

Vorwort

Employer Branding ist eines der neuen spannenden Themen der Wirtschaftswissenschaften. Wieso erfährt dieses Thema gerade in den letzten Monaten eine so große Bedeutung? Man könnte das Thema schnell vom Tisch wischen und sagen, es ist wohl die Erkenntnis, dass gute Mitarbeiter nicht auf den Bäumen wachsen. Jedes Sprichwort hat zunächst seine Berechtigung. Bei genauerer Analyse stehen wir heute aber vor ganz neuen Herausforderungen. Der sogenannte „War for Talent“ hat längst begonnen und scheut sich nicht einmal mehr vor der Begrifflichkeit ‚Krieg‘ zurück. Waren offene Stellen in den vergangenen Jahren eher ein lästiges Übel, so bedrohen eben diese Personalengpässe heute den Fortbestand ganzer Unternehmen. Seit langer Zeit wurden zum ersten Mal wieder Budgets des Staats nicht verbraucht, weil die Industrie nicht mehr in der Lage war zu liefern.

In der Stellenerhebung vom Februar 2019 meldet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) mit fast 1,5 Mio. offenen Stellen zu Ende 2018 einen neuen Rekord im deutschen Arbeitsmarkt. Von diesen offenen Stellen werden zudem 43 % – also weit über 600.000 Stellen – als schwierig in der Stellenbesetzung eingeschätzt, d. h. deren Besetzungen dauern entweder sehr lange oder sind eventuell gar nicht möglich. Als Hauptgrund für diese Einschätzung als schwierig mit fast 32 % wird „zu wenige Bewerber“ genannt. Schon 2011 hatte die Bundesagentur für Arbeit in ihrer Studie „Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland“ eine Senkung des Erwerbspersonenpotenzials um ca. 6,5 Mio. Personen bis zum Jahr 2025 vorausgesagt sowie ein Fehlen von rund 240.000 Ingenieuren bis zum Jahr 2020. Nun sind wir im Jahr 2021 und nicht nur, dass Fachkräfte – nicht nur Ingenieure – von den Unternehmen händeringend und dringender denn jemals zuvor gesucht werden, es ist auch schwieriger geworden, Talente auf dem Arbeitsmarkt, also geeignete Bewerber, zu adressieren und zu überzeugen. In der Studie „Recruiting Trends 2019“ des Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) der Universität Bamberg und der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg im Auftrag von Monster ist unter anderem auch nachzulesen, dass 74,3 % der Kandidaten höhere Anforderungen an Unternehmen stellen, um sie als mögliche Arbeitgeber in Betracht zu ziehen. Die Unternehmen, die in ihrer Arroganz glauben, dass sie nach wie vor Bewerber als Bittsteller behandeln können, werden den oben angesprochenen „War for Talent“ verlieren. Die Unternehmen, die verstehen, dass man sich mehr denn je um Bewerber bemühen muss und man alles tun muss, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein, werden im Kampf um die Talente die Nase vorn haben. Dies gilt auch in Zeiten einer schrecklichen Pandemie und noch mehr in der Zeit danach.

Dieses Buch soll Sie davor bewahren, teure Fehler zu machen, Ihnen aktuelle Einblicke in unsere Forschung geben und Ihnen dabei helfen, die richtigen Mitarbeiter für Sie zu gewinnen.

München, den 3. Februar 2021

Prof. Dr. Christian Chlupsa

Prof. Dr. Jürgen Rohrmeier