das heißt, die erfragten Stellenbesetzungsprobleme können zugleich als Indiz für Arbeitskräfte- bzw. Fachkräfteengpässe gewertet werden.

Weniger ausgeprägt ist die Problematik im Handel (47,3%) und in der Branche Information und Kommunikation (50%), in der „nur“ jeder zweite Betriebsrat von schwer zu besetzenden Stellen berichtet.

5.2 Stellenbesetzungsprobleme nach Qualifizierungsstufen

Die Stellenbesetzungsprobleme variieren nicht nur auffällig zwischen den Branchen, sondern auch zwischen den Bildungsgraden und Qualifizierungsstufen (Abbildung 3). Besonders große Schwierigkeiten gibt es demnach dabei, offene Stellen für Hochqualifizierte und für Fachkräfte mit verlangter abgeschlossener Berufsausbildung zu besetzen.

Stellen für Hochqualifizierte:

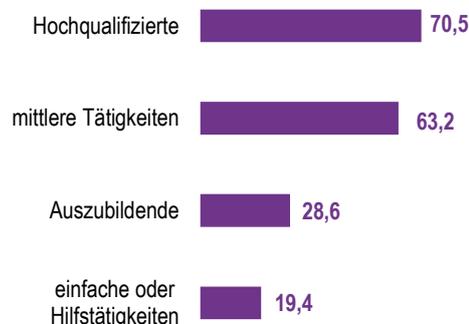
70,5% der von Stellenbesetzungsproblemen berichtenden Betriebs- und Personalräte geben an, dass besonders Stellen für hoch qualifizierte Tätigkeiten schwer zu besetzen sind – vor allem in den Branchen Information und Kommunikation (90,9%), Öffentliche Verwaltung (80,7%) und Bau- gewerbe (80%) (siehe Abbildung 4 im Anhang). Diese Befunde bestätigen Burstedde et al. (2021), die ebenfalls auf einen hohen Fachkräftemangel bei Hochqualifizierten hinweisen.

Stellen mit abgeschlossener Berufsausbildung:

63,2% der Befragten geben an, dass Arbeitsstellen, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung verlangt wird, vakant sind. Hier ist besonders das Gesundheitswesen betroffen, in dem 85,3% der Befragten angeben, dass Fachkräfte mit Berufsausbildung gesucht werden (siehe Anhang 5). Dies ist erneut eine Bestätigung für den Fachkräftemangel in der Pflege. Aber auch die Öffentlichen Dienstleistungen sind betroffen, auch hier können 76,5% der Einrichtungen nicht alle ausgeschriebenen Stellen für mittlere Tätigkeiten besetzen. Im Handel sind es 68,1% und im Produzierenden Gewerbe 65,2% der Betriebe, die ihre offenen Stellen für mittlere Tätigkeiten nicht mit Fachkräften besetzen können (siehe Abbildung 3 im Anhang).

Schwer zu besetzende vakante Stellen nach Qualifikationsniveau

Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte in Prozent



Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, N=2.173

WSI

Ausbildungsstellen:

28,6% der Befragten legen dar, dass auch ausgeschriebene Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können. Dies gilt besonders für den Bau (58,5%) und den Handel (45,4%) sowie für Finanzdienstleistungen und Versicherungen (41,1%) (siehe Abbildung 1 im Anhang).

Stellen für einfache Tätigkeiten:

Deutlich geringer fällt das Ergebnis für einfache oder Hilfstätigkeiten aus. Weniger als 20% der Betriebs- und Personalräte berichten hier von Stellenbesetzungsproblemen (19,4%). Im Branchenvergleich zeigen sich aber erhebliche Unterschiede, denn der Anteil im Gastgewerbe und in der Branche Verkehr und Lagerei ist mit 40,7% deutlich höher. Ebenfalls größer sind auch die Nennungen für die Öffentlichen Dienstleistungen (26,9%) und damit wiederum im Sektor Gesundheit und Soziales. Auch im Produzierenden Gewerbe finden 24,7% der Unternehmen kein Personal für ihre offenen Stellen für einfache Tätigkeiten (siehe Abbildung 2 im Anhang).

Diese Befunde zeigen, dass vor allem (gut) ausgebildete Arbeitskräfte gesucht werden. Eine Tarifbindung des Betriebs hat den Befunden zufolge keinen Einfluss auf die Stellenbesetzungsprobleme. Auch ist irrelevant, ob der Betrieb in West- oder Ostdeutschland liegt. Einen Größeneffekt gibt es zwar, das heißt je größer das Unternehmen, desto eher wird von schwer zu besetzenden Stellen berichtet, doch dieser Effekt liegt in der Natur der Sache, zumal die Wahrscheinlichkeit für offene Stellen bei größeren Unternehmen höher ist.

6 GRÜNDE FÜR DIE STELLENBESETZUNGSPROBLEME

Es stellt sich nun die Frage nach den Gründen für die schwer zu besetzenden offenen Stellen. Die Betriebs- und Personalräte wurden gefragt, ob der Hauptgrund eher durch fehlende qualifizierte Bewerbende oder eher durch unattraktive Konditionen der offenen Stellen zu erklären sei, etwa niedrige Löhne oder belastende Arbeitsbedingungen oder -zeiten.

Insgesamt sehen die Betriebs- und Personalräte den Hauptgrund in den fehlenden qualifizierten Bewerber*innen auf dem Arbeitsmarkt (Abbildung 4). Dies gilt (mit unterschiedlicher Nuancierung) für alle Qualifikationsgruppen gleichermaßen. Besonders für solche offenen Stellen, für die eine qualifizierte Berufsausbildung erwartet wird (mittlere Tätigkeiten), gilt der Mangel an geeigneten Bewerber*innen als Hauptursache (65,8%, Abbildung 4). Ein deutlich geringerer Teil von 24,1% macht die schlechten Konditionen verantwortlich. 9,3% nennen sonstige Gründe, die aber nicht näher erhoben wurden. Auch bei den Auszubildenden wird in erster Linie ein Mangel an Bewerber*innen gesehen (72,5%). Bei den offenen Akademiker*innenstellen sehen 58% und bei den Hilfstätigkeiten 57% der Befragten den Grund in den fehlenden Bewerber*innen.

Aber auch die unattraktiven Arbeitsbedingungen und Konditionen bei den Job-Angeboten spielen in den Augen so einiger Betriebs- und Personalräte eine wichtige Rolle, also Gehalt und Arbeitszeit. Für die schwer zu besetzenden Akademiker*innenstellen sehen dies 30,9% der Befragten so, dies gilt besonders für jene in der öffentlichen Verwaltung mit ca. 39,4% (siehe Abbildung 8).

Das Gleiche gilt für die schwierige Stellenbesetzung bei einfachen Tätigkeiten. Hier sieht fast ein Drittel der Befragten die schlechten Konditionen als Hauptgrund an (32,1%). Im Handel liegt der Anteil bei 36,4% und in der Branche Verkehr, Lagerei und Gastgewerbe sogar bei 45,5% (siehe Abbildung 6).

Aber auch bei den gesuchten Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung wird auf die wenig attraktiven Arbeitsbedingungen verwiesen, besonders in der Gastronomie und in der Branche Verkehr/Lagerei (35,3%) sowie im Handel (31,5%, siehe Abbildung 7). Zudem werden von 27,2% der betroffenen Betriebs- und Personalräte aus dem Gesundheitswesen die schlechten Arbeitsbedingungen und Gehälter im Gesundheitswesen als Begründung angeführt (27,2%, siehe Abbildung 16 im Anhang).

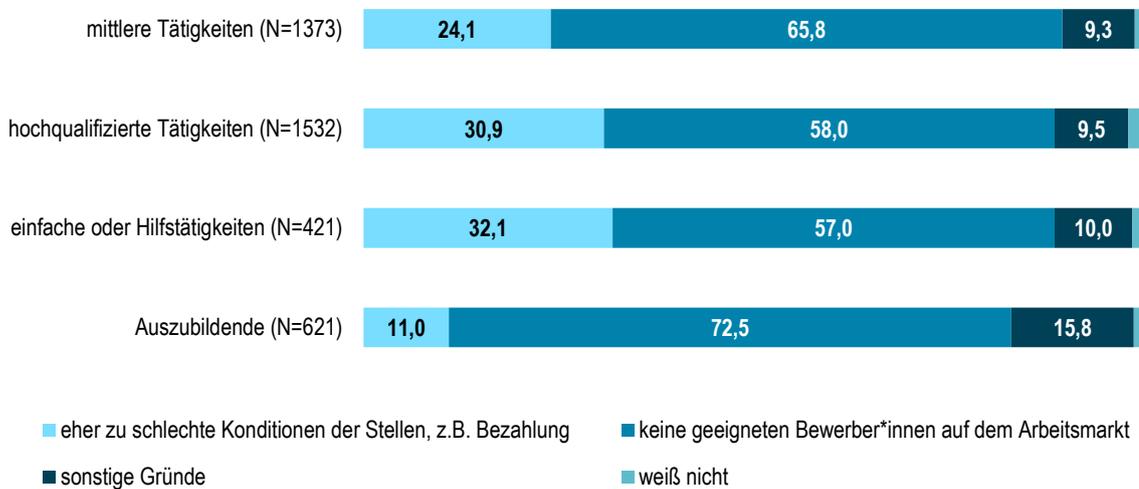
Das heißt, einige Branchen haben mit Blick auf attraktive Konditionen und Arbeitsbedingungen noch Luft nach oben, um mehr Bewerber*innen anzuziehen. Die Ursachen (fehlendes qualifiziertes Personal vs. unattraktive Arbeitsbedingungen) können sich in ihrer Komplexität dabei auch vermischen, denn wenn die Arbeitsbedingungen nicht attraktiv sind, dann bleiben auch die qualifizierten Bewerber*innen aus. Branchenspezifische Auswertungen zu den Gründen für den Fachkräftemangel finden sich im Datenanhang.

Auffällig sind die zugeschriebenen Gründe für die schwer zu besetzenden Ausbildungsstellen.⁷ Für 72,5% der Befragten können diese aufgrund fehlender geeigneter Bewerbungen nicht besetzt werden. Nur 11% geben an, dass die Konditionen der Ausbildungsplätze nicht attraktiv genug seien (besonders in den Öffentlichen Dienstleistungen und den unternehmensnahen Dienstleistungen).

⁷ Der aktuelle Berufsbildungsbericht 2022 zeigt, dass die Ausbildungsplatzsituation kritisch ist. 63.200 Ausbildungsstellen blieben im Jahr 2021 unbesetzt – ein Plus von 3.200 offenen Stellen. Diese Zahl ist doppelt so hoch wie vor zehn Jahren. Grundsätzlich gebe es zu wenig Bewerber*innen auf dem Arbeitsmarkt – allerdings blieben gleichzeitig auch 24.600 Bewerber*innen mit ihren Berufsvorstellungen unversorgt (Kreuder 2022).

Gründe für die Stellenbesetzungsprobleme (branchenübergreifend)

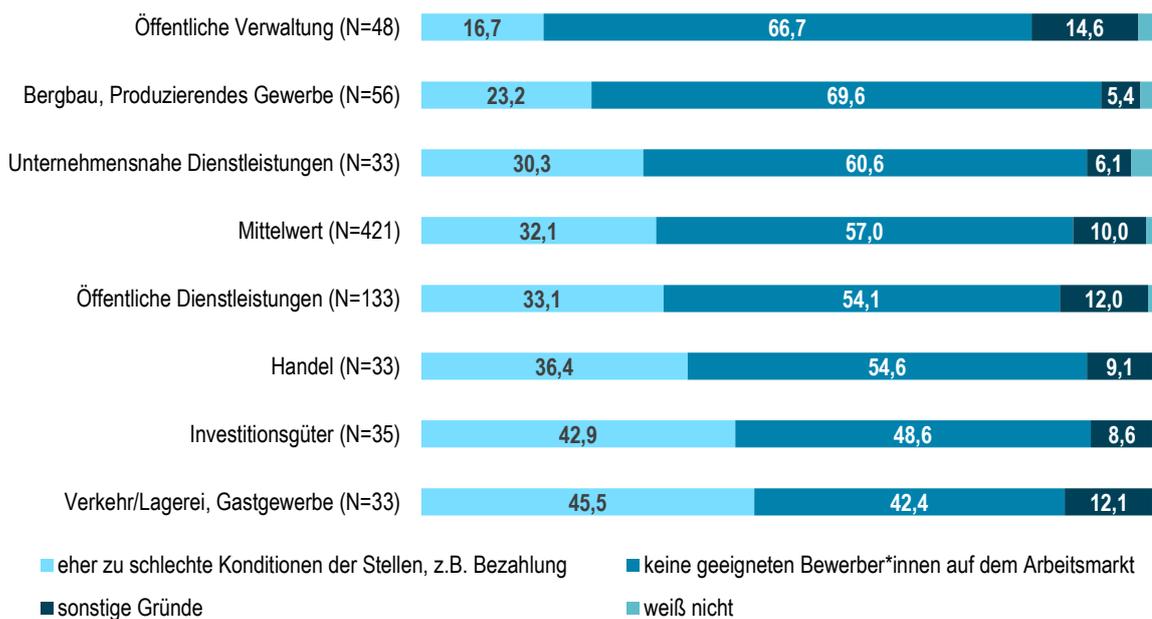
Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte in Prozent



Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, N=2.173

Ursachen für die Stellenbesetzungsprobleme (aus Sicht der Betriebs- und Personalräte) – Einfache Tätigkeiten

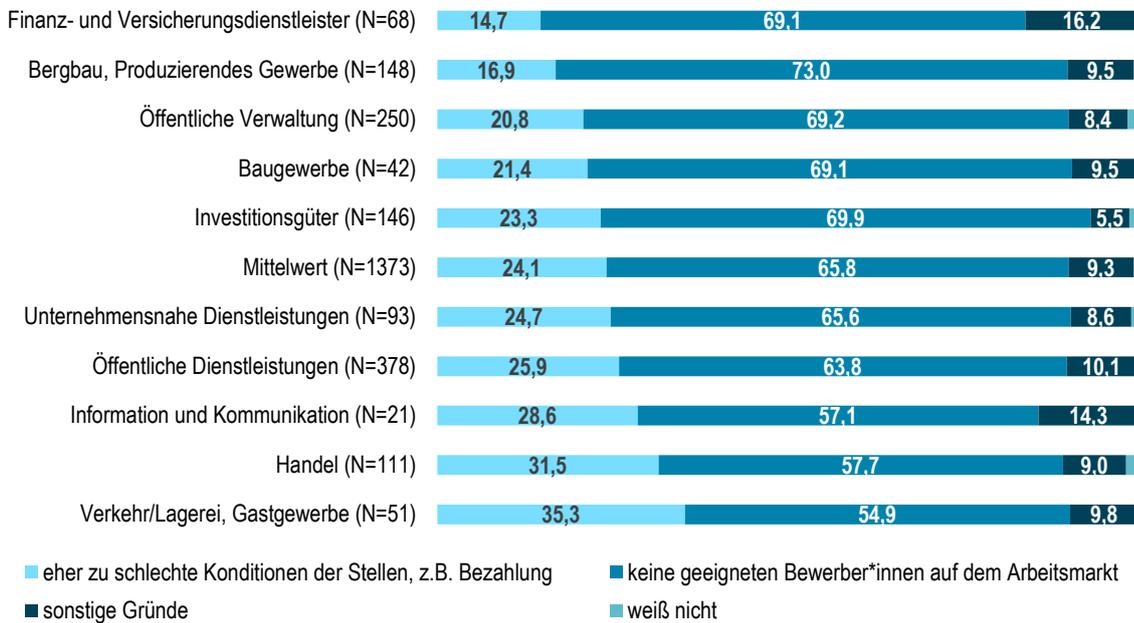
Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte in Prozent



Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, N=2.173

Ursachen für die Stellenbesetzungsprobleme (aus Sicht der Betriebs- und Personalräte) – Mittlere Tätigkeiten

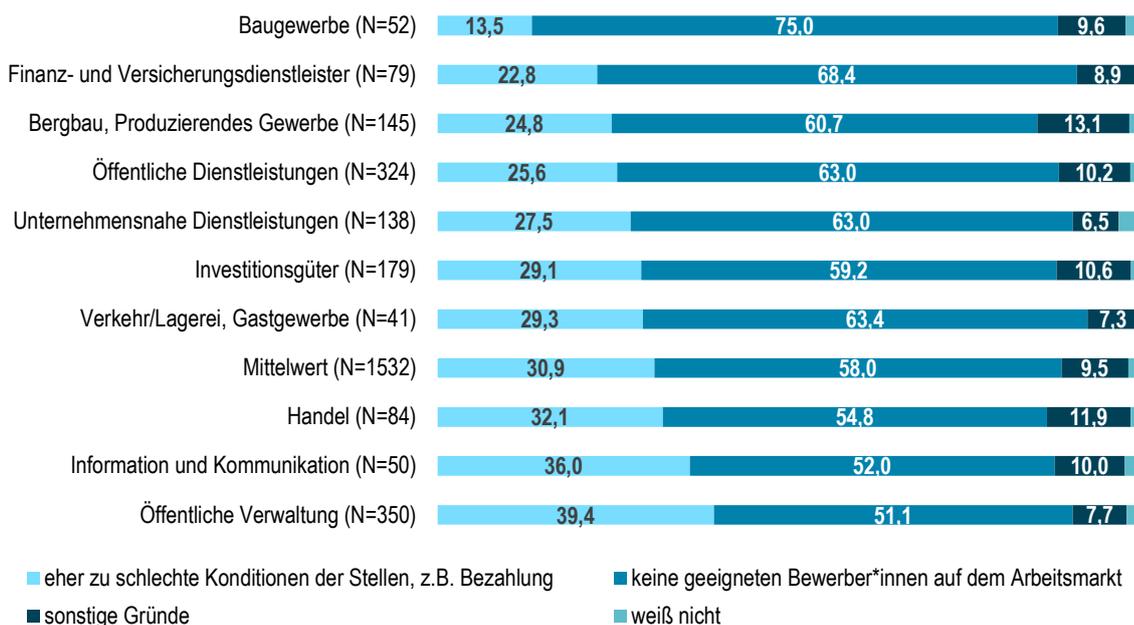
Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte in Prozent



Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, N=2.173

Ursachen für die Stellenbesetzungsprobleme (aus Sicht der Betriebs- und Personalräte) – Hochqualifizierte

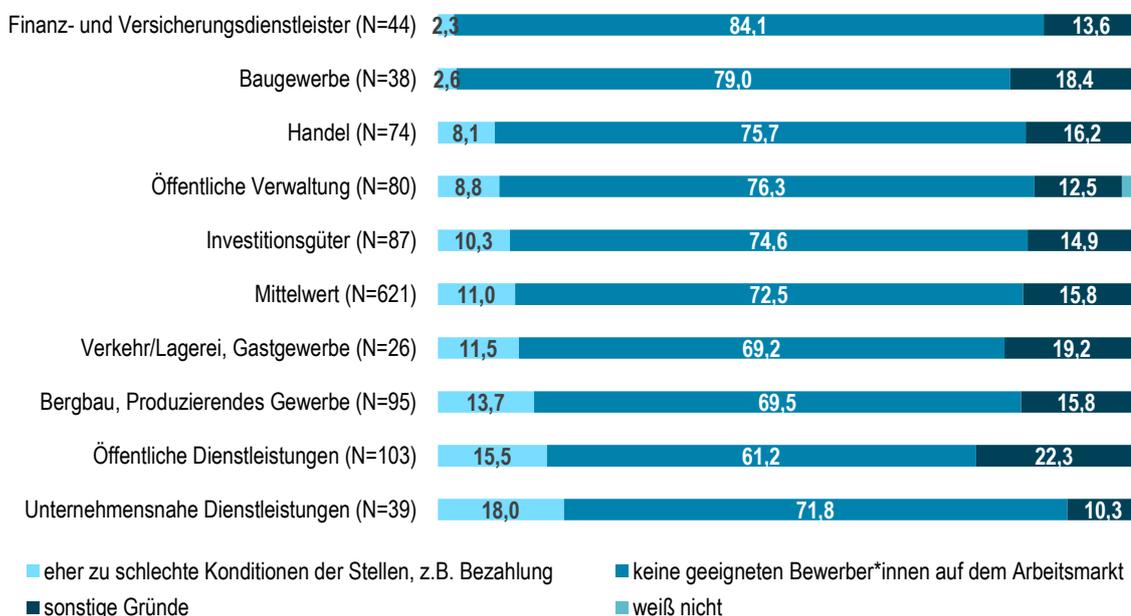
Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte in Prozent



Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, N=2.173

Ursachen für die Stellenbesetzungsprobleme (aus Sicht der Betriebs- und Personalräte) – Auszubildende

Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte in Prozent



Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, N=2.173

7 FAZIT

Die hier aufgezeigten Befunde der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22 bestätigen den Handlungsdruck der Unternehmen in Bezug auf den Fachkräftemangel. Zwar kann für Deutschland von einem flächendeckenden Fachkräftemangel keine Rede sein, wie es auch die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit betont. Und doch geben 56% aller befragten Betriebs- und Personalräte an, dass die Betriebe in den vergangenen 24 Monaten (vor und während der Corona-Pandemie) nicht alle ausgeschriebenen Stellen besetzen konnten. Einige Branchen sind deutlich betroffen, besonders die öffentlichen Dienstleistungen, das Gesundheitswesen und der Bau. Diese Engpässe müssen zur Kenntnis genommen werden – nicht nur wegen der betriebswirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, sondern auch wegen der negativen Konsequenzen andauernder Personalengpässe für die Belegschaften, wie weitere Arbeitsintensi-

vierung und Überlastung der Beschäftigten vor Ort (Ahlers und Erol 2019; Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2021).

Der Mehrwert der hier vorgestellten Ergebnisse liegt in den Einschätzungen zu den Hintergründen und Ursachen der Stellenbesetzungsprobleme. Die Frage nach den Ursachen der Stellenbesetzungsprobleme beantworten vergleichbare Studien nicht.

Zwar verweisen auch die betrieblichen Interessenvertretungen auf die fehlenden Bewerber*innen auf dem Arbeitsmarkt, allerdings betont ein nicht unerheblicher Teil die schlechten Konditionen der offenen Stellen, also unattraktive Gehälter oder ungünstige Arbeitszeiten. Dieser Befund gibt Anlass, die Debatte zum Fachkräftemangel differenzierter zu führen und nach weiteren sinnvollen Lösungen zu suchen.

8 HANDLUNGSOPTIONEN

In Anbetracht der beschriebenen Stellenbesetzungsprobleme und der in der öffentlichen Diskussion oft vernachlässigten komplexeren Ursachen sollte das Thema Fachkräftemangel differenzierter betrachtet werden. Es muss auf unterschiedlichen Ebenen angesetzt und gehandelt werden. Auf den ersten Blick erscheint es zwar sinnvoll, Arbeitskräfte auch aus dem Ausland zu holen. Gleichzeitig sollten jedoch weitere Ursachen sowie die (oft auf Verschleiß ausgerichteten) Arbeitsbedingungen in den Betrieben sowie die Attraktivität der Löhne und Arbeitszeiten hinterfragt werden. Es gilt mehr denn je, die Beschäftigten durch humane Arbeitsbedingungen und gute Gehälter an sich zu binden, um übermäßige Fluktuation, frühzeitiges Ausscheiden aufgrund von Überforderung, fehlender Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Krankheit zu verhindern.

Auch der Befund, dass es an geeigneten Bewerber*innen fehlt, gibt Anlass, das staatliche und betriebliche System der Aus- und Weiterbildung auf seine Leistungsfähigkeit und seine ungenutzten Potenziale zu hinterfragen. Sind die Voraussetzungen für ein lebenslanges Lernen in der Gesellschaft und in den Betrieben wirklich gegeben? Sind die Deutschkurse für Migrant*innen so ausgestaltet, dass sie langfristig zum Erfolg führen? Bei näherer Betrachtung zeigen sich einige Anknüpfungspunkte, wie dem Fachkräftemangel auch vor Ort begegnet werden kann.

8.1 Aus- und Weiterbildung stärken

Zentral sind eine gute Schul- und Berufsausbildung, die schon früh die Freude am Lernen vermittelt, dabei auf lebenslanges Lernen vorbereitet und im Zweifel auch die Bedürfnisse und das Potenzial von Schul- und Studienabbrechern im Blick hat, denn der Berufsbildungsbericht weist darauf hin, dass im Jahr 2020 über 45.000 junge Menschen keinen Hauptschulabschluss vorweisen (Kreuder 2022) und ohne weitere staatliche Anstrengungen nicht vermittelt werden können.

Auch die Ausbildungsplatzsituation ist ambivalent. Es gibt einerseits eine hohe Zahl von freien, unbesetzten Berufsausbildungsstellen und andererseits etliche unversorgte Bewerber*innen, die sich vergeblich um einen Ausbildungsplatz bemühen (Kreuder 2022). Oft liegen die Ursachen in den (je nach Mode variierenden) Berufswünschen der jungen Erwachsenen, aber es bestehen auch regionale Disparitäten. Ländliche Ausbildungsbetriebe haben eher Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen als solche in städtischen Ballungsgebieten (ebd.). Hier muss es bessere Initiativen zur Zusammenführung von Bewerber*innen und ausbildungswilligen Betrieben geben.

Problematisch ist auch die hohe Zahl der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss. Der Berufsbildungsbericht 2022 geht davon aus, dass 15,5% (und damit hochgerechnet 2,33 Millionen) der jungen Menschen zwischen 20 und 34 Jahren in Deutschland über keinen Berufsabschluss verfügen (Kreuder 2022). Eine Nach- und Weiterqualifizierung dieser Personengruppe könnte auch aus Sicht des BIBB erfolgversprechend sein (ebd.), um zumindest einen Teil in den Arbeitsmarkt integrieren zu können.

Nun sind junge Menschen ohne Berufsausbildung sicherlich kein Ersatz für die gesuchten qualifizierten Fachkräfte. Gleichwohl wären Anstrengungen zur Integration und Qualifizierung dieser jungen Menschen ein wichtiger erster Schritt, um diese für die (auch vorhandenen) offenen Stellen für Niedrigqualifizierte vorzubereiten.

Daneben wird aber auch die berufliche Weiterbildung immer zentraler, um Bewerber für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren.

Der Rat der Arbeitswelt (2021) fordert dafür flexible Strukturen des lebenslangen Lernens, welche

- 1 frühzeitig aufzeigen, wie Betriebe und Beschäftigtengruppen von Veränderungen betroffen sind;
- 2 die Um- oder Neuorientierung der Beschäftigten fundiert begleiten;
- 3 Möglichkeiten für bedarfsgerechte Weiterbildungsaktivitäten eröffnen.

Zur Bewältigung der zukünftigen Herausforderungen sollte insgesamt das Verständnis von Weiterbildung als Investition zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit stärker und weiter verbreitet werden.

Dazu gehört auch eine lernförderliche Arbeitsgestaltung, die einen niedrigschwiligen Kompetenzaufbau ermöglicht und eine hohe Beteiligung von Beschäftigten und ihren Interessensvertretungen an der Gestaltung betrieblicher Weiterbildung (Rat der Arbeitswelt 2021).

Brachliegende Weiterbildungspotenziale gibt es auch bei älteren Beschäftigten, Migrant*innen, Geringqualifizierten. Diese Beschäftigtengruppen werden in Bezug auf berufliche Weiterbildung noch strukturell vernachlässigt (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2020) Hier ließe sich systematisch ansetzen, um auch deren Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen.

8.2 Bessere, attraktivere Arbeitsbedingungen und weniger Verschleiß am Arbeitsplatz

In einigen Branchen, wie in der Pflege und in der Erziehung, sind die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung so wenig attraktiv und wertschätzend sowie die Belastungen so hoch, dass nicht wenige Beschäftigte vorzeitig aussteigen. Gleichzeitig sind ausgebildete Pflege- und Erziehungskräfte auf dem Arbeitsmarkt kaum zu finden, weil viele ihrem erlernten Beruf aufgrund der hohen Arbeitsbelastung und der geringen Wertschätzung den Rücken gekehrt haben. Damit ist der Mangel an Bewerber*innen nicht nur der Ausdruck eines Fachkräftedefizits, sondern auch eine Folge der Arbeitsbelastungen und der schlechten Bezahlung (Ahlers et al. 2020). Und doch gäbe es Stellschrauben, über bessere Arbeitsbedingungen diese Arbeitskräfte zurückzuholen. Eine aktuelle Studie weist nach, dass mindestens 300.000 Vollzeit-Pflegekräfte in Deutschland durch Rückkehr in den Beruf oder Aufstockung der Arbeitszeit zusätzlich zur Verfügung stünden – sofern sich die Arbeitsbedingungen in der Pflege deutlich verbessern (Auffenberg et al. 2022).

8.3 Potenziale junger Eltern einbinden – Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern

Ein großes Beschäftigungspotenzial liegt bei den zumeist gut ausgebildeten Frauen (oder jungen Eltern generell), die aufgrund fehlender Kinderbetreuung nicht am Arbeitsleben teilhaben können. Nötig sind daher mehr Kita-Plätze und familienfreundliche flexible Arbeitszeiten, die vor allem planbar und verlässlich sein sollten, sowie die Möglichkeit, zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten zu können (Arnold et al. 2017; ManpowerGroup 2019, 2021). Notwendig ist aber auch ein gesellschaftliches Umdenken in der partnerschaftlichen Aufgabenverteilung. Zucco und Lott (2021) stellen fest, dass Männer sich nach wie vor in großem Maße aus den Sorgearbeiten heraushalten und den Frauen den großen Anteil an Hausarbeiten überlassen. Diese ungleich verteilte Sorgearbeit führt zu einer schwächeren Erwerbsbeteiligung von Frauen (Müller und Samtleben 2022) und zu einem Gender Time Gap, also einer signifikanten Differenz der durchschnittlichen wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden zwischen Männern und Frauen. Das bedeutet, dass es nicht nur ein besseres Angebot an institutioneller Kinderbetreuung braucht, so wie es ohnehin immer wieder gefordert wird, sondern auch das Bewusstsein für eine veränderte innerpartnerschaftlichen Aufteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung, um Frauen stärker in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

8.4 Potenziale älterer Beschäftigter (bis 64 Jahre) einbinden – Förderung altersgerechter Maßnahmen und Gesundheitsprävention

Neben Frauen bieten auch ältere Menschen im Berufsleben erhebliches Potential zur Fachkräftesicherung, wenn sie nicht schon vorher überlastungsbedingt ausgeschieden sind. Tatsächlich sind etliche nicht in der Lage, ihrer Arbeit bis zur Rente nachzugehen. Die Befunde des DGB-Index Gute Arbeit von über 31.000 Arbeitnehmer*innen zeigen, dass 40 % aller Beschäftigten in Deutschland nicht davon ausgehen, ihre aktuelle Tätigkeit bis zur Rente ausüben zu können (DGB-Index Gute Arbeit 2019). Dafür machen sie in erster Linie die hohen Arbeitsbelastungen verantwortlich. Wissenschaftliche Studien belegen, dass dauerhaft hohe Arbeitsbelastungen zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen folgen können: Das Risiko, unter Herz-/Kreislauferkrankungen, Erschöpfung, Burnout oder depressiven Störungen zu leiden, ist dann deutlich erhöht (Siegrist 2015). Aufgrund von hohen Arbeitsbelastungen und dem Gefühl, nicht mithalten zu können, scheidet eine beachtliche Zahl an qualifizierten Beschäftigten vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus. Die hohe Anzahl an Frühverrentungen aus psychischen Gründen kann ebenfalls als Folge einer belastenden Arbeitswelt angesehen werden. Das durchschnittliche Zugangsalter bei Erwerbsminderungsrenten liegt bei ca. 51 Jahren (Bäcker und Kistler 2020). Diese Renten sind in 43% der Fälle aufgrund von psychischen Diagnosen gewährt worden, gefolgt von 12,9% Muskel-Skelett-Erkrankungen. Auffällig dabei ist die Häufung in solchen Berufsgruppen, in denen die Beschäftigten besonders hohen Arbeitsbelastungen ausgesetzt sind, darunter viele Bauberufe, aber auch Ernährungsberufe (ebd.). Damit wäre die Erwerbsminderungsrente für viele, gerade ältere Beschäftigte auch ein Ausweg aus einem belastenden Arbeitsumfeld, in dem sie sich nicht mehr wohlfühlen.

Besser wäre es, die Arbeitsbedingungen – nicht nur für ältere Beschäftigte – gesundheitsverträglicher und attraktiver zu gestalten. Gerade die älteren Beschäftigten sollten schon frühzeitig mit bedürfnisorientierten Angeboten unterstützt werden. Dazu zählen Teilzeitangebote, flexible Arbeitszeiten, mehr Urlaub, Angebote der Gesundheitsprävention und ggfs. die Möglichkeit von Homeoffice sowie individuelle Wertschätzung und Anerkennung des Erfahrungswissens. Auch individuell abgestimmte, angemessene Weiterbildungsangebote, die die Bedürfnisse von älteren Beschäftigten berücksichtigen, gehören dazu. Ältere Menschen lernen anders. Sie haben meistens einen breiten Wissensschatz und können so Neues besser mit Bestehendem verknüpfen als Jüngere, können auf der anderen Seite aber nicht so viel neuen Stoff pro Stunde aufnehmen (KOFA-Studie 2021).

8.5 Faire Migration aus der EU und aus Drittstaaten ermöglichen

Die Zuwanderung an ausländischen Arbeitskräften sollte so ermöglicht werden, dass sowohl die Interessen der Einwanderungsländer, der Herkunftsländer als auch die der Migrierenden im Blick sind. Dazu sollten

- von Seiten des Staates und der Unternehmen stärkere Bemühungen unternommen werden, damit die Migrant*innen die deutsche Sprache besser erlernen können: etwa, indem Deutschkurse in den Betrieben als betriebliche Weiterbildung angeboten – oder die Kosten für Sprachkurse in den Herkunftsländern über den Einwanderungsstaat bzw. von den suchenden Unternehmen übernommen werden;
- die Anerkennung und Übertragbarkeit ausländischer Berufs- und Studienabschlüsse an deutsche Standards erleichtert werden;
- geeignete Anpassungsqualifizierungen an deutsche Berufsqualifizierungen ermöglicht werden.

- Ahlers, E./Erol, S. (2019):** Arbeitsverdichtung in den Betrieben? Empirische Befunde aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2018. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief 33, Mai 2019, online verfügbar unter <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/224241/1/wsi-pb33.pdf> (letzter Zugriff: 10.06.2022)
- Ahlers, E./Erol, S./Schleicher, S. (2020):** Fachkräftemangel oder schlechte Personalplanung? Stellenbesetzungsprobleme aus Sicht der Betriebsräte. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief 41, Mai 2020, online verfügbar unter https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-007686/p_wsi_pb_41_2020.pdf (letzter Zugriff: 20.05.2022)
- Arnold, D./Hillerich-Sigg, A./Nolte, A. (2017):** Fachkräftemangel: Reaktionen der Betriebe sowie Auswirkungen auf Investitionsentscheidungen und Wachstum, Studie hrsg. vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim, online verfügbar unter <https://www.zew.de/fileadmin/FTP/gutachten/Fachkraeftemangel2017.pdf?v=1499164646> (letzter Zugriff: 17.05.2022)
- Auffenberg, J./Becka, D./Evans, M./Kokott, N./Schleicher, S./Braun, E. (2022):** „Ich pflege wieder, wenn ...“ Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften, hrsg. von der Arbeitnehmerkammer Bremen, online verfügbar unter https://arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Rente_Gesundheit_Pflege/Bundesweite_Studie_Ich_pflege_wieder_wenn_Langfassung.pdf (letzter Zugriff: 20.05.2022)
- Bäcker, G./Kistler, E. (2020):** Erwerbsminderungsrenten, hrsg. von der Bundeszentrale
- für politische Bildung, Bonn, online verfügbar unter** <https://www.bpb.de/themen/soziale-lage/rentenpolitik/289670/erwerbsminderungsrenten/> (letzter Zugriff: 18.05.2022)
- Bundesagentur für Arbeit (2019):** Fachkräfteengpassanalyse. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Dezember 2019, Nürnberg, online verfügbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201912/arbeitsmarktberichte/fk-engpassanalyse/fk-engpassanalyse-d-0-201912-pdf.pdf?__blob=publicationFile (letzter Zugriff: 28.04.2022)
- Bundesagentur für Arbeit (2020):** Fachkräfteengpassanalyse. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Dezember 2020, Nürnberg, online verfügbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Individualsuche_Formular.html?nn=27096&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse (letzter Zugriff: 02.05.2022)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020):** Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin online verfügbar unter https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf;jsessionid=41DE8370704DE9F9B336B368A36925DD.live382?__blob=publicationFile&v=4 (letzter Zugriff: 29.11.2021)
- Burstedde, A./Risius, P./Werner, D. (2021):** Fachkräftemangel bei Hochqualifizierten wieder über Vor-Corona-Niveau. Institut der deutschen Wirtschaft: IW-Kurzbericht 39/2021, online verfügbar unter <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/235679/1/1763016706.pdf> (letzter Zugriff: 26.04.2022)
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2021):** DIHK-Fachkräftereport 2021. Fachkräfteengpässe schon über Vorkrisenniveau, hrsg. vom Deutschen Handelskammertag e. V., Berlin, online verfügbar unter <https://www.dihk.de/resource/blob/61638/9bde58258a88d4fce8cda7e2ef-300b9c/dihk-report-fachkraeftesicherung-2021-data.pdf> (letzter Zugriff: 02.05.2022)
- DGB Klartext (2022):** Fachkräftemangel hausgemacht: Bauwirtschaft schleift Mindestlohn. DGB Bundesvorstand: Klartext 15/2022, online verfügbar unter <https://www.dgb.de/uberuns/dgb-heute/wirtschafts-finanz-steuerpolitik/++co++4cb81a9a-c6d2-11ec-8e3f001a4a160123> (letzter Zugriff: 13.05.2022)
- DGB-Index Gute Arbeit (2019):** Report 2019. Arbeiten am Limit, hrsg. vom Institut DGB-Index Gute Arbeit, online verfügbar unter <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++caa19028-1511-11ea-81ba-52540088cada> (letzter Zugriff: 18.05.2022)
- Freuding, J./Garnitz, J. (2022):** Steigende Löhne, akuter Fachkräftemangel und die Mindestloohnerhöhung: Die Personalpolitik 2022. Ifo Institut: ifo-Schnelldienst 75 (1) S. 49–51, online verfügbar unter <https://www.ifo.de/DocDL/sd-2022-01-freuding-garnitz-personal-lohn-entwicklung.pdf> (letzter Zugriff: 26.04.2022)
- Gaedt, M. (2014):** Mythos Fachkräftemangel. Was auf Deutschlands Arbeitsmarkt gewaltig schief fließt, Weinheim, online verfügbar unter <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kxp/detail.action?docID=1653579>

KOFA-Studie (2021): Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Fachkräftemangel und Nachwuchsqualifizierung im Handwerk, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln, online verfügbar unter https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kofa_kompakt/2021/KOFA_Studie_Handwerk_05_dk_komprimiert.pdf (letzter Zugriff: 27.04.2022)

Kreuder, A.-K. (2022): Berufsbildungsbericht 2022, Bundesministerium für Bildung und Forschung, online verfügbar unter https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/berufsbildungsbericht-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (letzter Zugriff: 11.05.2022)

ManpowerGroup (2020): Was Arbeitnehmer wirklich wollen. So schließen Sie die Qualifikationslücke, online verfügbar unter https://www.manpowergroup.de/-/media/project/manpowergroup/manpowergroup/manpowergroup-germany/studien_pdf/mpg_fachkraeftemangel_2019_whitepaper.pdf (letzter Zugriff: 10.06.2022)

Meuser, M./Nagel, U. (2009): Das Experteninterview – konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage, in: Pickel, S./Pickel, G./Lauth, H.-J./Jahn, D. (Hrsg.): Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft. Neue Entwicklungen und Anwendungen, Wiesbaden, S. 465–479

Müller, K.-U./Samtleben, C. (2022): Reduktion und partnerschaftliche Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit erhöhen Erwerbsbeteiligung von Frauen, online verfügbar unter https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.836537.de/22-9-1.pdf (letzter Zugriff: 14.06.2022)

Rat der Arbeitswelt (2021): Vielfältige Ressourcen stärken – Zukunft gestalten, hrsg. vom Rat der Arbeitswelt, Berlin, online verfügbar unter https://www.arbeitswelt-portal.de/fileadmin/user_upload/awb_2021/Zusammenfassung.pdf (letzter Zugriff: 17.05.2022)

Seils, E. (2018): Mangel an Fachkräften oder Zahlungsbereitschaft. Eine Analyse von Daten des DIHK. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Report 41, August 2018, online verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_41_2018.pdf (letzter Zugriff: 13.05.2022)

Siegrist, J. (2015): Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen. Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen, München

Zucco, A./Lott, Y. (2021): Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report 64, März/2021, online verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_64_2021.pdf (letzter Zugriff: 14.06.2022)

INTERVIEWFRAGEN ZUM THEMA FACHKRÄFTEMANGEL

Nun kommen wir zum Thema „Fachkräftemangel“. Denken Sie dabei bitte zunächst an die letzten 24 Monate. Das betrifft die Coronakrise aber auch die Zeit davor.

Frage H1

» *fkr: Konnten alle von {BR: Ihrem Betrieb / PR: Ihrer Dienststelle} in den letzten 24 Monaten ausgeschriebenen Stellen besetzt werden? Es sind nur externe Besetzungen von außerhalb des Betriebs gemeint, keine betriebsinternen Be- bzw. Versetzungen.*

- 1: Ja
- 2: Nein
- 7: Verweigert
- 8: Weiß nicht

WENN: fkr = 2:

Frage H2

» *fkr: Bei welchen der folgenden Tätigkeiten konnten Stellen nicht besetzt werden? War das bei...*

fkra: Auszubildenden?

fkru: hochqualifizierten Tätigkeiten?

fkrm: mittleren Tätigkeiten?

fkrh: einfachen oder Hilfstätigkeiten?

INT: Bei Bedarf:

Für hochqualifizierte Tätigkeiten braucht man üblicherweise ein Studium oder einen Techniker oder Meister. Mittleren Tätigkeiten werden z. B. von Facharbeiter und –angestellte ausgeführt.

- 1: Ja
- 2: Nein
- 7: Verweigert
- 8: Weiß nicht

Frage H3

» *fkrgr: Warum konnten die offenen [WENN: fkra=1: Ausbildungsplätze, fkru=1: Stellen für hochqualifizierte Tätigkeiten, fkrm=1 Stellen für Facharbeiter oder Fachangestellte, fkrh=1 Stellen für einfache oder Hilfstätigkeiten] nicht besetzt werden? Lag das ihrer Meinung nach eher daran, dass es auf dem Arbeitsmarkt keine geeigneten Bewerber gab, oder lag das eher an den zu schlechten Konditionen der Stellen, wie z. B. der Bezahlung?*

- 1: Keine geeigneten Bewerber auf dem Arbeitsmarkt
- 2: Eher zu schlechte Konditionen der Stellen, wie z. B. Bezahlung
- 3: Sonstige Gründe
- 7: Verweigert
- 8: Weiß nicht
- fkra_grund: Auszubildende
- fkru_grund: hochqualifizierten Tätigkeiten
- fkrm_grund: mittleren Tätigkeiten
- fkrh_grund: einfachen oder Hilfstätigkeiten

WENN: fkr = 2:

Frage H4

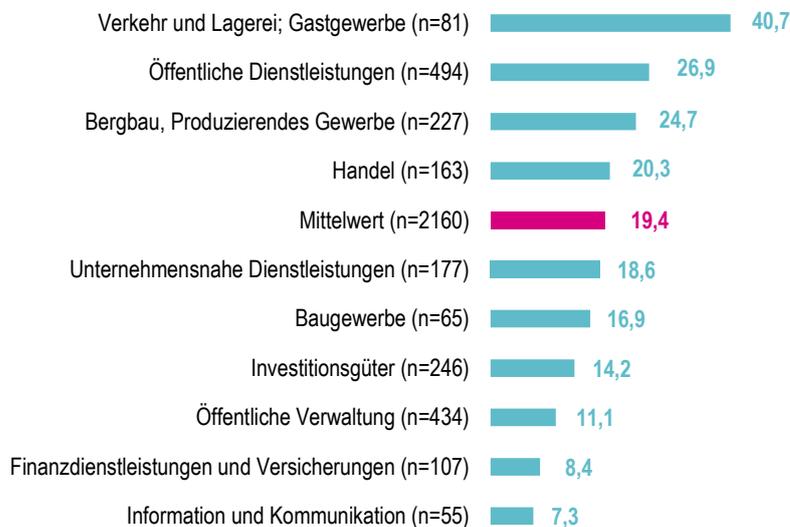
» *frk_cor: Gab es auch in der Zeit seit der Coronakrise, also seit März 2020, offene Stellen, die nicht besetzt werden konnten? Schlüssel Text / Anweisung*

INT: eine nicht besetzte Stelle ist ausreichend, um die Frage zu bejahen.

- 1: Ja
- 2: Nein
- 7: Verweigert
- 8: Weiß nicht

In welchen Branchen konnten nicht alle offenen Stellen für einfache und Hilfstätigkeiten besetzt werden?

Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte in Prozent



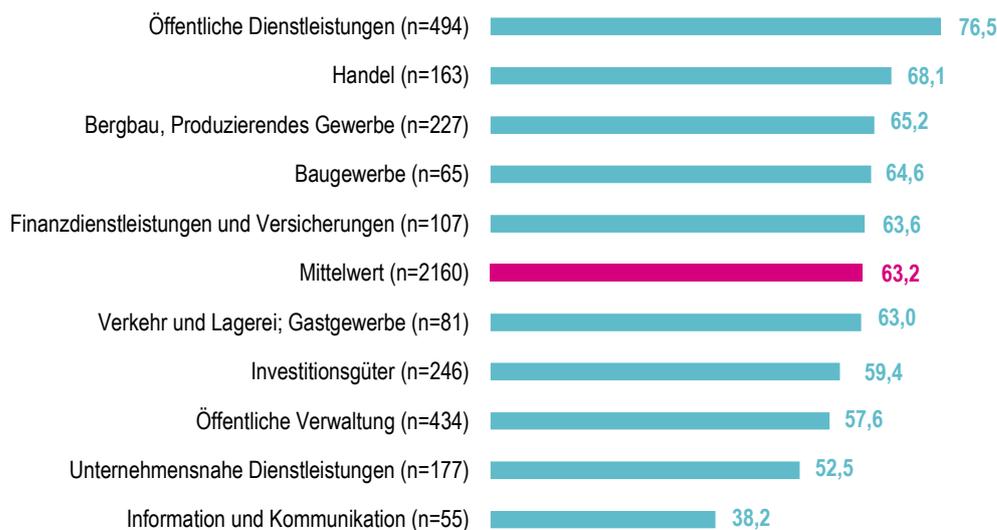
Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, N=2.173



Abbildung 2

In welchen Branchen konnten nicht alle offenen Stellen für mittlere Tätigkeiten besetzt werden?

Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte in Prozent

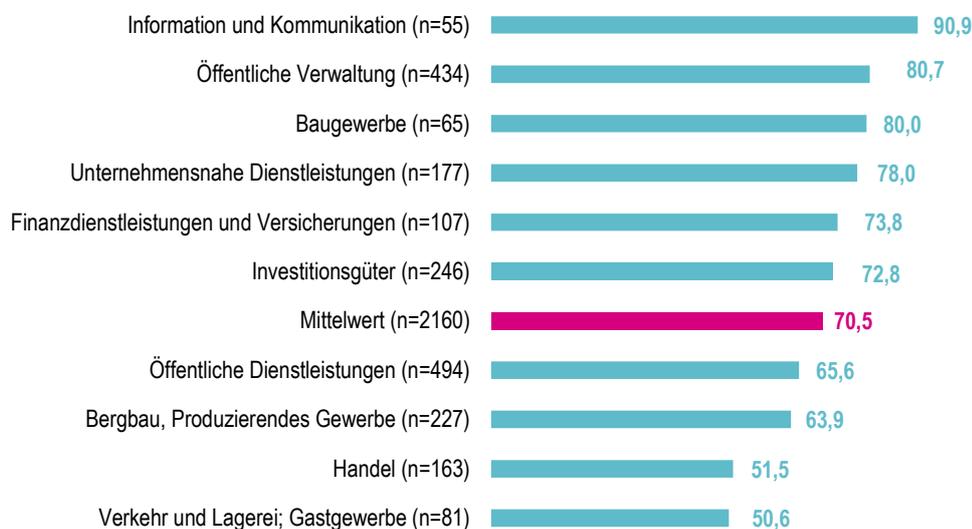


Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, N=2.173



UIn welchen Branchen konnten nicht alle offenen Stellen für hochqualifizierte Tätigkeiten besetzt werden?

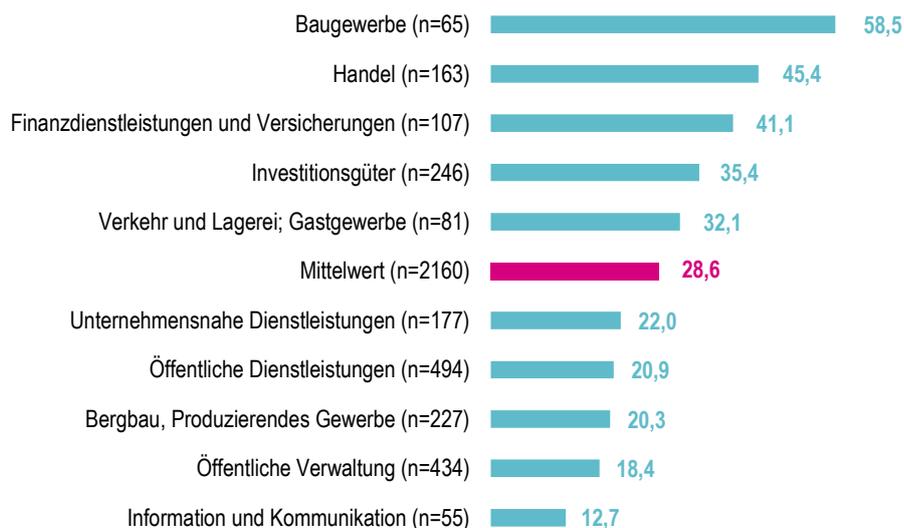
Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte in Prozent



Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, N=2.173

In welchen Branchen konnten nicht alle offenen Ausbildungsstellen besetzt werden?

Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte in Prozent

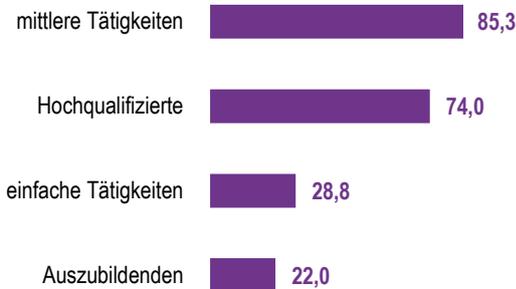


Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, N=2.173

Abbildung 5

In welchen Bereichen des Gesundheitswesens konnten nicht alle offenen Stellen besetzt werden?

Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte in Prozent



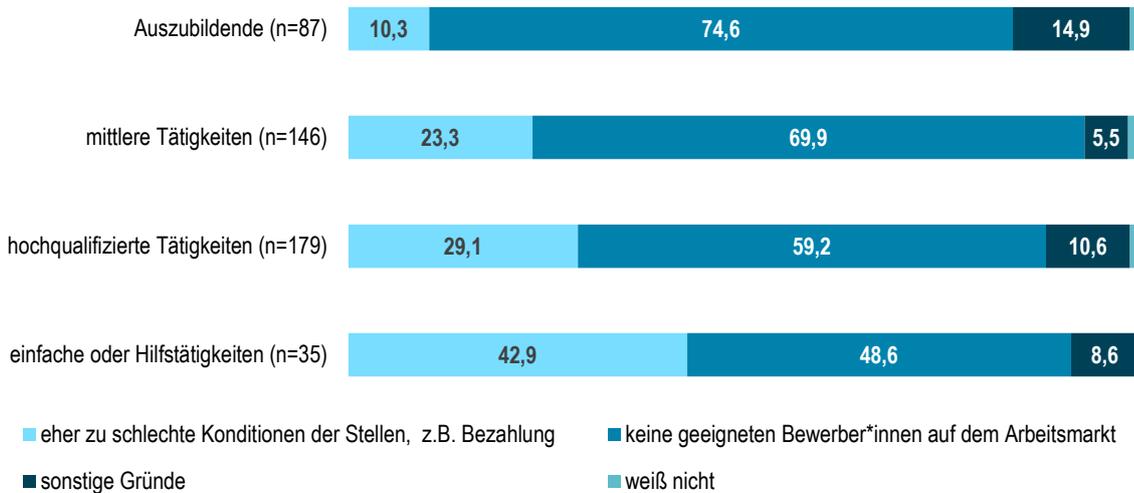
Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozenz; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, N=177



Abbildung 6

Gründe für die Stellenbesetzungsprobleme in der Branche Investitionsgüter (nach Beschäftigtengruppe)

Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte in Prozent

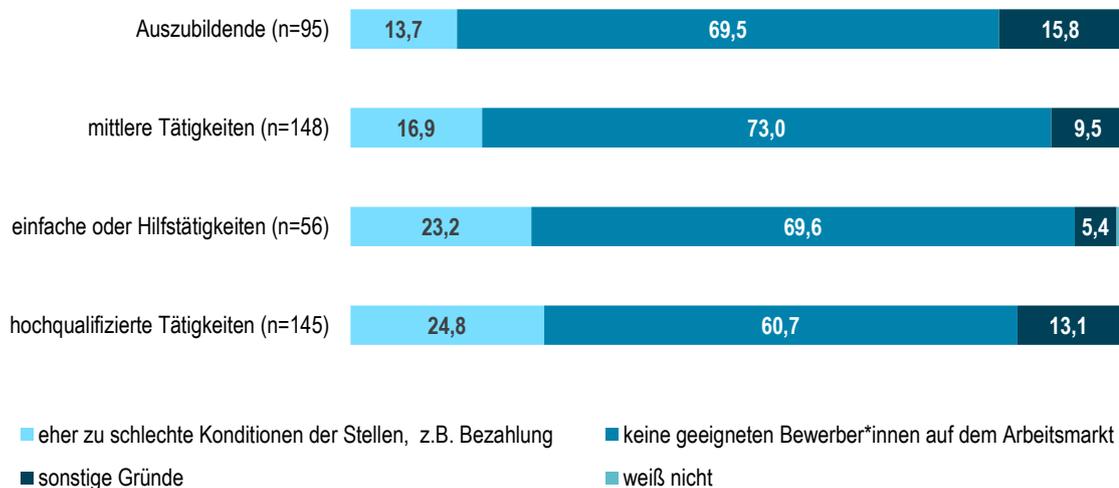


Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozenz; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, N=2.173



Gründe für die Stellenbesetzungsprobleme im Produzierend Gewerbe inkl. Bergbau (nach Beschäftigtengruppe)

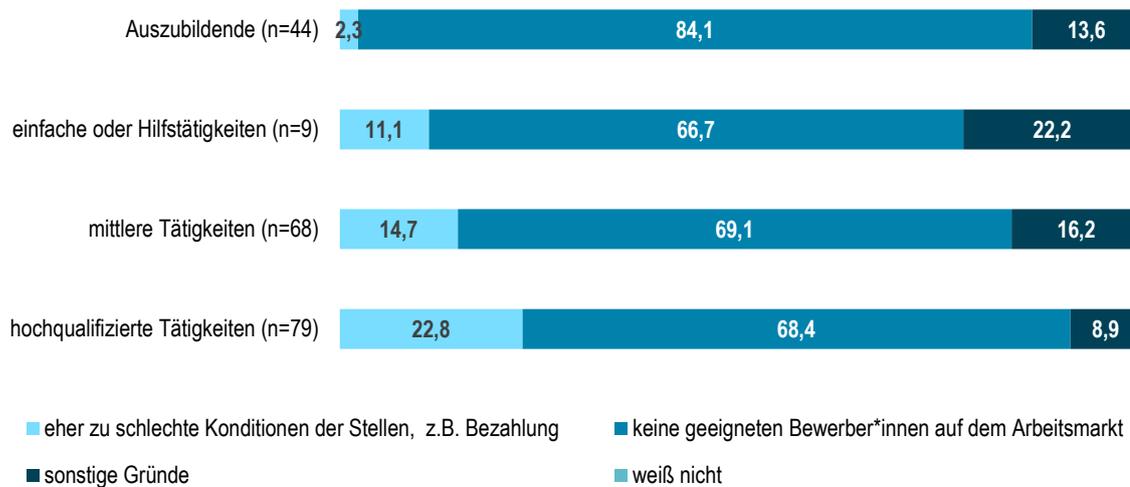
Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte in Prozent



Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, N=2.173

Gründe für die Stellenbesetzungsprobleme in den Finanzdienstleistungen (nach Beschäftigtengruppe)

Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte in Prozent

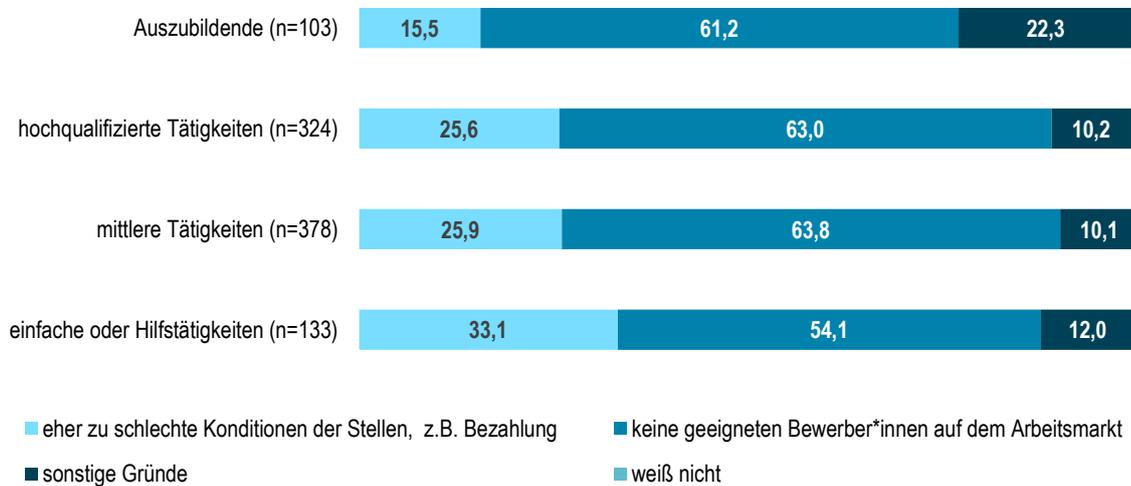


Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, N=2.173

Abbildung 9

Gründe für die Stellenbesetzungsprobleme in den Öffentlichen Dienstleistungen (nach Beschäftigtengruppe)

Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte in Prozent



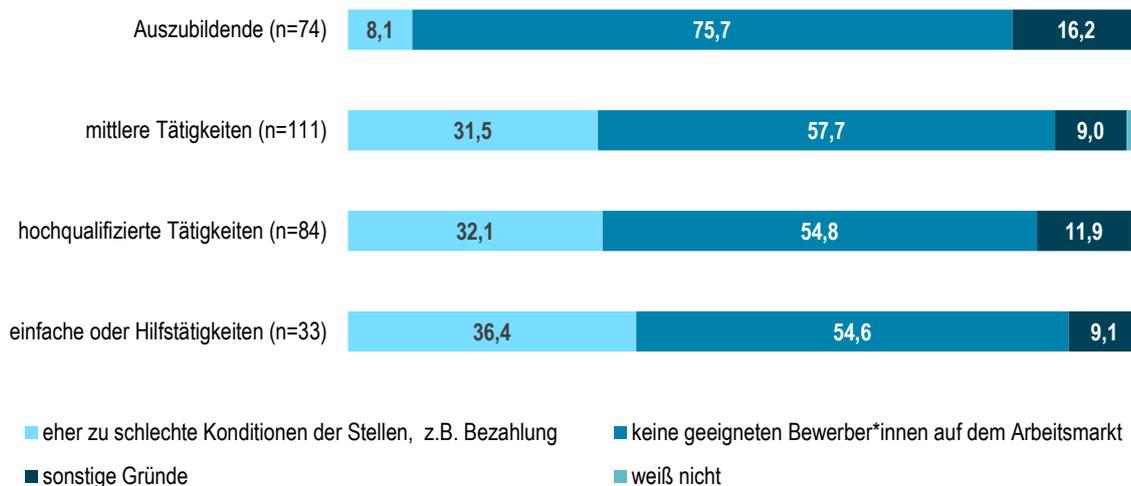
Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, N=2.173

WSI

Abbildung 10

Gründe für die Stellenbesetzungsprobleme im Handel (nach Beschäftigtengruppe)

Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte in Prozent

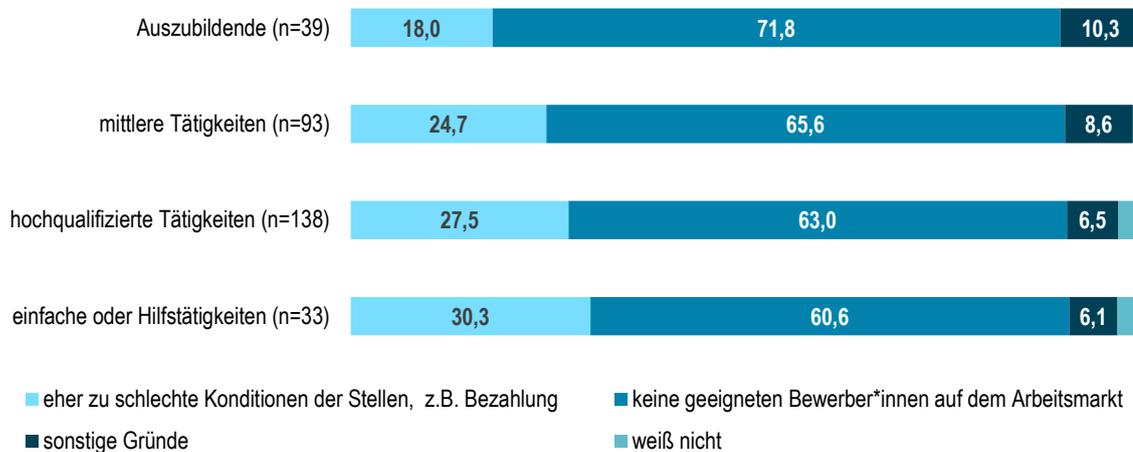


Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, N=2.173

WSI

Gründe für die Stellenbesetzungsprobleme in den unternehmensnahen Dienstleistungen (nach Beschäftigtengruppe)

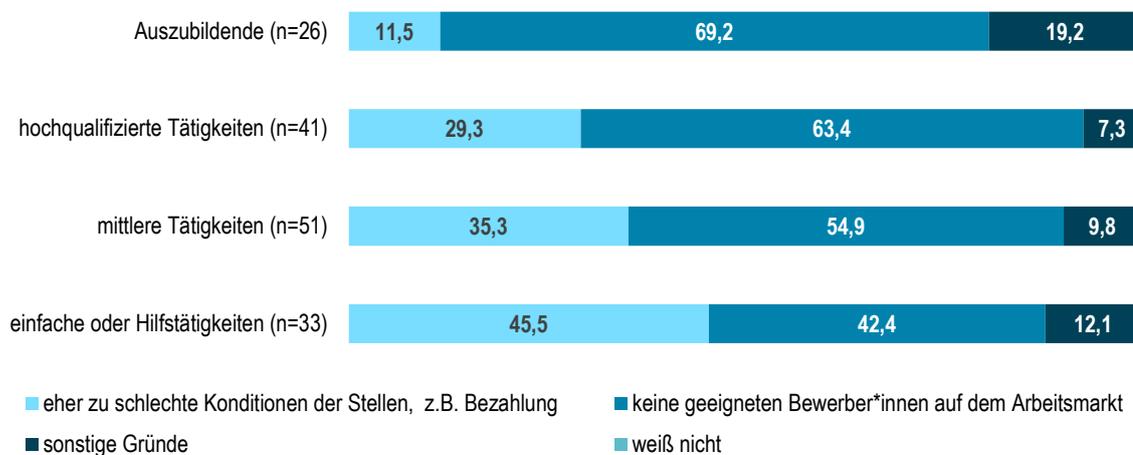
Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte in Prozent



Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozenze; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, N=2.173

Gründe für die Stellenbesetzungsprobleme in der Branche Verkehr/Lagerei und dem Gastgewerbe (nach Beschäftigtengruppe)

Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte in Prozent

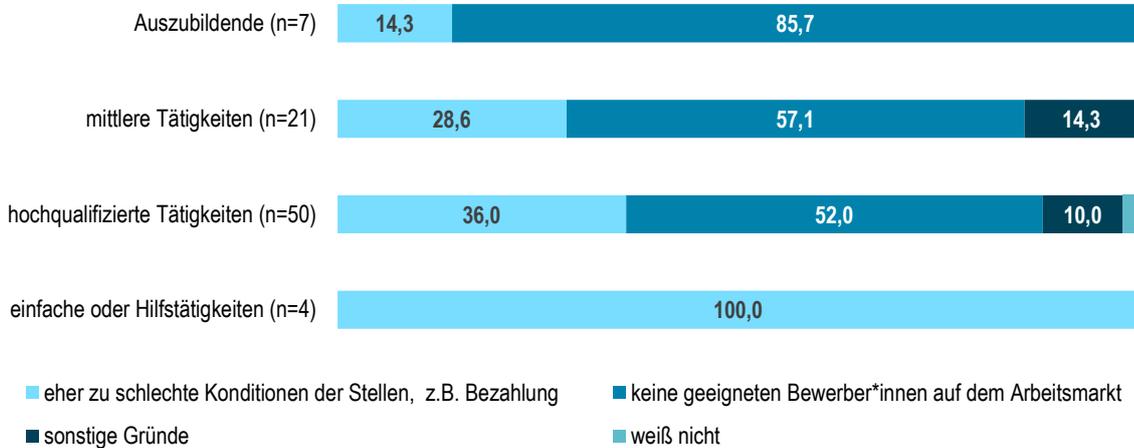


Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozenze; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, N=2.173

Abbildung 13

Gründe für die Stellenbesetzungsprobleme in der Branche Information und Kommunikation (nach Beschäftigtengruppe)

Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte in Prozent



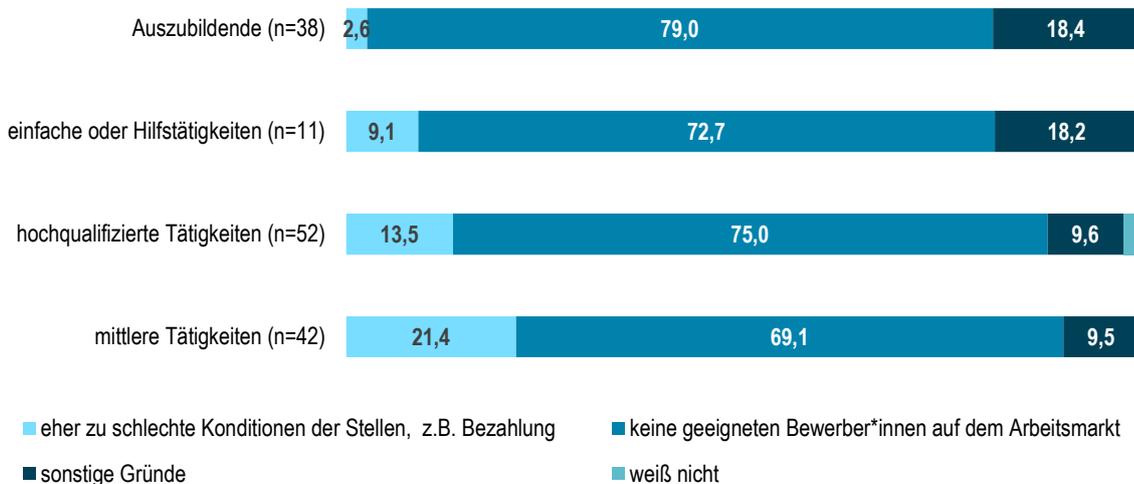
Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, N=2.173

WSI

Abbildung 14

Gründe für die Stellenbesetzungsprobleme im Baugewerbe (nach Beschäftigtengruppe)

Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte in Prozent

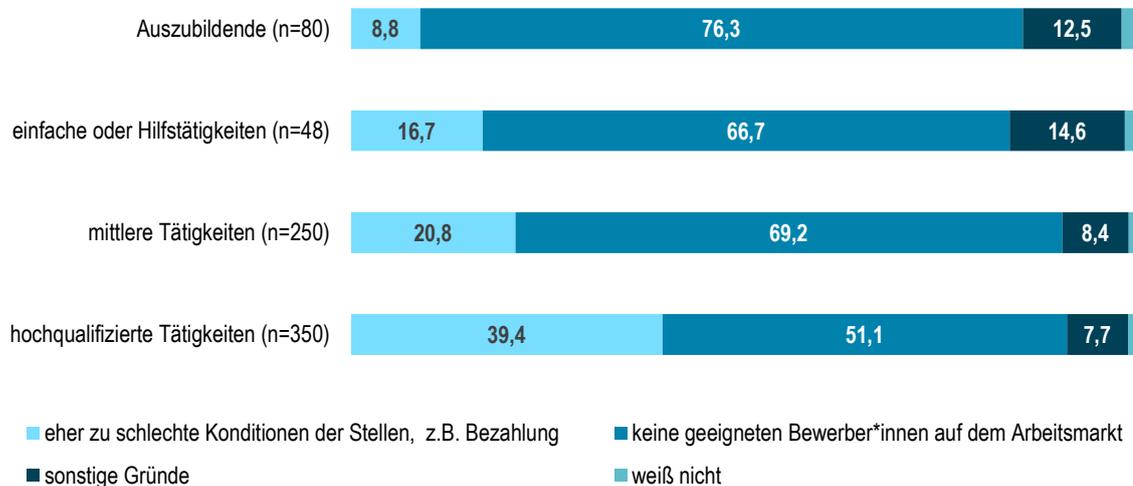


Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, N=2.173

WSI

Gründe für die Stellenbesetzungsprobleme in der Öffentlichen Verwaltung (nach Beschäftigtengruppe)

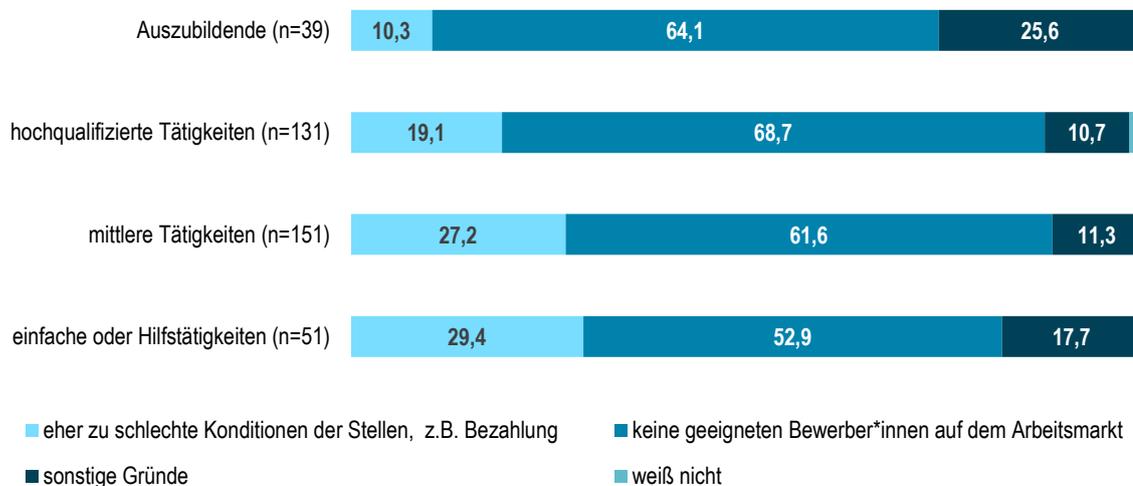
Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte in Prozent



Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, N=2.173

Gründe für die Stellenbesetzungsprobleme im Gesundheitswesen (nach Beschäftigtengruppe)

Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte in Prozent



Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, N=2.173

IMPRESSUM

Ausgabe

WSI Report Nr. 76, Juli 2022
Fachkräftemangel in Deutschland?

ISSN 2366-7079

Herausgeber

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (211) 77 78-18 7

<http://www.wsi.de>

Pressekontakt

Rainer Jung, +49 (211) 77 78-15 0
rainer-jung@boeckler.de

Satz: Daniela Groß

Kontakt

Dr. Elke Ahlers
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (211) 77 78-344

elke-ahlers@boeckler.de
www.wsi.de

Dieses Werk ist lizenziert unter der
Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 International
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>)