

IW-Arbeitnehmervotum



Arbeitnehmer realisieren Fachkräftemangel

Ergebnisse

Bericht der

IW Consult GmbH

Köln, den 14. März 2011

Ansprechpartner für die Inhalte:

IW Consult GmbH
Dr. Adriana Neligan
Empirie und Datenbanken
E-Mail: neligan@iwkoeln.de
Tel. (030) 27877-128
<http://www.iwconsult.de>

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	4
Zusammenfassung	5
1 Die Meinung der Arbeitnehmer	6
2 Das IW-Arbeitnehmervotum	14
3 Tabellenanhang	15

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Fachkräftemangel – wie die Arbeitnehmer dies sehen	7
Tabelle 2: Ältere Arbeitnehmer erhalten mehr Wertschätzung	8
Tabelle 3: Flexibilisierung und lebenslanges Lernen ganz vorne	9
Tabelle 4: Weiterbildung mit hohem Stellenwert	11
Tabelle 5: Attraktivität steigt mit größerem Maßnahmenangebot	12
Tabelle 6: Mehrheit der Arbeitnehmer würde sich wieder bewerben	13
Tabelle 7: Stichprobe	14
Tabelle 8: Alle Arbeitnehmergruppen nehmen Fachkräftemangel wahr	15
Tabelle 9: Fachkräftemangel bislang nur teilweise im Unternehmen bemerkbar	16
Tabelle 10: Etwas mehr Wertschätzung für ältere Arbeitnehmer	17
Tabelle 11: Flexible Arbeitszeit und Weiterbildung ganz vorne	18
Tabelle 12: Bedeutung von Weiter- und Fortbildung für Arbeitnehmer	19
Tabelle 13: Mehrheit würde sich nochmal bei jetzigem Arbeitgeber bewerben	20

Zusammenfassung

Das Thema Fachkräftemangel wird in der Öffentlichkeit von Politikern, Experten und Arbeitgebern diskutiert. Wenig bekannt ist jedoch darüber, wie die Arbeitnehmer die Lage einschätzen, obwohl sie betroffen sind, wenn qualifizierte Fachkollegen fehlen. In der letzten Februarwoche 2011 wurden 1.000 Arbeitnehmer um eine Stellungnahme gebeten, wie sie den Fachkräftemangel wahrnehmen, wie sie davon betroffen sind und wie sie die Attraktivität des Arbeitgebers einschätzen.

Drei Viertel der Arbeitnehmerschaft hat bereits realisiert, dass qualifiziertes Personal in Deutschland knapp ist bzw. wird. Auch wenn dieses Problem bereits wahrgenommen wird, verneint noch jeder zweite Arbeitnehmer, dass er einen Engpass im Unternehmen bemerkt. Bislang können dies nur etwas mehr als zwei Fünftel bestätigen.

Sehr gemischt ist das Bild bei der Entwicklung der Wertschätzung gegenüber älteren Beschäftigten, deren Potenziale künftig stärker genutzt werden sollen. Ein Drittel hat eine zunehmende Wertschätzung beobachtet, allerdings handelt es sich in den meisten Fällen nur um eine leichte Zunahme. Zwei Fünftel der Befragten sehen keine Veränderungen. Arbeitnehmer, die im Alltag ein Fachkräfteproblem spüren, bewerten die Entwicklung der Wertschätzung gegenüber den älteren Kollegen deutlich positiver.

Besonders beliebte Maßnahmen der Arbeitgeber sind flexible Arbeitszeitmodelle sowie Weiterbildungsmaßnahmen. Jeder zweite Arbeitnehmer kann auf diese beiden Optionen zurückgreifen. Die Mehrheit der Arbeitnehmer nimmt diese Weiterbildungsmöglichkeiten wahr und ist bereit diese Aktivitäten in Zukunft zu verstärken. In den wenigsten Fällen gibt es im Unternehmen bereits spezielle Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer.

Nur ein Fünftel der befragten Arbeitnehmer schätzt die Attraktivität Ihres Arbeitgeber zur Gewinnung neuer Fachkräfte bislang für hoch ein. Jeder zweite Angestellte gibt hier eine mittelmäßige Bewertung. Umso größer der Maßnahmenkatalog des Arbeitgebers, umso häufiger wird den Unternehmen von seinen Mitarbeitern eine hohe Attraktivität bescheinigt. Dennoch würden sich drei Viertel aller Angestellten wieder bei ihrem jetzigen Arbeitgeber bewerben.

1 Die Meinung der Arbeitnehmer

Der demografische Wandel stellt die deutsche Wirtschaft vor große Herausforderungen. Durch den Rückgang der Zahl der Erwerbspersonen und die Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung befürchten Unternehmen, dass es künftig immer schwieriger wird ausreichend qualifiziertes Personal zu finden. Angesichts drohender Engpässe werden ältere Beschäftigte wichtiger und die Arbeitgeber kümmern sich darum, dass sie als attraktive Arbeitgeber punkten können. Im Rahmen einer Kurzumfrage haben Ende Februar 2011 1.000 Arbeitnehmer Stellung genommen, inwiefern Sie bereits einen Mangel an qualifizierten Fachkräften wahrnehmen und wie sie bisherige Reaktionen und die Attraktivität ihrer Arbeitgeber einschätzen.

Konkret gefragt wurde:

- Glauben Sie, dass ein Fachkräftemangel besteht oder zukünftig bestehen wird?
- Spüren Sie in Ihrem Unternehmen bereits den Fachkräftemangel?
- Wie hat sich aus Ihrer Sicht in den vergangenen drei Jahren die Wertschätzung gegenüber älteren Arbeitnehmern in Ihrem Umfeld entwickelt?
- Setzt Ihr Arbeitgeber folgende Maßnahmen (Abfrage eines Maßnahmenkataloges) ein?
- Falls der Arbeitgeber regelmäßige Fort- und Weiterbildungen anbietet: Haben Sie in den vergangenen drei Jahren eine Fort- oder Weiterbildung in Anspruch genommen?
- Wären Sie bereit, mehr als bisher an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen Ihres Arbeitgebers teilnehmen?
- Wie schätzen Sie die Attraktivität Ihres Arbeitgebers ein, neue Fachkräfte zu gewinnen?
- Würden Sie sich nochmals bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber bewerben?

Die Stichprobe der Arbeitnehmer- und –innen zwischen 16 und 65 Jahren ist repräsentativ nach Altersgruppen, Geschlecht und Schulbildung geschichtet. Nicht berücksichtigt wurden Arbeitnehmer ohne Schulbildung.

Fachkräftemangel wahrnehmbar

Das Thema Fachkräftemangel wird von der Mehrheit der Arbeitnehmerschaft als ein Problem wahrgenommen (Tabelle 1). Fast vier von fünf der Angestellten realisieren, dass qualifiziertes Personal knapp ist bzw. sein wird. Dennoch glaubt immerhin jeder Fünfte noch, dass Fachkräfte bislang keine Mangelware sind.

Dieses Phänomen wird unabhängig von der Schulbildung, dem Geschlecht und dem Alter in den verschiedenen Arbeitnehmergruppen ähnlich wahrgenommen (Tabelle 8 im Anhang). Die Problemwahrnehmung ist lediglich bei Beschäftigten mit Hochschulreife sowie bei älteren Mitarbeitern (ab 50 Jahre) mit über 80 Prozent noch etwas stärker ausgeprägt.

Tabelle 1: Fachkräftemangel – wie die Arbeitnehmer dies sehen

Angaben in Prozent der Arbeitnehmer

		Fachkräftemangel im Unternehmen spürbar			Gesamt
		Ja	Nein	Weiß nicht	
Es besteht bzw. wird Fachkräftemangel bestehen	Ja	96,8	61,0	79,4	77,7
	Nein	3,2	39,0	20,6	22,3
	Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer

Nur teilweise Fachkräftemangel spürbar

Deutlich gemischter ist das Bild, inwiefern die Arbeitnehmer im Arbeitsalltag bereits einen Mangel an qualifizierten Kollegen spüren (Tabelle 9 im Anhang). Jeder zweite Befragte verneint, einen Fachkräfteengpass im Unternehmen zu bemerken. Gleichzeitig sind es mehr als zwei Fünftel (43 Prozent der Angestellten, die Engpässe im Unternehmen wahrnehmen. Dieses Ergebnis ist für alle Gruppen der Arbeitnehmerschaft wieder relativ stabil. Es zeigen sich nur kleine Unterschiede im Antwortverhalten:

- Jüngere Arbeitnehmer (bis Mitte 30) stellen etwas häufiger als diejenigen über 35 Jahren fest, dass es an Fachpersonal im Unternehmen fehlt. Gleichzeitig wird häufiger „Weiß nicht“ angegeben, umso jünger der Angestellte ist.
- Nicht überrascht, dass Arbeitnehmer, die lediglich einen Hauptschulabschluss haben, seltener (39 Prozent) als ihre Kollegen mit höheren Schulabschlüssen (45 Prozent) konstatieren, dass es einen Engpass an ausreichend qualifizierten Mitarbeitern im Unternehmen gibt. Jeder zehnte Arbeitnehmer mit Hauptschulabschluss gibt hier auch kein Urteil ab.

Wertschätzung steigt mit Betroffenheit von Fachkräfteengpässen

Angesichts des drohenden Fachkräftemangels gewinnen ältere Arbeitnehmer in den Unternehmen an Bedeutung. Die Meinungen hinsichtlich der Entwicklung der Wertschätzung gegenüber älteren Kollegen sind unter den Arbeitnehmern noch sehr gemischt. Ein Drittel der Arbeitnehmerschaft hat in den vergangenen drei Jahren eine steigende Wertschätzung gegenüber älteren Arbeitnehmern beobachtet (Tabelle 2). In den meisten Fällen – etwa ein Viertel der Befragten – handelt es sich jedoch nur um eine leichte Zunahme. Nur 8 Prozent glauben, dass das Ansehen der älteren Kollegen stark gestiegen ist. Gleichzeitig sehen fast zwei Fünftel der Arbeitnehmer keine Veränderungen. Eine etwas kleinere Gruppe, die aber immerhin mehr als ein Viertel der Angestellten ausmacht, hat sogar eine Entwicklung hin zu einer geringeren Achtung von älteren Mitarbeiter beobachtet. Immerhin mehr als jeder zehnte Lohnempfänger stellt hier sogar von einer starken Abnahme fest.

Tabelle 2: Ältere Arbeitnehmer erhalten mehr Wertschätzung				
Wie hat sich aus Ihrer Sicht in den vergangenen drei Jahren die Wertschätzung gegenüber älteren Arbeitnehmern in Ihrem Umfeld entwickelt?, Angaben in Prozent der Arbeitnehmer				
	Fachkräftemangel im Unternehmen spürbar			Gesamt
	Ja	Nein	Weiß nicht	
starke Zunahme	11,3	5,2	5,9	7,9
leichte Zunahme	31,5	23,0	17,6	26,3
keine Veränderung	28,7	47,0	39,7	38,6
leichte Abnahme	16,0	15,2	29,4	16,5
starke Abnahme	12,5	9,6	7,4	10,7
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer

Etwas anders sieht das Bild aus bei Arbeitnehmern, die in ihrem Unternehmen bereits fehlendes Fachpersonal erleben. Mehr als zwei Fünftel dieser Arbeitnehmergruppe sehen eher einen Trend zu einer höheren Wertschätzung. Arbeitnehmer, die dieses Problem noch nicht im eigenen Arbeitsumfeld erlebt haben, sehen das etwas anders. Hier gehen 28 Prozent von einer Zunahme aus und fast die Hälfte stellt keine Veränderung fest. Ähnliche Unterscheide zeigen sich bei Arbeitnehmern, die grundsätzlich einen Fachkräftemangel sehen und denjenigen ohne diese Einschätzung.

Besonders groß sind die Unterschiede im Antwortverhalten bei dieser Frage zwischen Männern und Frauen (Tabelle 10). Männliche Arbeitnehmer bewerten die Entwicklung der Wertschätzung in

den vergangenen drei Jahren deutlich positiver als die Frauen. Sind es fast vier von zehn Männern, die von einer Steigerung des Ansehens älterer Kollegen ausgehen, gibt dies nur drei von zehn Frauen an. Nur 6 Prozent der Arbeitnehmerinnen bewerten die Entwicklung der letzten drei Jahre als eine starke Ansehenssteigerung von älteren Mitarbeitern. Gleichzeitig konstatiert nur etwas mehr als ein Fünftel der männlichen Angestellten, dass ältere Angestellte heute geringer wertgeschätzt werden als vor drei Jahren. Das sieht nur ein Drittel der Frauen so.

Es gibt kleine Unterschiede bei den Antworten ja nach Bildungsstand: Arbeitnehmer mit Abitur gehen etwas häufiger als andere Befragte von keiner Veränderung aus und dadurch etwas seltener von einer Zunahme in der Wertschätzung aus.

Arbeitgeber setzen auf Weiterbildung und flexible Arbeitszeiten

Die Arbeitgeber haben sich häufig bereits auf das Fachkräfteproblem eingestellt und bieten attraktive Maßnahmen an, um ihr Personal halten zu können bzw. auch gewinnen zu können. Mehr als jeder zweite Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, flexible Arbeitszeitmodelle, die beispielsweise Teilzeit, Telearbeit und Arbeitszeitkonten bedeuten sowie regelmäßige Weiter- und Fortbildungsangebote im Unternehmen zu nutzen (Tabelle 3). Insbesondere bei Arbeitnehmern, die in Betrieben mit fehlenden Fachkräften arbeiten, haben hier drei Fünftel der Fälle die Option, sich weiterzubilden.

Tabelle 3: Flexibilisierung und lebenslanges Lernen ganz vorne				
Angaben in Prozent der Arbeitnehmer, Mehrfachnennungen				
	Fachkräftemangel im Unternehmen spürbar			Gesamt
	Ja	Nein	Weiß nicht	
Flexible Arbeitszeitmodelle	52,3	56,4	60,3	54,9
Regelmäßige Weiter- und Fortbildung	59,3	51,0	54,4	54,8
Erhebungen zur Mitarbeiterzufriedenheit	37,3	32,8	32,4	34,7
Betriebliche Gesundheitsförderung	31,3	26,8	25,0	28,6
Aufstiegsprogramme	21,1	20,8	17,6	20,7
Maßnahmen zur bessere Vereinbarkeit Familie/Beruf	21,3	19,4	22,1	20,4
Spezielle Programme f. ältere Arbeitnehmer	16,7	9,2	11,8	12,6

Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer

In den wenigsten Fällen – bei etwa einem Achtel der Angestellten - werden bisher spezielle Programme für ältere Arbeitnehmer angeboten. Die stärkere Nutzung der Potenziale älterer Arbeitnehmer scheint nur bei einer Minderheit der Arbeitgeber bereits über besondere Angebote

implementiert zu sein. Etwas häufiger (17 Prozent der Arbeitnehmer) findet man diese Maßnahme bei Angestellten, die Engpässe verspüren.

Bei einem Fünftel der Arbeitnehmerschaft setzt der Arbeitgeber auf Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie auf Aufstiegsprogramme. Etwas üblicher sind Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung (29 Prozent) sowie Erhebungen zur Mitarbeiterzufriedenheit (35 Prozent), die beide bei Arbeitnehmern mit Fachkräfteengpässen etwas häufiger vorhanden sind.

Es zeigen sich bei den meisten Maßnahmen keine großen Unterschiede bei den Antworten innerhalb der verschiedenen Gruppen der Arbeitnehmerschaft (Tabelle 11 im Anhang). Auffällig ist jedoch, dass je nach Bildungsabschluss des Personals auch unterschiedliche Maßnahmen verstärkt eingesetzt werden. So haben geringer qualifizierte Angestellte (Hauptschulabschluss) seltener (47 Prozent) die Möglichkeit sich in ihrem Betrieb fortzubilden als ihre besser qualifizierten Kollegen (mind. 57 Prozent). Gleichzeitig konstatieren diejenigen, die ein Abitur in der Tasche haben, häufiger (41 Prozent) als andere, dass Erhebungen zur Mitarbeiterzufriedenheit durchgeführt werden. Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und vor allem zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden bei Arbeitnehmern mit höherem Schulabschluss eingesetzt. Umgekehrt ist es bei speziellen Programmen für älteren Arbeitnehmer. Hier sinkt die Quote je höher der Schulabschluss. Ähnlich wie bei der Wertschätzung gegenüber älteren Beschäftigten geben auch hier deutlich weniger Arbeitnehmerinnen an als ihre männlichen Kollegen, dass der Arbeitgeber sich speziell um ältere Kollegen kümmert. Bei Aufstiegsprogrammen sowie bei verbesserten Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sinkt die Quote bei den Beschäftigten 50 plus, was an der fehlenden Relevanz dieser Gruppe liegt.

Weiterbildungsmöglichkeit sehr beliebt

Die Mehrheit der Arbeitnehmer, bei denen der Arbeitgeber regelmäßig Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen anbietet, nutzt diese Möglichkeit auch (Tabelle 4). Sieben von zehn Angestellten haben sich in den vergangenen drei Jahren fortgebildet. Befragt man alle Arbeitnehmer, d.h. auch diejenigen, die bisher keine Weiterbildung von ihrem Arbeitgeber angeboten bekommen, so zeigt sich, dass die Teilnahmebereitschaft für eine Schulung sehr hoch ist. Neun von zehn angestellte Mitarbeiter würden sich mehr als bisher weiterbilden.

Die Wahrnehmung der Möglichkeit sich weiterzuentwickeln, ist vom Bildungsabschluss abhängig (Tabelle 12 im Anhang). Nur jeder zweite Befragte mit Hauptschulabschluss hat in den letzten Jahren an einer Schulung teilgenommen. Bei höher qualifizierten Arbeitnehmern liegt diese Quote bei mehr als 75 Prozent. Die Teilnahmebereitschaft in Zukunft mehr an solchen Programmen teilzunehmen, steigt auch mit dem Bildungsabschluss.

Weiterbildungsmöglichkeiten werden vor allem von Männern wahrgenommen. Nur zwei Drittel der Frauen haben an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen, bei den Männern waren es mehr als drei Viertel. Gleichzeitig zeigen sich keine Unterschiede im Antwortverhalten nach Geschlecht, wenn es darum geht, ob man sich künftig mehr als bisher schulen lassen möchte.

Die Bereitschaft, künftig mehr in ein lebenslanges Lernen zu investieren, ist bei Arbeitnehmern unter 50 Jahren deutlich höher als bei den älteren Kollegen. Insbesondere bei der Altersgruppe 25 bis 34 zeigt sich noch ein großer Wissensdrang. Ältere Beschäftigte (ab 50 Jahren) bilden sich deutlich seltener weiter (59 Prozent) als ihre jüngeren Kollegen (insbesondere im Vergleich mit ihren Kollegen zwischen 25 bis 49 Jahren) (mind. 77 Prozent).

Tabelle 4: Weiterbildung mit hohem Stellenwert

Angabe „Ja“ in Prozent der Arbeitnehmer

	Gesamt
Falls im Unternehmen angeboten: Teilnahme an Fort-/Weiterbildung in den letzten drei Jahren	71,4
Alle Arbeitnehmer: Teilnahmebereitschaft an mehr Fort-/Weiterbildung	88,5

Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer

Image steigt mit Maßnahmenangebot

Arbeitgeber arbeiten verstärkt an ihrem Image, um auch künftig ausreichend Fachkräfte für ihr Unternehmen gewinnen zu können. Nur ein Fünftel der befragten Arbeitnehmer schätzt die Attraktivität Ihres Arbeitgeber zur Gewinnung neuer Fachkräfte bislang für hoch ein (Tabelle 5). Mehr als jeder zweite Beschäftigte gibt hier eine mittelmäßige Bewertung und ein beträchtlicher Rest (fast ein Viertel der Befragten) sogar eine geringe Attraktivität.

Arbeitnehmer finden ihren Arbeitgeber häufiger attraktiver, wenn er einen großen Maßnahmenkatalog hat. Bei den Maßnahmen handelt es sich um die in Tabelle 3 abgefragten Maßnahmen. So bewerten zwei Fünftel der Arbeitnehmer, die vier der sieben abgefragten Angebote im Unternehmen vorfinden, die Attraktivität ihres Unternehmens für hoch ein. Jeder zweite Angestellte, der von sechs bis sieben Maßnahmen profitieren kann, bescheinigt seinem Unternehmen eine hohe Attraktivität. Dagegen stimmen lediglich weniger als ein Viertel der Befragten dem zu, wenn nur drei Angebote oder weniger vom Arbeitgeber eingesetzt wird.

Tabelle 5: Attraktivität steigt mit größerem Maßnahmenangebot

Angaben in Prozent der Arbeitnehmer

Anzahl der Maßnahmen im Unternehmen	Einschätzung der Attraktivität des Arbeitgebers als...			Gesamt
	...hoch	...mittel	...gering	
0	2,2	51,1	46,7	100,0
1	12,6	51,0	36,3	100,0
2	19,9	64,3	15,8	100,0
3	24,8	62,0	13,1	100,0
4	40,8	49,0	10,2	100,0
5	43,4	49,1	7,5	100,0
6	48,6	45,9	5,4	100,0
7	57,1	28,6	14,3	100,0
Gesamt	22,1	54,5	23,4	100,0

Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer

Dieses Ergebnis ist sehr stabil nach Geschlecht und Bildungsabschluss (Tabelle 13 im Anhang). In den verschiedenen Altersgruppen wird die Attraktivität des Arbeitgebers sehr unterschiedlich gesehen. Umso älter die Befragten, umso seltener erhält der Arbeitgeber eine gute Note hinsichtlich seiner Attraktivität.

Mehrheit würde sich beim gleichen Arbeitgeber wiederbewerben

Auch wenn die Attraktivität in den meisten Fällen eher mittelmäßig bis gering ist, würde sich dennoch die Mehrheit der Befragten wieder bei ihrem jetzigen Arbeitgeber bewerben (Tabelle 6). Selbst bei denjenigen Angestellten, die ihren Arbeitgeber weniger interessant finden, sind es noch mehr als zwei Fünftel und in der Gruppe, die eine mittlere Attraktivität bekundet haben, sind es acht von zehn Personen.

Die Antworten sind in den verschiedenen Arbeitnehmergruppen nach Geschlecht und Alter fast gleich (Tabelle 13 im Anhang). Lediglich in dem Vergleich der Personen mit unterschiedlichem Bildungsabschluss steigt der Wunsch, sich nochmal zu bewerben je höher dieser ist.

Tabelle 6: Mehrheit der Arbeitnehmer würde sich wieder bewerben
Angaben „Ja“ in Prozent der Arbeitnehmer

Einschätzung der Attraktivität als...	Ja, ich würde mich wieder bewerben
hoch	95,0
mittel	80,9
gering	42,7
Gesamt	75,1

Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer

2 Das IW-Arbeitnehmervotum

Das IW-Arbeitnehmervotum befragt vier Mal im Jahr 1.000 Arbeitnehmer in Deutschland zu aktuellen politischen Vorgängen. Konzipiert wird die Kurzbefragung von der IW Consult, einer Tochtergesellschaft des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Die Online-Befragung wird in Zusammenarbeit mit goals international durchgeführt.

Die Arbeitnehmer wurden zwischen dem 24. Februar und 01. März 2011 online befragt. Die Stichprobe der Arbeitnehmer zwischen 16 und 65 Jahren ist repräsentativ für Deutschland nach Schulbildung, Geschlecht und Altersgruppen geschichtet. Nicht berücksichtigt wurden hier Arbeitnehmer ohne Schulbildung (Tabelle 7).

Tabelle 7: Stichprobe
Anzahl der Arbeitnehmer

Schulbildung	Geschlecht	Altersgruppen				Gesamt
		16-24	25-34	35-49	50-65	
Hauptschule	männlich	20	29	75	61	185
	weiblich	10	14	47	47	118
	Gesamt	30	43	122	108	303
Realschule/POS	männlich	26	35	80	39	180
	weiblich	24	34	89	44	191
	Gesamt	50	69	169	83	371
Abitur/ Fachhochschulreife	männlich	14	42	79	44	179
	weiblich	17	43	60	27	147
	Gesamt	31	85	139	71	326
Gesamt	männlich	60	106	234	144	544
	weiblich	51	91	196	118	456
	Gesamt	111	197	430	262	1.000

Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer

3 Tabellenanhang

Tabelle 8: Alle Arbeitnehmergruppen nehmen Fachkräftemangel wahr			
Glauben Sie, dass ein Fachkräftemangel besteht oder zukünftig bestehen wird?, Angaben in Prozent der Arbeitnehmer			
	Ja	Nein	Gesamt
Gesamt	77,7	22,3	100,0
Schulabschluss			
Hauptschule	74,9	25,1	100,0
Realschulabschluss/POS	76,5	23,5	100,0
Abitur/Fachhochschulreife	81,6	18,4	100,0
Geschlecht			
männlich	77,9	22,1	100,0
weiblich	77,4	22,6	100,0
Altersgruppen			
16-24	75,7	24,3	100,0
25-34	75,6	24,4	100,0
35-49	76,5	23,5	100,0
50-65	82,1	17,9	100,0
Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer			

Tabelle 9: Fachkräftemangel bislang nur teilweise im Unternehmen bemerkbar

Spüren Sie in Ihrem Unternehmen bereits den Fachkräftemangel?,
Angaben in Prozent der Arbeitnehmer

	Ja	Nein	Weiß nicht	Gesamt
Gesamt	43,2	50,0	6,8	100,0
Schulabschluss				
Hauptschule	39,3	51,2	9,6	100,0
Realschulabschluss/POS	44,5	51,5	4,0	100,0
Abitur/Fachhochschulreife	45,4	47,2	7,4	100,0
Geschlecht				
männlich	43,4	50,7	5,9	100,0
weiblich	43,0	49,1	7,9	100,0
Altersgruppen				
16-24	45,0	44,1	10,8	100,0
25-34	47,2	46,7	6,1	100,0
35-49	42,8	50,0	7,2	100,0
50-65	40,1	55,0	5,0	100,0

Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer

Tabelle 10: Etwas mehr Wertschätzung für ältere Arbeitnehmer

Wie hat sich aus Ihrer Sicht in den vergangenen drei Jahren die Wertschätzung gegenüber älteren Arbeitnehmern in Ihrem Umfeld entwickelt?

	Starke Zunahme	Leichte Zunahme	Nicht verändert	Leichte Abnahme	Starke Abnahme	Gesamt
Gesamt	7,9	26,3	38,6	16,5	10,7	100,0
Schulabschluss						
Hauptschule	10,2	24,8	37,0	16,5	11,6	100,0
Realschulabschluss/POS	8,9	27,5	36,7	16,2	10,8	100,0
Abitur/Fachhochschulreife	4,6	26,4	42,3	16,9	9,8	100,0
Geschlecht						
männlich	9,6	28,5	39,9	12,5	9,6	100,0
weiblich	5,9	23,7	37,1	21,3	12,1	100,0
Altersgruppen						
16-24	9,0	27,9	32,4	21,6	9,0	100,0
25-34	8,6	25,9	38,6	16,2	10,7	100,0
35-49	9,3	24,9	40,9	16,5	8,4	100,0
50-65	4,6	28,2	37,4	14,5	15,3	100,0

Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer

Tabelle 11: Flexible Arbeitszeit und Weiterbildung ganz vorne

Setzt Ihr Arbeitgeber folgende Maßnahmen ein?, Mehrfachnennungen, Angaben in Prozent der Arbeitnehmer

	Flexible Arbeitszeit- modelle	Regelmäßige Weiter- /Fortbildung	Erhebungen z. Mitarbeiter- zufriedenheit	Betriebliche Gesundheits- förderung	Aufstiegs- programme	Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit Familie/Beruf	Spezielle Programme für ältere Arbeitnehmer
Gesamt	54,9	54,8	34,7	28,6	20,7	20,4	12,6
Schulabschluss							
Hauptschule	54,1	46,9	33,3	24,1	20,5	14,2	14,5
Realschulabschluss/ POS	52,3	56,9	30,7	31,0	17,5	19,1	12,9
Abitur/ Fachhochschulreife	58,6	59,8	40,5	30,1	24,5	27,6	10,4
Geschlecht							
männlich	53,3	54,6	37,3	30,0	22,1	20,4	15,1
weiblich	56,8	55,0	31,6	27,0	19,1	20,4	9,6
Altersgruppen							
16-24	57,7	55,9	30,6	29,7	34,2	25,2	16,2
25-34	52,3	52,3	34,5	30,5	23,9	22,3	10,7
35-49	54,9	56,5	37,0	27,2	20,2	22,1	12,3
50-65	55,7	53,4	32,8	29,0	13,4	14,1	13,0

Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer

Tabelle 12: Bedeutung von Weiter- und Fortbildung für Arbeitnehmer

Angaben „Ja“ in Prozent der Arbeitnehmer

	Falls im Unternehmen angeboten: Teilnahme an Fort- /Weiterbildungen in den letzten 3 Jahren	Teilnahmebereitschaft zu mehr Fort-/Weiterbildungen
Gesamt	71,4	88,5
Schulabschluss		
Hauptschule	52,1	81,8
Realschulabschluss/POS	77,3	90,0
Abitur/Fachhochschulreife	79,0	92,9
Geschlecht		
männlich	77,1	88,8
weiblich	64,5	88,2
Altersgruppen		
16-24	66,1	91,0
25-34	79,6	94,4
35-49	76,5	90,7
50-65	58,6	79,4

Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer

Tabelle 13: Mehrheit würde sich nochmal bei jetzigem Arbeitgeber bewerben

Angaben in Prozent der Arbeitnehmer

	Attraktivität des Arbeitgebers zur Gewinnung neuer Fachkräfte			Nochmalige Bewerbung beim jetzigen Arbeitgeber
	Hoch	Mittel	Gering	Ja, würde ich
Gesamt	22,1	54,5	23,4	75,1
Schulabschluss				
Hauptschule	23,1	52,5	24,4	72,6
Realschulabschluss/POS	20,2	53,1	26,7	74,1
Abitur/Fachhochschulreife	23,3	58,0	18,7	78,5
Geschlecht				
männlich	21,0	55,0	24,1	74,4
weiblich	23,5	53,9	22,6	75,9
Altersgruppen				
16-24	31,5	51,4	17,1	71,2
25-34	26,4	48,2	25,4	76,6
35-49	20,5	55,3	24,2	75,1
50-65	17,6	59,2	23,3	75,6

Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer