

Fachkräftesicherung durch eine familienbewusste Personalpolitik in Nordrhein-Westfalen

Ergebnisse einer repräsentativen Unternehmensbefragung 2017



Hintergrund, Zielsetzung und Methodik

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen in Deutschland und Nordrhein-Westfalen hängt stark von ihren Fachkräften ab. Deshalb sind Fachkräftemangel und Fachkräftesicherung relevante Themen für Geschäftsführungen und Personalleitungen. Eine Strategie zur Bewältigung des Fachkräftemangels wird in der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesehen.

Das Besondere an dieser Strategie: Staat *und* Unternehmen können gemeinsam die Bedingungen für eine gute Vereinbarkeit schaffen.

Die vorliegende Studie fokussiert das Verhältnis von Fachkräftesicherung und betrieblichem Familienbewusstsein in Unternehmen in Nordrhein-Westfalen. Dabei ist die Frage leitend, inwiefern nordrhein-westfälische Unternehmen bestrebt sind, durch familienbewusste Personalmaßnahmen Fachkräfte zu gewinnen und zu binden.

Grundlage der Studie ist eine telefonische Befragung von 500 Geschäftsführer(-innen) und Personalverantwortlichen aus Unternehmen in Nordrhein-Westfalen.

- Die Befragung ist hinsichtlich der Verteilung von Wirtschaftssektoren und Größenklassen der nordrhein-westfälischen Unternehmenslandschaft repräsentativ. Sie wurde im September 2017 durchgeführt.

Inhalt

- Die Kurzstudie
- Fachkräftemangel – die Herausforderung für die Wirtschaft in NRW
- Fachkräftesicherung durch Familienpolitik
- Erwartungen der Fachkräfte
- Personalmaßnahmen für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Im Fokus: Homeoffice
- Im Fokus: Vollzeitnahe Teilzeit
- Fachkraftreserve Müttererwerbstätigkeit
- Fazit

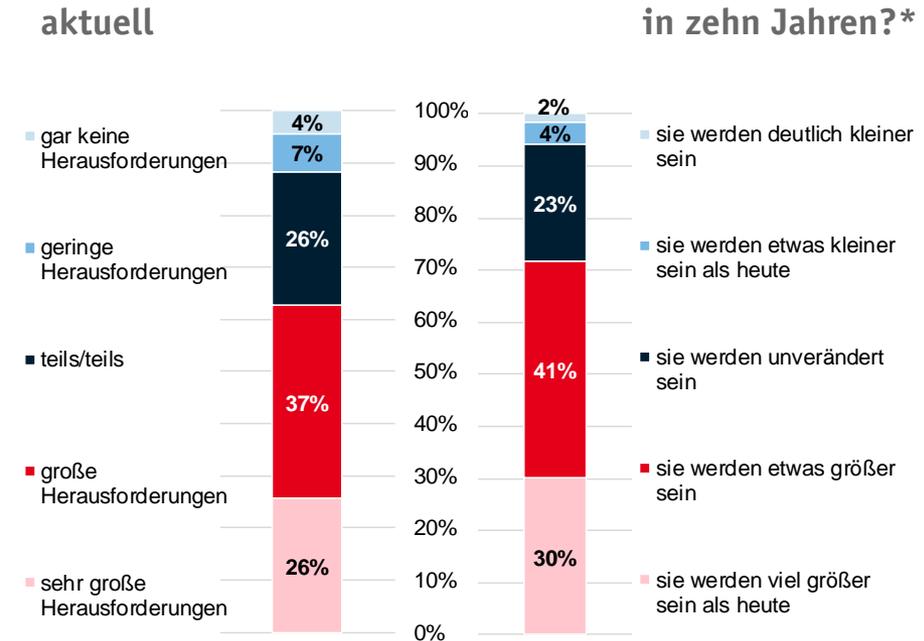
Der Fachkräftemangel in Deutschland hat verschiedene Ursachen. Sie resultieren aus Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt:

- Die unternehmensseitige Arbeitsnachfrage wird immer stärker von wissensintensiven Tätigkeiten sowie Dienstleistungen bestimmt.
- Auf der Arbeitsangebotsseite wirkt v.a. der demografische Wandel. Die Zahl der Erwerbspersonen geht schneller zurück, als die Bevölkerungszahl insgesamt.¹

Der Fachkräftemangel wird als zentrale Herausforderung der Wirtschaft gesehen. Unternehmen in Nordrhein-Westfalen bewerten die Sorge um die Fachkräftesicherung als größtes Konjunkturrisiko.

- Den Unternehmen in Nordrhein-Westfalen fehlen bereits heute 134.000 Fachkräfte. Im Jahr 2030 werden ihnen etwa 592.000 Fachkräfte fehlen.²
- Fast zwei Drittel der befragten Unternehmen geben an, dass sie bereits heute (sehr) große Herausforderungen bei der Fachkräftegewinnung haben – Tendenz steigend.

Abb. 1: Wie groß sind die Herausforderungen...



Datengrundlage: Repräsentative Befragung von 500 Geschäftsführern und Personalverantwortlichen aus NRW.

* Fragetext im Wortlaut: „Wie groß sind die Herausforderungen, die Ihr Unternehmen aktuell bei der Gewinnung von Fachkräften hat?“ bzw. „Und wenn Sie in die Zukunft blicken: Wie schätzen Sie die Herausforderungen bei der Fachkräftegewinnung für Ihr Unternehmen in zehn Jahren ein?“

Maßnahmen für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten einen besonders wirksamen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Sie zeichnen sich durch ein hohes Mobilisierungspotenzial und eine kurzfristige Wirksamkeit aus.

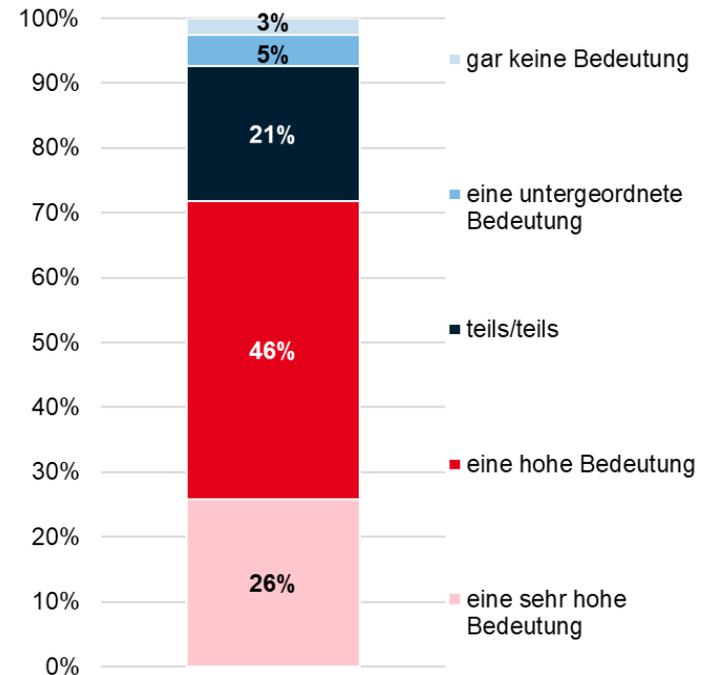
Elemente der Fachkräftesicherung durch Vereinbarkeit sind der Ausbau der Kinderbetreuung, die Verwirklichung von Arbeitszeitwünschen erwerbstätiger Mütter und die Aktivierung von nicht-erwerbstätigen Müttern.³

Die wirtschaftliche Bedeutung der Ganztagsbetreuung von Kindern hat der Sachverständigenrat in seinem jüngsten Jahresgutachten hervorgehoben.⁴

- 1) Dies unterstreicht zum einen den wirtschaftspolitischen Impact, den die Familienpolitik hat, wenn sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt.
- 2) Zum anderen wird deutlich, dass Unternehmen mit familienbewussten Personalmaßnahmen selbst einen Beitrag leisten können, um Fachkräfte zu gewinnen und zu binden.

Die hohe Bedeutung einer familienbewussten Personalpolitik für die Fachkräftesicherung haben die befragten Geschäftsführungen und Personalverantwortlichen in NRW mehrheitlich erkannt.

Abb. 2: Bedeutung einer familienbewussten Personalpolitik für die Fachkräftesicherung*



Datengrundlage: Repräsentative Befragung von 500 Geschäftsführern und Personalverantwortlichen aus NRW.

* Fragetext im Wortlaut: „Welche Bedeutung hat Ihrer Meinung nach eine familienbewusste Personalpolitik bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften?“

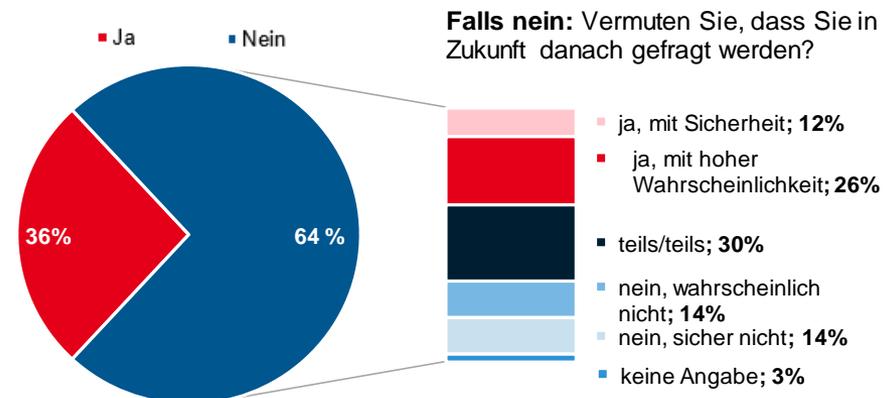
Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Mütter und Väter ein wichtiges Anliegen. Zwei von drei Frauen geben an, dass ihnen die eigene Berufstätigkeit sehr wichtig sei. Für Mütter ist es selbstverständlich, dass sie einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Väter wollen aktive Väter sein und Zeit für die Familie haben.

- Trend zur Partnerschaftlichkeit: Ein Großteil der Eltern in NRW empfindet es als ideal, wenn beide Partner gleichermaßen erwerbstätig sind und sich in gleichem Maße um Haushalt und Familie kümmern.⁵

Folglich gehen die Erwartungen an den Beruf über materielle Aspekte hinaus. Für 74 Prozent der 30- bis 59-jährigen Bevölkerung in Deutschland ist eine Arbeit wichtig, die sich gut mit Familie und Privatleben vereinbaren lässt. Ein hohes Einkommen (57 Prozent) und gute Aufstiegsmöglichkeiten (51 Prozent) sind weniger wichtig.⁶

Mehr als jedes dritte Unternehmen in NRW wurde bereits im Bewerbungsgespräch von einer Fachkraft gefragt, mit welchen Maßnahmen das Unternehmen die Vereinbarkeit unterstützt. In Zukunft werden noch mehr Fachkräfte diese Frage im Bewerbungsgespräch stellen.

Abb. 3: Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Gegenstand von Bewerbungsgesprächen



Datengrundlage:

Repräsentative Befragung von 500 Geschäftsführern und Personalverantwortlichen aus NRW.

* Fragetext im Wortlaut: „Wurden Sie schon einmal im Bewerbungsgespräch von einer geeigneten Fachkraft gefragt, mit welchen Maßnahmen Ihr Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt?“

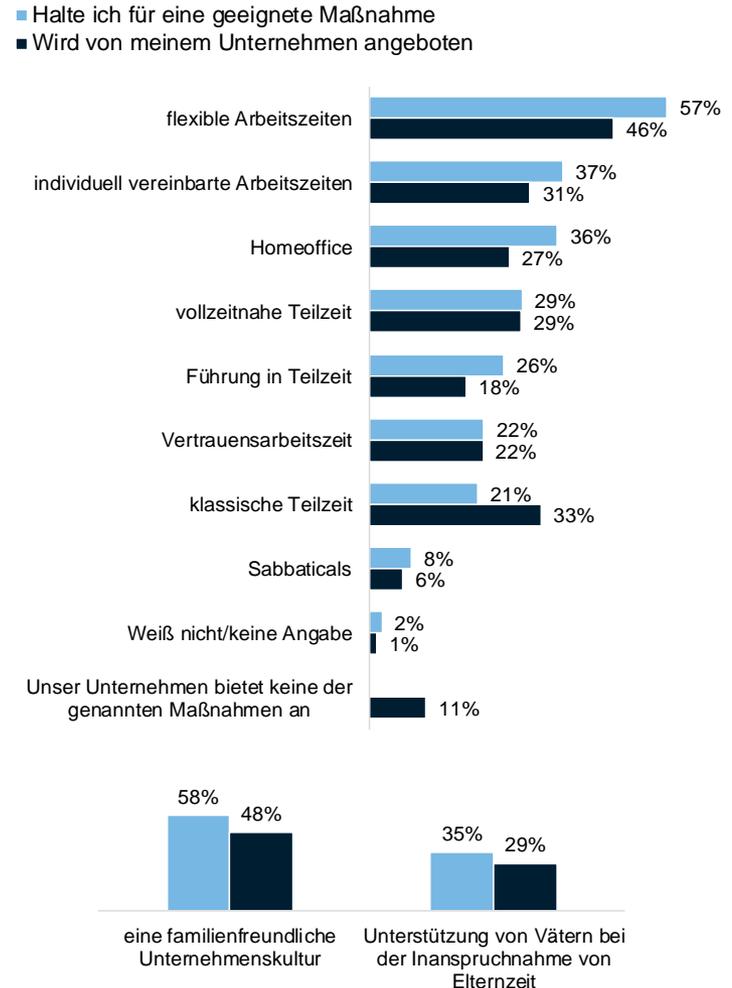
Unternehmen können mit unterschiedlichen Maßnahmen einer familienbewussten Personalpolitik Fachkräfte gewinnen und binden. Personalpolitische Maßnahmen, die die Arbeitszeit gestalten, sind besonders wichtig.

- Mehr als die Hälfte der Unternehmen in NRW hält flexible Arbeitszeiten für ein geeignetes Instrument, um Fachkräfte zu gewinnen und zu binden. Individuell vereinbarte Arbeitszeiten und Homeoffice haben diesbezüglich auch in vielen Unternehmen in NRW einen hohen Stellenwert.

Die Bedeutung familienbewusster Personalmaßnahmen für die Fachkräftesicherung weicht jedoch vom tatsächlichen Angebot ab: Unternehmen in NRW halten verschiedene familienbewusste Maßnahmen für geeignete Instrumente zur Fachkräftesicherung, bieten sie aber nicht an.

Ein vielfältiges Angebot familienbewusster Personalmaßnahmen alleine ist jedoch nicht ausreichend. Damit Maßnahmen wirken, ist es entscheidend, dass ihre Inanspruchnahme im Unternehmen akzeptiert ist und Führungskräfte dies vorleben. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur und auch die Unterstützung von Vätern sind entscheidende Erfolgsfaktoren für die Vereinbarkeit.⁷

Abb. 4: Welche Maßnahmen werden für geeignet gehalten und welche werden tatsächlich angeboten?



Datengrundlage: Repräsentative Befragung von 500 Geschäftsführern und Personalverantwortlichen aus NRW.

* Fragetext im Wortlaut: „Welche arbeitszeitbezogenen Maßnahmen für die Vereinbarkeit sind aus Ihrer Sicht am besten geeignet, um Fachkräfte zu gewinnen bzw. zu binden?“ bzw. „Welche arbeitszeitbezogenen Maßnahmen bietet Ihr Unternehmen an, um Fachkräfte für Ihr Unternehmen zu gewinnen bzw. zu binden?“

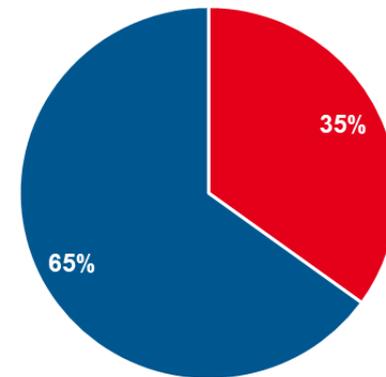
Die mit der Digitalisierung einhergehenden Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten oder zur Arbeit im Homeoffice werden immer größer. Eine große Chance besteht darin, dass Arbeitsort und Arbeitszeit voneinander entkoppelt werden. Dies kann Fachkräften Flexibilität eröffnen.

- Familien profitieren vom Homeoffice insbesondere, weil Wegezeiten fürs Pendeln entfallen. Die Zeitersparnis pro Woche beläuft sich im Bundesdurchschnitt auf 4,4 Stunden pro Woche.⁸

Auch Unternehmen profitieren vom Homeoffice: Die Produktivität und die Arbeitszufriedenheit von Fachkräften im Homeoffice kann steigen. Zudem kann Homeoffice die Arbeitgeberattraktivität steigern. 36 Prozent der befragten Unternehmen halten Homeoffice für eine geeignete Maßnahme, um Fachkräfte zu gewinnen und zu binden.

In Nordrhein-Westfalen könnte Homeoffice weiter verbreitet sein. Eine permanente persönliche Anwesenheit der Mitarbeitenden ist lediglich für die Geschäftstätigkeit rund eines Drittels der Unternehmen erforderlich. Rund zwei Drittel der Unternehmen könnten Homeoffice/mobile Arbeitsformen anbieten.⁹

Abb. 5: Potenzielle Verbreitung mobiler Arbeit in nordrhein-westfälischen Unternehmen



- Mobile Arbeit wird nicht angeboten, weil Anwesenheit der Mitarbeiter für die Geschäftstätigkeit erforderlich ist
- Mobile Arbeit wird angeboten und könnte ausgeweitet werden, weil Anwesenheit der Mitarbeiter für die Geschäftstätigkeit nicht erforderlich ist

Quelle:

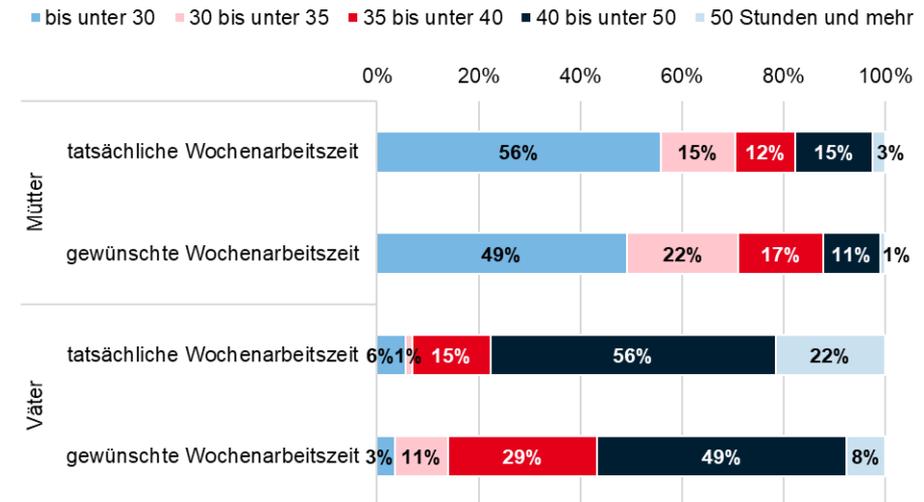
Prognos AG (2016): Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch mobiles Arbeiten in NRW.

Der Trend, dass Mütter und Väter heutzutage Familie und Beruf partnerschaftlich aufteilen wollen, konkretisiert sich in ihren Wünschen zur Arbeitszeit: Mütter möchten den Bereich der klassischen Teilzeit verlassen und mehr Stunden pro Woche erwerbstätig sein. Väter haben hingegen den Wunsch, ihre Arbeitszeit – und insbesondere ihre Überstunden – zu reduzieren.

Unternehmen können diesen Wünschen mit dem Angebot, in vollzeitnaher Teilzeit zu arbeiten, entsprechen. Unter vollzeitnaher Teilzeit werden Arbeitszeitpensen verstanden, die über einer klassischen Teilzeit und unter einer Vollzeittätigkeit liegen. Konkret zählen beispielsweise Arbeitszeitpensen von etwa 30 bis 36 Stunden pro Woche zu vollzeitnaher Teilzeit.

Jedoch betrachten nur 29 Prozent der Unternehmen in Nordrhein-Westfalen vollzeitnahe Teilzeit als ein Instrument zur Fachkräftesicherung.

Abb. 6: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitumfänge von Müttern und Vätern in NRW



Datengrundlage:
SOEP 2015, Berechnung Prognos AG.

Die Steigerung der Müttererwerbstätigkeit ist in Nordrhein-Westfalen der Schlüssel zur Behebung der Fachkräftelücke.

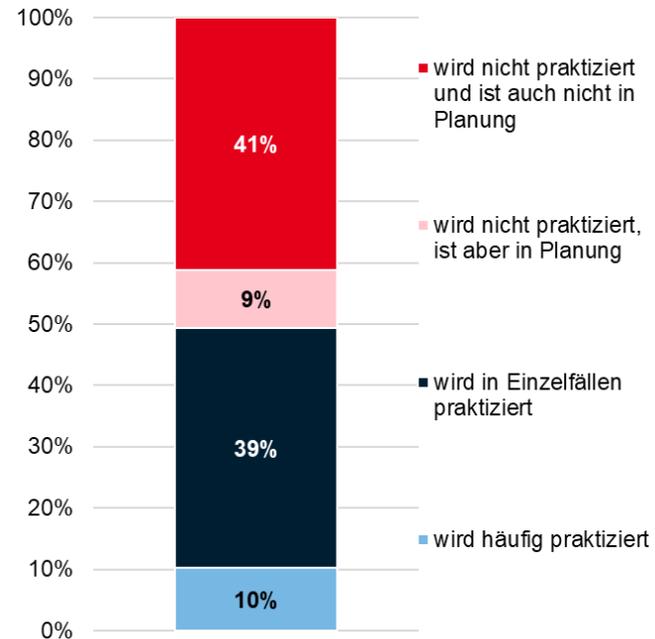
In NRW sind nämlich im Vergleich zum Bundesdurchschnitt vergleichsweise wenig Mütter erwerbstätig. In NRW arbeitet jede zweite Mutter, deren jüngstes Kind zwischen zwei und drei Jahren alt ist. Bundesweit sind 58 Prozent der Mütter mit Kindern in diesem Alter erwerbstätig.

Auch insgesamt betrachtet liegt die Erwerbstätigenquote von Müttern, in deren Haushalt ein minderjähriges Kind wohnt, in NRW (62 Prozent) unter dem Bundesdurchschnitt (67 Prozent).

- 575.000 Mütter in Nordrhein-Westfalen sind nicht erwerbstätig. Darunter sind 285.000 Mütter mit abgeschlossener Berufsausbildung oder akademischem Abschluss.¹⁰

135.000 Mütter in Nordrhein-Westfalen, die erwerbstätig sind, würden gerne ihre Wochenarbeitszeit erhöhen. Dieses Potenzial hat aber nur die Hälfte der Unternehmen in Nordrhein-Westfalen im Blick: In vier von zehn Unternehmen ist es weder aktuell noch in absehbarer Zeit Praxis, teilzeitbeschäftigte Mütter zu fragen, ob sie ihre Erwerbstätigkeit ausdehnen wollen.

Abb. 7: Bewältigung von Fachkräfteengpässen durch Erhöhung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten teilzeitbeschäftigter Mütter*



Datengrundlage: Repräsentative Befragung von 500 Geschäftsführern und Personalverantwortlichen aus NRW.

* Fragetext im Wortlaut: „Inwiefern ist es zur Bewältigung von Fachkräfteengpässen in Ihrem Unternehmen Praxis, teilzeitbeschäftigte Mütter zu fragen, ob sie ihr vertragliches Arbeitszeitpensum erhöhen wollen?“

Unternehmen in Nordrhein-Westfalen halten eine familienbewusste Personalpolitik für eine sehr bedeutsame Strategie zur Fachkräftesicherung. Bei der Umsetzung der Strategie in konkrete Personalmaßnahmen haben die Unternehmen jedoch noch Nachholbedarf. Darüber hinaus verzichtet ein großer Teil der Unternehmen darauf, Fachkräftepotenziale von Müttern zu aktivieren.

Im Detail:

- Der Fachkräftemangel ist die zentrale Herausforderung der Unternehmen in Nordrhein-Westfalen. Rund zwei Drittel der Unternehmen haben aktuell (sehr) große Herausforderungen bei der Gewinnung von Fachkräften.
- Die Unternehmen haben eine Strategie vor Augen: 72 Prozent der Geschäftsführungen und Personalverantwortlichen ist bewusst, dass sie mit einer familienbewussten Personalpolitik Fachkräfte gewinnen und binden können.
- Bei der Umsetzung der Strategie gibt es noch Nachholbedarf: Obwohl Unternehmen verschiedene familienbewusste Maßnahmen für geeignete Instrumente zur Fachkräftesicherung halten, bieten sie diese nicht an. Das gilt insbesondere für flexible Arbeitszeiten und Homeoffice.
- Ein zentraler Ansatz zur Bewältigung von Fachkräfteengpässen ist die Erhöhung der Müttererwerbstätigkeit. Dieses Potenzial hat aktuell nur die Hälfte der Unternehmen in Nordrhein-Westfalen im Fokus. Dabei würden gerne 135.000 Mütter ihre Wochenarbeitszeit erhöhen.

¹ Prognos AG (2015): Arbeitslandschaft 2040.

² IHK NRW (2017): Fachkräftereport 2017 für Nordrhein-Westfalen.

³ ZEW (2014): Ergebnisse einer Expertenbefragung für das BMAS. Durchführung durch Prof. Bonin (ZEW).

⁴ Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2017): Jahresgutachten 2017/18: Für eine zukunftsorientierte Wirtschaftspolitik.

⁵ Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (2015): Familienbericht Nordrhein-Westfalen: Familien gestalten Zukunft.

⁶ Institut für Demoskopie Allensbach (2017): Generation Mitte. Bilanz und Erwartungen am Beginn der neuen Legislaturperiode.

⁷ BMFSFJ (2017): Familienfreundliche Unternehmenskultur: Der entscheidende Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

⁸ BMFSFJ (2016): Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Expertise der Roland Berger GmbH im Rahmen des Unternehmensprogramms Erfolgsfaktor Familie.

⁹ Prognos AG (2016): Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch mobiles Arbeiten in Nordrhein-Westfalen.

¹⁰ Sonderauswertung Mikrozensus 2016.



Dr. David Juncke

Principal

Leitung Familienpolitik und
Familienbewusste Personalpolitik

prognos | Schwanenmarkt 21 | 40213 D'dorf

Telefon: +49 211 91 31 61-03

E-Mail: david.juncke@prognos.com

Evelyn Stoll

Beraterin

prognos | Schwanenmarkt 21 | 40213 D'dorf

Telefon: +49 211 91 31 61-33

E-Mail: evelyn.stoll@prognos.com