

Bossler, Mario; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas

Research Report

Neueinstellungen im Jahr 2016: Große Betriebe haben im Wettbewerb um Fachkräfte oft die Nase vorn

IAB-Kurzbericht, No. 18/2017

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Bossler, Mario; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas (2017) : Neueinstellungen im Jahr 2016: Große Betriebe haben im Wettbewerb um Fachkräfte oft die Nase vorn, IAB-Kurzbericht, No. 18/2017, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/185037>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

IAB-Kurzbericht

18/2017

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ In Deutschland gab es im Jahr 2016 insgesamt 3,65 Millionen Neueinstellungen im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, 44 Prozent davon in kleinen Betrieben (vgl. Abbildung 1).

■ Kleinbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten suchen neues Personal vorwiegend über persönliche Kontakte und weniger über den eigenen Internetauftritt, Online-Jobbörsen oder soziale Medien. Großbetriebe erhalten eine wesentlich größere Zahl an Initiativbewerbungen und stellen zu einem höheren Anteil Akademiker ein als Kleinbetriebe.

■ Die Bundesagentur für Arbeit wird häufiger bei Stellen in Betrieben mittlerer Größe eingeschaltet. Am erfolgreichsten ist sie bei der Vermittlung in Kleinbetriebe.

■ Schwierigkeiten bei der Personalsuche treten vorwiegend in kleinen Betrieben auf. Dies liegt häufig an vergleichsweise geringeren Einstiegsgehältern und zum Teil ungünstigeren Arbeitsbedingungen. Allerdings bieten Kleinbetriebe neuen Mitarbeitern öfter unbefristete Arbeitsverträge als Großbetriebe.

■ Wird die Personalsuche in der bestehenden Form vorläufig oder endgültig ohne Ergebnis beendet, sprechen wir von Suchabbrüchen. Diese kommen bei großen Betrieben nur selten vor.

Neueinstellungen im Jahr 2016

Große Betriebe haben im Wettbewerb um Fachkräfte oft die Nase vorn

von Mario Bossler, Alexander Kubis und Andreas Moczall

Kleine und mittlere Betriebe stellen den Großteil des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots und damit auch den Großteil der Neueinstellungen in Deutschland. Das Wachstumspotenzial der deutschen Wirtschaft hängt maßgeblich davon ab, ob sie ihren Arbeitskräftebedarf decken können. Wir untersuchen auf Basis der IAB-Stellenerhebung 2016 Erfolge und Schwierigkeiten kleiner und mittlerer Betriebe bei der Stellenbesetzung im Vergleich zu Großbetrieben, legen den Schwerpunkt auf die Ursachen von Rekrutierungsschwierigkeiten und leiten daraus mögliche Lösungsansätze ab.

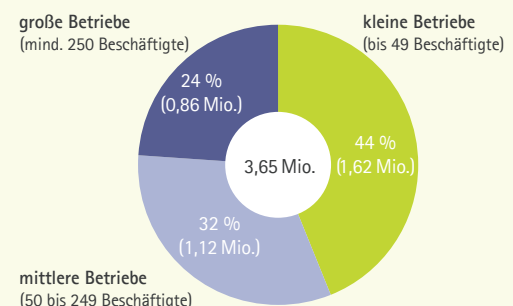
In Deutschland gab es im Jahr 2016 etwa 2,17 Millionen Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die insgesamt gut 40 Millionen Personen versicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigten (vgl. Tabelle 1, Seite 2). 94 Prozent sind Kleinbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten, in denen mit

17 Millionen Personen rund 43 Prozent aller Beschäftigten arbeiten. Auf diese Kleinbetriebe entfallen 44 Prozent aller Neueinstellungen in Deutschland. 5 Prozent der Betriebe zählen zu den mittelgroßen Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten, die insgesamt 11 Millionen Personen (27 %) beschäftigen und 32 Prozent aller Neu-

Abbildung 1

Neueinstellungen nach Betriebsgröße

2016, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Stellenerhebung 2016.

© IAB

einstellungen ausmachen. Lediglich 1 Prozent sind Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten, die jedoch 12 Millionen und damit 30 Prozent aller Beschäftigten sowie 24 Prozent aller Neueinstellungen in Deutschland stellen.¹

Tabelle 1

Betriebe, Beschäftigte und Neueinstellungen nach Betriebsgröße

2016

Betriebsgröße	Betriebe		Beschäftigte		durchschnittliche Fluktuation	Einstellungen	
	absolut in 1.000	Anteil in %	absolut in 1.000	Anteil in %	brutto in %	absolut in 1.000	Anteil in %
kleine Betriebe (bis 49 Beschäftigte)	2.039	94	17.074	43	24 *	1.621 *	44 *
mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	109	5	10.924	27	25	1.167	32
große Betriebe (mind. 250 Beschäftigte)	19	1	12.135	30	19 *	861 *	24 *
alle Betriebe	2.166	100	40.133	100	24	3.649	100

Anmerkung: Die Fluktuation (brutto) wird über den Zeitraum 30.9.2015 bis 30.9.2016 berechnet als (Einstellungen + Trennungen) / 0,5 x (Zahl der Beschäftigten am 30.9.2015 + Zahl der Beschäftigten am 30.9.2016).

* Die Werte der jeweiligen Betriebsgrößenklassen unterscheiden sich signifikant auf dem 5%-Niveau.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

Kleine und mittlere Betriebe sind im Vergleich zu großen Betrieben durch eine deutlich höhere Personalfuktuation gekennzeichnet (vgl. Tabelle 1). Die geringere Fluktuation in großen Betrieben geht mit höheren Löhnen, mehr Aufstiegsmöglichkeiten und auch mehr Mitbestimmung einher. Andererseits zeichnen sich Kleinbetriebe durch ein hohes Beschäftigtenwachstum aus (Bossler/Upward 2016), und die Einstellung bzw. das Ausscheiden eines einzigen Mitarbeiters bringt in kleinen Betrieben schon rein rechnerisch eine größere prozentuale Veränderung mit sich.

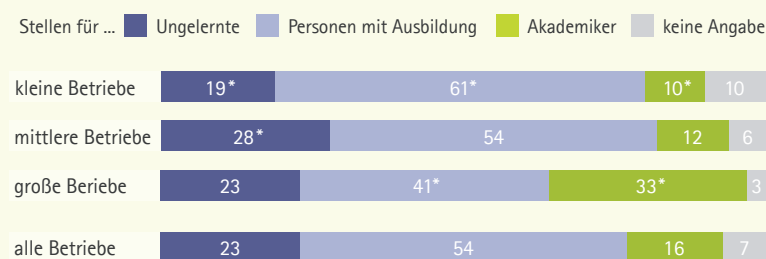
Die Ergebnisse der IAB-Stellenerhebung (vgl. Infokasten) zeigen, dass die Mehrheit aller Neueinstellungen (54 %, vgl. Abbildung 2) auf Stellen erfolgt, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern. Dieser Anteil ist in Kleinbetrieben mit 61 Prozent aller Neueinstellungen am höchsten und in Großbetrieben mit 41 Prozent am niedrigsten. Im Gegenzug steigt der Anteil der Akademiker unter den Neueinstellungen klar mit der Betriebsgröße von 10 Prozent in Kleinbetrieben auf 33 Prozent in Großbetrieben.

Mittlere und große Betriebe suchen intensiver nach Personal und setzen stärker auf das Internet

Abbildung 2

Neueinstellungen nach formalen Qualifikationsanforderungen und nach Betriebsgröße

2016, in Prozent



* Die Werte der jeweiligen Betriebsgrößenklassen unterscheiden sich signifikant auf dem 5%-Niveau.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

Tabelle 2 (auf Seite 3) zeigt, welche Wege Arbeitgeber bei der Personalsuche und Besetzung von Stellen beschränkt haben, und wie oft ein Suchweg tatsächlich zur Besetzung geführt hat.

Insgesamt wird die eigene Homepage am häufigsten zur Personalsuche herangezogen, insbesondere in mittleren und großen Betrieben; aber auch privatwirtschaftliche Jobbörsen im Internet werden häufig eingesetzt. Kleine Betriebe nutzen dagegen überdurchschnittlich häufig die eigenen Mitarbeiter oder andere persönliche Kontakte als Suchweg, über die auch fast die Hälfte ihrer Stellen besetzt wird. Außer in Großbetrieben ist dieser informelle Suchkanal der häufigste Weg, der tatsächlich zur Besetzung führt: Insgesamt wird ein Drittel aller Stellen über persönliche Kontakte besetzt.

Neben den Onlineangeboten profitieren Großbetriebe auch von einer höheren Zahl an Initiativbewerbungen und können darüber etwa 13 Prozent ihrer Stellen besetzen. In Kleinbetrieben ist dies da-

¹ Diese Klassifikation entspricht der Abgrenzungsempfehlung der Europäischen Union (2003), wobei Umsätze bzw. Bilanzsummen nicht berücksichtigt werden und deshalb die Abgrenzung auf Basis der Beschäftigten vorgenommen wird.

i Die IAB-Stellenerhebung

Die IAB-Stellenerhebung ist eine quartalsweise Befragung von Betrieben und Verwaltungsstellen, die seit 1989 (in Ostdeutschland seit 1992) durchgeführt wird. 2016 haben sich rund 11.600 Betriebe beteiligt, deren Angaben repräsentativ hochgerechnet und gewichtet werden. Ein Teil des Fragebogens thematisiert den letzten Fall einer sozialversicherungspflichtigen Neueinstellung (ohne Auszubildende und ohne Mini-Jobs). Damit werden zum Beispiel detaillierte Informationen zu den betrieblichen Rekrutierungsstrategien und zur Dauer der Personalsuche erhoben.

gegen nur bei 6 Prozent der Stellen der Fall. Vermittlungsdienstleistungen der Bundesagentur für Arbeit werden mit 43 Prozent aller Neueinstellungen am häufigsten von mittelgroßen Betrieben in Anspruch genommen; in 5 Prozent aller Neueinstellungen führte ein Vermittlungsauftrag und in 7 Prozent die Jobbörse der BA letztlich zur Besetzung.

Soziale Medien (z. B. Facebook oder Xing) werden zwar verstärkt in mittleren und großen Betrieben genutzt; tatsächlich wird jedoch nur ein verschwindend geringer Anteil der Stellen auf diesem Weg besetzt. Damit spielen soziale Medien bisher eher als Marketinginstrument eine Rolle und weniger als Rekrutierungskanal.

■ Schwierigere Stellenbesetzung in Kleinbetrieben

Insbesondere kleine und mittlere Betriebe geben im Rahmen der IAB-Stellenerhebung an, dass es Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung gab (vgl. Tabelle 3). Dabei werden vor allem zu wenige Bewerber und deren unzureichende Qualifikation als Grund genannt. Die Betriebsgröße ist besonders relevant bei

der Frage, welche Rolle Entlohnung und Arbeitsbedingungen bei den Besetzungsschwierigkeiten spielen: Großbetriebe zahlen generell höhere Löhne (Fackler/Schank/Schnabel 2015) und sind schon deshalb seltener mit hohen Lohn- und Gehaltsforderungen der Bewerber im Neueinstellungsprozess

Tabelle 3

Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung nach Betriebsgröße

2016, in Prozent

	kleine Betriebe	mittlere Betriebe	große Betriebe	alle Betriebe
Schwierigkeiten insgesamt	38	43	23 *	36
<i>Art der Schwierigkeit (Mehrfachnennungen; nur Betriebe mit Schwierigkeiten):</i>				
Unzureichende berufliche Qualifikation der Bewerber	50	56	43	51
Zu hohe Lohn-/Gehaltsforderungen	31	41	18 *	33
Bewerber wollen Arbeitsbedingungen nicht erfüllen	37	35	23 *	34
Zu wenige Bewerber	69	66	63	67
Sonstige Schwierigkeiten	6	3	9	5

* Die Werte unterscheiden sich von den Werten bei kleinen Betrieben signifikant auf dem 5 %-Niveau.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

Tabelle 2

Such- und Besetzungswege bei Neueinstellungen nach Betriebsgröße

2016, in Prozent

	Suchwege ¹⁾				Besetzungsweg			
	kleine Betriebe	mittlere Betriebe	große Betriebe	alle Betriebe	kleine Betriebe	mittlere Betriebe	große Betriebe	alle Betriebe
Über eigene Mitarbeiter/persönliche Kontakte	62	55	37	✓ 53	47	25	16	✓ 32
Internet-Jobbörsen (ohne BA)	32	51	49	✓ 42	10	17	18	14
Eigene Homepage	39	71	79	✓ 59	5	12	20	✓ 11
Initiativbewerbungen oder Bewerberpool	18	37	30	✓ 27	6	12	13	10
Eigene Inserate in Zeitungen oder Zeitschriften	30	36	28	32	10	11	10	10
BA-Jobbörse	26	47	31	✓ 34	7	7	9	✓ 7
Vermittlungsauftrag an die BA	30	43	31	✓ 34	6	4	2	✓ 5
Private Arbeitsvermittlung	7	11	15	✓ 10	3	5	6	4
Interne Stellenausschreibung	6	24	46	✓ 22	1	1	3	2
Auswahl aus Auszubildenden/Leiharbeitern/Praktikanten	3	7	6	✓ 5	2	3	2	2
Soziale Medien	13	23	21	✓ 18	2	1	0	✓ 1
Sonstiger Weg, Job-Messen, Antwort auf Inserate Arbeitssuchender	3	1	3	2	2	1	1	1
Alle Suchkanäle	269	407	375	340	100	100	100	100

¹⁾ Mehrfachnennung möglich

Lesehilfe: Insgesamt wurden bei 34 % der Neueinstellungen im Jahr 2016 (auch) die Vermittlungsdienste der BA in Anspruch genommen. Bei 5 % der Neueinstellungen war die Vermittlung durch die BA der erfolgreiche Besetzungsweg. Die Summe über alle Suchkanäle beträgt 340, d. h. im Durchschnitt wurden bei einer Neueinstellung 3,4 Suchwege genutzt.

✓ Die Werte der jeweiligen Betriebsgrößeklassen unterscheiden sich signifikant auf dem 5 %-Niveau (F-Test).

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

konfrontiert. Da sich unter den Kleinbetrieben z. B. Handwerksbetriebe mit körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten befinden (vgl. weiter unten und **Tabelle 5** auf Seite 6), sind Großbetriebe eher in der Lage, attraktive Arbeitsbedingungen anzubieten und haben deshalb bezüglich dieses Aspekts weniger Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung.

Dementsprechend mussten insbesondere Kleinbetriebe Kompromisse eingehen, um die jeweiligen Stellen besetzen zu können. Dabei wurden höhere Löhne gezahlt als ursprünglich vorgesehen, aber auch die Anforderungen an Qualifikation und Erfahrung herabgesetzt (vgl. **Tabelle 4**). Möglicherweise sind die ursprünglichen Lohnvorstellungen der Kleinbetriebe nicht markadäquat. Dass diese Betriebe bei 17 Prozent der Neueinstellungen Zugeständnisse bei den Einstiegslohnen machen mussten, ist auch ein Hinweis auf Verhandlungsspielräume – vor allem, weil Löhne in Kleinbetrieben häufig individuell ausgehandelt werden (Brenzel/Gartner/Schnabel 2014).

■ Kleine Betriebe brechen die Personalsuche am häufigsten ab

Die in **Tabelle 4** dargestellten Kompromisse beziehen sich auf erfolgreiche Neueinstellungen. Um diese Ergebnisse richtig einzuordnen, müssen auch die Suchprozesse betrachtet werden, bei denen Arbeitgeber die Personalsuche erfolglos abbrechen. Von insgesamt rund 4,5 Millionen Suchprozessen auf dem deutschen Arbeitsmarkt wurden 2016 im Durchschnitt 19 Prozent abgebrochen und mündeten somit nicht in eine Einstellung (vgl. **Abbildung 3**).

Tabelle 4

Kompromisse infolge von Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung nach Betriebsgröße

2016, in Prozent an allen Neueinstellungen

	kleine Betriebe	mittlere Betriebe	große Betriebe	alle Betriebe
Musste mehr zahlen, als ursprünglich vorgesehen	17	16	5*	14
Qualifikation des Bewerbers ist geringer, als ursprünglich vorgesehen	13	7*	1*	8
Erfahrung der eingestellten Person ist geringer, als ursprünglich vorgesehen	12	10	2*	9

* Die Werte unterscheiden sich gegenüber den Werten bei kleinen Betrieben signifikant auf dem 5%-Niveau.

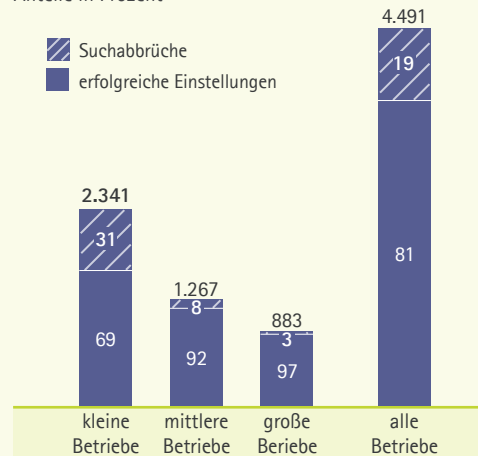
Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

Abbildung 3

Abbrüche der Personalsuche nach Betriebsgröße

2016, Gesamtzahl der Suchprozesse in Tausend, Anteile in Prozent



Anmerkung: Kleine Betriebe unterscheiden sich von den beiden anderen Betriebsgrößenklassen signifikant auf dem 5%-Niveau.

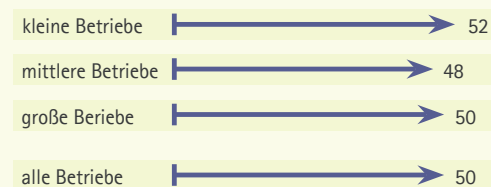
Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

Abbildung 4

Dauer des Stellenbesetzungsprozesses nach Betriebsgröße

2016, durchschnittliche Zeit in Tagen



Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

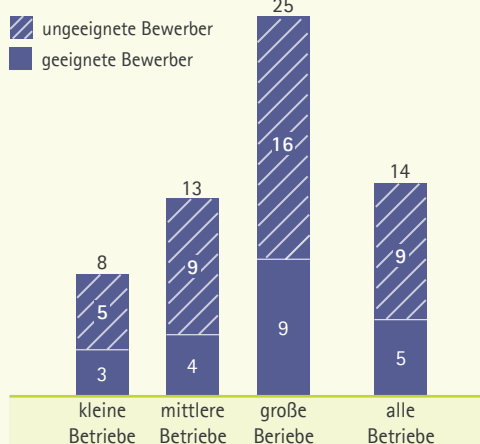
In Kleinbetrieben, denen mit 2,3 Millionen Suchprozessen der größte Teil zuzurechnen ist, wird die Personalsuche in 31 Prozent der Fälle abgebrochen, was sowohl relativ als auch absolut den Löwenanteil der Abbrüche ausmacht. Dies ist insofern bemerkenswert, als Kleinbetriebe schon bei den erfolgreich besetzten Stellen relativ häufiger Kompromisse eingegangen sind (vgl. **Tabelle 4**).

Eine erfolgreiche Stellenbesetzung nimmt aus betrieblicher Sicht im Durchschnitt einen Zeitraum von etwa 50 Kalendertagen in Anspruch. Wie **Abbildung 4** zeigt, dauert es in Kleinbetrieben am längsten, bis eine Stelle besetzt ist, während die mittelgroßen Betriebe ihre Stellen am schnellsten besetzen können. Obwohl Großbetriebe eine wesentlich größere Variation in den verwendeten Suchkanälen

Abbildung 5

Geeignete und ungeeignete Bewerber nach Betriebsgröße

2016, Zahl der Bewerber pro Stelle



Anmerkung: Kleine Betriebe unterscheiden sich von den beiden anderen Betriebsgrößenklassen signifikant auf dem 5 %-Niveau.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

zeigen und seltener auf Besetzungsschwierigkeiten stoßen, benötigen sie keine signifikant anderen Besetzungszeiten als Kleinbetriebe.

Wie zügig offene Stellen besetzt werden können, hängt auch davon ab, wie schnell eine ausreichende Zahl an geeigneten Bewerbungen eingeht und wie aufwendig der Auswahlprozess abläuft.

Kleine Betriebe erhalten nur wenige Bewerbungen und müssen deshalb möglicherweise länger warten, um auf eine gewünschte Bewerberzahl zu kommen. Zudem ist aus Sicht der Betriebe nur rund ein Drittel der Bewerber für die zu besetzende Stellen geeignet (vgl. **Abbildung 5**). Allerdings ist der Auswahlprozess in kleinen Betrieben aufgrund der kurzen Abläufe und der häufigeren Inanspruchnahme persönlicher Kontakte weniger aufwendig.

Umgekehrt erhalten große Betriebe auf eine einzige Ausschreibung viele Bewerbungen, müssen jedoch deshalb und auch aufgrund der tendenziell höheren Qualifikationsanforderungen aufwendigere und ggf. mehrstufige Auswahlverfahren durchführen. Letztlich wiegen sich diese Unterschiede aber auf, sodass eine Stellenbesetzung über die Betriebsgrößen hinweg ähnlich lange dauert (vgl. **Abbildung 4**).

Kleinbetriebe stellen häufig unbefristet ein

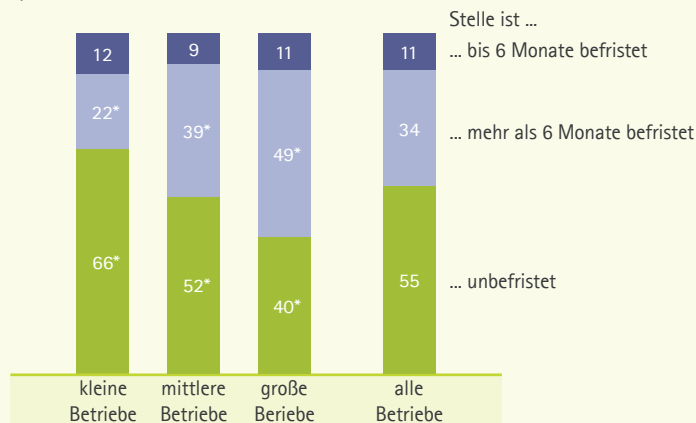
Die Einstiegsbedingungen der zu besetzenden Stellen sind ein möglicher Bestimmungsfaktor für den Erfolg bei der Stellenbesetzung. Hier gibt es ebenfalls Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen. **Abbildung 6** zeigt zunächst eine Differenzierung bezüglich befristeter und unbefristeter Arbeitsverträge. Eine Befristung ermöglicht den Betrieben die Überprüfung der Fähigkeiten von Bewerbern, bevor ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingegangen wird. Durch die Verwendung von befristeten Arbeitsverträgen kann ein Betrieb ohne langfristige Mittelbindung häufig einen Arbeitsplatz anbieten, der sonst vielleicht nicht bereitgestellt worden wäre. Für die Betriebe haben Befristungen zudem den Vorteil, dass sie (Entlassungs-)Kosten vermeiden können, die im Rahmen des allgemeinen oder tarifvertraglich erweiterten Kündigungsschutzes entstehen könnten (Hohendanner 2010).

Insgesamt zeigt sich, dass 55 Prozent der Einstiegsverträge von Beginn an unbefristet sind, wohingegen 45 Prozent der Verträge zunächst zeitlich befristete sind. Diese Werte waren in den letzten Jahren relativ stabil und auch Analysen mit dem IAB-Betriebspanel kamen in der Vergangenheit zu ähnlichen Ergebnissen (Hohendanner 2010). Sehr kurze Befristungen von bis zu einem halben Jahr machen dabei mit 11 Prozent der Einstellungen einen relativ kleinen Anteil aus. Zu beachten ist, dass

Abbildung 6

Befristungsquote bei den Neueinstellungen nach Betriebsgröße

2016, Anteile in Prozent



* Die Werte der jeweiligen Betriebsgrößenklassen unterscheiden sich signifikant auf dem 5 %-Niveau.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

die Befristungsquoten bei Neueinstellungen deutlich oberhalb des Anteils befristeter Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung liegen. Das deutet darauf hin, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse in nennenswertem Ausmaß in unbefristete Arbeitsverträge umgewandelt werden.

Kleine Betriebe schließen mit 66 Prozent der neu eingestellten Personen einen unbefristeten Vertrag ab. Dagegen sind Neueinstellungen in mittleren Betrieben in 52 Prozent der Fälle und in Großbetrieben

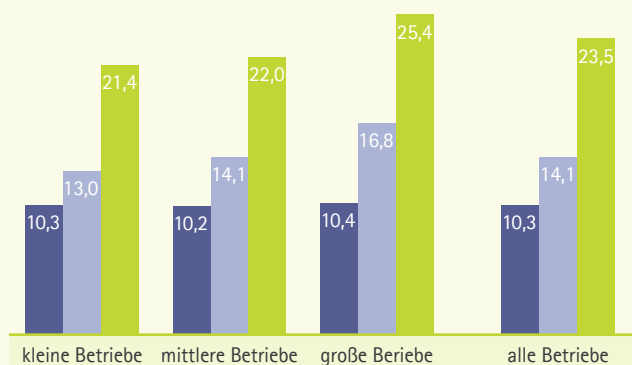
in 40 Prozent der Fälle unbefristet. Es zeigt sich jedoch, dass der relativ große Anteil an Befristungen in Großbetrieben mit einer etwas längeren Befristungsdauer einhergeht. Der höhere Anteil der unbefristeten Verträge bei Neueinstellungen in kleinen Betrieben ist sicherlich auch damit zu begründen, dass die Kleinstbetriebe mit bis zu 10 Mitarbeitern von den Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes ausgenommen sind (Kleinbetriebsklausel). Somit benötigen diese die Befristung als Mittel einer erweiterten Probezeit nicht und können die Attraktivität ihrer Stellenangebote durch unbefristete Verträge steigern.

Abbildung 7

Bruttostundenlohn bei Neueinstellungen nach Betriebsgröße

2016, in Euro

Stellen für ... ■ Ungelernte ■ Personen mit Ausbildung ■ Akademiker



Anmerkung: Einstiegsgehälter bei kleinen Betrieben unterscheiden sich von großen Betrieben signifikant auf dem 5 %-Niveau.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

Große Betriebe punkten meist mit höheren Löhnen und besseren Arbeitsbedingungen

In Bezug auf die durchschnittlichen Einstiegsgehälter zeigt **Abbildung 7** zunächst, dass Akademiker mit einem Stundenlohn von deutlich über 20 Euro zu Beginn die höchsten Löhne erhalten. Stellen für Ungelernte werden durchschnittlich mit knapp über 10 Euro pro geleisteter Arbeitsstunde entlohnt. Dieser Wert liegt etwa 1,50 Euro über dem 2016 geltenden Mindestlohn von 8,50 Euro/Stunde.

Eine bloße Betrachtung der durchschnittlichen Einstiegsgehälter nach Betriebsgröße über alle Beschäftigungsgruppen hinweg greift deutlich zu kurz. Denn Großbetriebe zahlen allein deshalb höhere Löhne, weil sie – wie in **Abbildung 2** dargestellt wurde – relativ häufiger ihre Stellen mit Akademikern besetzen. Aber auch bei der Betrachtung von Einstiegsgehältern innerhalb der Gruppe der Akademiker zeigt sich in **Abbildung 7**, dass Großbetriebe höhere Löhne zahlen als kleine und mittlere Betriebe.

Zusätzlich können sich die Lohnvorteile infolge höherer Einstiegsgehälter mit der Betriebszugehörigkeit sogar noch verstärken. So zeigt sich in der Studie von Fackler, Schank und Schnabel (2015), dass sich in Großbetrieben die Löhne der Beschäftigten mit zunehmender Betriebszugehörigkeit stärker erhöhen als in kleinen und mittleren Betrieben. Dies ist ein Indiz für interne Aufstiegsmöglichkeiten, die Kleinbetriebe nicht in gleichem Maße anbieten können.

Betrachtet man die Gruppe der Ungelernten in **Abbildung 7**, so unterscheiden sich die Einstiegsgehälter kaum nach Betriebsgröße. Hier kann einerseits der Mindestlohn eine stärkere Differenzierung limitieren, wie zusätzliche Analysen auf Basis des Medianlohns zeigen. Andererseits ist es auch möglich, dass diese

Tabelle 5

Häufig auftretende Arbeitsbedingungen bei neu besetzten Stellen nach Betriebsgröße

2016, in Prozent

	kleine Betriebe	mittlere Betriebe	große Betriebe	alle Betriebe
Termin-/Zeitdruck	49	51	56	51
Körperliche Belastungen	43	31 *	31	36
Hitze, Schmutz, Lärm	36	20 *	17 *	26
Wochenenddienst	28	19	25	24
Schichtdienst/-arbeit, Nachtarbeit	15	27 *	26 *	22
Überstunden	24	18	15	20
Kurzfristige Änderungen des Arbeitsinhaltes	18	19	24	20
Wechselnder Arbeitsort	24	18	9 *	18
Kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit	16	12	12	14

* Die Werte unterscheiden sich gegenüber den Werten bei kleinen Betrieben signifikant auf dem 5 %-Niveau.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

Personengruppe wegen der geringen Verhandlungsmacht auch in Großbetrieben kaum die Chance auf einen höheren Einstiegslohn hat.

Hinzu kommt bei kleinen Betrieben, verglichen mit mittleren und großen Betrieben, dass die neu besetzten Stellen mit 43 Prozent der Fälle relativ häufig mit „körperlichen Belastungen“ sowie in 36 Prozent der Fälle mit dem Vorhandensein von „Hitze, Schmutz, Lärm“ einhergehen (vgl. Tabelle 5). Auch ein häufig wechselnder Arbeitsort spielt insbesondere in Kleinbetrieben eine stärkere Rolle (bei 24 % der Neueinstellungen).

Es ist also nicht so, dass die niedrigeren Einstiegsgehälter in Kleinbetrieben generell durch bessere Arbeitsbedingungen kompensiert würden. Vielmehr gehen die höheren Einstiegsgehälter in Großbetrieben mit weitestgehend besseren Arbeitsbedingungen einher. Dies bestätigt die Angaben zu Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung aus Tabelle 3, wonach insbesondere kleine und mittlere Betriebe die Arbeitsbedingungen als kritische Herausforderung in der Bewerbersuche einstufen.

■ Zusammenfassung und Fazit

Die in diesem Kurzbericht dargestellten Strukturen im Stellenbesetzungsgeschehen sind in den vergangenen Jahren vergleichsweise stabil geblieben. Dennoch sehen wir, dass sich die Zahl der offenen Stellen im Zeitverlauf stark erhöht hat, während die Arbeitslosen/Stellen-Relation von 3,7 im 4. Quartal 2010 auf 2,4 im 4. Quartal 2016 gesunken (ausführliche Daten und Zeitreihen dazu finden Sie unter <http://www.iab.de/Stellenerhebung>). Betriebe müssen sich daher zunehmend auf Schwierigkeiten bei der Personalsuche einstellen.

Der deutsche Wirtschaftsstandort und die Gesamtbeschäftigung sind stark durch Betriebe kleiner und mittlerer Größe geprägt. Insofern ist es von besonderem Interesse, ob und wie gut es dieser Gruppe gelingt, ihren Fachkräftebedarf zu befriedigen.

Die Angaben von Betrieben zum Einstellungsprozess im Rahmen der IAB-Stellenerhebung zeigen, dass Großbetriebe vor allem die Möglichkeiten des Internets (Homepage, Online-Jobbörsen etc.) nutzen und bei ihrer Personalsuche eine Vielzahl an Suchwegen einsetzen. In Kleinbetrieben wird hingegen die Hälfte der Stellen über persönliche Kontakte besetzt. Letztlich dauert aber die Stellenbesetzung im Jahr 2016 mit etwa 50 Kalendertagen über alle Betriebsgrößenklassen hinweg ähnlich lange.

Kleine Betriebe nutzten im Jahr 2016 im Durchschnitt 2,7 Suchwege, um eine Stelle zu besetzen; bei mittleren und großen Betrieben waren es rund vier Suchwege pro neu zu besetzender Stelle. Letzteres vergrößert die Reichweite, geht jedoch meist mit erhöhten Suchkosten einher. Neben einer höheren Zahl an Suchwegen verbessern auch marktgerechte Löhne, Entfristungsmöglichkeiten sowie attraktive Arbeitsbedingungen die betriebliche Wettbewerbsposition und damit die Chancen einer schnellen Personalfindung.

Obwohl Kleinbetriebe zu einem deutlich geringeren Anteil Akademiker einstellen und relativ häufiger unbefristete Arbeitsverträge anbieten, kommt es öfter zu einem ergebnislosen Abbruch der Personalsuche. Daran ändert auch ihre relativ hohe Kompromissbereitschaft hinsichtlich der Einstiegsgehälter und der Qualifikation der Bewerber nichts. Mögliche Erklärungsfaktoren dafür, dass große Betriebe seltener Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung haben, sind neben einer höheren Zahl an geeigneten Bewerbern auch höhere Einstiegsgehälter. Weitere



Dr. Mario Bossler

ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ sowie Leiter der Arbeitsgruppe „Mindestlohn“ im IAB.
mario.bossler@iab.de



Dr. Alexander Kubis

ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ im IAB.
alexander.kubis@iab.de



Dr. Andreas Moczall

Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ im IAB.
andreas.moczall@iab.de

Aspekte einer vorteilhaften Stellung von Großbetrieben sind die überregionale Wahrnehmung, oft bessere Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und die zumeist größeren finanziellen Spielräume in Bezug auf angebotene Zusatzleistungen.

Kleine Betriebe könnten die Vermittlungsangebote der BA noch stärker in Anspruch nehmen. Eigene Mitarbeiter und persönliche Kontakte sind bereits für viele Kleinbetriebe ein vergleichsweise erfolgreicher Personalsuchweg. Ein Merkmal dieser beiden Suchwege sind vergleichsweise geringe Kosten.

Eine noch stärkere Vernetzung mit anderen Akteuren vor Ort (Kammern, Verbände, Kommunen, Arbeitsagentur) kann als Katalysator wirken, um die (überregionale) Bekanntheit kleiner Betriebe zu steigern. So können auch Arbeitsuchende – neben den üblichen großen, bekannten Namen – die kleinen und mittleren Betriebe stärker in Betracht ziehen, denn diese zeigen oft eine hohe Flexibilität, bieten flache Hierarchien und mit unbefristeten Verträgen sofort mehr Planungssicherheit für Arbeitnehmer. Zudem gibt es Hinweise darauf, dass in Kleinbetrieben auch weniger geeignete Bewerber aufgrund der

schwächer formalisierten Einstellungsprozesse und der größeren Konzessionsbereitschaft bessere Einstellungschancen haben.

Literatur

Bossler, Mario; Upward, Richard (2016): [Employee turnover and the expansion and contraction of employers](#). In: G. Saridakis und C.L. Cooper (Hrsg.): Research handbook on employee turnover, Cheltenham: Elgar, S. 305-346.

Brenzel, Hanna; Gartner, Hermann; Schnabel, Claus (2014): [Wage bargaining or wage posting? Evidence from the employers' side](#). In: Labour Economics, Vol. 29, No. August, S. 41-48.

Europäische Union (2003): Empfehlung der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen, Amtsblatt der Europäischen Union, 2003/361/EG.

Fackler, Daniel; Schank, Thorsten; Schnabel, Claus (2015): Does the plant size-wage differential increase with tenure? Affirming evidence from German panel data. Economics Letters, Vol. 135, S. 9-11.

Hohendanner, Christian (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung: Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? [IAB-Kurzbericht Nr. 14](#), Nürnberg.

ANZEIGE



The screenshot shows the IAB-Forum website interface. At the top, there is a navigation bar with categories like 'IAB-Themen', 'Dossiers', 'Serien', 'Rubriken', 'Mediathek', and 'Autoren'. The main content area features an article titled 'Neueinstellungen zum Mindestlohn: Höhere Anforderungen, schwierigere Personalsuche' dated 26. Juli 2017. Below the title is a photograph of a person using a yellow level on a wooden surface. To the right of the image, there is a list of authors: Hannah Busshoff, Nicole Gürtzgen, Alexander Kubis, Martina Rebien, and Enzo Weber. Below the authors, there are sections for 'Downloads' (with a PDF icon) and 'Schlagworte' (with the keyword 'Arbeitskräftemangel').

IAB-Forum

Das neue Online-Magazin unseres Instituts, das IAB-Forum, ist Ende Juni 2017 an den Start gegangen und bietet bereits eine Fülle an Informationen: Dossiers und Serien setzen thematische Schwerpunkte (so gehört der nebenstehende Artikel zur Serie „Mindestlohn“); Einzelbeiträge informieren über unterschiedlichste Themen aus der IAB-Forschung; Interviews und Gastbeiträge, aber auch Veranstaltungsberichte, Porträts, Informationen über interessante Publikationen und andere Highlights aus dem IAB runden das Angebot ab.

Im Vergleich zur bisherigen Printversion bietet das Online-Forum höhere Aktualität; einen schnellen, kostenlosen und weltweiten Zugriff auf die Inhalte; ein multimediales Zusatzangebot sowie die Möglichkeit, Beiträge auf Ihrem Rechner zu speichern und andere potenziell Interessierte binnen kürzester Zeit über Inhalte im IAB-Forum zu informieren.

Klicken und scrollen Sie unter <https://www.iab-forum.de>, lassen Sie sich von dem vielfältigen Angebot überraschen und informieren Sie sich multimedial über aktuelle Themen rund um den Arbeitsmarkt.

<https://www.iab-forum.de/neueinstellungen-zum-mindestlohn-hoere-anforderungen-schwierigere-personalsuche/>

Impressum ■ IAB-Kurzbericht Nr. 18, 22.8.2017 ■ Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg ■ Redaktion: Elfriede Sonntag ■ Graphik & Gestaltung: Monika Pickel ■ Fotos: Jutta Palm-Nowak ■ Druck: Erhardi Druck GmbH, Regensburg ■ Rechte: Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB ■ Bezug: IAB-Bestellservice, c/o W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld; Tel. 0911-179-9229 (es gelten die regulären Festnetzpreise, Mobilfunkpreise können abweichen); Fax: 0911-179-9227; E-Mail: iab-bestellservice@wbv.de ■ IAB im Internet: www.iab.de. Dort finden Sie u. a. diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download ■ Anfragen: iab.anfragen@iab.de oder Tel. 0911-179-5942 ■ ISSN 0942-167X