

Fischer, Gabriele; Dahms, Vera; Bechmann, Sebastian; Bilger, Frauke; Frei, Marek

Research Report

Langfristig handeln, Mangel vermeiden: betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2007

IAB-Forschungsbericht, No. 2008,3

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Fischer, Gabriele; Dahms, Vera; Bechmann, Sebastian; Bilger, Frauke; Frei, Marek (2008) : Langfristig handeln, Mangel vermeiden: betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2007, IAB-Forschungsbericht, No. 2008,3, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/26721>

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.

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht 3/2008

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2007

Gabriele Fischer
Vera Dahms
Sebastian Bechmann
Frauke Bilger
Marek Frei
Jürgen Wahse
Iris Möller

Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2007

Gabriele Fischer, Sebastian Bechmann, Frauke Bilger
(TNS Infratest Sozialforschung)

Vera Dahms, Marek Frei, Jürgen Wahse
(SÖSTRA – Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen)

Iris Möller (IAB)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Abstract	5
1 Einleitung	6
2 Datenbasis	6
3 Wissen – Triebfeder der Wirtschaft	8
3.1 Konzept und Bedeutung der Wissenswirtschaft	8
3.2 Ökonomische Indikatoren nach Branchen	13
3.3 Zwischenfazit	28
4 Personalbewegungen	29
5 Fachkräftebedarf – die betriebliche Sicht	33
5.1 Indikatoren des Fachkräftebedarfs und ihre Entwicklung	34
5.2 Unbesetzte Stellen für Fachkräfte – ein strukturelles Problem?	42
5.3 Fachkräftebedarf – Betriebliche Strategien	48
5.4 Zwischenfazit	59
6 Betriebliche Ausbildung	60
6.1 Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsleistungen	61
6.2 Übernahme von Auszubildenden	67
6.3 Zwischenfazit	69
7 Betriebliche Weiterbildung	69
7.1 Verbreitung von betrieblicher Weiterbildung	70
7.2 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten	73
7.3 Zwischenfazit	75
8 Betriebliche Bildungsaktivitäten	76
9 Fazit	80
Literatur	82
Tabellenanhang	83

Vorwort

Wie in den vergangenen beiden Jahren möchten wir Ihnen auch in diesem Jahr einen Bericht mit den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels - hier die Ergebnisse der Befragung des Jahres 2007 - vorstellen.

Beim IAB-Betriebspanel kommen die Betriebe zu Wort. Als repräsentative Arbeitgeberbefragung stammen die Informationen unmittelbar von betrieblichen Entscheidungsträgern. Der lange Zeithorizont der jährlich durchgeführten Befragung ermöglicht, längerfristige Strukturveränderungen zu identifizieren: Das IAB-Betriebspanel gibt es seit mehr als 15 Jahren.

Schwerpunkt der Befragung 2007 ist der **Fachkräftebedarf der Betriebe**. Die Ergebnisse erlauben einen Blick auf den Bedarf an Fachkräften in den einzelnen Branchen; im Fokus steht dabei die Wissenswirtschaft. Aber auch verwandte Themen wie die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten oder die ökonomische Situation der Betriebe wurden untersucht.

Wir hoffen, Sie neugierig gemacht zu haben, auf die neuesten Ergebnisse und Analysen der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels. Weitere Informationen zu unserer Arbeitgeberbefragung finden Sie im Internet unter <http://betriebspanel.iab.de>. Für eigene Auswertungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern steht das Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (FDZ) zur Verfügung (<http://fdz.iab.de>).

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!

Nürnberg, im Juli 2008

Joachim Möller
Direktor des IAB

Abstract

Mit der günstigen wirtschaftlichen Entwicklung hat auch die Diskussion um den Fachkräftebedarf wieder an Bedeutung gewonnen. Dieser wurde im vorliegenden Bericht aus betrieblicher Perspektive genauer untersucht. Grundlage dafür bilden die Daten des IAB-Betriebspanels. Besonderes Augenmerk lag bei der Analyse auf den Unterschieden zwischen den Branchen und hier vor allem der Wissenswirtschaft. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass sowohl die Nachfrage nach Fachkräften als auch die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte zugenommen haben. Dies gilt insbesondere für die Wissenswirtschaft. Die Ergebnisse einer Längsschnittanalyse deuten darauf hin, dass es sich bei dem nicht gedeckten Fachkräftebedarf um ein strukturelles Problem handeln könnte. So sind insbesondere kleine Betriebe, Betriebe der Wissenswirtschaft oder Betriebe in Westdeutschland im Zeitverlauf überdurchschnittlich mit Stellenbesetzungsproblemen konfrontiert.

Auch perspektivisch wird der Fachkräftebedarf ein Thema in den Betrieben bleiben. Ob Betriebe alle Stellen für Fachkräfte besetzen können, ist auch von dem Engagement der Betriebe selbst abhängig. Diejenigen Betriebe, die gezielt personalpolitische Maßnahmen nutzen, erwarten seltener Probleme bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte. Es hat sich auch gezeigt, dass die Betriebe, die Probleme bei der Stellenbesetzung antizipieren, darauf vorausschauend mit innerbetrieblichen Maßnahmen reagieren. Einen hohen Stellenwert für die Deckung des Fachkräftebedarfs stellen die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung dar. In den Branchen des Produzierenden Gewerbes hat die betriebliche Ausbildung nach wie vor eine große Bedeutung. In Branchen mit einem hohen Anteil von hochqualifizierten Beschäftigten - hier handelt es sich überwiegend um Dienstleistungsbranchen - spielt demgegenüber Weiterbildung eine größere Rolle.

Den Betrieben der Wissenswirtschaft, die sich hier aus den Bereichen der Unternehmensnahen Dienstleistungen und der FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes zusammensetzen, galt besonderes Augenmerk. Es hat sich gezeigt, dass sich die Betriebe der Wissenswirtschaft in vielen Aspekten von denen anderer Branchen unterscheiden. Gleichzeitig ließen sich aber auch deutliche Unterschiede innerhalb der beiden Bereiche der Wissenswirtschaft erkennen.

1 Einleitung

Das Jahr 2007 war ein Jahr des Aufschwungs. Trotz hoher Ölpreise und eines starken Euros ist die Wirtschaftskraft in Deutschland gestiegen. Auch die Lage auf dem Arbeitsmarkt entspannt sich, die Arbeitslosenzahlen sind rückläufig. Gleichzeitig ist, ähnlich wie in der Phase des wirtschaftlichen Aufschwungs Ende der 1990er Jahre, eine kontroverse Diskussion um einen bestehenden oder auch zu erwartenden Mangel an Fachkräften neu entbrannt.

In der Diskussion um den Fachkräftebedarf spielt die Perspektive der Betriebe eine wichtige Rolle. Welches Ausmaß Stellenbesetzungsprobleme in den Betrieben haben und wie sie damit aktuell und perspektivisch umgehen – das sind wichtige Informationen für arbeitsmarktpolitische Entscheidungen. Das IAB-Betriebspanel beschäftigt sich seit Längerem mit der Thematik des Fachkräftebedarfs auf Betriebs-ebene und beleuchtet dabei insbesondere diesbezügliche personalpolitische Strategien.

In dem vorliegenden Bericht wird die Entwicklung des Fachkräftebedarfs genauer betrachtet. Nach einem Überblick über die Entwicklung ausgewählter wirtschaftlicher Indikatoren wird die Entwicklung des Fachkräftebedarfs der letzten Jahre genauer analysiert. Es wird untersucht, ob bestimmte Betriebsgruppen dauerhaft mit Problemen beim Besetzen von Stellen für Fachkräfte konfrontiert sind. Die zentrale Frage wird sein, ob Betriebe selbst geeignete personalpolitische Maßnahmen ergreifen, um ihren Bedarf an Fachkräften zu decken, und wie erfolgreich sie dabei sind.

Der Fokus der Analysen wird sich auf Unterschiede zwischen den Branchen richten. Besonderes Augenmerk gilt den Betrieben in wissensintensiven Wirtschaftszweigen, der so genannten Wissenswirtschaft. Ihr wird eine zunehmende ökonomische Bedeutung zugeschrieben (BMBF 2007). Bei den wissensintensiven Wirtschaftszweigen handelt es sich um forschungsintensive Industrien und wissensintensive Dienstleistungen. Es wird untersucht, ob sich dieser Wirtschaftsbereich tatsächlich deutlich von anderen Branchen unterscheidet und somit zukünftig eine gesonderte Betrachtung gerechtfertigt erscheint.

2 Datenbasis

Empirische Grundlage der hier vorgestellten Auswertungen bildet das IAB-Betriebspanel. Im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) befragt TNS Infratest Sozialforschung seit 1993 jedes Jahr mittlerweile knapp 16.000 Betriebe. Die Erhebung begann in Westdeutschland. Sie wurde 1996 auf die ostdeutschen Bundesländer ausgeweitet. Seitdem sind Auswertungen für die gesamte Bundesrepublik möglich.

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels sind repräsentativ für alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Anders als zahlreiche

andere Betriebsbefragungen deckt das IAB-Betriebspanel alle Betriebsgrößenklassen und – mit Ausnahme von privaten Haushalten und exterritorialen Organisationen – auch alle Branchen ab.¹ Wenn im Folgenden von Betrieben gesprochen wird, sind damit stets Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gemeint. Aussagen über Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind mit dem IAB-Betriebspanel nicht möglich.²

Grundlage für die Stichprobenziehung bildet die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich um eine mehrfach disproportional geschichtete Stichprobe handelt, werden die Daten für die Analysen gewichtet und auf die Anzahl der Betriebe in der Grundgesamtheit hochgerechnet.

Das IAB-Betriebspanel ist als Panelstudie angelegt, d. h., jedes Jahr werden dieselben Betriebe befragt. Darüber hinaus wird die Stichprobe jedes Jahr ergänzt und aktualisiert. Entwicklungen im Zeitverlauf können somit nicht nur durch den Vergleich von Querschnittsdaten analysiert werden, sondern es sind auch Untersuchungen betriebsindividueller Verläufe möglich. Der Fragebogen enthält neben einem umfangreichen Satz von Standardfragen, die in jeder Erhebungswelle abgefragt werden, von Welle zu Welle wechselnde Schwerpunktthemen. Die Fragebogen aller Wellen sind unter <http://betriebspanel.iab.de/frageboegen.htm> einsehbar.

Die Befragung findet im dritten Quartal jedes Jahres statt. Stichtag für die Bestandsgrößen der Beschäftigung ist jeweils der 30.6., Stromgrößen der Beschäftigung wie Einstellungen oder Personalabgänge beziehen sich aus befragungstechnischen Gründen jeweils auf das erste Halbjahr des Erhebungsjahres. Betriebswirtschaftliche Kennziffern wie Investitionen, Inanspruchnahme von Fördermitteln oder Geschäftsvolumen liegen vielfach nur für das gesamte Jahr vor und werden deshalb jeweils für das vergangene Kalenderjahr erhoben.

Bei relevanten Fragestellungen wird bei der Analyse nach Ost- und Westdeutschland differenziert. Ab 2007 hat sich die regionale Zuordnung der Betriebe zu West- und Ostdeutschland verändert, da in der Betriebsdatei eine Identifikation der Betriebe nach Berlin-West und Berlin-Ost nicht mehr möglich ist. Im Unterschied zu den Vorjahren, in denen Berlin-Ost zu Ostdeutschland und Berlin-West zu Westdeutschland gerechnet wurde, geht nunmehr Berlin insgesamt in Ostdeutschland ein, Westdeutschland wird dementsprechend ohne Berlin ausgewiesen.

¹ Eine Übersicht über die in diesem Bericht verwendeten Klassifikationen für Branchen und Größenklassen sowie über die regionale Abgrenzung von Ost- und Westdeutschland befindet sich im Anhang.

² Das sind überwiegend Betriebe, in denen nur der Inhaber tätig ist bzw. mithelfende Familienangehörige oder geringfügig Beschäftigte. Im IAB-Betriebspanel nicht erfasst sind außerdem Dienststellen des öffentlichen Dienstes, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind.

Die Konzeption des Hochrechnungsverfahrens erlaubt es, die neue Abgrenzung auch rückwirkend anzuwenden. Um Brüche in den Zeitreihen zu vermeiden, wurden diese – bei getrenntem Ausweis für West- und Ostdeutschland – in allen Jahren neu berechnet. Ein Vergleich mit Zahlenangaben aus früheren Berichten ist daher nicht möglich, da dort noch die vorherige West-Ost-Abgrenzung angewendet wurde. Wenn auf Zahlen aus anderen Quellen zurückgegriffen wird, die eine andere Zuordnung verwenden, wird dies explizit ausgewiesen.

3 Wissen – Triebfeder der Wirtschaft

Der Europäische Rat hat im März 2000 in der so genannten Lissabon-Strategie das Ziel definiert, „(...) die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen (...)“ (Europäischer Rat 2000). Die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Ökonomie wird dort also fokussiert auf die Entwicklung von wissensbasierten Branchen. Die Bedeutung von Wissen für den internationalen Wettbewerb zeigt sich auch in der internationalen Handelspolitik. Im Rahmen der Uruguay-Runde 1994, die die Grundlage für die Gründung der Welthandelsorganisation (WTO) bildete, wurde neben dem Allgemeinen Zoll- und Handelsabkommen (GATT) auch ein Abkommen zum Schutz des geistigen Eigentums in internationalen Handelsbeziehungen (Trade Related Aspects of Intellectual Property Rights; TRIPS) abgeschlossen. Die Einbeziehung des TRIPS-Abkommen erfolgte vor allem auf Drängen der Vereinigten Staaten, gestützt durch die EU, Japan und andere Industrieländer.

Der Schutz des geistigen Eigentums und die Wichtigkeit von Wissen spielen vor allem für die Industrieländer eine wichtige Rolle. Im Zuge der internationalen Arbeitsteilung besteht der Wettbewerbsvorteil der Industrieländer überwiegend in der Herstellung von Gütern und dem Angebot von Dienstleistungen mit hohem Qualitätsniveau bzw. mit technischen Neuerungen. Das Qualifikationsniveau der Beschäftigten in den Industrieländern ist dafür die zentrale Voraussetzung. Für die Bewertung der Leistungsfähigkeit der Industrieländer stellt daher die Entwicklung von wissensbasierten oder wissensintensiven Branchen einen wichtigen Indikator dar.

3.1 Konzept und Bedeutung der Wissenswirtschaft

Das Niedersächsische Institut für Wirtschaftsforschung hat gemeinsam mit dem Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung ein Konzept entwickelt, mit dem forschungsintensive Industrien und wissensintensive Dienstleistungen im Rahmen einer Branchenbetrachtung identifiziert werden können. Diese beiden Teilbereiche der Wirtschaft werden dort unter dem Begriff der Wissenswirtschaft zusammengefasst (Legler/Frietsch 2006). Ausgehend von theoretischen Überlegungen über die Funktionsweise des internationalen Handels werden forschungsintensive Sektoren der Industrie definiert. Dies sind Branchen, in denen Gütergruppen mit einem hohen Aufwand an Forschungs- und Entwicklungsleistungen hergestellt werden und damit auf den Einsatz von Wissen angewiesen sind. Gleichzeitig wird da-

von ausgegangen, dass die technologische Leistungsfähigkeit einer Ökonomie auch durch die Interaktion von Industrie und wissensintensiven Dienstleistungen geprägt wird. Zwischen dem technologieintensiven Bereich des Industriesektors und den wissensintensiven Dienstleistungen findet eine Kooperation auf zwei Ebenen statt: Wissensintensive Dienstleistungen sind für ihre Arbeit zunehmend auf neue Technologien angewiesen. Damit stellen wissensintensive Dienstleistungen eine wichtige Nachfragebasis für High-Tech-Produkte aus dem Industriesektor dar. Gleichzeitig tragen wissensintensive Dienstleistungen durch die Art der angebotenen Dienstleistungen mit zur technologischen Entwicklung der Industrie und damit zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit dieser Betriebe bei. Grundlage für die Abgrenzung der wissensintensiven Dienstleistungen ist der Anteil hochqualifizierter Beschäftigter (Akademiker) sowie die „(...) über F & E hinaus auch noch mit Planung, Konstruktion, Design usw. befassten Personen (...)“ (ebd., S. 11).

Die Wissenswirtschaft spielt für die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland eine wichtige Rolle. Der Anteil der FuE-intensiven Industrien und wissensintensiven Dienstleistungen an der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung ist in den letzten 20 Jahren kontinuierlich angestiegen. Im internationalen Vergleich der Industrieländer hat Deutschland den zweithöchsten Anteil von FuE-intensiven Industrien und wissensintensiven Dienstleistungen an der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung. Lediglich in der Schweiz ist dieser Anteil noch höher (BMBF 2007). In den letzten Jahren hat die Wissenswirtschaft also an Bedeutung gewonnen. Eine intensive Analyse der ökonomischen Entwicklung und personalpolitischen Strategien in den einzelnen Branchen lässt daher neben der gewohnten Brancheneinteilung auch eine gesonderte Betrachtung der Wissenswirtschaft sinnvoll erscheinen.

Für die nachfolgenden Analysen wurde die oben vorgestellte Abgrenzung der Wissenswirtschaft analog für die Betriebe des IAB-Betriebspanels vorgenommen. Eine genaue Abgrenzung ist im Bereich der wissensintensiven Dienstleistungen allerdings nicht möglich. Die Stichprobenanlage und damit zusammenhängend das Hochrechnungsverfahren erfordern es, die Betriebe der unternehmensnahen Dienstleistungen zusammenzufassen. Ein getrennter Ausweis nur der Betriebe, die den wissensintensiven Dienstleistungen zugeordnet werden (das sind die unternehmensnahen Dienstleistungen ohne die beiden Bereiche Grundstücks- und Wohnungswesen sowie Vermietung beweglicher Sachen), würde zu verzerrten Aussagen führen.³

³ Die Stichprobenziehung für das IAB-Betriebspanel erfolgt auf einer Schichtung der Branchen in 17 Gruppen. In dieser Schichtung werden die Betriebe der unternehmensnahen Dienstleistungen zusammengefasst. Eine Auswertung unterhalb der für Stichprobe und Hochrechnung zugrunde liegenden Schichtung kann zu fehlerhaften Aussagen führen, vor allem dann, wenn sich die zusammengefassten Branchen hinsichtlich ihrer Größenklassenstruktur unterscheiden.

Im Einzelnen wurden folgende Branchen der Wissenswirtschaft zugeordnet:

„Wissenswirtschaft“ - Zuordnung im IAB-Betriebspanel

Unternehmensnahe Dienstleistungen:

- Datenverarbeitung und Datenbanken
- Forschung und Entwicklung
- Rechts-, Steuer-, Unternehmensberatung, Werbung, Marktforschung
- Grundstücks- und Wohnungswesen
- Vermietung beweglicher Sachen

FuE-intensive Branchen des Verarbeitenden Gewerbes:

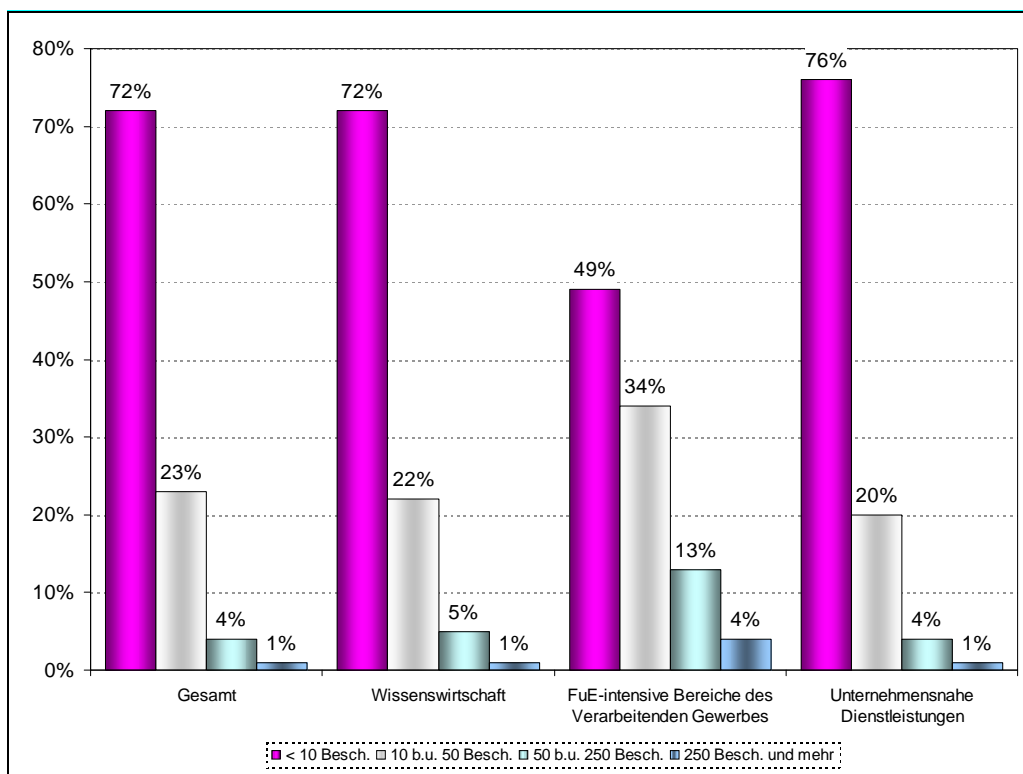
- Chemische Industrie, Mineralölverarbeitung, Kokerei, Spalt- und Brutstoffe
- Maschinenbau
- Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen
- Sonstiger Fahrzeugbau (Schiffe, Schienenfahrzeuge, Luft- und Raumfahrzeuge u. a.)
- Elektrotechnik, Herstellung von Büromaschinen und Datenverarbeitungsgeräten
- Feinmechanik und Optik

Nach Informationen aus dem IAB-Betriebspanel 2007 sind 20 % der Betriebe in Deutschland der Wissenswirtschaft zuzuordnen. Der überwiegende Teil (17 %) sind Betriebe in den Unternehmensnahen Dienstleistungen, 3 % entfallen auf die Betriebe der FuE-intensiven Bereiche des Verarbeitenden Gewerbes. Hinsichtlich der Größenstruktur unterscheiden sich die Betriebe dieser beiden Teilbereiche der Wissenswirtschaft deutlich: Bei den Betrieben der FuE-intensiven Bereiche des Verarbeitenden Gewerbes handelt es sich eher um größere Betriebe, wohingegen in den Unternehmensnahen Dienstleistungen überdurchschnittlich viele kleine Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten zu finden sind (vgl. Abbildung 3.1).

Diese unterschiedliche Größenstruktur wirkt sich auf den Anteil der Beschäftigten aus, die in der Wissenswirtschaft tätig sind. In den Betrieben der Wissenswirtschaft arbeiten insgesamt 25 % aller Beschäftigten, darunter 14 % im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen und 11 % in FuE-intensiven Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes. Während der Anteil der Betriebe in den FuE-intensiven Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes also deutlich niedriger ist als der entsprechende Anteil der Unternehmensnahen Dienstleistungen, ist der Anteil der Beschäftigten an allen Beschäftigten in den beiden Bereichen der Wissenswirtschaft in etwa gleich hoch.

Auch hinsichtlich der Beschäftigung und des Umsatzes hat die Wissenswirtschaft in Deutschland an Bedeutung gewonnen. Während die Anzahl aller Beschäftigten in den letzten sechs Jahren nahezu unverändert geblieben ist und sich erst in den letzten beiden Jahren etwas erhöht hat, verzeichnet die Wissenswirtschaft einen Beschäftigungszuwachs. Dies trifft vor allem auf die Jahre seit 2005 zu (Abbildung 3.2).

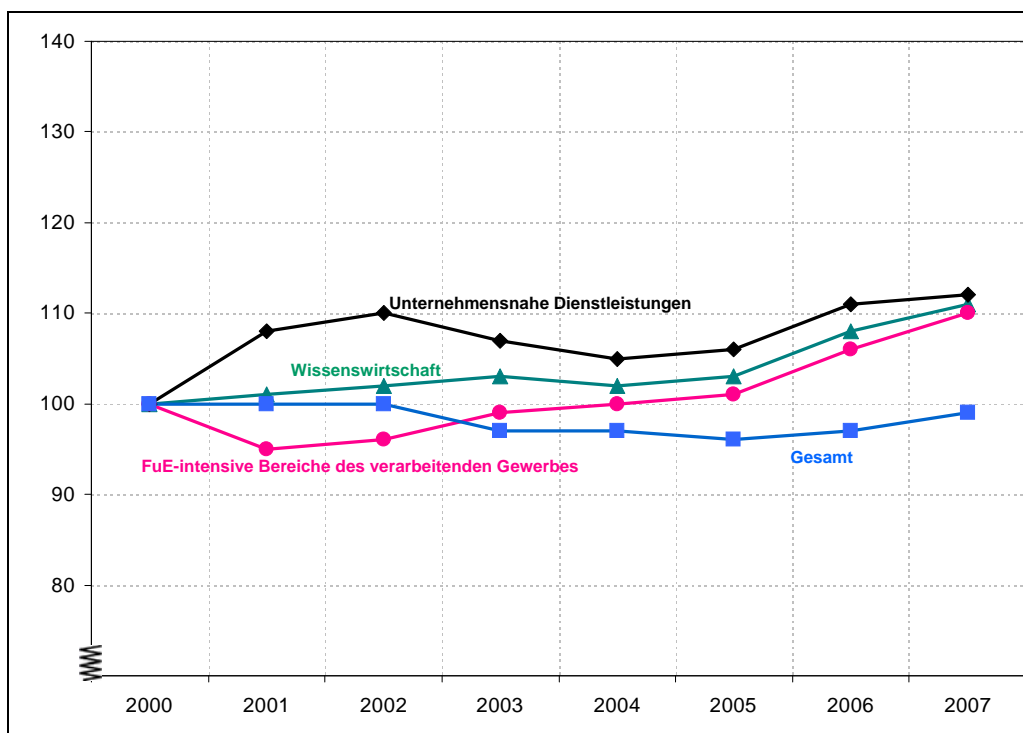
Abbildung 3.1
Verteilung nach Größenklassen: Alle Betriebe, Betriebe der Wissenswirtschaft
und ihrer beiden Betriebe



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Abbildung 3.2
Beschäftigungsentwicklung insgesamt, in der Wissenswirtschaft und in ihren
beiden Bereichen

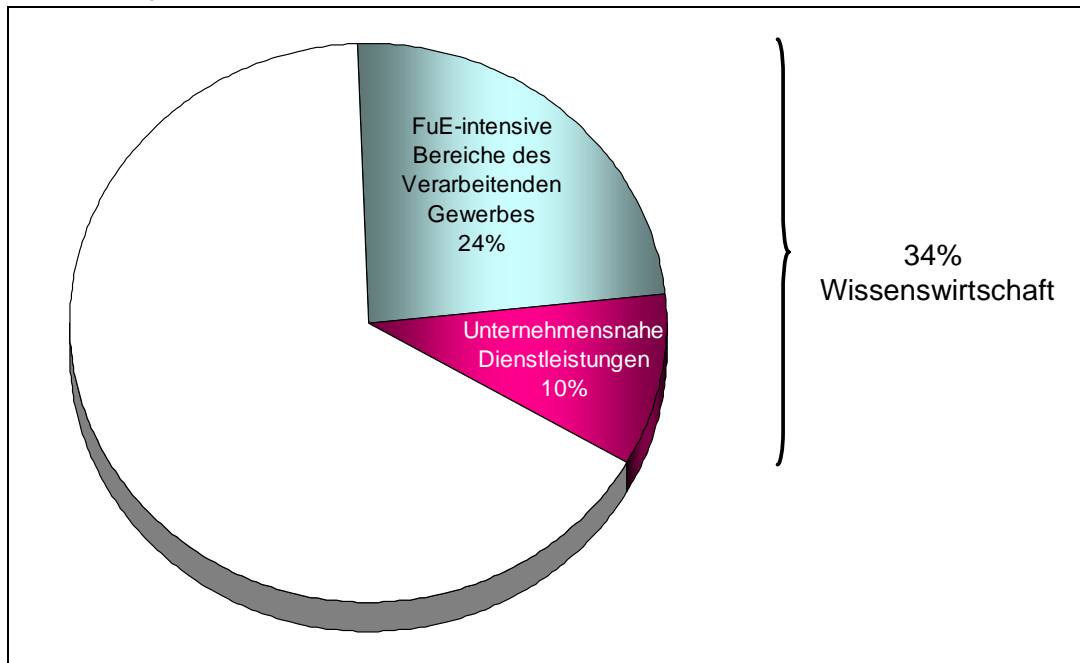


Basis: Jeweils alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2007

Die Betriebe der Wissenswirtschaft erarbeiten rund ein Drittel (34 %) des gesamtwirtschaftlichen Umsatzes. Hier spielen vor allem die FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes eine wichtige Rolle: Dort wird knapp ein Viertel des gesamtwirtschaftlichen Umsatzes erwirtschaftet (24 %), in den Betrieben der Unternehmensnahen Dienstleistungen liegt der Umsatzanteil bei 10 % (Abbildung 3.3).

Abbildung 3.3
Umsatzanteil der Betriebe der Wissenswirtschaft am Gesamtumsatz für das Geschäftsjahr 2006



Basis: Alle Betriebe mit Umsatz
Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Im nächsten Abschnitt wird die wirtschaftliche Situation der Betriebe anhand weiterer Indikatoren detaillierter beschrieben. Die Betrachtung erfolgt auf der Ebene der Branchen mit einem gesonderten Ausweis der Wissenswirtschaft. Die Wissenswirtschaft liegt qua Definition quer zu der herkömmlichen Branchenbetrachtung: Sie umfasst alle Unternehmensnahen Dienstleistungen, aber nur Teile des Verarbeitenden Gewerbes. Um die Indikatoren für das Verarbeitende Gewerbe und die FuE-intensiven Bereiche besser interpretieren zu können, muss die Bedeutung der FuE-intensiven Bereiche innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes im Gedächtnis behalten werden: 28 % der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes gehörten im Jahr 2007 zu den FuE-intensiven Bereichen, darin arbeiten allerdings 49 % der Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes. Im Geschäftsjahr 2006 kamen 54 % des Umsatzes im Verarbeitenden Gewerbe aus Betrieben der FuE-intensiven Bereiche. Es zeigt sich also, dass innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes die FuE-intensiven Branchen sowohl hinsichtlich der Beschäftigung als auch hinsichtlich ihres Umsatzbeitrags eine sehr wichtige Rolle spielen.

3.2 Ökonomische Indikatoren nach Branchen

Im IAB-Betriebspanel werden jährlich Daten erhoben, mit deren Hilfe die ökonomische Situation der Betriebe beschrieben werden kann. Die jährliche Abfrage ermöglicht, die Entwicklung im Zeitverlauf nachzuzeichnen.⁴ Anhand einiger zentraler Indikatoren wird im Folgenden die wirtschaftliche Entwicklung in den einzelnen Branchen und speziell in der Wissenswirtschaft dargestellt:

- Die **Exportquote**, da der Export eine zentrale Größe für internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Betriebe darstellt.
- Die **Investitionsintensität**, da durch sie auf die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung geschlossen werden kann.
- Die **Innovationsaktivitäten**, da sie als Wachstumsmotor angesehen werden können.
- Die **Produktivität** als zentraler Indikator für die Leistungsfähigkeit in den Betrieben und daran gekoppelt die **Lohnentwicklung**.
- Die **Gewinnsituation** der Betriebe als Erfolgsindikator für betriebliches Handeln.
- Die **Qualifikationsstruktur** der Beschäftigten in den Betrieben.
- Die **Inanspruchnahme öffentlicher Förderung** als Hinweis auf den Grad der Eigenständigkeit der wirtschaftlichen Entwicklung in den jeweiligen Branchen.

Exportquote

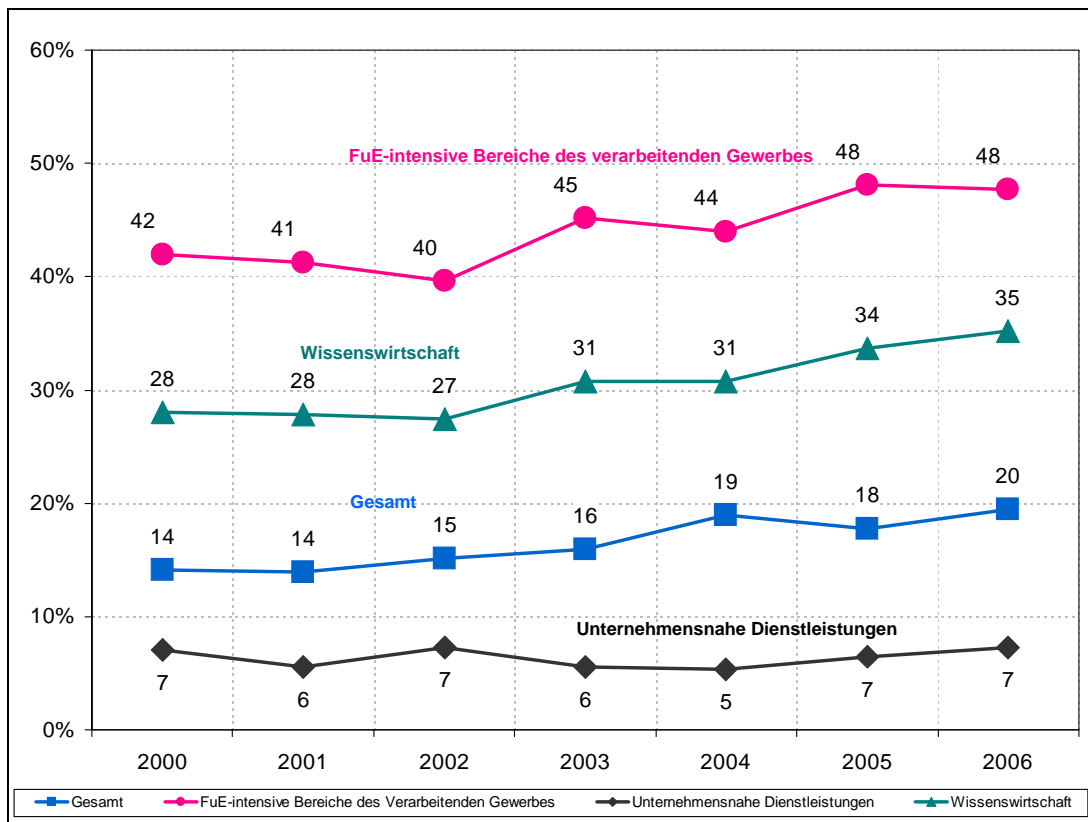
Die Exportquote, also der Anteil des Exports am Umsatz, ist seit dem Jahr 2000 kontinuierlich von 14 % auf 20 % angestiegen. Nach wie vor ist die Exportquote in Westdeutschland fast doppelt so hoch wie in Ostdeutschland.

Die Exportquote wird maßgeblich von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes getragen. Das liegt zum einen daran, dass die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes einen hohen Beitrag zum Umsatz aller Betriebe leisten (42 % des Gesamtumsatzes wurden im Geschäftsjahr 2006 von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes erwirtschaftet). Zum anderen haben diese Betriebe eine überdurchschnittlich hohe Exportquote. Sie lag im Jahr 2000 bei 32 % und stieg kontinuierlich auf 39 % im Jahr 2006 an. In den anderen Branchen liegt der Exportanteil am Umsatz deutlich unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Ein Anstieg der Exportquote ist in diesen Branchen nicht zu beobachten.

Die Exportquote der Betriebe in der Wissenswirtschaft ist deutlich höher als im Durchschnitt (35 % vs. 20 %). Diese hohe Exportquote in der Wissenswirtschaft ist vor allem auf die Betriebe der FuE-intensiven Zweige des Verarbeitenden Gewerbes zurückzuführen. In diesen Betrieben wird mittlerweile knapp die Hälfte des Umsatzes im Ausland erwirtschaftet (Abbildung 3.4).

⁴ Aufgrund der Umstellung der Wirtschaftszweigklassifikation von WS79 auf WZ93 im Jahr 2000 sind über die Branchen vergleichbare Zeitreihen mit den Daten des IAB-Betriebspanels erst ab dem Jahr 2000 möglich.

Abbildung 3.4
Entwicklung der Exportquote gesamt, in der Wissenswirtschaft und ihren beiden Bereichen



Basis: Jeweils alle Betriebe mit Umsatz

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2007

Vor dem Hintergrund, dass die FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes die Hälfte des Umsatzes im Verarbeitenden Gewerbe erwirtschaften, dürfte auch die positive Entwicklung der Exportquote im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt vor allem auf diese Betriebe zurückzuführen sein. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen also, dass vor allem Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes, die hochwertige und technologieintensive Produkte anbieten, am internationalen Markt erfolgreich sind. Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass viele Dienstleistungen per se nicht exportierbar sind, wodurch sich die vergleichsweise niedrige Exportquote in den Unternehmensnahen Dienstleistungen erklären lässt.

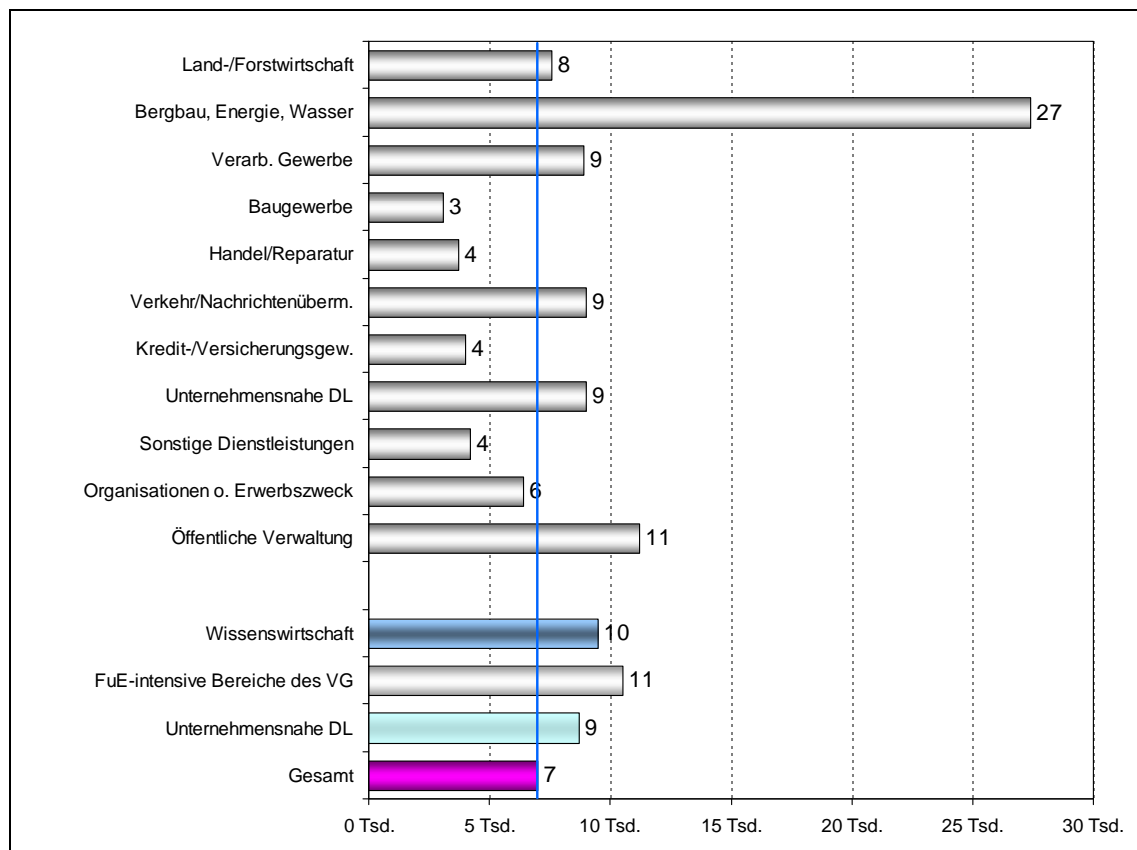
Investitionsintensität

Investitionsaktivitäten von Betrieben haben in zweierlei Hinsicht eine wichtige Aussagekraft. Investitionen sind ein wichtiger Indikator für die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung. Betriebe, die investieren, fragen Investitionsgüter nach. Das wirkt sich positiv auf die wirtschaftliche Entwicklung aus. Gleichzeitig können Investitionsaktivitäten als Indikator für eine optimistische Einschätzung der zukünftigen Entwicklung durch die Betriebe angesehen werden. Investierende Betriebe erwarten im Normalfall eine wirtschaftliche Entwicklung, die ihnen die Amortisierung der Investitionskosten ermöglicht.

Die Investitionsintensität, d. h. die Investitionssumme je Beschäftigten, war in Deutschland zwischen den Jahren 2000 und 2005 rückläufig. Diese rückläufige Tendenz zeigte sich in fast allen Branchen. Im Jahr 2006 ist die Investitionsintensität erstmals wieder deutlich angestiegen und liegt sogar wieder auf dem Niveau des Jahres 2000.

Überdurchschnittlich hohe Investitionsintensitäten zeigen sich im Bereich Bergbau, Energie, Wasser, im Verarbeitenden Gewerbe, im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung und in der Öffentlichen Verwaltung sowie in den Branchen der Wissenswirtschaft (Abbildung 3.5). Der Bereich Bergbau, Energie, Wasser fällt in jedem Jahr durch hohe Investitionsintensitäten auf. Dies dürfte auf die hohen Investitionen in Infrastruktur zurückzuführen sein, die in diesem Sektor vorgenommen werden müssen. Mit Ausnahme des Bereichs Bergbau, Energie, Wasser ist in den genannten Branchen die Investitionsaktivität im Jahr 2006 angestiegen. In den übrigen Branchen stagnierten die Investitionen entweder oder sie gingen weiter zurück.

Abbildung 3.5
Investitionsintensität nach Branchen im Jahr 2006



Basis: Jeweils alle Betriebe mit Investitionen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Nachdem bis Ende der 1990er Jahre die Investitionsintensität in Ostdeutschland teilweise deutlich über der in Westdeutschland lag, ist im Durchschnitt über alle Branchen mittlerweile kein Unterschied mehr zwischen West- und Ostdeutschland

feststellbar.⁵ Auch in einzelnen Branchen wie im Bergbau, Energie und Wasser, im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung, aber auch in der Wissenswirtschaft lagen die Investitionsintensitäten in Ostdeutschland bis 2005 über denen in Westdeutschland. Das hat sich im Jahr 2006 verändert. In Westdeutschland verzeichneten die Betriebe der Wissenswirtschaft im Jahr 2006 einen Anstieg bei der Investitionsintensität, während sich in Ostdeutschland der rückläufige Trend fortsetzte. Somit liegt die Investitionsintensität in der Wissenswirtschaft in Westdeutschland über der in Ostdeutschland.

Innovationsaktivitäten

Innovationen werden gemeinhin als Wachstumsmotor bezeichnet. Betriebe können mit Innovationen Wettbewerbsvorteile auf dem nationalen wie internationalen Markt erreichen. Diese Wettbewerbsvorteile können zum einen über angebotene Produkte erzielt werden, zum anderen aber auch durch die Anwendung neuer Verfahren, die die Kosten für die Herstellung reduzieren.

Im IAB-Betriebspanel werden Produktinnovationen in drei Stufen erfasst:

- Die Verbesserung oder Weiterentwicklung von Produkten oder Leistungen, die bereits vom Betrieb angeboten werden.
- Die Neuaufnahme von Produkten oder Leistungen in die eigene Angebotspalette, die bereits auf dem Markt bestehen; also eine Diversifizierung des Angebots.
- Eine völlig neue Entwicklung von Produkten oder Leistungen. Das kann dazu führen, dass die Betriebe bei der Einführung des Produkts in den Markt Monopolgewinne erzielen können.

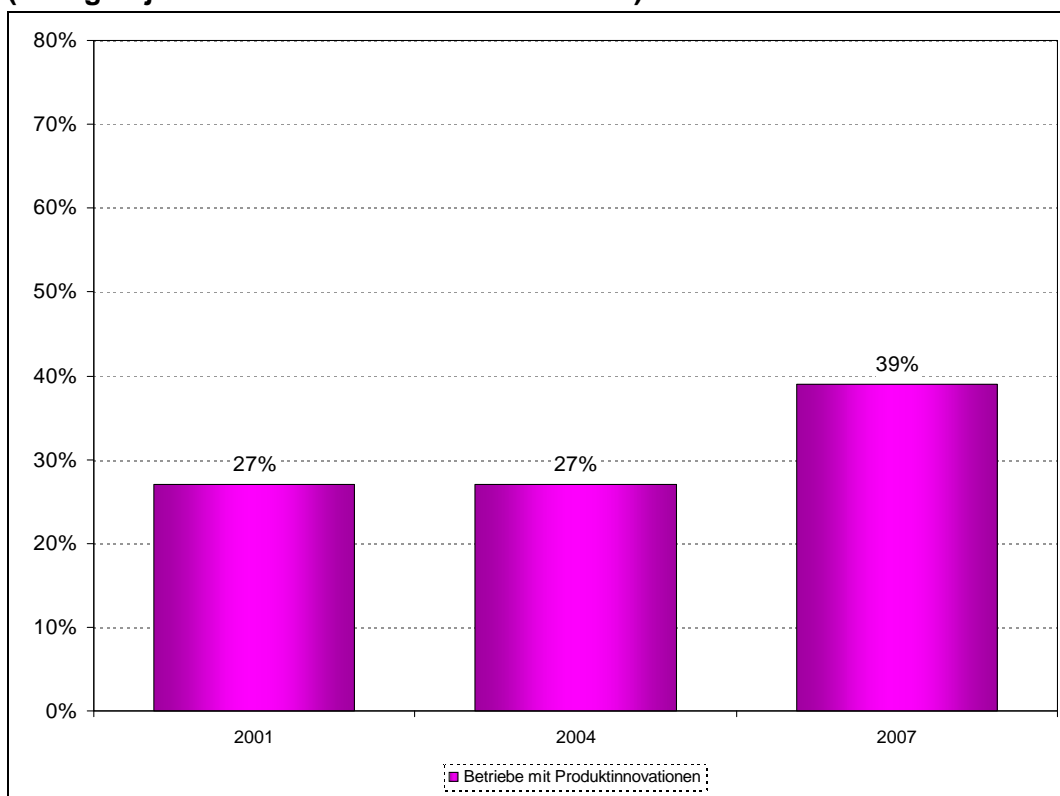
Der Bezugszeitraum für diese Innovationsstufen sind jeweils die letzten beiden Jahre.

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass in der Erhebung 2007 39 % der Betriebe mindestens eine der drei Formen von Produktinnovation durchgeführt haben. Dieser Anteil ist nach einer Stagnation in den Jahren 2001 und 2004 wieder deutlich angestiegen (Abbildung 3.6). Die zurückhaltende Innovationsaktivität, die in der Zeit der wirtschaftlich kritischen Lage Anfang der 2000er Jahre festgestellt wurde, hat sich offensichtlich in den letzten zwei Jahren entschärft. Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland zeigen sich bei dieser Kennziffer nicht.

Zu allen drei Erhebungszeitpunkten lag der Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen im Verarbeitenden Gewerbe, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie in den Unternehmensnahen Dienstleistungen über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt (Abbildung 3.7).

⁵ Ausführlicheres dazu siehe Fischer et al. 2007.

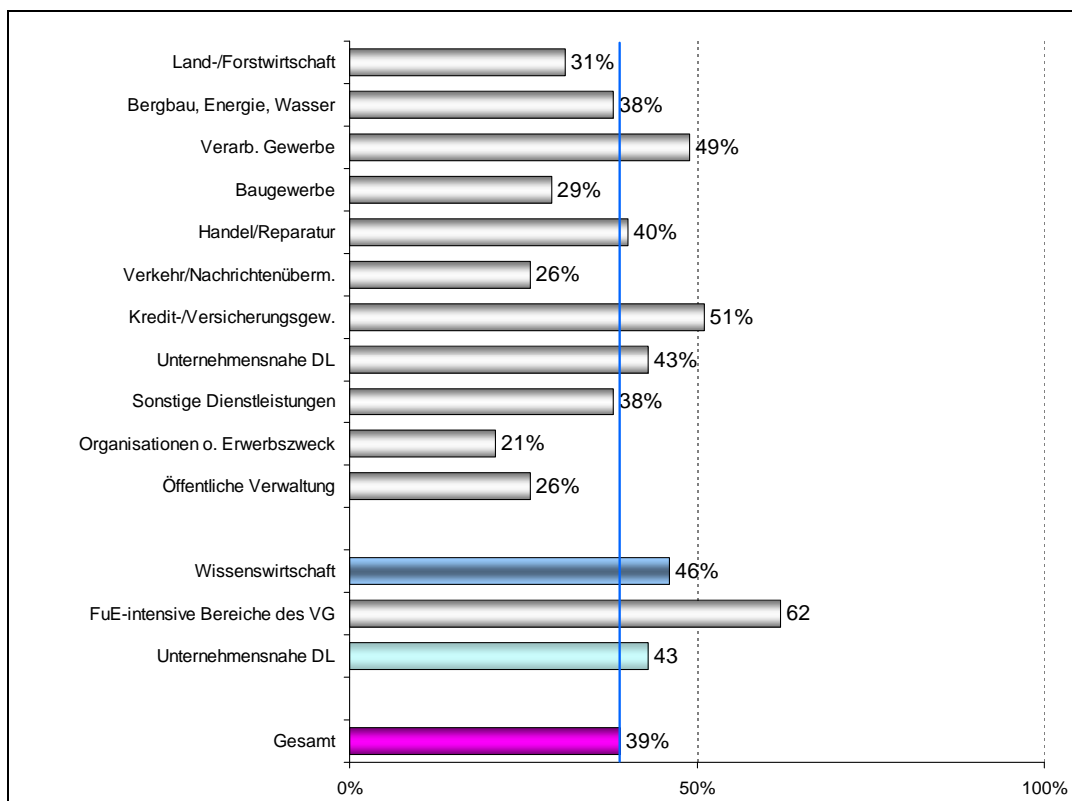
Abbildung 3.6
Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen 2001, 2004 und 2007
(bezogen jeweils auf die letzten beiden Jahre)



Basis: Jeweils alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001, 2004 und 2007

Abbildung 3.7
Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen 2007 nach Branchen



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspane 2007

In den FuE-intensiven Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes ist der Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen deutlich höher als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt und im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt. Im Jahr 2007 gaben 62 % der Betriebe in den FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes an, Produktinnovationen durchgeführt zu haben, der entsprechende Anteil lag im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt bei 49 %. Dieses Ergebnis überrascht nicht, da die in Forschung und Entwicklung investierenden Betriebe auch eher Innovationen hervorbringen. Allerdings besteht hier auch ein Zusammenhang mit der Betriebsgröße. Denn die FuE-intensiven Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes sind tendenziell größere Betriebe, in denen insgesamt mehr Innovationstätigkeiten geleistet werden. In den Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten haben knapp drei Viertel (73 %) in den letzten zwei Jahren mindestens eine der Produktinnovationen durchgeführt.

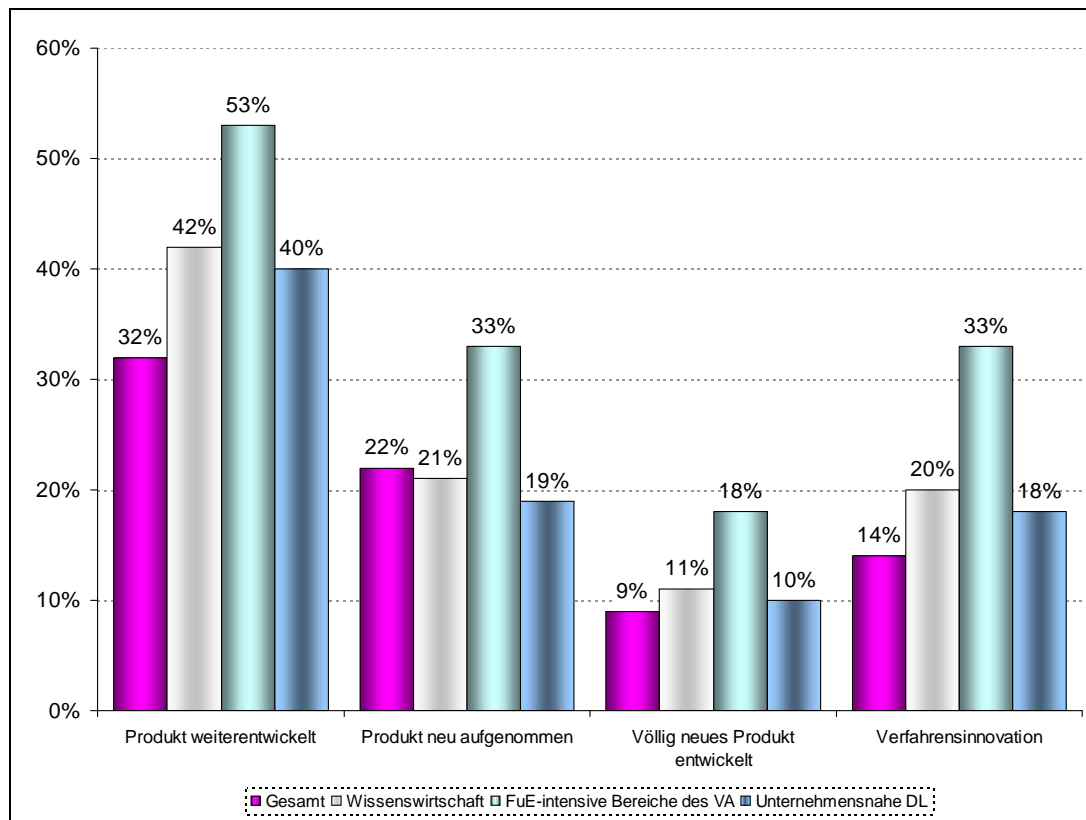
Um die Bedeutung von Produktinnovationen für die wirtschaftliche Entwicklung der Betriebe abzuschätzen, ist es maßgeblich, welcher der drei oben vorgestellten Typen überwiegend realisiert wird. Denn die Weiterentwicklung von bestehenden Produkten ist sicherlich anders einzuordnen als die Neuentwicklung von Produkten, für die es bisher noch keinen Markt gab. Letzteres ist mit deutlich höheren Risiken verbunden. Gleichzeitig stellt eine Neuentwicklung bei erfolgreicher Markteinführung aber auch zukunftsweisende Weichen. Der Anteil der Betriebe, die ihre bestehenden Produkte verbessern und weiterentwickeln, ist mit 32 % am höchsten, 22 % erweitern ihre Angebotspalette mit neuen, bereits bestehenden Produkten und 9 % entwickeln völlig neue Produkte. In allen drei Innovationstypen sind wieder die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes, des Kredit- und Versicherungsgewerbes sowie der Unternehmensnahen Dienstleistungen besonders aktiv. Auch und vor allem die Betriebe der FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes sind besonders innovationsfreudig. Das gilt vor allem für die Entwicklung völlig neuer Produkte und Leistungen. Der Anteil liegt hier mit 18 % doppelt so hoch wie im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Hinsichtlich der Innovationen können die FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes als Triebfeder der Wirtschaft bezeichnet werden (Abbildung 3.8).

Neben der Entwicklung neuer Produkte kann auch die Entwicklung oder das Einführen neuer Verfahren zur Herstellung der Produkte oder zum Erstellen der Leistung einen wichtigen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit leisten. Moderne Verfahren führen in der Regel dazu, dass Produkte und Leistungen kostengünstiger und/oder in höherer Qualität erstellt werden können. Der Einsatz neuer Verfahren wurde im IAB-Betriebspanel im Jahr 2007 zum ersten Mal erhoben. Analog zu den Produktinnovationen bezog sich die Frage auf die vergangenen beiden Jahre.

Auch hinsichtlich des Einsatzes neuer Verfahren zeigten sich die beiden Branchen der Wissenswirtschaft neben dem Kredit- und Versicherungsgewerbe als einzige Branchen überdurchschnittlich aktiv.

Abbildung 3.8

Anteil der Betriebe mit verschiedenen Innovationstypen 2007: Alle Betriebe, Betriebe der Wissenswirtschaft und ihrer beiden Bereiche



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Realisierte Innovationen sind ein wichtiger Indikator für das Wachstumspotenzial der Betriebe und damit der Wirtschaft insgesamt. Für wirtschaftspolitische Diskussionen ist allerdings auch wichtig, in welchem Ausmaß und aus welchen Gründen Innovationen zwar geplant, letztendlich aber nicht durchgeführt werden. Aus diesen Informationen ergeben sich Ansatzpunkte dafür, wie das Innovationspotenzial von Betrieben besser ausgeschöpft werden kann. Zu den drei Beobachtungszeitpunkten liegt der Anteil der Betriebe, die Innovationen geplant, aber nicht durchgeführt haben, insgesamt im einstelligen Bereich und ist seit 2004 rückläufig. Überdurchschnittlich hoch ist dieser Anteil allerdings in allen drei Jahren im Verarbeitenden Gewerbe und hier insbesondere in den FuE-intensiven Branchen, die auch eine hohe Innovationsaktivität aufweisen. Dies ist auf der einen Seite nicht überraschend, denn bei einer hohen Innovationsaktivität steigt die Wahrscheinlichkeit, dass einzelne Projekte scheitern können.

Es sind überwiegend wirtschaftliche Gründe, die geplante Innovationsprojekte letztendlich verhindern: Am häufigsten sind hohe Investitionskosten und ein hohes wirtschaftliches Risiko die Ursache dafür, dass Betriebe geplante Innovationen nicht oder zu einem anderen Zeitpunkt durchführen. Der Mangel an geeignetem Fachpersonal spielt insgesamt eine vergleichsweise geringe Rolle.

Produktivität

Die Produktivität ist ein zentraler Indikator zur Bewertung der Leistungsfähigkeit einer Ökonomie. Produktivitätsfortschritte können sich unmittelbar kostenreduzierend niederschlagen und leisten damit einen Beitrag zur positiven Entwicklung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe. Mit den Daten des IAB-Betriebspanels liegen Aussagen zur Umsatzproduktivität vor, also über den erreichten Umsatz (=Output) pro Beschäftigten. Die Daten zeigen einen kontinuierlichen Anstieg der Umsatzproduktivität von 2000 bis 2004, im Jahr 2005 ist sie etwas zurückgegangen und hat 2006 wieder zugenommen.

Bei einer Betrachtung der Branchen wird deutlich, dass vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und in den Bereichen Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie Handel und Reparatur eine überdurchschnittlich hohe Produktivität erreicht wird. Im Zeitverlauf wurden im Bereich Handel und Reparatur bis 2004 Produktivitätsfortschritte erzielt, 2005 ging die Produktivität allerdings wieder zurück und blieb im Jahr 2006 auf diesem Niveau. Der Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung zeigte in den letzten sechs Jahren eine eher rückläufige Tendenz, liegt aber trotzdem noch über dem Durchschnitt.

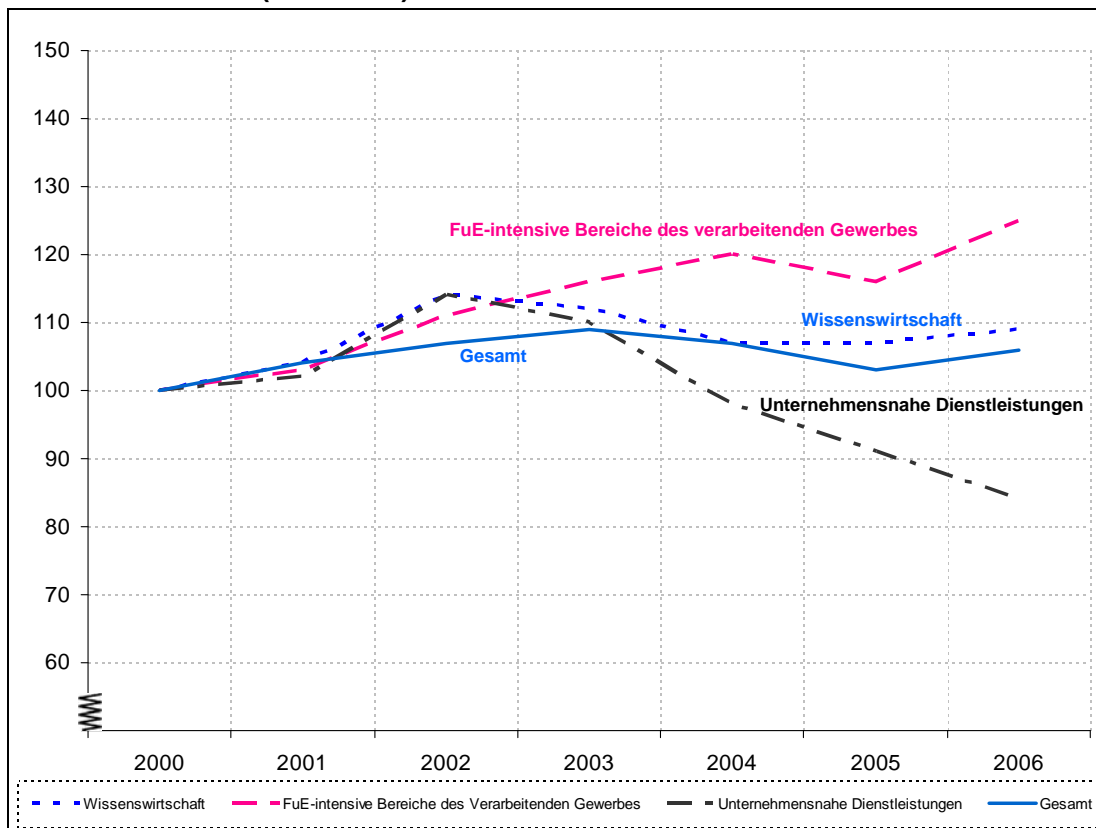
Das Verarbeitende Gewerbe ist die einzige Branche, in der über den Beobachtungszeitraum hinweg stetig Produktivitätsfortschritte erzielt wurden, in diesem Zeitraum ergibt sich ein Anstieg der Produktivität von 22 %. Dazu haben insbesondere die FuE-intensiven Zweige des Verarbeitenden Gewerbes beigetragen, denn dort lag die Produktivität noch deutlich höher als im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt und stieg ebenso stark an (vgl. Abbildung 3.9). Diese vergleichsweise hohe Produktivität der FuE-intensiven Zweige des Verarbeitenden Gewerbes trägt auch zu der vorher beschriebenen guten internationalen Wettbewerbsfähigkeit dieser Betriebe bei.

Auffällig ist auch der Rückgang der Produktivität in den Unternehmensnahen Dienstleistungen. Dies könnte damit zusammenhängen, dass in diesem Bereich - wie oben bereits dargestellt wurde - vor allem seit 2004 die Anzahl der Beschäftigten stärker angestiegen ist als der Umsatz. Dies wirkt sich auf die hier zugrunde liegende Kennziffer (Umsatz pro Beschäftigten) negativ aus.

Das Produktivitätsniveau der westdeutschen Betriebe liegt im Betrachtungszeitraum deutlich über dem Produktivitätsniveau in Ostdeutschland. In den Jahren 2001 bis 2005 hat sich der Produktivitätsunterschied zwischen West- und Ostdeutschland – nach einer langen Stagnationsphase – gegenüber 2000 allerdings verringert. In den Jahren 2006 und 2007 holten die ostdeutschen Betriebe nach Angaben des IAB-Betriebspanels auf. Die Produktivität liegt in Ostdeutschland aber noch immer rund 30 Prozentpunkte unter dem westdeutschen Niveau. Dieser Unterschied im Produktivitätsniveau zwischen West- und Ostdeutschland zeigt sich im Beobachtungszeitraum über fast alle Branchen hinweg. Lediglich in der Land- und Forstwirtschaft

schaft gibt es mittlerweile keine Unterschiede mehr zwischen West- und Ostdeutschland.⁶

Abbildung 3.9
Entwicklung der Produktivität insgesamt, in der Wissenswirtschaft und in ihren beiden Bereichen (2000=100)



Basis: Jeweils alle Betriebe mit Umsatz

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2007

Löhne

Produktivität und Entlohnung stehen gemäß der gängigen ökonomischen Theorien in engem Zusammenhang. Theoretisch sollte die Entlohnung in etwa der Produktivität entsprechen und Produktivitätsfortschritte in Form von Lohnsteigerungen an die Arbeitnehmer weitergegeben werden. Auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels ist der durchschnittliche Bruttolohn (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) je Vollzeitäquivalent⁷ für die abhängig Beschäftigten errechnet worden.

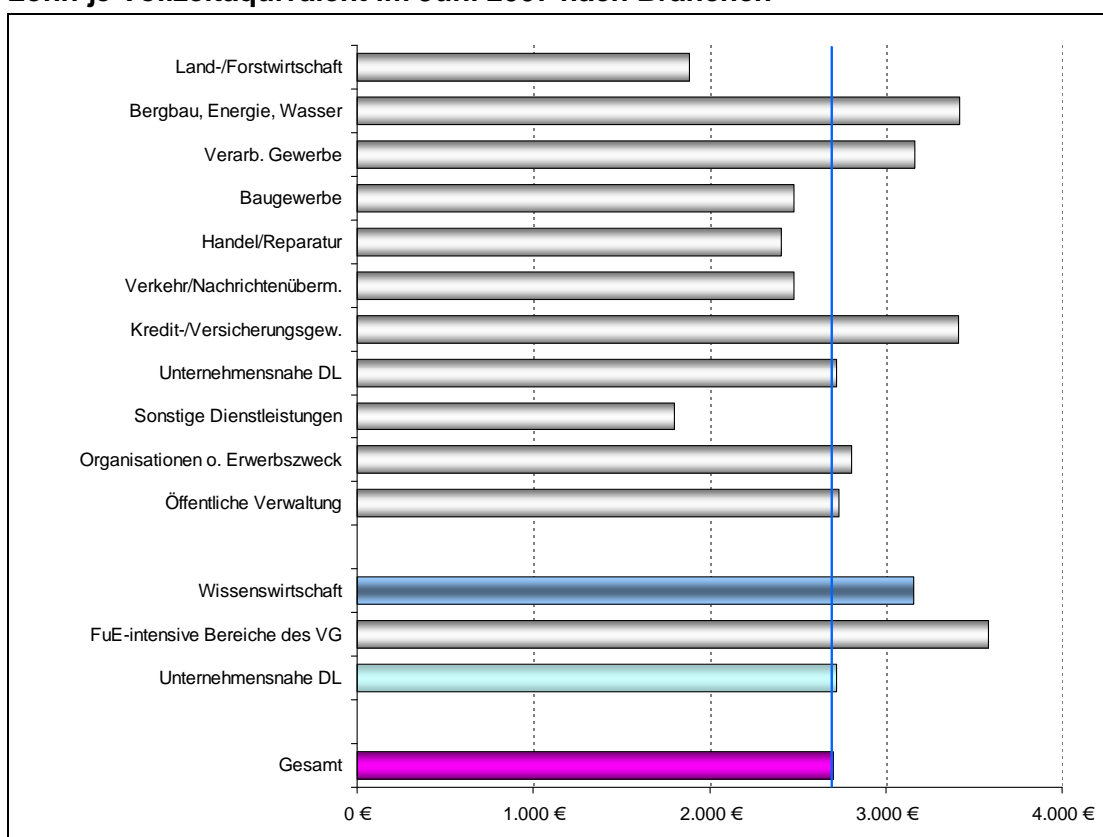
Insgesamt zeigt sich, dass die Nominallöhne im Betrachtungszeitraum angestiegen sind. Innerhalb der einzelnen Branchen gibt es beim Lohnniveau aber deutliche Abweichungen vom gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. In den Branchen Bergbau,

⁶ Für eine ausführlichere Diskussion der Produktivitätslücke siehe Fischer et al. 2007.

⁷ Für die Ermittlung von Vollzeitäquivalenten wird die Teilzeitbeschäftigung unter Einbeziehung der Teilzeitquote und der Länge der Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten sowie der Auszubildenden in Vollzeitbeschäftigung umgerechnet.

Energie und Wasser, im Verarbeitenden Gewerbe, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie in der Wissenswirtschaft insgesamt werden überdurchschnittlich hohe Löhne gezahlt. Eine getrennte Betrachtung der beiden Bereiche der Wissenswirtschaft macht allerdings deutlich, dass lediglich in den FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes überdurchschnittlich hohe Löhne gezahlt werden, nicht jedoch in den unternehmensnahen Dienstleistungen. Dies deckt sich mit den Erkenntnissen aus der Betrachtung der Produktivität. Dort zeigen die Unternehmensnahen Dienstleistungen eine unterdurchschnittliche, die FuE-intensiven Bereiche des Verarbeitenden Gewerbes hingegen eine überdurchschnittliche Produktivität. Eine hohe Produktivität geht somit einher mit hohen Löhnen, eine niedrige Produktivität mit niedrigeren Löhnen.

Abbildung 3.10
Lohn je Vollzeitäquivalent im Juni 2007 nach Branchen



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

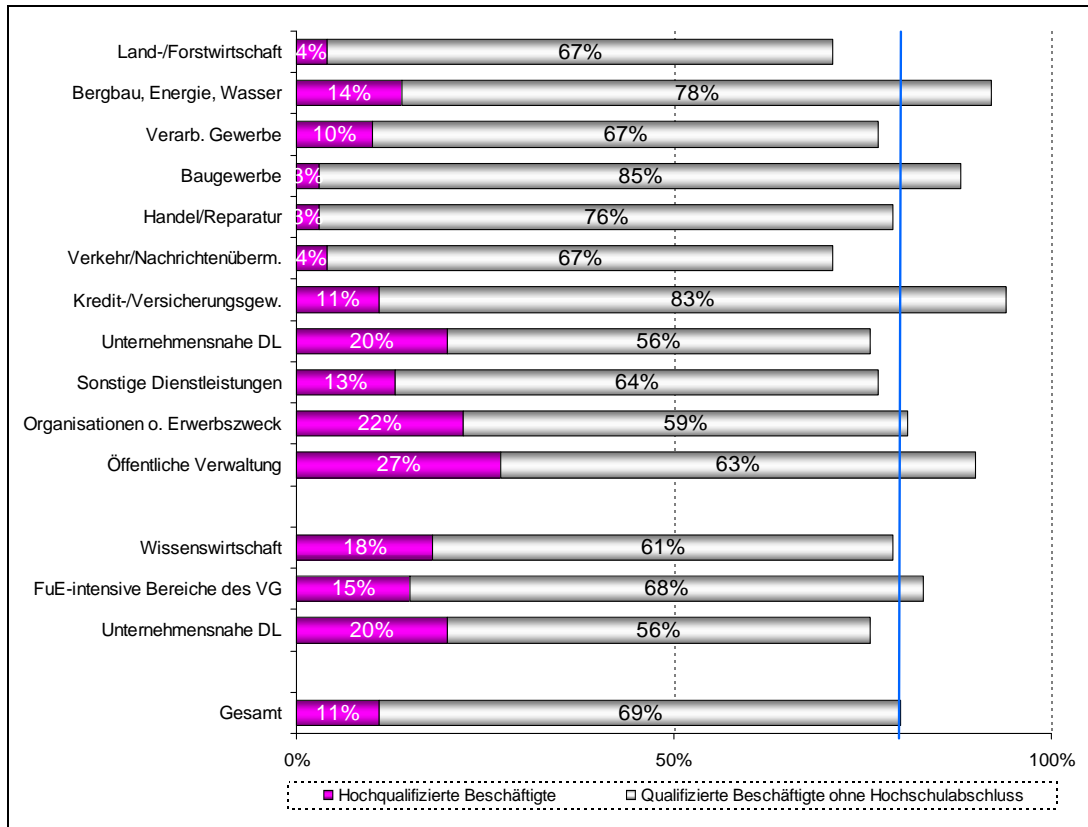
In der Branchenbetrachtung bilden Land- und Forstwirtschaft, Handel und Reparatur sowie die Sonstigen Dienstleistungen das Schlusslicht. Zu dieser Branchengruppe der Sonstigen Dienstleistungen gehören Bereiche wie Abwasser- und Abfallbeseitigung, Kultur, Sport, Unterhaltung sowie personenbezogene Dienstleistungen. In Betrieben dieser Branchen liegt der durchschnittliche Bruttolohn je Vollzeitäquivalent bei rund 70 % des gesamtwirtschaftlichen Durchschnitts.

Qualifikationsstruktur

Die Bedeutung von Fachkräften für die Betriebe in Deutschland ist hoch. Fast 80 % der Beschäftigten sind Fachkräfte. Dafür werden Personen benötigt, die eine Be-

rufsausbildung oder ein Studium abgeschlossen haben. Dieser Anteil liegt über alle Branchen mindestens bei 70 % und variiert zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen.

Abbildung 3.11
Qualifikationsstruktur in Deutschland nach Branchen (Stand: 30.6.2007)



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

In den Branchen Bergbau, Energie und Wasser, dem Baugewerbe, dem Kredit- und Versicherungswesen sowie in der Öffentlichen Verwaltung ist der Anteil der Tätigkeiten für qualifizierte Beschäftigte überdurchschnittlich hoch. In den Wirtschaftszweigen Land- und Forstwirtschaft sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung liegt dieser Anteil unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Die Betriebe der Wissenswirtschaft unterscheiden sich hinsichtlich des Anteils an Fachkräften nicht wesentlich vom Durchschnitt: Im Bereich der FuE-intensiven Zweige des Verarbeitenden Gewerbes ist ein etwas überdurchschnittlicher Anteil zu verzeichnen, bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen ist dieser Anteil sogar niedriger als der Durchschnitt. Lenkt man den Blick auf den Anteil der Tätigkeiten für hochqualifizierte Beschäftigte, also Beschäftigte mit Hochschulabschluss, ergibt sich ein anderes Bild: Hier liegt der Anteil in den Betrieben der Wissenswirtschaft deutlich über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt, in den Unternehmensnahen Dienstleistungen sogar noch etwas höher als in den FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes. Einen höheren Anteil an hochqualifizierten Beschäftigten gibt es nur noch in der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck. In einigen Branchen spielen also Hochqualifizierte eine wichtige Rolle. Dies muss

bei der Diskussion um den Fachkräftebedarf bedacht werden, da bei diesen beiden Gruppen von Fachkräften unterschiedliche Politikmaßnahmen greifen. Während bei den Hochqualifizierten die Bildungspolitik gefordert ist, spielt bei den Fachkräften mit Berufsabschluss die betriebliche Ausbildung eine wichtige Rolle.

Ertrags- und Gewinnsituation

Der Erfolg von unternehmerischem Handeln – seien es Entscheidungen über Innovationen, Marketingstrategien oder personalpolitische Maßnahmen – bemisst sich am Gewinn oder Ertrag. Dies ist eine im Rahmen von Befragungen sehr schwer zu ermittelnde Größe. Im IAB-Betriebspanel wurden die Betriebe bisher gebeten, eine Einschätzung der Ertragslage ihres Betriebes abzugeben. Diese Information diene als Näherung für den Erfolg des Betriebs. Allerdings ist dieser Indikator mit Vorsicht zu interpretieren. Er stellt eine subjektive Einschätzung dar und ist zusätzlich an die Erwartungen an die Ertragslage gekoppelt. Fällt der Ertrag niedriger aus als erwartet, kann eine objektiv sehr gute Ertragslage trotzdem schlecht bewertet werden. Auch wenn strategische Entscheidungen unter anderem auf Basis von subjektiven Einschätzungen getroffen werden, ist der Indikator nur bedingt geeignet, Aussagen über unternehmerischen Erfolg zu treffen. Um dieser Information näher zu kommen, wurden die Betriebe im IAB-Betriebspanel 2007 erstmals gefragt, ob sie ein positives, negatives oder ausgeglichenes Jahresergebnis erzielt haben.

Die Ergebnisse zeigen, dass die überwiegende Mehrheit der Betriebe⁸ (68 %) im Geschäftsjahr 2006 ein positives Jahresergebnis erzielt hat. 18 % der Betriebe hatten immerhin ein ausgeglichenes Jahresergebnis, lediglich 8 % haben das letzte Geschäftsjahr mit einem Minus abgeschlossen. Bei letzteren handelt es sich tendenziell eher um mittlere bis größere Betriebe. Daher liegt der Anteil der Beschäftigten, die in Betrieben mit negativem Jahresergebnis tätig sind, mit 12 % etwas höher.

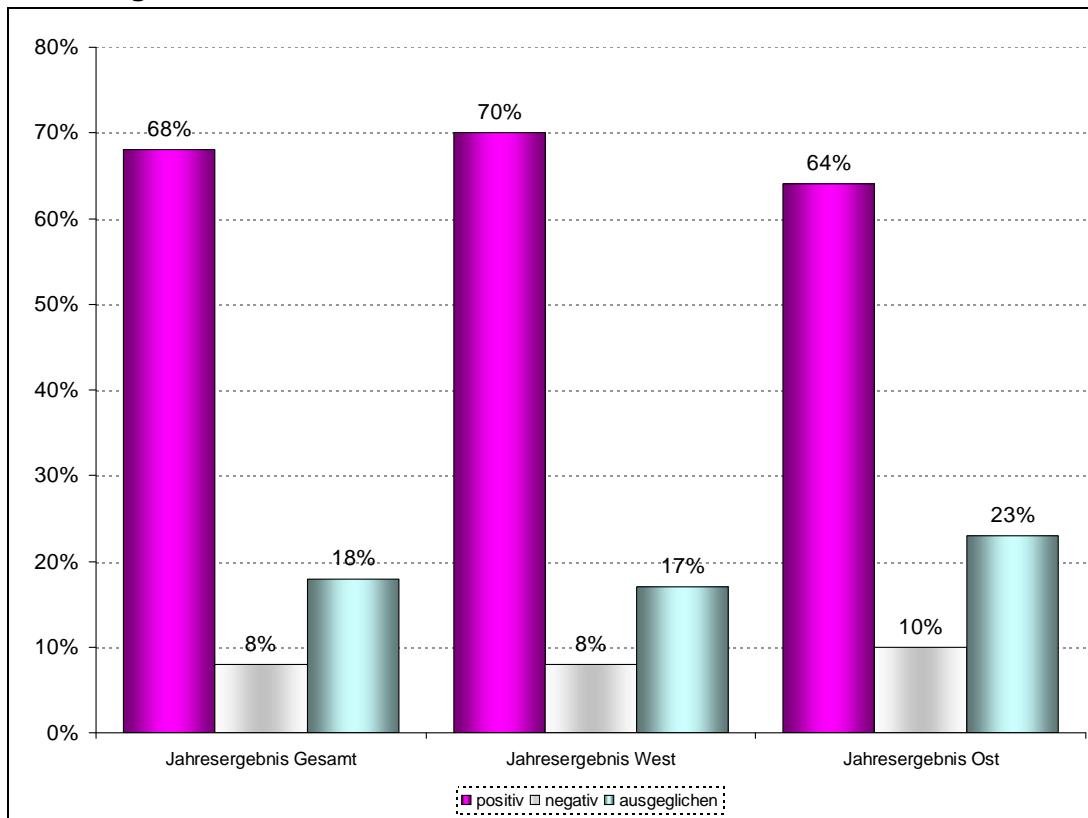
Beim wirtschaftlichen Erfolg zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen Betrieben in Ost- und Westdeutschland (vgl. Abbildung 3.12).

Eine Betrachtung nach Branchen zeigt, dass der Anteil der Betriebe mit positivem Jahresergebnis in den Branchen Bergbau, Energie und Wasser, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe und im Kredit- und Versicherungsgewerbe über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt liegt (vgl. Abbildung 3.13). Das positive Ergebnis des Baugewerbes dürfte mit dem milden Winter 2006/2007 in Zusammenhang stehen, bei dem es deutlich weniger zu saisonal bedingten Ausfällen gekommen ist.

Ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Betrieben mit negativem Jahresergebnis findet sich in den Branchen Handel und Reparatur, Verkehr und Nachrichtenübermittlung und bei den Sonstigen Dienstleistungen.

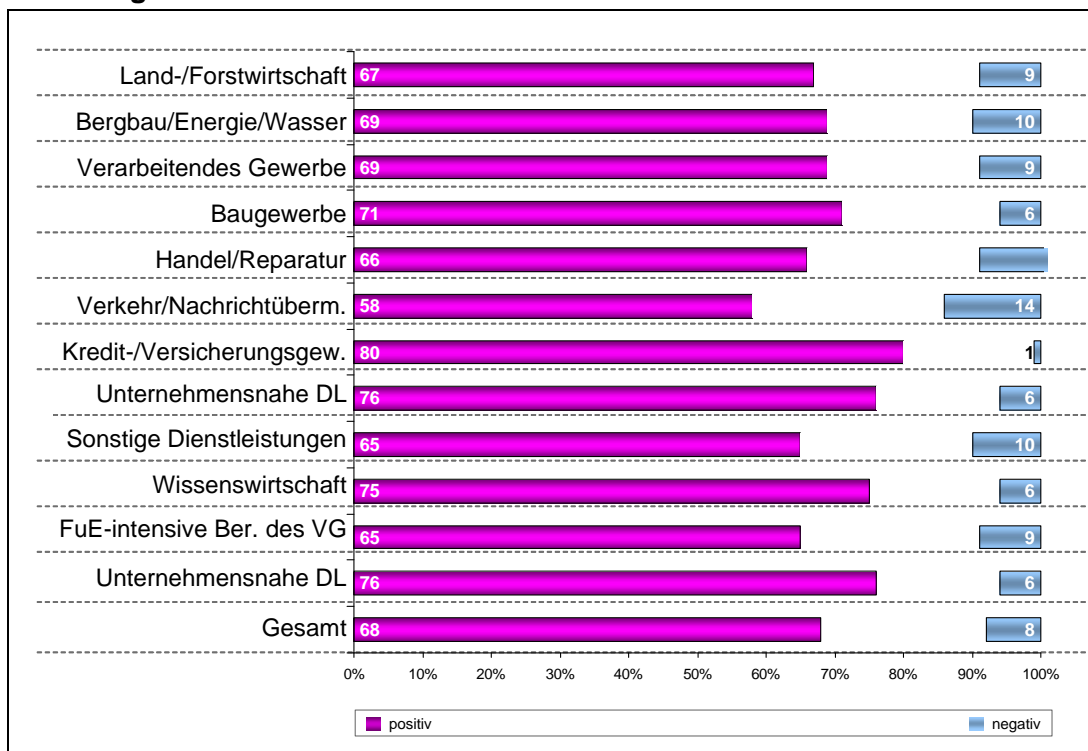
⁸ Es handelt sich hier nur um Betriebe der Privatwirtschaft (also ohne Öffentliche Verwaltung oder Organisationen ohne Erwerbszweck), da der Indikator nur für diese Betriebe sinnvoll ist.

Abbildung 3.12
Jahresergebnis 2006: Deutschland, West- und Ostdeutschland



Basis: Alle Betriebe der Privatwirtschaft
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Abbildung 3.13
Jahresergebnis 2006 nach Branchen



Basis: Alle Betriebe der Privatwirtschaft
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Bei der vorangegangenen Beschreibung der ökonomischen Indikatoren setzte sich die Wissenswirtschaft meist positiv von den übrigen Branchen ab. Dies gilt auch für das Jahresergebnis. Drei Viertel (75 %) der Betriebe in der Wissenswirtschaft hatten im Jahr 2006 ein positives Jahresergebnis, der Anteil der Betriebe, die das Geschäftsjahr mit roten Zahlen abgeschlossen haben, ist mit 6 % etwas niedriger als der Durchschnitt. Es sind vor allem die Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen, die zu diesem positiven Ergebnis beitragen. Der Anteil der Betriebe mit positivem Jahresergebnis liegt dort bei 76 %, in den FuE-intensiven Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes hingegen deutlich niedriger (65 %). Dieses Ergebnis überrascht, da dieser Bereich bei den oben beschriebenen Indikatoren Export und Produktivität deutlich bessere Ergebnisse zeigte als die Unternehmensnahen Dienstleistungen.

Öffentliche Förderung

Die Inanspruchnahme von Öffentlicher Förderung ist in den letzten sechs Jahren deutlich zurückgegangen. Sowohl der Anteil der Betriebe, die Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten in Anspruch genommen haben, als auch der Anteil der Betriebe, die Zuschüsse zu Investitionen und Sachmitteln erhalten haben, ist im Beobachtungszeitraum rückläufig.

Betriebe mit geförderten Personen aus Beschäftigungsprogrammen

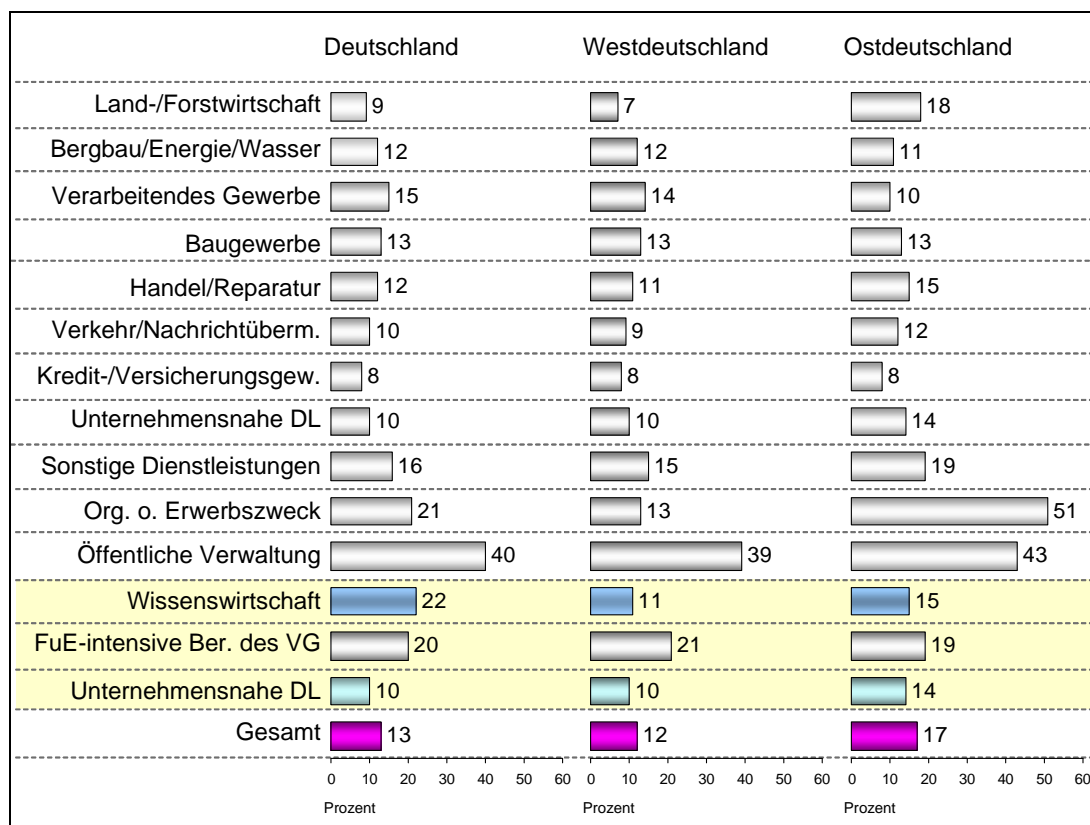
Der Anteil der Betriebe, in denen im Jahr 2006 Personen aus Beschäftigungsprogrammen tätig waren, liegt bei 13 %. Dieser Anteil ist seit 2000 rückläufig, und das vor allem in Ostdeutschland. Dieser Rückgang überrascht nicht, da in den letzten Jahren zahlreiche Förderprogramme eingestellt worden sind.

Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland ist die Förderquote in der Öffentlichen Verwaltung sehr hoch (vgl. Abbildung 3.14). Dies hängt möglicherweise mit den Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (so genannte „Ein-Euro-Jobs“) zusammen, die per definitionem nur in nicht gewinnorientierten Branchen eingesetzt werden dürfen. Mehr als ein Viertel der geförderten Betriebe der Öffentlichen Verwaltung (28 %) hat so genannte „Ein-Euro-Jobber“ eingesetzt. Ähnliches dürfte auf die Organisationen ohne Erwerbszweck zutreffen. Auch dort liegt der Anteil der Betriebe mit „Ein-Euro-Kräften“ mit 16 % deutlich über dem Durchschnitt und stellt die von diesen Betrieben am häufigsten eingesetzte Förderung für Lohn- und Gehaltskosten dar. Die Daten des IAB-Betriebspanels legen die Vermutung nahe, dass vor allem Betriebe im Öffentlichen Sektor von arbeitsmarktpolitischen Förderprogrammen profitieren.

In den FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes in Westdeutschland ist der Anteil von Betrieben, in denen Personen aus Beschäftigungsprogrammen tätig waren, überdurchschnittlich hoch. Hier könnte auch ein Zusammenhang mit der Betriebsgröße bestehen: Es sind vor allem Großbetriebe, die eine hohe Förderquote aufweisen (56 %). Diese sind eher im Verarbeitenden Gewerbe in Westdeutschland zu finden. Die Größenstruktur in Ostdeutschland ist demgegenüber eher von kleineren Betrieben geprägt.

Abbildung 3.14

Anteil der Betriebe, in denen im Jahr 2006 Personen im Rahmen öffentlicher Beschäftigungsprogramme tätig waren nach Branchen für Deutschland, West- und Ostdeutschland



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Zuschüsse zu Investitionen und Sachmitteln

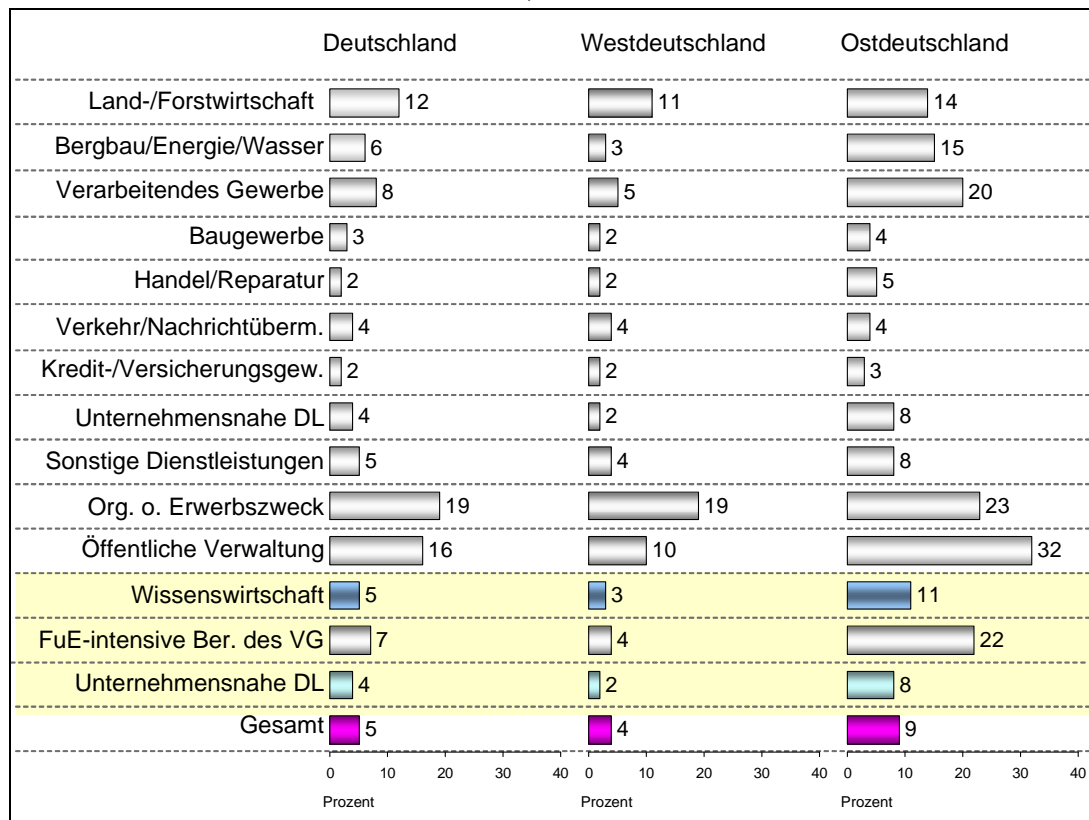
Die Zuschüsse zu Investitionen und Sachmitteln spielen eine deutlich geringere Rolle als die Förderung der Lohn- und Gehaltskosten. Der Anteil der Betriebe liegt hier bei 5 %. Hier ist die Förderbeteiligung der Betriebe in Ostdeutschland mit 9 % doppelt so hoch wie in Westdeutschland.

Auch diese Art von Förderung wird überdurchschnittlich häufig von Betrieben der Öffentlichen Verwaltung sowie den Organisationen ohne Erwerbszweck in Anspruch genommen (vgl. Abbildung 3.15).

Auffallend ist die vergleichsweise hohe Förderquote im Verarbeitenden Gewerbe in Ostdeutschland. Der Anteil der Betriebe, die dort Fördermittel für Investitionen und Sachmittel in Anspruch nehmen, ist mehr als doppelt so hoch wie der ostdeutsche Durchschnitt. Allerdings stehen einige Fördermöglichkeiten in diesem Bereich auch nur in den ostdeutschen Bundesländern zur Verfügung.

Abbildung 3.15

Anteil der Betriebe mit Zuschüssen zu Investitionen und Sachmitteln im Jahr 2006 nach Branchen für Deutschland, West- und Ostdeutschland



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

3.3 Zwischenfazit

Insgesamt hat die Analyse gezeigt, dass wichtige ökonomische Indikatoren sich auch im Geschäftsjahr 2006 weiter verbessert haben:

- Die **Exportquote** ist weiter angestiegen. Besonders exportintensiv sind die Betriebe der FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes.
- Der Rückgang der **Investitionsintensität** hat sich in 2006 nicht weiter fortgesetzt.
- Im Gegensatz zu den Jahren 2001 und 2004 gibt es auch wieder mehr Betriebe, die **Produktinnovationen** durchführen. Hier stellen die Betriebe der FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes die Triebfeder der Entwicklung dar, sowohl hinsichtlich des Anteils von Betrieben, die Produktinnovationen durchführen, als auch hinsichtlich der verschiedenen Innovationsarten. In diesen Betrieben werden überdurchschnittlich häufig völlig neue Produkte entwickelt.
- Die **Produktivität** als zentraler Indikator für die Leistungsfähigkeit in den Betrieben ist in 2006 auch weiter angestiegen, analog dazu auch die nominalen **Löhne**.
- Erstmals wurde im IAB-Betriebspanel das **Geschäftsergebnis** erhoben. Die Mehrheit der Betriebe hat im Geschäftsjahr 2006 ein positives Jahresergebnis erzielt.

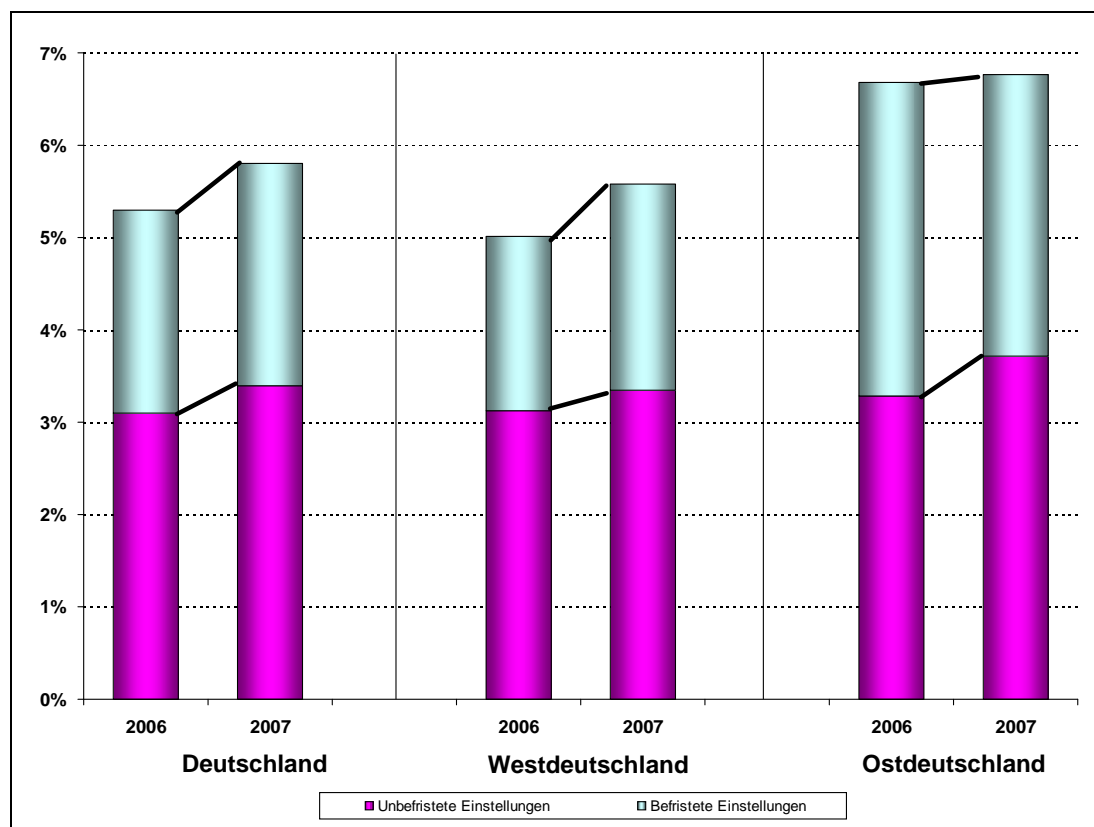
Insgesamt bestätigen die Daten des IAB-Betriebspanels also die positive wirtschaftliche Entwicklung. Die Betrachtung der Branchen zeigt auch, dass die Betriebe der Wissenswirtschaft in den meisten Fällen überdurchschnittlich positive Entwicklungen aufweisen.

Die vorgestellten ökonomischen Indikatoren zeigen erfreuliche Tendenzen. Welche Entwicklung sich bei den Personalbewegungen, also bei Einstellungen und Personalabgängen, in den einzelnen Branchen ergeben und welche Personalprobleme die Betriebe erwarten, dürfte für die arbeitsmarktpolitische Diskussion Relevanz haben. Darauf wird im folgenden Kapitel eingegangen.

4 Personalbewegungen

Für die Beschreibung der wirtschaftlichen Entwicklung spielen die gerade dargestellten Indikatoren eine wichtige Rolle. Für die arbeitsmarktpolitische Diskussion ist allerdings relevant, wie sich die wirtschaftliche Entwicklung in Beschäftigung niederschlägt. Dies als Ursache-Wirkungs-Zusammenhang zu analysieren ist komplex, da viele Faktoren den Beschäftigungsauf- und -abbau beeinflussen und Personalanpassungsprozesse meist erst mit einer zeitlichen Verzögerung eintreten. Trotzdem stellen das Einstellungsverhalten und die Personalabgänge der Betriebe wichtige Kenngrößen für arbeitsmarktpolitische Diskussionen dar.

Abbildung 4.1
Einstellungsraten für das 1. Halbjahr 2006 und 2007 in Deutschland, West- und Ostdeutschland



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006 und 2007

Die Beschäftigung insgesamt – das wurde bereits im vorherigen Kapitel beschrieben – ist in 2007 wieder angestiegen. Das spiegelt sich auch in dem Einstellungsverhalten der Betriebe wider. Die Einstellungsrate⁹ ist weiter angestiegen, in Westdeutschland deutlich stärker als in Ostdeutschland.

Während in den letzten vier Jahren sowohl in West- als auch in Ostdeutschland die Abgangsraten zurückgegangen sind (Fischer et al. 2007), ist sie in Westdeutschland von 2006 auf 2007 erstmals wieder angestiegen.

Die Zunahme der Abgangsrate in Westdeutschland lässt sich überwiegend auf den gestiegenen Anteil von Kündigungen durch Arbeitnehmer zurückführen. In der Phase der sehr angespannten Arbeitsmarktsituation der letzten vier Jahre waren die Beschäftigten deutlich seltener bereit, ihren Arbeitsplatz auf eigene Initiative hin zu verlassen. Der jetzt zu beobachtende Anstieg der Arbeitnehmerkündigungen in Westdeutschland fällt mit einer Belebung des Arbeitsmarktes zusammen. In der Kombination mit der gestiegenen Einstellungsrate deutet das darauf hin, dass die zwischenbetriebliche Mobilität zumindest in Westdeutschland angestiegen ist.

In Ostdeutschland ist die Abgangsrate im 1. Halbjahr 2007 im Vergleich zum gleichen Zeitraum des Vorjahres nahezu unverändert geblieben. Bei der Betrachtung der Abgangsgründe zeigt sich aber, dass der Anteil der Beendigungen auf Grund von ausgelaufenen befristeten Arbeitsverträgen zurückgegangen und gleichzeitig der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen angestiegen ist.

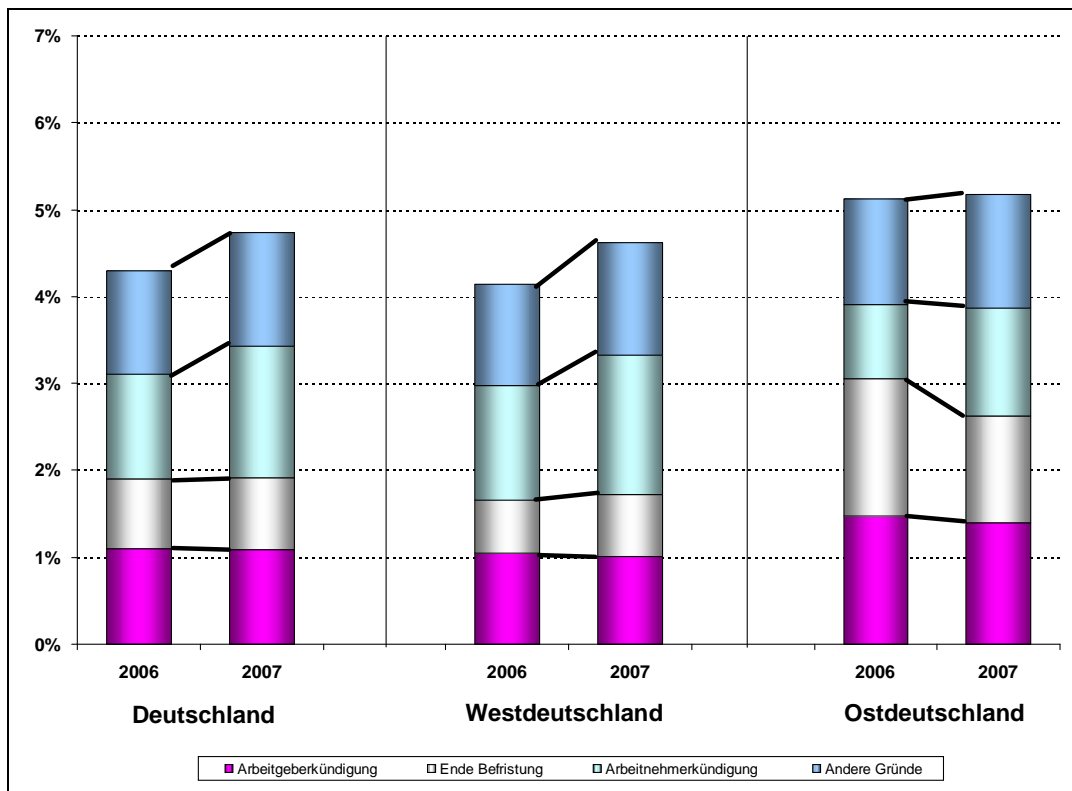
In den einzelnen Branchen unterscheiden sich die Einstellungsraten für das 1. Halbjahr 2007 deutlich.

Besonders hohe Einstellungsraten gab es in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Bereich der Wissenswirtschaft bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen. In der Land- und Forstwirtschaft werden die Beschäftigten mit Abstand am häufigsten befristet eingestellt. Dies dürfte vor allem auf den Einsatz von Saisonkräften zurückzuführen sein. Deutlich unter dem Durchschnittlich liegt die Einstellungsrate demgegenüber im Kredit- und Versicherungswesen, in der Öffentlichen Verwaltung, im Bereich Bergbau, Energie und Wasser sowie im Verarbeitenden Gewerbe.

Die Abgangsraten im 1. Halbjahr 2007 zeigen in den Branchen ein ähnliches Bild wie die Einstellungsraten.

⁹ Die Einstellungs- und Abgangsraten sind auf der Basis der Gesamtbeschäftigten berechnet worden. Über Einstellungen und Personalabgänge auf der Ebene der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegen im IAB-Betriebspanel keine Informationen vor.

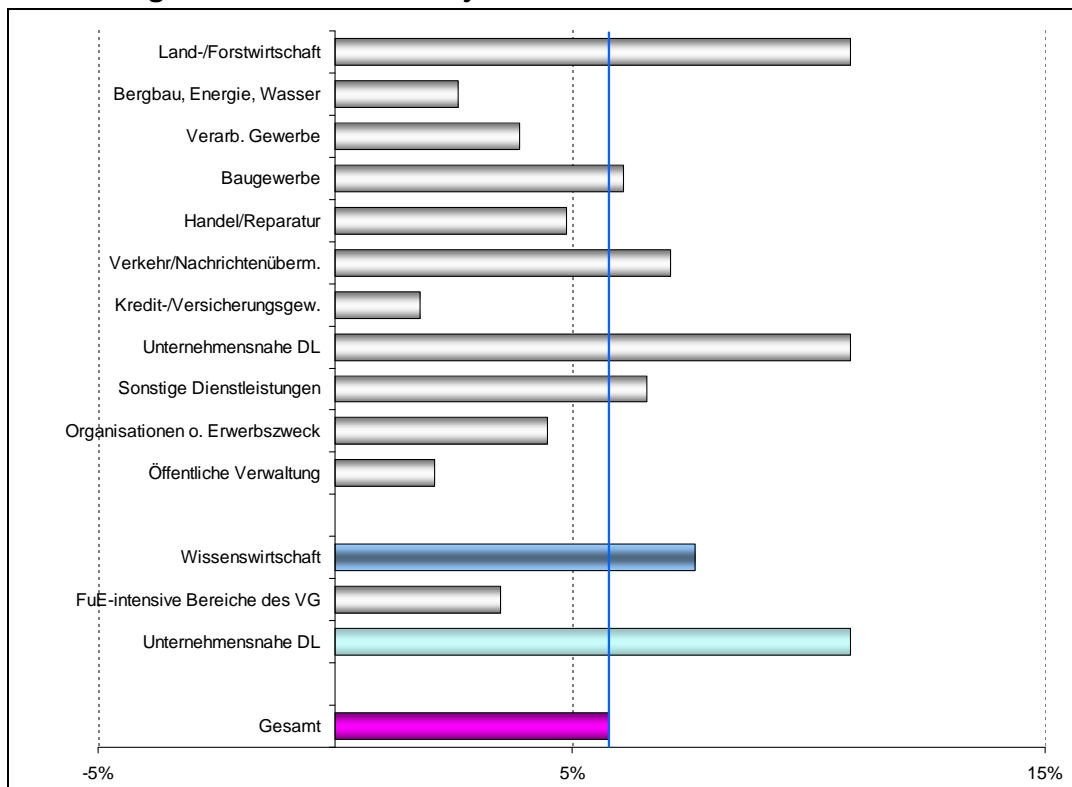
Abbildung 4.2
Abgangsraten für das 1. Halbjahr 2006 und 2007 in Deutschland, West- und Ostdeutschland



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006 und 2007

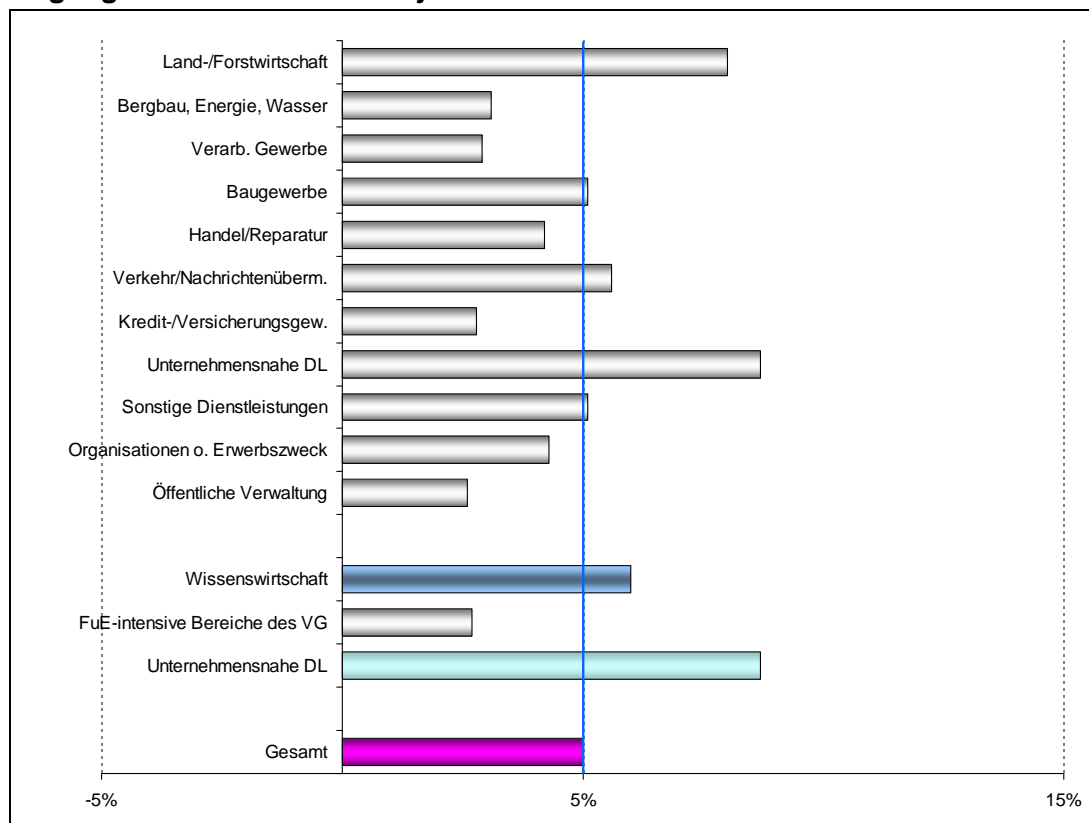
Abbildung 4.3
Einstellungsraten für das 1. Halbjahr 2007 nach Branchen



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Abbildung 4.4
Abgangsraten für das 1. Halbjahr 2007 nach Branchen



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Auch hier sind es die Land- und Forstwirtschaft und die Unternehmensnahen Dienstleistungen, die sehr hohe Abgangsraten aufweisen. In diesen beiden Branchen zeigen sich aber hinsichtlich der Abgangsgründe deutliche Unterschiede. Im Bereich Land- und Forstwirtschaft ist die mit Abstand höchste Abgangsrate wegen Auslaufens eines befristeten Arbeitsvertrages zu verzeichnen. Es dürfte sich hierbei vor allem um Beschäftigte handeln, die zum Ausgleich der saisonalen Schwankungen befristet eingestellt werden. Die Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen haben über alle Branchen hinweg die höchste Abgangsrate sowohl bei den Arbeitgeber- als auch bei den Arbeitnehmerkündigungen.

Die Betrachtung der Personalbewegungen über die Wirtschaftszweige zeigt, dass in den Branchen mit positiver ökonomischer Entwicklung (z. B. das Verarbeitende Gewerbe) nicht zwangsläufig auch die höchsten Einstellungsraten zu finden sind. Daraus den Schluss zu ziehen, dass eine positive wirtschaftliche Entwicklung ohne Beschäftigungseffekt bleibt (jobless growth), wäre auf Basis der hier vorgestellten Ergebnisse allerdings zu kurz gegriffen. Um dies zu untersuchen, müssten Entwicklungen auf der betriebsindividuellen Ebene über einen längeren Zeitraum hinweg beobachtet werden.

Auch wenn der Beschäftigungseffekt einer positiven wirtschaftlichen Entwicklung der Betriebe im Aggregat schwer messbar ist, dürfte der Umkehrschluss unbestritten sein: Betriebe können sich nur dann positiv entwickeln, wenn sie ausreichend

Personal haben, das zudem passend qualifiziert und gut motiviert ist. Hier sehen die Betriebe allerdings Schwierigkeiten. Im IAB-Betriebspanel 2006 wurden die Betriebe danach gefragt, welche Personalprobleme sie in den nächsten beiden Jahren erwarten. Von den 40 % der Betriebe, die Personalprobleme erwarten, wurde neben zu hohen Lohnkosten (24 %) an zweiter Stelle die Schwierigkeit genannt, geeignete Fachkräfte zu bekommen (13 %). Diese Reihenfolge zieht sich durch alle Branchen. Im Verarbeitenden Gewerbe ist der Anteil der Betriebe, die Schwierigkeiten erwarten, geeignete Fachkräfte zu bekommen, überdurchschnittlich hoch (22 %). Noch höher ist dieser Anteil bei den Betrieben in den FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes (30 %). Die Betriebe hatten die Möglichkeit, mehrere Personalprobleme zu nennen. Es zeigte sich, dass die Schwierigkeit, geeignete Fachkräfte zu bekommen, häufig mit anderen Rekrutierungsproblemen verbunden ist.

Auch in der öffentlichen Diskussion wird die Notwendigkeit, ausreichend und gut qualifizierte Fachkräfte zu bekommen, für die wirtschaftliche Entwicklung als essenziell angesehen. Im IAB-Betriebspanel wird seit dem Jahr 2000 diese Thematik immer wieder aufgegriffen, um die diesbezügliche Situation in den Betrieben und ihre Entwicklung im Zeitverlauf beobachten zu können. Im folgenden Kapitel wird auf die Nachfrage nach Fachkräften, die Schwierigkeiten bei der Besetzung der Stellen für Fachkräfte und auf die betrieblichen Strategien im Umgang mit diesen Schwierigkeiten eingegangen. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Entwicklung in den letzten Jahren sowie auf Unterschieden zwischen den einzelnen Branchen.

5 Fachkräftebedarf – die betriebliche Sicht

Parallel zu der positiven konjunkturellen Entwicklung und der entspannteren Lage auf dem Arbeitsmarkt ist die Verfügbarkeit von Fachkräften wieder intensiver diskutiert worden. Dabei wird die Frage des Fachkräftebedarfs häufig auf ein Problem des Fachkräftemangels verkürzt und dieser so verallgemeinert, als sei ein genereller, betriebs- und branchenübergreifender Fachkräftemangel vorhanden. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurde die Thematik des Fachkräftebedarfs seit dem Jahr 2000 immer wieder aufgegriffen. Bisher konnten die Ergebnisse einen flächendeckenden Fachkräftemangel nicht bestätigen (vgl. z. B. Bellmann et al. 2006). Trotzdem gibt es Betriebe, die Stellen für Fachkräfte nicht, nur verspätet oder schwer besetzen können. Dieses Ergebnis spricht für die Notwendigkeit einer differenzierteren Diskussion des Fachkräftebedarfs, die von einem Lamento über einen generellen Fachkräftemangel wekommt und sich auf spezifische Probleme und Lösungsmöglichkeiten von nicht gedecktem Fachkräftebedarf konzentriert.

Ob Betriebe alle Stellen für Fachkräfte besetzen können, wird von unterschiedlichsten Faktoren beeinflusst. Zum einen gehört dazu, dass Betriebe sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten mit personalpolitischen Maßnahmen selbst um die Verfügbarkeit bestimmter Qualifikationen bemühen. Dazu gehören vor allem die betriebliche Aus- und Weiterbildung. Der Erfolg dieses Engagements wird dabei beeinflusst von betrieblichen Charakteristika wie beispielsweise von der Attraktivität von Arbeitsbedingungen für Bewerberinnen und Bewerber. Zum anderen gehört dazu die Verfügbar-

keit der gesuchten Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt. Die Verantwortung dafür liegt dabei vor allem auch bei der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik.

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels kann die betriebliche Perspektive genauer untersucht werden. Es wird versucht herauszuarbeiten, welche Betriebe wie stark von einem nicht gedeckten Fachkräftebedarf betroffen waren und sind, welchen Handlungsspielraum die Betriebe dabei haben, wie sie diesen nutzen und wie erfolgreich sie dabei sind.

5.1 Indikatoren des Fachkräftebedarfs und ihre Entwicklung

Im IAB-Betriebspanel werden verschiedene Indikatoren erhoben, die die Nachfrage nach Personal mit unterschiedlichen Qualifikationen kennzeichnen. Diese eignen sich zur Ermittlung des Fachkräftebedarfs auf Betriebsebene. Aufgrund des Befragungszeitraums im dritten Quartal des Erhebungsjahres beziehen sich diese Fragen jeweils auf das erste Halbjahr. Um die betriebliche Nachfrage nach Fachkräften¹⁰ in ihrem Ausmaß und ihrer Entwicklung beschreiben zu können, wird auf folgende Indikatoren zugegriffen:

- **Neueinstellungen** von Fachkräften im ersten Halbjahr (erfolgreiche Stellenbesetzungen)
- die **unmittelbare Suche nach Fachkräften** zum nächstmöglichen Zeitpunkt (offene Stellen)¹¹
- **unbesetzte Stellen für Fachkräfte** im ersten Halbjahr (nicht gedeckter Fachkräftebedarf)

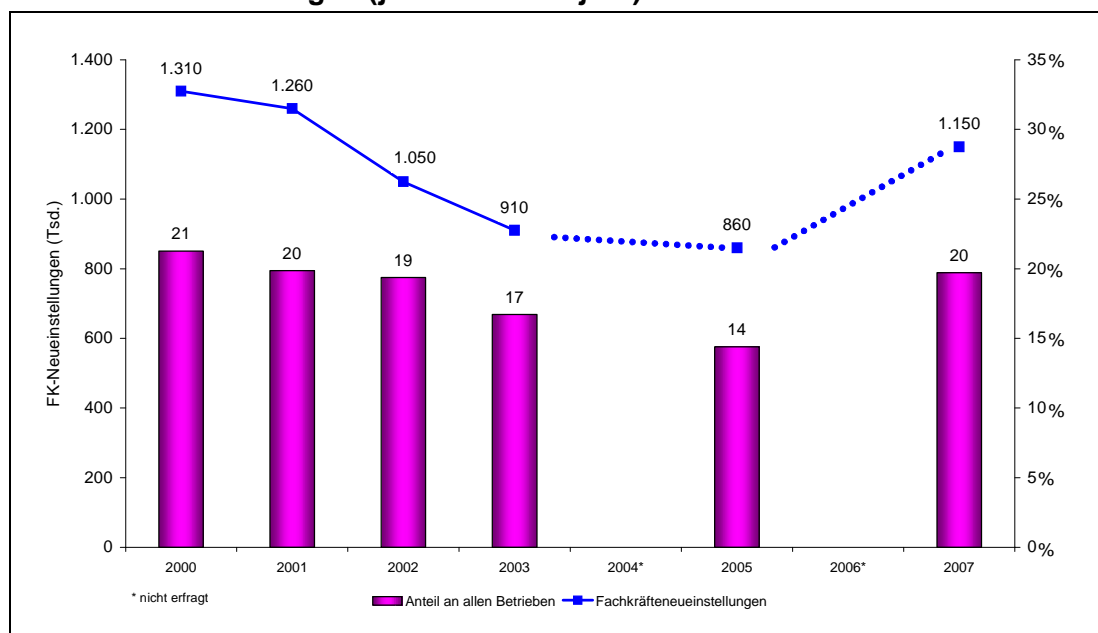
Neueinstellungen von Fachkräften

Die positive konjunkturelle Entwicklung und die gestiegene Nachfrage der Betriebe nach Personal (vgl. Kapitel 4) wirken sich auch auf die Neueinstellungen von Fachkräften aus. Während im Jahr 2000 jeder fünfte Betrieb (21 %) Fachkräfte einstellte, ging dieser Anteil im Jahr 2005 (einem Jahr mit schwächerer wirtschaftlicher Entwicklung) zurück und ist im Jahr 2007 wieder angestiegen (vgl. Abbildung 5.1). Deutlich gestiegen ist auch die *Anzahl* der eingestellten Fachkräfte. Diese erreichte 2000 einen Höhepunkt, verringerte sich dann in den Folgejahren und näherte sich 2006 und 2007 wieder dem Niveau der Jahre 2000 und 2001 an (vgl. ebenfalls Abbildung 5.1).

¹⁰ Fachkräfte werden hier definiert als Personen mit einer abgeschlossenen Lehre oder einer vergleichbaren Berufsausbildung oder einer entsprechenden Berufserfahrung oder einem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss.

¹¹ Die Frage lautete: „Suchen Sie derzeit Arbeitskräfte (ohne Auszubildende), die sofort - also zum nächstmöglichen Einstellungstermin - eingestellt werden sollen?“ Das heißt, die Angaben beziehen sich damit nicht auf das zurückliegende erste Halbjahr, sondern auf den von dem Zeitpunkt der Befragung aus gesehen nächstmöglichen Zeitpunkt.

Abbildung 5.1
Anteil der Betriebe mit Einstellungen von Fachkräften 2000 bis 2007 und
Anzahl der Einstellungen (jeweils 1. Halbjahr)



Basis: Jeweils alle Betriebe

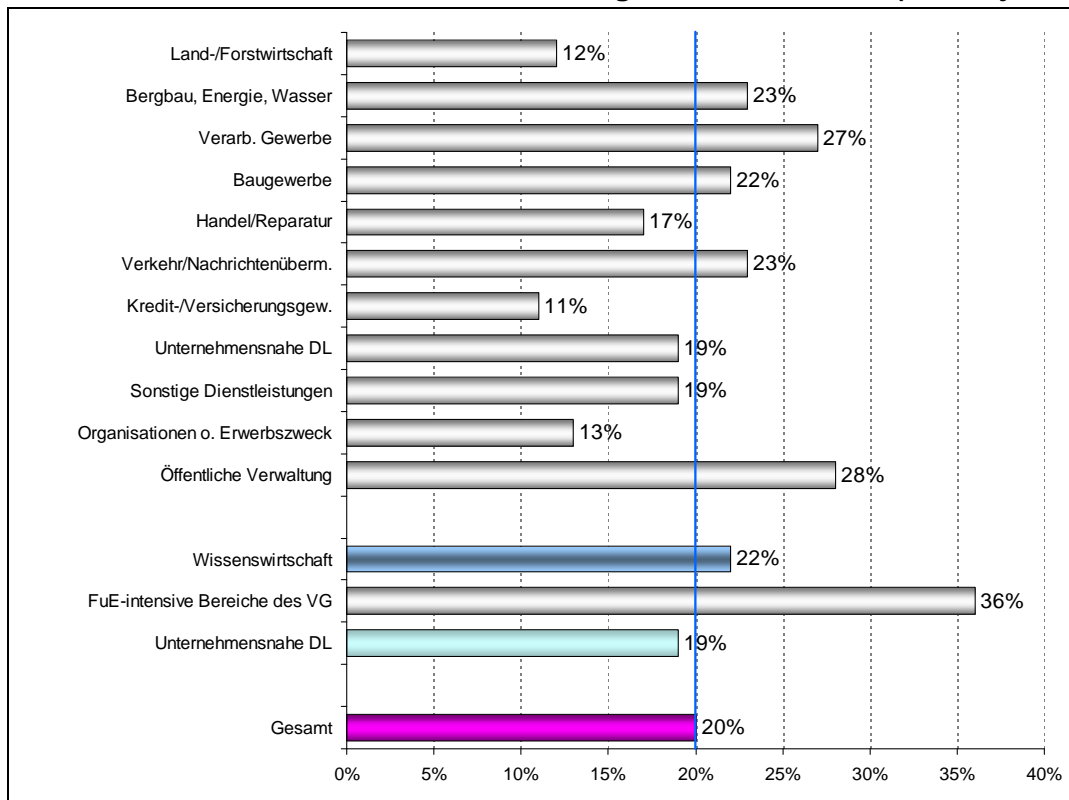
Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2007

Die Einstellungsaktivitäten waren in den einzelnen Branchen unterschiedlich hoch. Der Anteil der Betriebe, die im 1. Halbjahr 2007 Fachkräfte neu eingestellt haben, ist im Verarbeitenden Gewerbe, der Öffentlichen Verwaltung, im Baugewerbe, im Bereich Bergbau, Energie, Wasser und im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung überdurchschnittlich hoch. Vergleichsweise gering ist dieser Anteil hingegen im Kredit- und Versicherungsgewerbe, in der Land- und Forstwirtschaft sowie bei Organisationen ohne Erwerbszweck. Im Bereich der Wissenswirtschaft fallen vor allem die Betriebe der FuE-intensiven Branchen ins Auge. Hier liegt der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen für Fachkräfte deutlich über dem Branchendurchschnitt (vgl. Abbildung 5.2).

Auch in der Vergangenheit lagen die Einstellungsaktivitäten für Fachkräfte im Bereich der Wissenswirtschaft über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Hier zeigten sich allerdings deutliche Unterschiede zwischen den FuE-intensiven Branchen und den Unternehmensnahen Dienstleistungen. Eine Betrachtung im Zeitverlauf zeigt die deutlich höheren Anteile von Betrieben mit Einstellungen für Fachkräfte in den FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes gegenüber den Unternehmensnahen Dienstleistungen (vgl. Abbildung 5.3).

Neben dem Anteil einstellender Betriebe hat sich auch der Anteil der in der Wissenswirtschaft eingestellten Fachkräfte in den vergangenen Jahren erhöht. Während im Jahr 2000 etwa 25 % aller Fachkräfteeinstellungen auf die Wissenswirtschaft entfielen, waren es 2007 fast 33 %. Die positive Entwicklung bei den Neueinstellungen von Fachkräften wird also stark von den Betrieben der Wissenswirtschaft, insbesondere der FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes getragen.

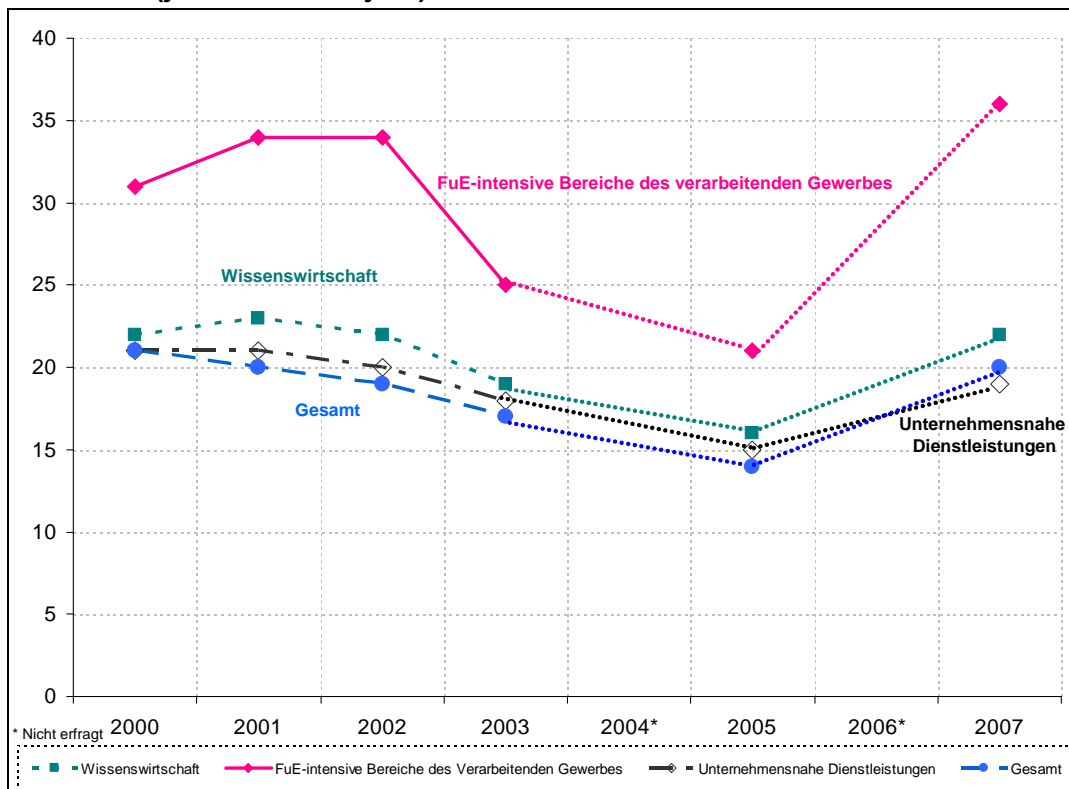
Abbildung 5.2
Anteil der Betriebe mit Fachkräteeinstellungen nach Branchen (1. Halbjahr 2007)



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Abbildung 5.3
Anteil der Betriebe mit Fachkräteeinstellungen 2000 bis 2007 in der Wissenswirtschaft (jeweils 1. Halbjahr)



Basis: Jeweils alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2007

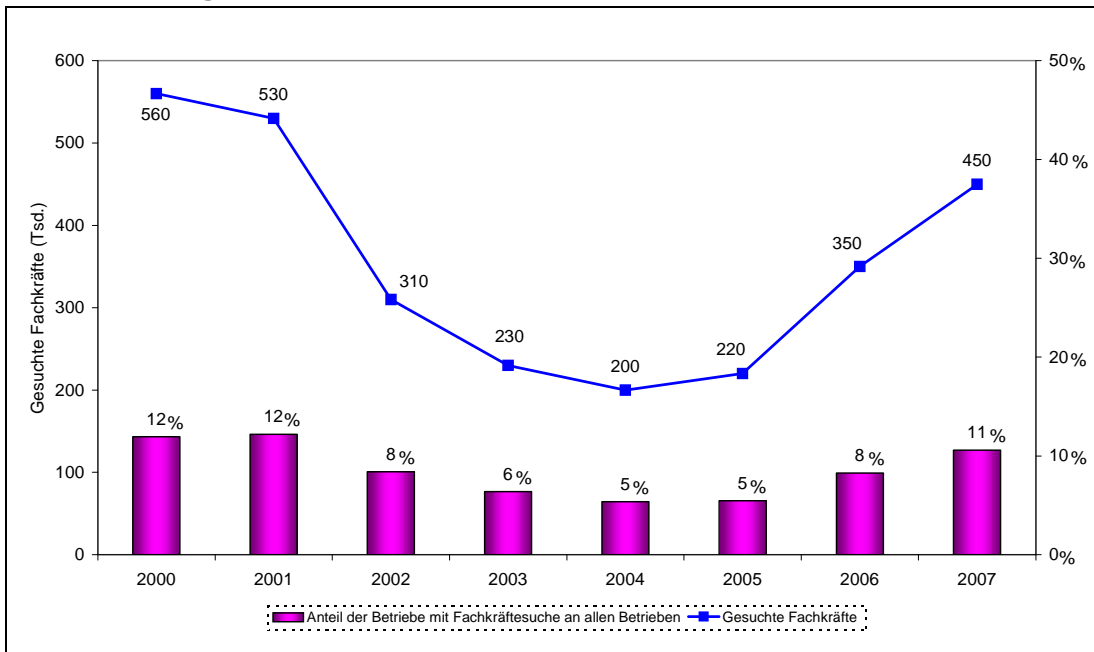
Die Neueinstellungen von Fachkräften beschreiben erfolgreiche Stellenbesetzungen. Die Diskussion um den Fachkräftebedarf konzentriert sich aber auf die Stellen, die nicht besetzt werden konnten. Unbesetzte Stellen können unterschiedliche Ursachen haben. In der Realität erfordert eine Stellenbesetzung immer eine gewisse Zeit, da die aufgrund der normalen Personalfuktuation immer bestehenden Bestände an offenen Stellen nicht sofort besetzt werden können. Dieser friktionelle Bestand an offenen Stellen entsteht durch den normalen Prozess der Personalsuche (Stellenausschreibung, Warten auf und Sichtung der Bewerbungen, Führung der Personalgespräche etc.). Nicht alle unbesetzten Stellen für Fachkräfte müssen daher als problematisch angesehen werden. Problematisch wird eine unbesetzte Stelle dann, wenn sie längere Zeit unbesetzt bleibt und somit die zu verrichtenden Tätigkeiten entweder gar nicht oder über Mehrarbeit der bestehenden Belegschaft erledigt werden müssen. Für die Diskussion um den Fachkräftebedarf sind sicherlich genau diese Stellen interessant, bei denen das Nicht-Besetzen zu innerbetrieblichen Schwierigkeiten führt. Da dies im Rahmen einer Betriebsbefragung nicht zu erheben ist, wird der noch offene Bedarf im Folgenden mit den Näherungen beschrieben, die das IAB-Betriebspanel ermöglicht. Dabei geht es zunächst um die Stellen, für die die Betriebe zum nächstmöglichen Zeitpunkt Fachkräfte suchen. Dieser über das erste Halbjahr noch hinausgehende Bedarf beschreibt am ehesten den friktionellen Bestand an offenen Stellen und kann daher als weniger problematisch angesehen werden. Im Anschluss wird auf die im ersten Halbjahr unbesetzt gebliebenen Stellen für Fachkräfte eingegangen. Auch bei diesen unbesetzten Stellen dürfte ein Teil für die Betriebe unproblematisch sein, wenn für diese Stellen erst seit Kurzem nach Bewerberinnen und Bewerbern gesucht wird. Trotzdem ist dies der beste zur Verfügung stehende Indikator, um nicht gedeckten Fachkräftebedarf auf der Betriebsebene zu beschreiben.

Suche von Fachkräften über das erste Halbjahr hinaus

Ähnlich wie bei den realisierten Einstellungen sind sowohl der *Anteil* der Betriebe, die zum nächstmöglichen Zeitpunkt Fachkräfte suchen als auch die *Anzahl* dieser gesuchten Fachkräfte in den letzten beiden Jahren wieder deutlich gestiegen und näherten sich den Werten der Jahre 2000 und 2001 an (vgl. Abbildung 5.4).

Der Anteil der Betriebe mit sofort zu besetzenden Stellen für Fachkräfte differiert stark nach Branchen. Ähnlich wie bei den erfolgreichen Neueinstellungen liegen auch hier die Wissenswirtschaft, insbesondere die FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes, das Verarbeitende Gewerbe insgesamt, der Bereich Bergbau, Energie und Wasser sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung über dem Durchschnitt. Bei den Betrieben der Land- und Forstwirtschaft sowie in der Branche Organisationen ohne Erwerbszweck liegt der Anteil der Betriebe deutlich niedriger als der Durchschnittswert (vgl. Abbildung 5.5).

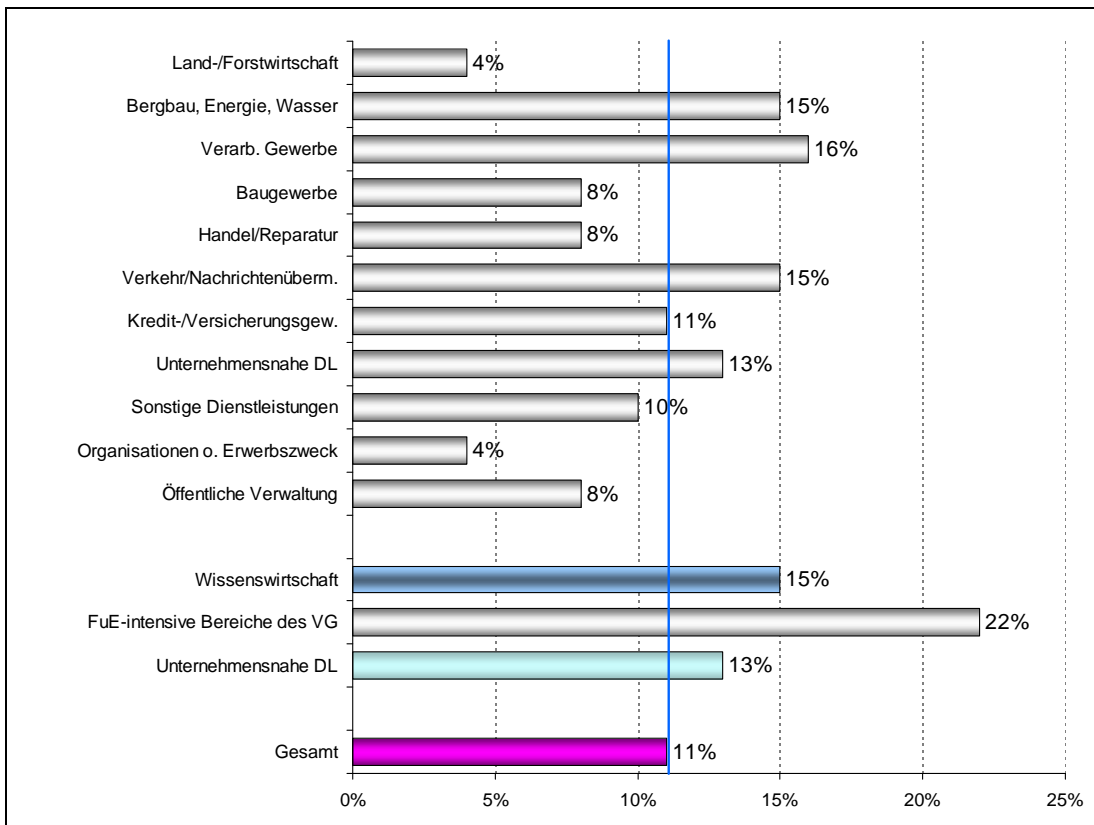
Abbildung 5.4
Anteil der Betriebe mit Fachkräftesuche zum nächstmöglichen Zeitpunkt
sowie Anzahl gesuchter Fachkräfte 2000 bis 2007



Basis: Jeweils alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2007

Abbildung 5.5
Anteil der Betriebe mit Fachkräftesuche zum nächstmöglichen Zeitpunkt 2007
nach Branchen



Basis: Jeweils alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2007

Während bei den Einstellungen nicht differenziert werden kann, ob Beschäftigte mit Berufsabschluss oder Beschäftigte mit Hochschulabschluss eingestellt wurden, liegt diese Information bei der Personalsuche zum nächstmöglichen Zeitpunkt vor. Zunächst lässt sich festhalten, dass ein Großteil der Stellen, die zum nächstmöglichen Zeitpunkt besetzt werden sollen, Stellen für Fachkräfte sind (79 %). In der Wissenswirtschaft liegt dieser Anteil sogar noch etwas höher (84 %). Deutliche Unterschiede bestehen allerdings im Hinblick auf den Anteil der gesuchten *hochqualifizierten* Fachkräfte, also Fachkräfte, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss nachweisen können: Dieser Anteil ist in der Wissenswirtschaft doppelt so hoch wie in den übrigen Bereichen. Der Personalbedarf der Wissenswirtschaft ist somit in hohem Maße auf hochqualifizierte Arbeitskräfte gerichtet. Weil die betriebliche Ausbildung als eine wichtige Möglichkeit zur Sicherung des Fachkräftebedarfs hier nicht greift, sind diese Betriebe stärker auf Maßnahmen angewiesen, die das Angebot der benötigten Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen.

Nicht besetzte Fachkräftestellen

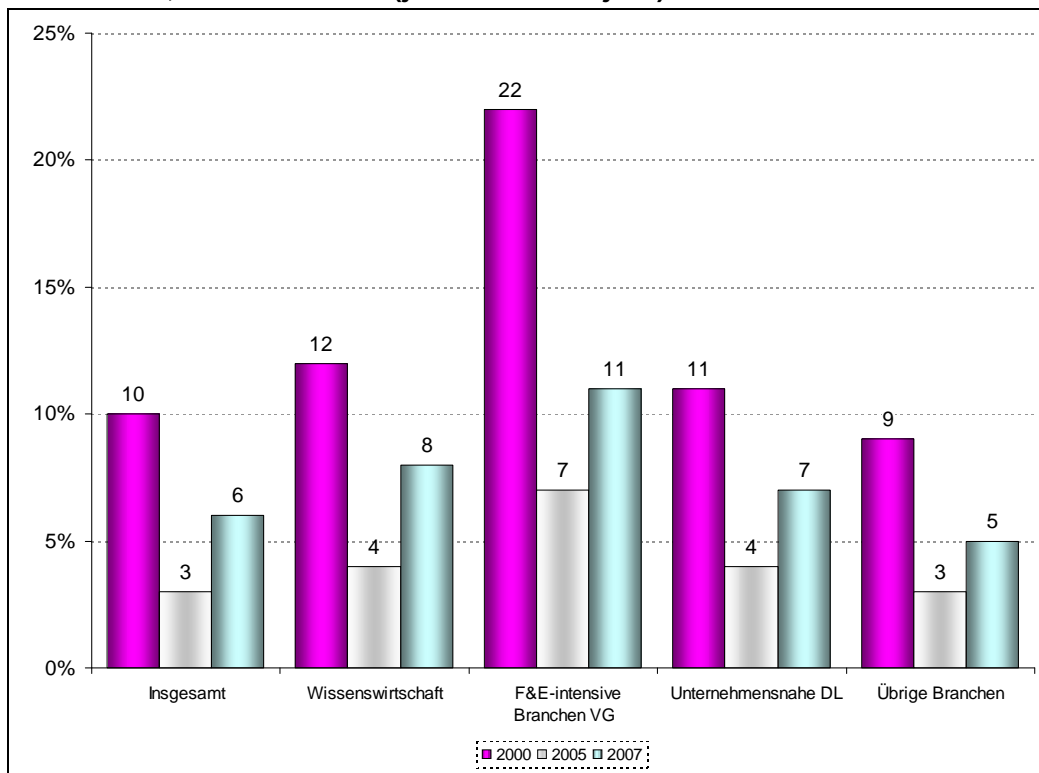
Neben den erfolgreichen Neueinstellungen für Fachkräfte im ersten Halbjahr ist auch der Anteil der Betriebe, die Stellen für Fachkräfte in diesem Zeitraum nicht besetzen können, im Vergleich zu 2005 wieder angestiegen. Trotzdem liegt dieser Anteil immer noch im einstelligen Bereich (6 %). Bezüglich der unbesetzt gebliebenen Stellen konnten im ersten Halbjahr 2007 ca. 280 Tsd. Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzt werden, im Jahr 2005 waren es 110 Tsd. Stellen.

Mit rund 8 % liegt der Anteil von Betrieben mit unbesetzt gebliebenen Stellen für Fachkräfte in der Wissenswirtschaft etwas über dem Durchschnitt aller Branchen (vgl. Abbildung 5.6). Aber auch hier zeigt sich – ähnlich wie bei den Neueinstellungen und der unmittelbaren Suche nach Fachkräften – ein deutlicher Unterschied zwischen den beiden Bereichen der Wissenswirtschaft. Während die Unternehmensnahen Dienstleistungen dem Durchschnitt aller Branchen weitgehend ähneln, liegt der Anteil der Betriebe, die Stellen für Fachkräfte nicht besetzen konnten, in den FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes (11 %) knapp doppelt so hoch wie der Durchschnitt.

Der Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Stellen für Fachkräfte sagt etwas darüber aus, wie viele Betriebe betroffen waren. Er sagt aber noch nichts über das Ausmaß der nicht besetzten Stellen aus. Um dies näher zu beleuchten, wurde die Nichtbesetzungsquote gebildet. Diese Quote stellt den Anteil der nicht besetzten Stellen an allen angebotenen Arbeitsplätzen (vollzogene Einstellungen und nicht besetzte Stellen) dar. Ebenso wie die beiden bereits beschriebenen Indikatoren des Fachkräftebedarfs hat sich auch die Nichtbesetzungsquote von 12 % in 2005 auf 19 % in 2007 erhöht. Aber auch hier wird der Wert des Jahres 2000 nicht erreicht (vgl. Abbildung 5.7).

Abbildung 5.6

Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen in der Wissenswirtschaft 2000, 2005 und 2007 (jeweils 1. Halbjahr)

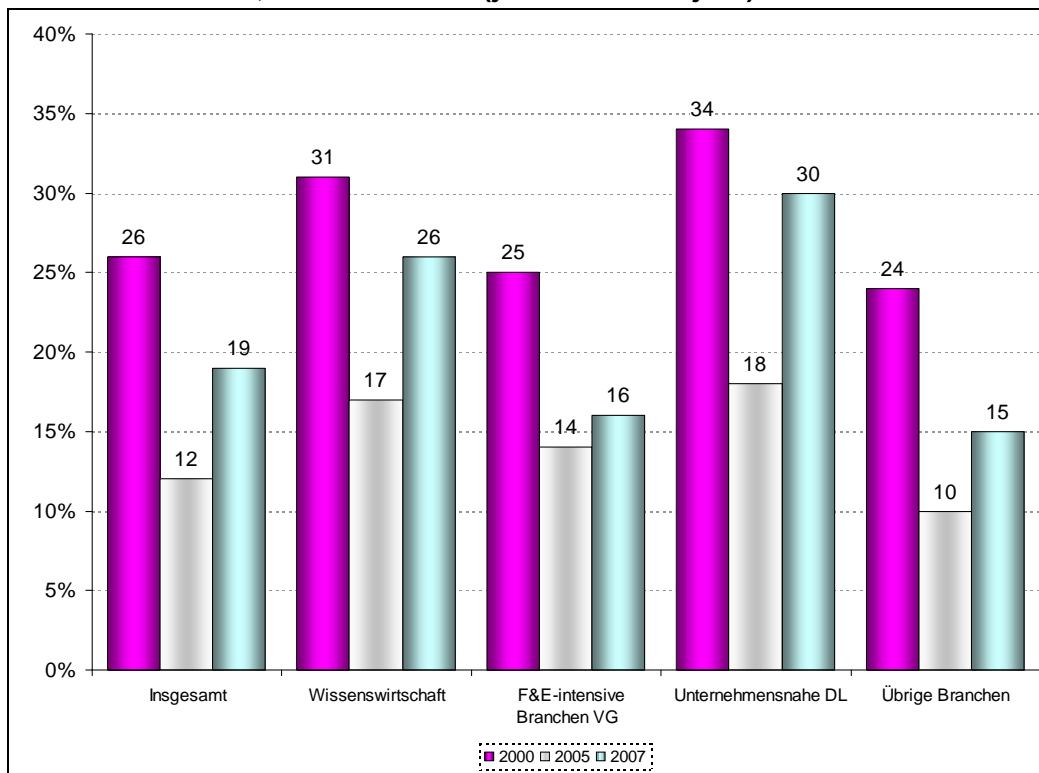


Basis: Jeweils alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, 2005 und 2007

Abbildung 5.7

Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen in der Wissenswirtschaft in Deutschland 2000, 2005 und 2007 (jeweils 1. Halbjahr)



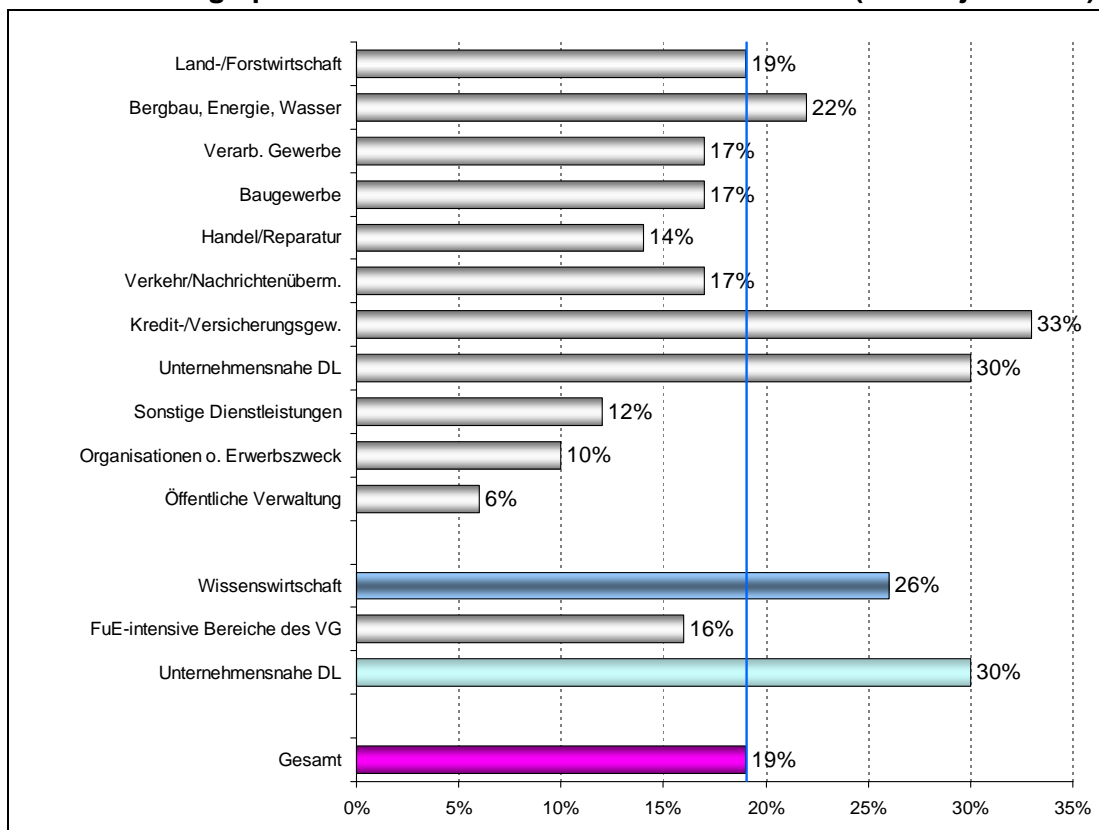
Basis: Jeweils alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, 2005 und 2007

Die Betrachtung der Branchen zeigt, dass einzelne Branchen deutlich stärker damit zu kämpfen haben, den Bedarf an Fachkräften zu decken. Dazu gehören vor allem das Kredit- und Versicherungsgewerbe und der Bereich Bergbau, Energie, Wasser, aber auch die Wissenswirtschaft. Auch hier zeigen sich wieder deutliche Unterschiede zwischen den beiden Bereichen der Wissenswirtschaft. Der Anteil der unbesetzten Stellen für Fachkräfte im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen ist mit 30 % deutlich höher als bei den FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes. In der Wissenswirtschaft sind also zwei Phänomene zu beobachten: Die Nachfrage nach Fachkräften ist in den FuE-intensiven Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes deutlich höher als im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen. Die Betriebe der FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes sind aber auch deutlich erfolgreicher beim Besetzen der Stellen für Fachkräfte als die Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen.

Den Branchen mit einer überdurchschnittlich hohen Nichtbesetzungsquote stehen die Branchen gegenüber, bei denen Stellen für Fachkräfte überdurchschnittlich häufig besetzt werden konnten. Dazu gehören die Sonstigen Dienstleistungen, die Organisationen ohne Erwerbszweck sowie die Öffentliche Verwaltung (vgl. Abbildung 5.8).

Abbildung 5.8
Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen nach Branchen (1. Halbjahr 2007)



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Die Betrachtung der drei Indikatoren, die den Fachkräftebedarf beschreiben, hat gezeigt, dass im Vergleich zum Jahr 2005 die Nachfrage nach Fachkräften im Jahr

2007 wieder angestiegen ist. Die positive wirtschaftliche Entwicklung wirkt sich auch positiv auf die Nachfrage nach Fachkräften aus. Gleichzeitig sind aber sowohl der Anteil der Betriebe, die nicht alle Stellen für Fachkräfte besetzen konnten, als auch der Anteil der unbesetzt gebliebenen Stellen für Fachkräfte an allen angebotenen Fachkräftestellen gestiegen. Ein Teil der gestiegenen Nachfrage nach Fachkräften konnte also nicht gedeckt werden.

Es zeigten sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Besonders auffällig war die Entwicklung in der Wissenswirtschaft. Die Nachfrage nach Fachkräften ist dort überdurchschnittlich hoch, und dies vor allem in den Betrieben der FuE-intensiven Bereiche des Verarbeitenden Gewerbes. Diese sind aber auch vergleichsweise erfolgreich, denn die Nichtbesetzungsquote in diesem Bereich ist unterdurchschnittlich, wohingegen die Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen größere Schwierigkeiten haben, alle Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Ähnlich wie bei der Darstellung der Indikatoren für wirtschaftliche Entwicklung in Kapitel 3 und der Personalbewegungen in Kapitel 4 zeigt sich auch bei der Analyse des Fachkräftebedarfs im Zeitverlauf, dass die beiden Bereiche der Wissenswirtschaft sehr unterschiedlich sind.

5.2 Unbesetzte Stellen für Fachkräfte – ein strukturelles Problem?

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass es den meisten Betrieben auch im Jahr 2007 gelang, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Gleichwohl können unbesetzte Stellen für Fachkräfte auf betriebsindividueller Ebene ein Problem darstellen, und zwar vor allem dann, wenn es den Betrieben im Zeitverlauf häufiger nicht gelingt, alle Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Die bisherigen Analysen betrachteten den Personalbedarf mit aggregierten Zeitreihendaten. Diese geben eine Gesamtentwicklung im Zeitverlauf wieder, lassen aber keine Rückschlüsse darüber zu, welche Betriebe sich jeweils dahinter verbergen. Sind es zu jedem Beobachtungszeitpunkt dieselben Betriebe, die nicht alle Stellen für Fachkräfte besetzen können? Oder sind es zu jedem Zeitpunkt unterschiedliche Betriebe gewesen? Für die arbeitsmarktpolitische Diskussion macht dies einen großen Unterschied. Haben im Zeitverlauf überwiegend dieselben Betriebe Schwierigkeiten, alle Stellen für Fachkräfte zu besetzen, gilt es, diese Betriebe genauer zu charakterisieren und zu prüfen, ob geeignete arbeitsmarktpolitische Maßnahmen oder personalpolitische Strategien der Betriebe eine Reduzierung der Schwierigkeiten herbeiführen können.

Um sich dieser Frage anzunähern, kann der Längsschnittcharakter des IAB-Betriebspanels genutzt werden. Im IAB-Betriebspanel wird ein Großteil der Betriebe in jedem Jahr wieder befragt. Damit kann der gedeckte und nicht gedeckte Fachkräftebedarf auf der betriebsindividuellen Ebene im Zeitverlauf beobachtet werden. Im Folgenden werden anhand der Erhebungswellen 2000, 2005 und 2007¹² folgende

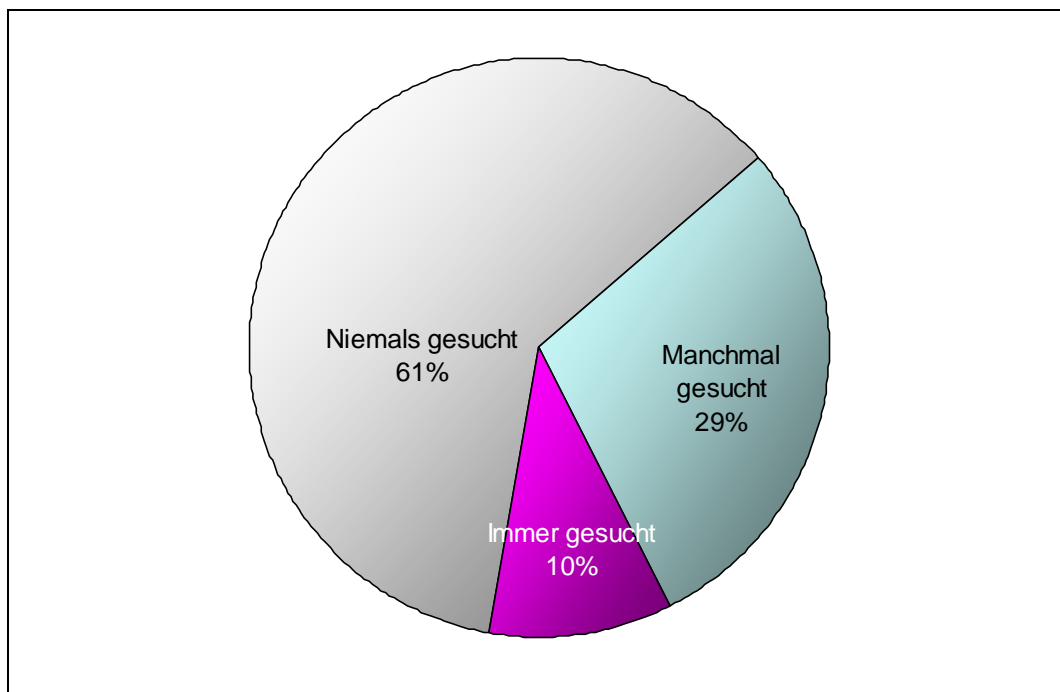
¹² Die Beschränkung auf diese Jahre resultiert daraus, dass nur in diesen Wellen im IAB-Betriebspanel die für dieses Thema relevanten Fragen gestellt wurden.

Fragen im Längsschnitt untersucht: Gibt es Betriebe, die auf dem externen Arbeitsmarkt dauerhaft nach Fachkräften suchen, und lassen sich diese von Betrieben unterscheiden, die nur manchmal oder niemals nach Fachkräften suchen? Gibt es Betriebe, die fortdauernd unbesetzte Stellen für Fachkräfte haben, und lassen sich diese von denen unterscheiden, die ihren Fachkräftebedarf gelegentlich oder immer decken können? Die Betriebe werden daher zunächst unterschieden, ob sie jeweils im ersten Halbjahr der Jahre 2000, 2005 und 2007 auf dem externen Arbeitsmarkt nach Fachkräften suchten oder nicht. Für die Analyse wurden drei Gruppen gebildet:

- Betriebe, die zu keinem dieser Zeitpunkte ihren Fachkräftebedarf über den externen Arbeitsmarkt deckten;
- Betriebe, die zu einem oder zwei dieser Zeitpunkte auf dem externen Arbeitsmarkt nach Fachkräften suchten;
- Betriebe, die zu jedem dieser drei Zeitpunkte auf dem externen Arbeitsmarkt nach Fachkräften suchten.

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass der überwiegende Anteil der Betriebe (61 %) zu keinem der oben genannten Zeitpunkte auf dem externen Arbeitsmarkt nach Fachkräften suchte; deutlich weniger Betriebe suchten gelegentlich (29 %); lediglich 10 % der Betriebe suchten zu allen drei Zeitpunkten (Abbildung 5.9).

Abbildung 5.9
Anteil der Betriebe mit Fachkräftesuche im Zeitverlauf



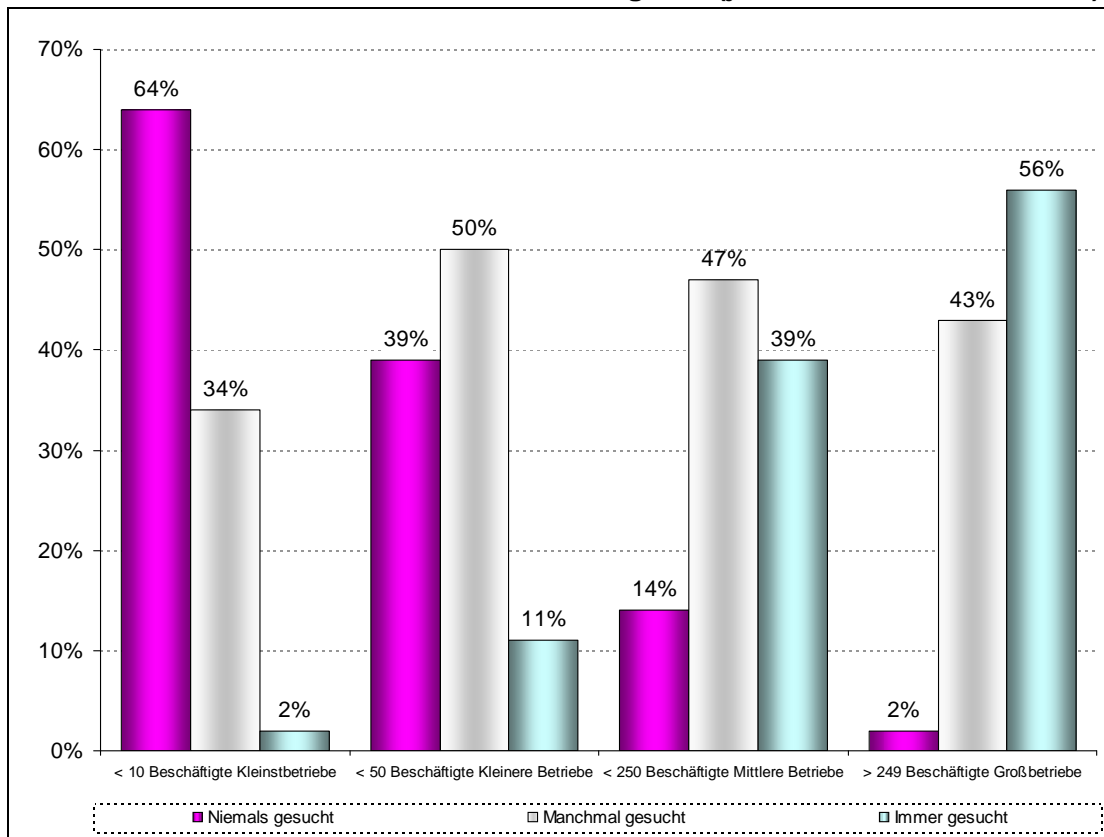
Basis: Jeweils alle im Längsschnitt auswertbaren Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, 2005 und 2007

Die arbeitsmarktpolitisch relevante Frage ist nun, durch welche betrieblichen Charakteristika sich diese Gruppen unterscheiden. Ein wichtiges Unterscheidungs-

merkmal ist die Betriebsgröße:¹³ Je größer die Betriebe sind, desto häufiger suchen sie kontinuierlich Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt (Abbildung 5.10).

Abbildung 5.10
Fachkräftesuche im Zeitverlauf und Betriebsgröße (jeweils Anteil der Betriebe)



Basis: Jeweils alle im Längsschnitt auswertbaren Betriebe
Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, 2005 und 2007

Fast zwei Drittel der Kleinstbetriebe und 39 % der kleineren Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten suchten zu keinem der oben genannten Zeitpunkte auf dem externen Arbeitsmarkt nach Fachkräften. Demgegenüber suchten 39 % der mittleren Betriebe und 56 % der Großbetriebe zu allen drei Zeitpunkten Fachkräfte über den externen Arbeitsmarkt. Kleinere und mittlere Betriebe bieten somit in größeren zeitlichen Abständen Stellen für Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt an.

Die Frage ist nun, wie gut es den Betrieben gelingt, ihren Bedarf an Fachkräften über den externen Arbeitsmarkt zu decken. Dazu werden nur noch die Betriebe betrachtet, die zu mindestens einem der oben genannten Zeitpunkte auf dem externen Arbeitsmarkt nach Fachkräften suchten. Anhand der Informationen, ob alle Stellen für Fachkräfte besetzt werden konnten, wurden die Betriebe wieder in drei Gruppen eingeteilt:

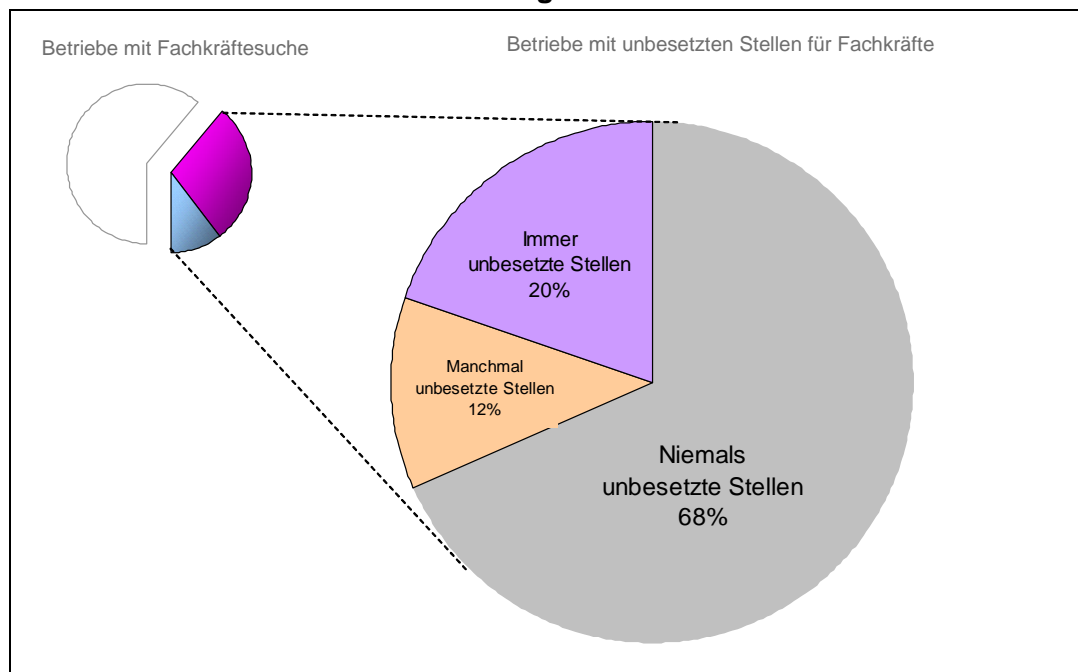
- Betriebe, die zu allen Zeitpunkten, an denen sie nach Fachkräften suchten, alle angebotenen Stellen für Fachkräfte besetzen konnten;

¹³ Die Branchenzugehörigkeit spielt eine untergeordnete Rolle, ebenso wie die regionale Ansässigkeit in West- oder Ostdeutschland.

- Betriebe, die nicht in jedem der Jahre, in denen sie nach Fachkräften suchten, alle angebotenen Stellen für Fachkräfte besetzen konnten;
- Betriebe, die im Zeitverlauf in allen Jahren, in denen sie nach Fachkräften suchten, nicht alle angebotenen Stellen für Fachkräfte besetzen konnten.

Es zeigt sich, dass die meisten Betriebe (68 %) ihre offenen Stellen für Fachkräfte auch besetzen konnten (vgl. Abbildung 5.11); 20 % der Betriebe hatte zu jedem Zeitpunkt, an dem sie auf dem externen Arbeitsmarkt nach Fachkräften suchten, unbesetzte Stellen; bei 12 % der Betriebe blieben Stellen für Fachkräfte gelegentlich, also nicht zu jedem Zeitpunkt, an dem sie suchten, unbesetzt.¹⁴

Abbildung 5.11
Fachkräftesuche und Stellenbesetzung im Zeitverlauf



Basis: Im Längsschnitt auswertbare Betriebe, die Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt gesucht haben

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, 2005 und 2007

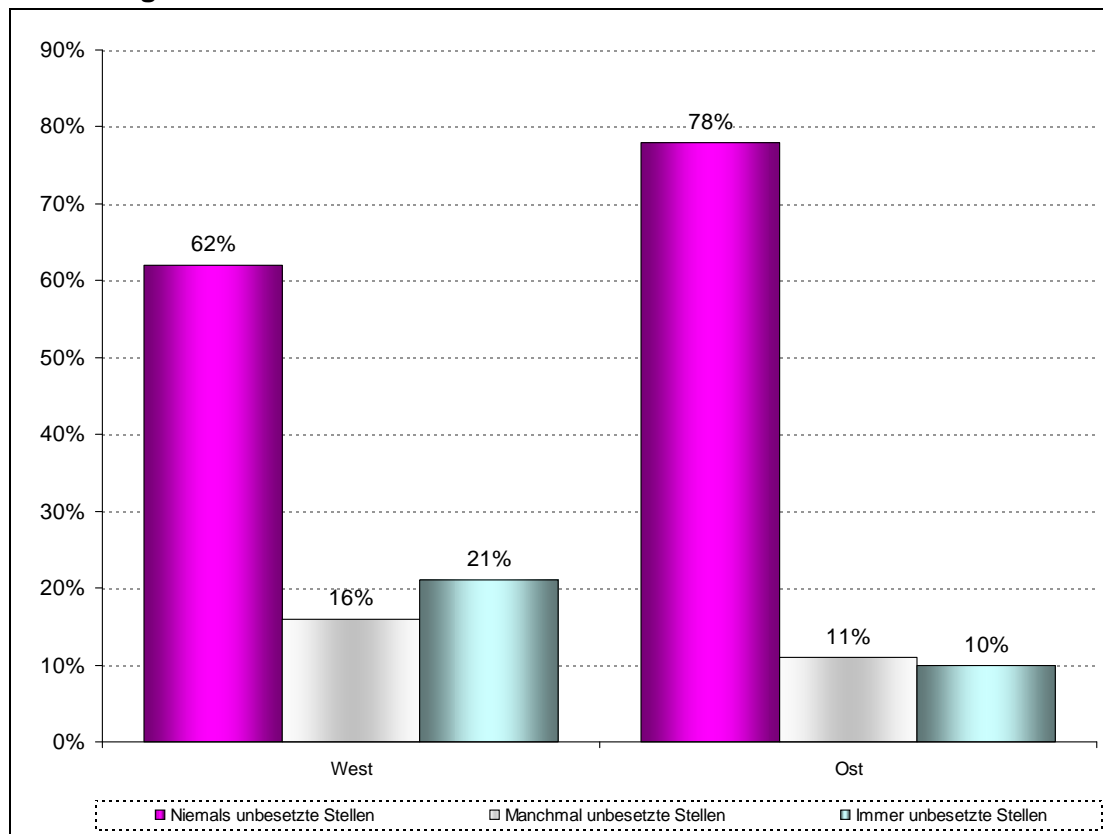
Arbeitsmarktpolitisch interessant ist die Frage, wie sich Betriebe mit anhaltenden Stellenbesetzungsproblemen für Fachkräfte von Betrieben unterscheiden, die nie oder nur gelegentlich Stellen für Fachkräfte nicht besetzen konnten. In einer ersten Annäherung werden die Betriebe wieder nach regionaler Ansässigkeit, Größenklasse und Branche charakterisiert.¹⁵

¹⁴ Der Unterschied zu den Querschnittsergebnissen lässt sich folgendermaßen erklären: Im Längsschnitt werden nur Betriebe betrachtet, die auf dem externen Arbeitsmarkt überhaupt Stellen für Fachkräfte angeboten haben; im Querschnitt bezieht sich der Anteil auf alle Betriebe.

¹⁵ Andere Merkmale - wie beispielsweise das Ausbildungsverhalten - können an dieser Stelle nicht berücksichtigt werden, da diese oft eng mit der Betriebsgröße korrelieren und ein eigenständiger Zusammenhang dieser Merkmale in aufwendigen Schätzverfahren überprüft werden müsste.

Analog zur Querschnittsbetrachtung zeigt sich auch bei einer Längsschnittbetrachtung, dass ostdeutsche Betriebe seltener Schwierigkeiten haben als westdeutsche Betriebe, alle offenen Stellen für Fachkräfte zu besetzen (Abbildung 5.12).

Abbildung 5.12
Besetzung von Fachkräftestellen in West- und Ostdeutschland im Zeitverlauf



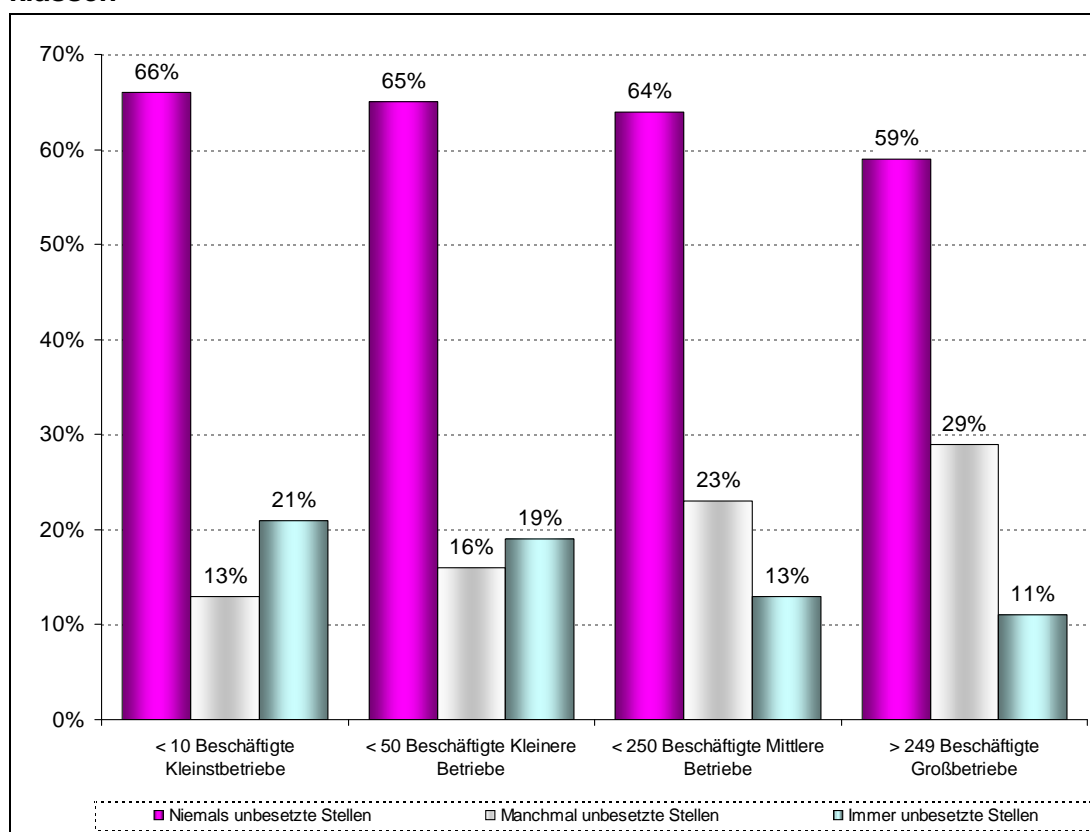
Basis: Im Längsschnitt auswertbare Betriebe, die Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt gesucht haben

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, 2005 und 2007

Während 78 % der betrachteten ostdeutschen Betriebe immer dann, wenn sie auf dem externen Arbeitsmarkt nach Fachkräften suchten, alle offenen Stellen besetzen konnten, gelang dies nur 62 % der westdeutschen Betriebe. Das Phänomen eines ungedeckten Fachkräftebedarfs wirkt sich in Westdeutschland also deutlich stärker aus, da es sich bei weit mehr Betrieben als in Ostdeutschland verstetigt hat.

Die Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass auch innerhalb der einzelnen Größenklassen die Mehrheit der Betriebe zu allen Zeitpunkten, an denen sie auf dem externen Arbeitsmarkt nach Fachkräften suchten, alle ihre offenen Stellen für Fachkräfte besetzen konnten (vgl. Abbildung 5.13). Dieser Anteil ist bei den Großbetrieben etwas geringer als in den anderen Betriebsgrößenklassen. In der Gruppe der Großbetriebe konnte ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Betriebe nicht immer alle Stellen für Fachkräfte besetzen. Dieses Ergebnis überrascht nicht. Denn zum einen suchten Großbetriebe – wie oben dargestellt – deutlich häufiger Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt. Zum anderen sind in Großbetrieben oftmals auch mehr Stellen zu besetzen. Beides erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass nicht zu jedem Zeitpunkt immer alle Stellen besetzt werden können.

Abbildung 5.13
Besetzung von Fachkräftestellen im Zeitverlauf und nach Betriebsgrößen-
klassen



Basis: Im Längsschnitt auswertbare Betriebe, die Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt gesucht haben

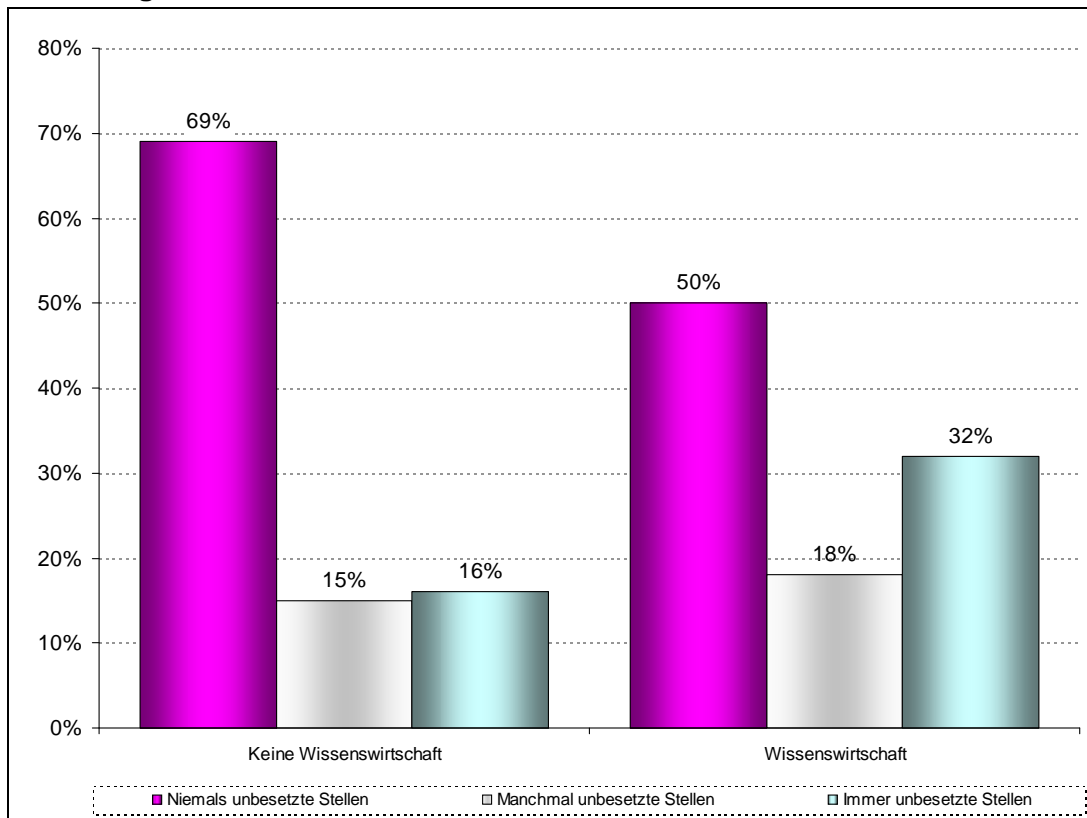
Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, 2005 und 2007

Am schwierigsten stellte sich die Situation für Kleinst- und Kleinbetriebe dar. In dieser Gruppe lag der Anteil der Betriebe, die zu keinem der Zeitpunkte alle Stellen für Fachkräfte besetzen konnten, bei rund einem Fünftel und damit deutlich höher als in den größeren Betriebsgrößenklassen.

Die Branchenbetrachtung im Längsschnitt führt zu ähnlichen Ergebnissen wie im Querschnitt. Betriebe der Wissenswirtschaft sind deutlich stärker von unbesetzten Stellen für Fachkräfte betroffen als Betriebe außerhalb der Wissenswirtschaft: Knapp ein Drittel der Betriebe der Wissenswirtschaft hatte zu jedem der Zeitpunkte unbesetzte Stellen für Fachkräfte, nur der Hälfte der Betriebe gelang dies zu jedem Zeitpunkt. Dieser Anteil liegt bei den übrigen Branchen bei fast 70 %.¹⁶

¹⁶ Eine getrennte Betrachtung der beiden Bereiche der Wissenswirtschaft ist wegen geringer Fallzahlen nicht möglich.

Abbildung 5.14
Besetzung von Fachkräftestellen im Zeitverlauf und nach Branchen



Basis: Im Längsschnitt auswertbare Betriebe, die Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt gesucht haben

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, 2005 und 2007

Eine erste Annäherung an das Phänomen eines nicht gedeckten Fachkräftebedarfs im Zeitverlauf hat also gezeigt, dass ein Großteil der Betriebe im Zeitverlauf überhaupt keine Fachkräfte über den externen Arbeitsmarkt gesucht hat. Von allen Betrieben mit externem Fachkräftebedarf konnten die meisten Betriebe zu jedem der untersuchten Zeitpunkte 2000, 2005 und 2007 alle offenen Stellen für Fachkräfte besetzen. Immerhin einem Fünftel der Betriebe gelang dies allerdings nie. Diese Betriebe sind vor allem in Westdeutschland ansässig, sind Klein- und Kleinstbetriebe oder können der Wissenswirtschaft zugerechnet werden. Die vorliegenden Ergebnisse deuten damit möglicherweise auf ein strukturelles Problem hin. Vor dem Hintergrund dieses Befundes stellt sich die Frage, welche Rolle betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs Rolle spielen.

5.3 Fachkräftebedarf – Betriebliche Strategien

In den bisherigen Ausführungen wurde gezeigt, dass die Nachfrage nach Fachkräften gegenüber den Vorjahren deutlich gestiegen ist. Gleichzeitig führte die Besetzung von Stellen für Fachkräfte in der Vergangenheit bei einem Teil der Betriebe zu Schwierigkeiten. Für die Arbeitsmarktpolitik ist nun die Frage relevant, wie Betriebe mit dieser Situation umgehen und welche Strategien sie entwickeln, um ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Im IAB-Betriebspanel 2007 wurden die Betriebe gebeten, ausgehend von ihren bisherigen Erfahrungen auf die Entwicklung in den nächs-

ten beiden Jahren zu schließen. Dabei geht es zunächst darum, ob überhaupt ein Bedarf an Fachkräften¹⁷ erwartet wird, ob die Betriebe bei der Besetzung der Stellen mit Problemen rechnen und wie sie darauf reagieren. Interessant ist dabei die Frage, ob innerbetriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs dazu beitragen, mögliche Probleme bei der Stellenbesetzung zu reduzieren.

Realistische betriebliche Planung, die über einen längeren Zeitraum hinausgeht, sind für Betriebe im Normalfall schwer zu bewerkstelligen. Die Entwicklungen, mit denen Betriebe auf dem nationalen und internationalen Markt konfrontiert sind, sind dafür zu schnelllebig. Trotzdem reduziert die längerfristige Planung oftmals den Problemdruck. Vorausschauende Personalpolitik kann verhindern, dass Betriebe offene Stellen ad hoc besetzen müssen und damit Gefahr laufen, nicht die richtigen Bewerberinnen oder Bewerber zu finden.

Knapp ein Viertel aller Betriebe (23 %) erwartet, in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu besetzen zu müssen¹⁸, 57 % hingegen gehen nicht davon aus, dass sie neuen Personalbedarf haben werden. Rund 17 % der Betriebe konnten zum Befragungszeitpunkt noch keine Auskunft über den künftigen betrieblichen Fachkräftebedarf geben (vgl. Abbildung 5.15).¹⁹

Der erwartete Fachkräftebedarf unterscheidet sich in den Branchen. Der Anteil der Betriebe mit erwarteten Neubesetzungen von Fachkräftestellen in den kommenden zwei Jahren ist im Bereich Bergbau, Energie und Wasser sowie im Verarbeitenden Gewerbe, in den beiden Bereichen der Wissenswirtschaft, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie in der Öffentlichen Verwaltung überdurchschnittlich hoch (vgl. Abbildung 5.16).

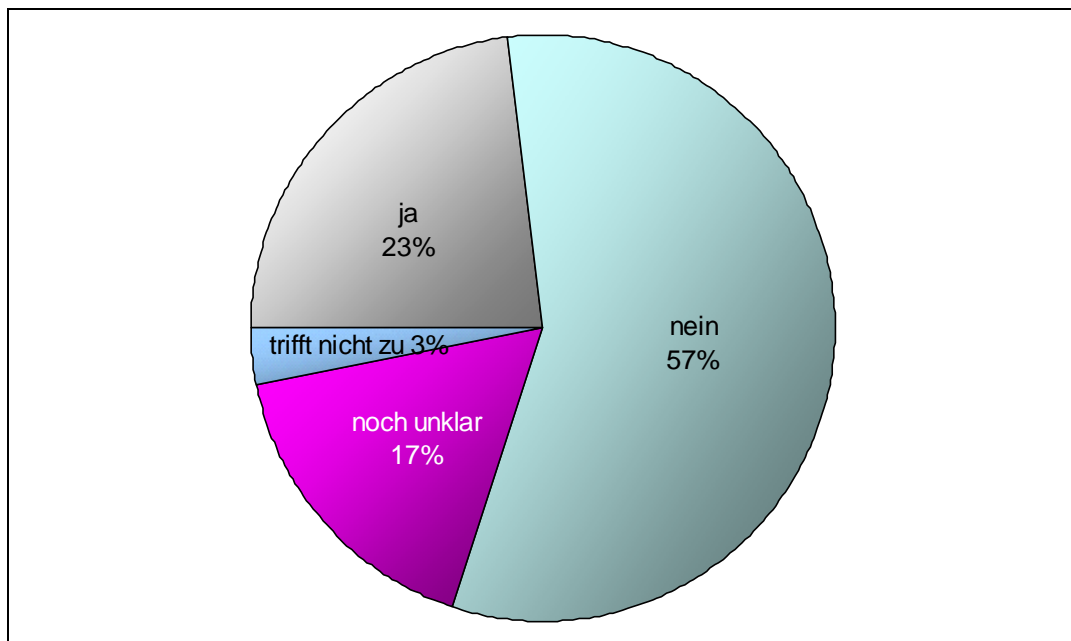
Neben Fluktuation und Zusatzbedarf können Neubesetzungen von Stellen für Fachkräfte auch dadurch bedingt sein, dass Beschäftigte altersbedingt aus dem Betrieb ausscheiden. Diese Information liegt den Betrieben relativ früh vor, so dass sie auf diesen Bedarf rechtzeitig reagieren können.

¹⁷ Der erwartete Bedarf bezieht sich hier auf Neueinstellungen, aber auch auf Stellenbesetzungen über interne Wechsel.

¹⁸ Es kann keine Aussage getroffen werden, über die erwartete Anzahl von neu zu besetzenden Stellen. Bei einem prospektiven Befragungszeitraum von zwei Jahren wären keine validen Angaben zu erwarten. Hier geht es vor allem darum, die Betriebe mit erwartetem Fachkräftebedarf zu identifizieren und ihre betrieblichen Strategien genauer zu analysieren.

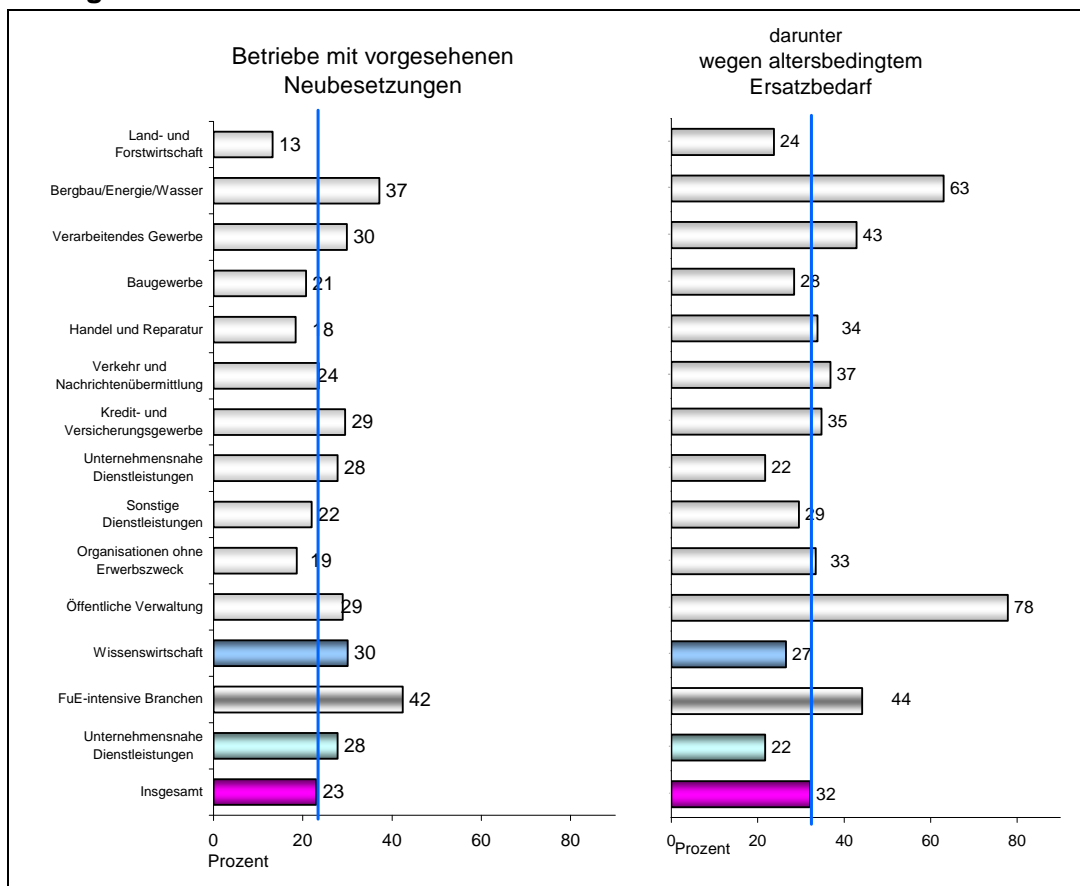
¹⁹ Bei den Betrieben, die noch keine Aussage über ihren zukünftigen Fachkräftebedarf machen können, könnte eine fehlende Weitsicht möglicherweise zu Problemen bei der Stellenbesetzung führen. Dies macht diese Gruppe politisch interessant. Eine Betrachtung nach Branche und Betriebsgröße zeigte aber keinen Hinweis darauf, dass es sich hier um einen bestimmten Betriebstyp handelt. In Betrieben, die diese Frage mit „trifft nicht zu“ beantwortet haben, sind keine Stellen für Fachkräfte vorgesehen.

Abbildung 5.15
Anteil der Betriebe mit erwartetem Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren in Deutschland



Basis: Alle Betriebe
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Abbildung 5.16
Anteil der Betriebe mit erwartetem Fachkräftebedarf und erwartetem altersbedingtem Ersatzbedarf nach Branchen



Basis: Alle Betriebe
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Nach Angaben des IAB-Betriebspanels geht knapp ein Drittel der Betriebe (32 %), die in den nächsten zwei Jahren Neubesetzungen von Stellen für Fachkräfte erwarten, davon aus, dass bei ihnen Beschäftigte altersbedingt ausscheiden oder in die Freistellungsphase der Altersteilzeit wechseln werden. In diesen Betrieben ist also bereits jetzt absehbar, dass Stellen für Fachkräfte wieder besetzt werden müssen. Abbildung 5.16 macht deutlich, dass das altersbedingte Ausscheiden von Fachkräften tatsächlich im betrieblichen Planungshorizont enthalten ist: In den Branchen, in denen ein hoher Anteil von Betrieben Neubesetzungen von Fachkräftestellen erwartet, findet sich auch ein hoher Anteil von Betrieben, die unter anderem einen altersbedingten Ersatzbedarf erwarten (Öffentliche Verwaltung, Verarbeitendes Gewerbe hier vor allem die FuE-intensiven Branchen sowie Bergbau, Energie und Wasser).

Erwartete Probleme bei der Neubesetzung von Fachkräftestellen

Es wurde oben dargestellt, dass in fast jedem vierten Betrieb in Deutschland in den kommenden zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu zu besetzen sind. Jeder zweite dieser Betriebe rechnet mit Schwierigkeiten bei der Besetzung eines Teils oder aller dieser Stellen.

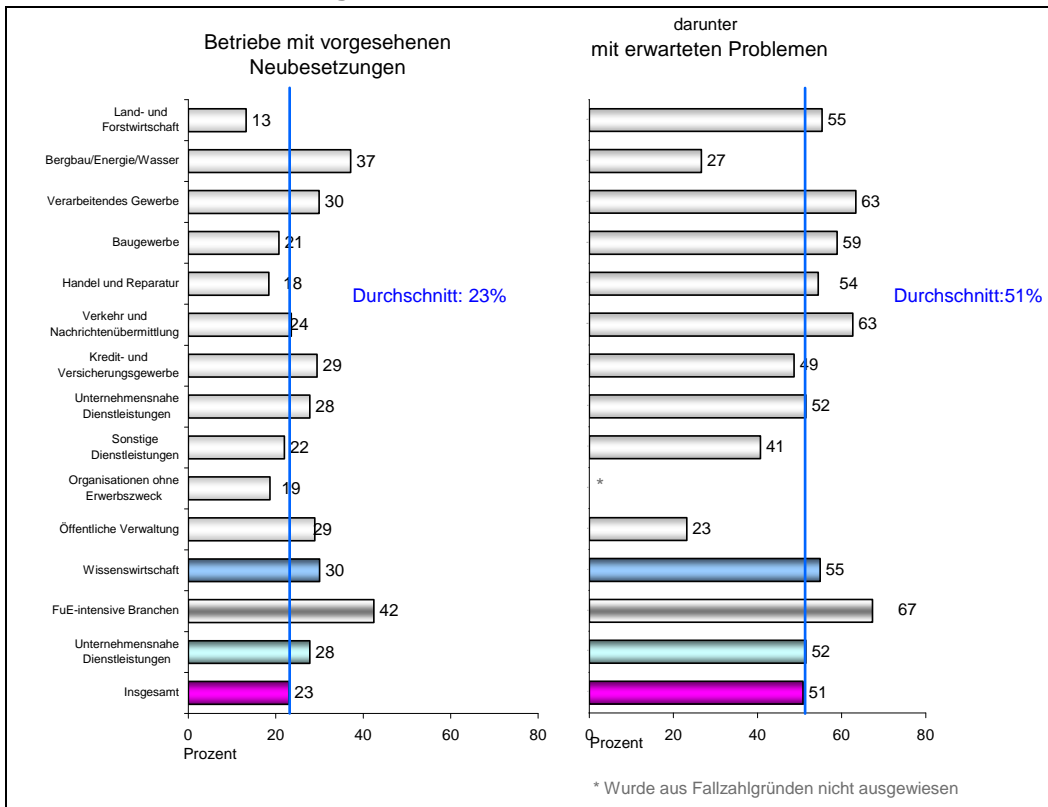
Der Anteil der Betriebe mit erwarteten Problemen differiert nach Branchen. Im Verarbeitenden Gewerbe, insbesondere in den FuE-intensiven Branchen, aber auch im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung, rechnen etwa zwei Drittel aller Betriebe, die in den kommenden zwei Jahren voraussichtlich Stellen für Fachkräfte neu besetzen werden, mit Problemen. Demgegenüber befürchtet in der Öffentlichen Verwaltung sowie in Bergbau, Energie und Wasser nur etwa jeder vierte Betrieb Besetzungsprobleme (vgl. Abbildung 5.17).²⁰

Die Frage ist nun, wie die Betriebe mit diesen Problemen umgehen. Dabei unterscheiden sich die Handlungsmöglichkeiten der Betriebe in Abhängigkeit davon, worin die Probleme begründet sind und wie stark sie den Stellenbesetzungsprozess tatsächlich behindern. Im IAB-Betriebspanel 2007 haben diejenigen Betriebe, die Schwierigkeiten bei der Neubesetzung von Stellen für Fachkräfte erwarten, anhand einer Liste von 7 Items angegeben, welche Art von Problemen sie erwarten. Darüber hinaus wurden sie gebeten, das Ausmaß der Beeinträchtigung einzuschätzen („sehr stark“, „stark“, „weniger stark“) (vgl. Abbildung 5.18).

Am häufigsten wurde befürchtet – von rund zwei Dritteln aller Betriebe – Bewerberinnen und Bewerber mit dem gesuchten Berufsbild oder mit benötigten spezifischen Zusatzqualifikationen nicht zu finden. Bis auf wenige Ausnahmen rechnen diese Betriebe damit, dass die Besetzung von Stellen dadurch stark oder sehr stark erschwert wird.

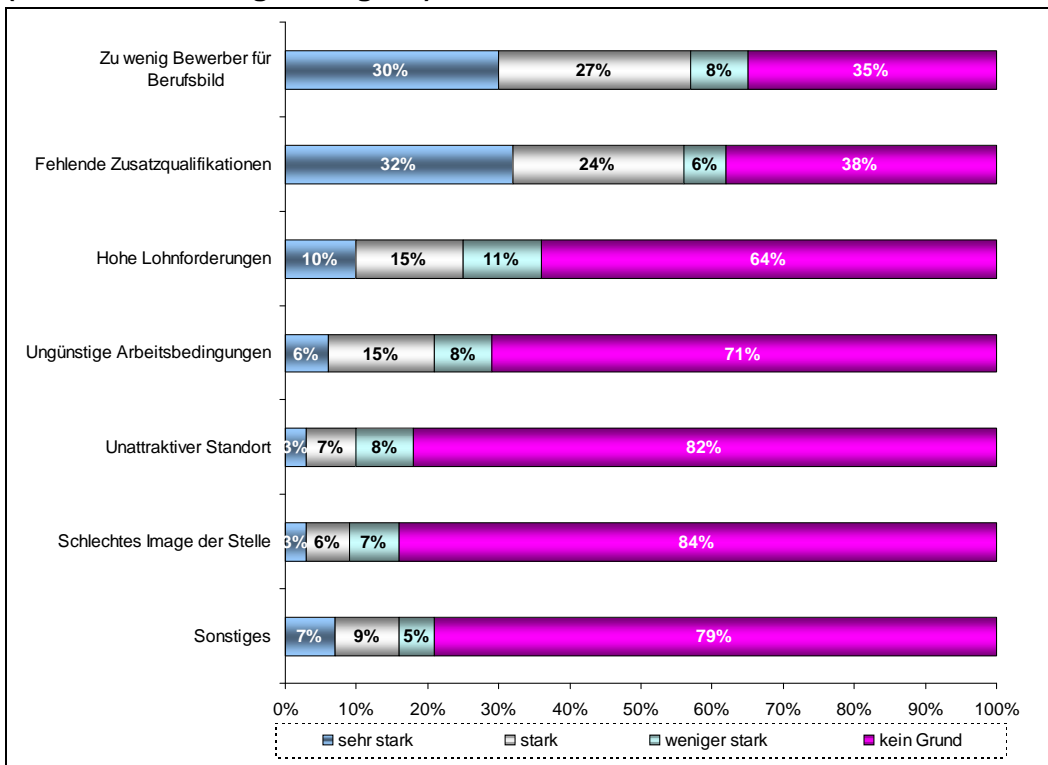
²⁰ Die Branche Organisationen ohne Erwerbszweck wurde auf Grund niedriger Fallzahlen nicht ausgewertet.

Abbildung 5.17
Anteil der Betriebe mit erwartetem Fachkräftebedarf und erwarteten Problemen bei der Stellenbesetzung nach Branchen



Basis: Alle Betriebe
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Abbildung 5.18
Gründe für die erwarteten Probleme bei Besetzungen von Fachkräftestellen (Mehrfachnennungen möglich)



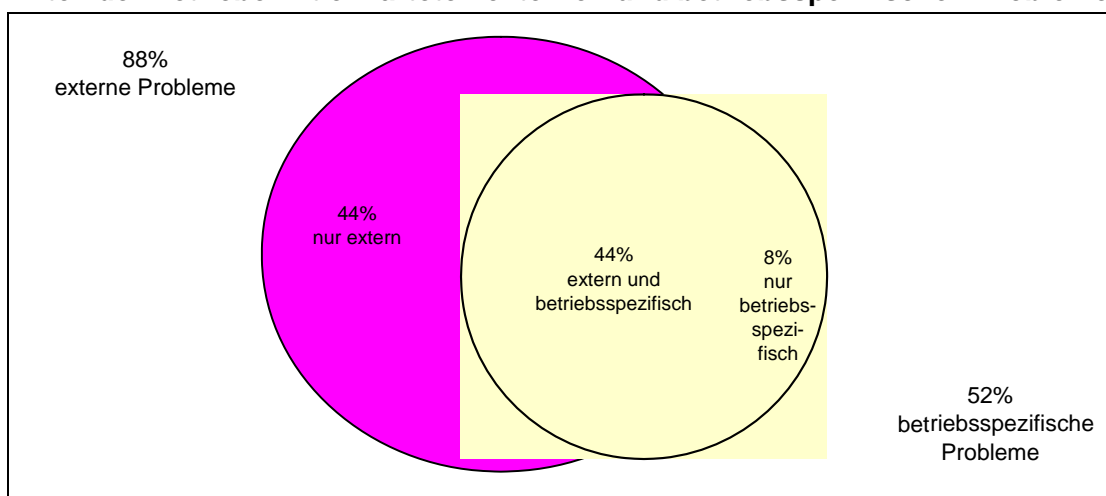
Basis: Betriebe mit erwarteten Problemen bei der Besetzung von Fachkräftestellen
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Eine weitere Ursache für mögliche Schwierigkeiten – jedoch mit deutlichem Abstand zu den eben genannten Aspekten – wird in den aus betrieblicher Sicht zu hohen Lohnforderungen von ansonsten geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern gesehen. Insgesamt betrachtet rund jeder zehnte Betrieb dies als ein „sehr starkes“ Erschwernis hinsichtlich der vorgesehenen Stellenbesetzungen. Demgegenüber spielen Besetzungsschwierigkeiten, die mit ungünstigen Arbeitsbedingungen (z. B. Schichtbetrieb, Montagetätigkeiten, Arbeit an Wochenenden), einem schlechten Image der Stellen (z. B. Zeitarbeit, Call-Center, Vertrieb) oder dem Standort der Betriebsstätte zusammenhängen, aus Sicht der Betriebe nur eine untergeordnete Rolle.

Für die Analyse der betrieblichen Strategien im Umgang mit den erwarteten Problemen bietet sich an, die genannten Gründe zu gruppieren. Die angegebenen Ursachen für erwartete Probleme hinsichtlich der Besetzung von Stellen lassen sich danach unterscheiden, ob sie externer oder betriebsspezifischer Natur sind. Zu den externen Problemen zählen ein Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern für das gesuchte Berufsbild bzw. mit erforderlichen spezifischen Zusatzqualifikationen. Diese lassen sich nur bedingt vom Betrieb beeinflussen. Auf betriebsspezifische Probleme wie ein schlechtes Stellenimage, unattraktive Arbeitsbedingungen, fehlende Spielräume bei der Gestaltung von Löhnen und Gehältern sowie Standortnachteile können die Betriebe in den Verhandlungen mit den Bewerberinnen und Bewerbern Einfluss nehmen.

Von allen Betrieben mit erwarteten Problemen bei Stellenbesetzungen nannte fast jeder zweite Betrieb (44 %) ausschließlich externe Gründe und 8 % ausschließlich betriebsspezifische Gründe. 44 % der Betriebe sahen sowohl externe als auch betriebsspezifische Probleme.²¹ Das bedeutet, dass erwartete Probleme insgesamt deutlich häufiger externen Ursachen zugerechnet werden (vgl. Abbildung 5.19).

Abbildung 5.19
Anteil der Betriebe mit erwarteten externen und betriebsspezifischen Problemen

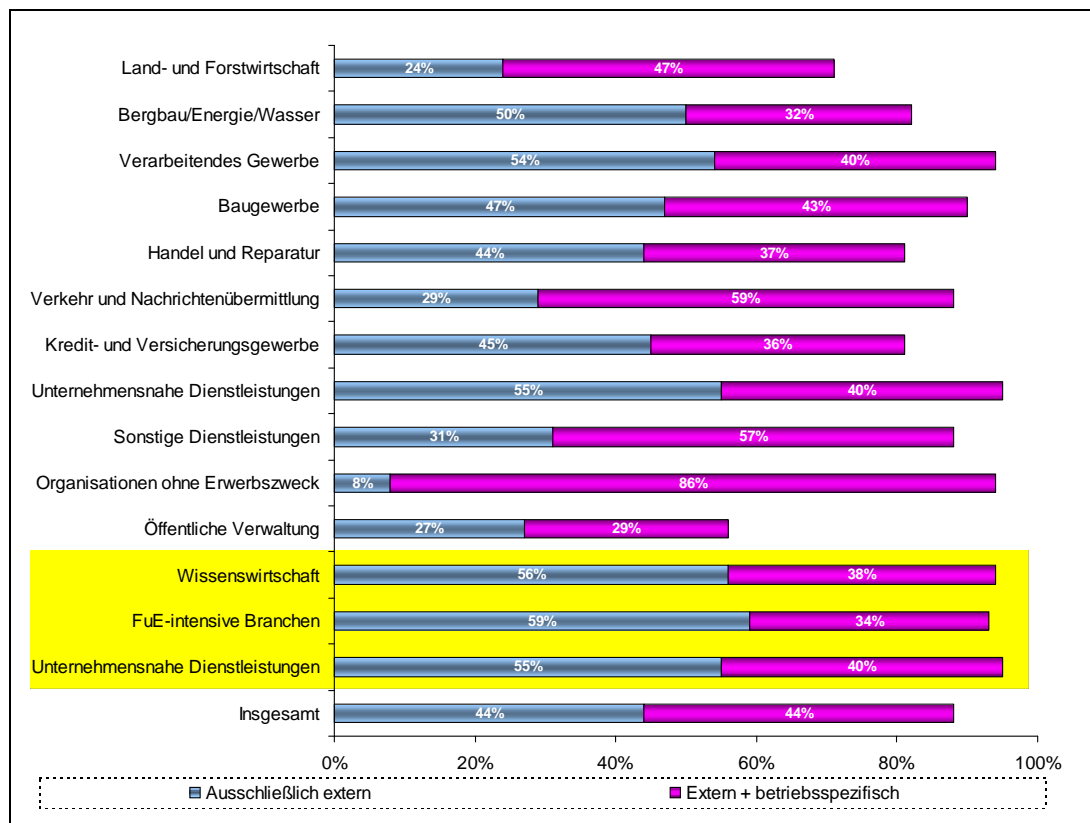


Basis: Betriebe mit erwarteten Problemen bei der Besetzung von Fachkräftestellen
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

²¹ 3 % der Betriebe mit Problemen nennen ausschließlich andere Gründe.

Hinsichtlich der Häufigkeit externer und betriebspezifischer Probleme treten zwischen den Branchen deutliche Unterschiede auf: Es gibt sowohl Branchen, in denen über die Hälfte aller Betriebe ausschließlich externe Probleme benennt (z. B. die Wissenswirtschaft, darunter insbesondere die FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes) als auch Branchen, in denen die Betriebe in hohem Maße ausschließlich betriebspezifische Gründe angaben (z. B. die Öffentliche Verwaltung und die Land- und Forstwirtschaft) (vgl. Abbildung 5.20).

Abbildung 5.20
Anteil der Betriebe mit erwarteten externen Problemen nach Branchen



Basis: Betriebe mit erwarteten Problemen bei der Besetzung von Fachkräftestellen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Innerbetriebliche Lösungsstrategien

Für betriebliche Lösungsansätze der Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs dürfte entscheidend sein, welche Art von Problemen die Betriebe erwarten. Daher wurde untersucht, ob sich die personalpolitischen Lösungsansätze in Abhängigkeit von der jeweiligen Problemlage unterscheiden. Verfolgen Betriebe, die Besetzungsprobleme vor allem aufgrund externer Ursachen erwarten, andere Strategien als jene Betriebe, die vor allem mit betriebspezifischen Ursachen bei der Neubesetzung von Stellen rechnen? Darüber hinaus wird analysiert, ob Betriebe, die Schwierigkeiten bei der zukünftigen Neubesetzung von Stellen für Fachkräfte befürchten, andere Strategien verfolgen als Betriebe, die keine Probleme befürchten.

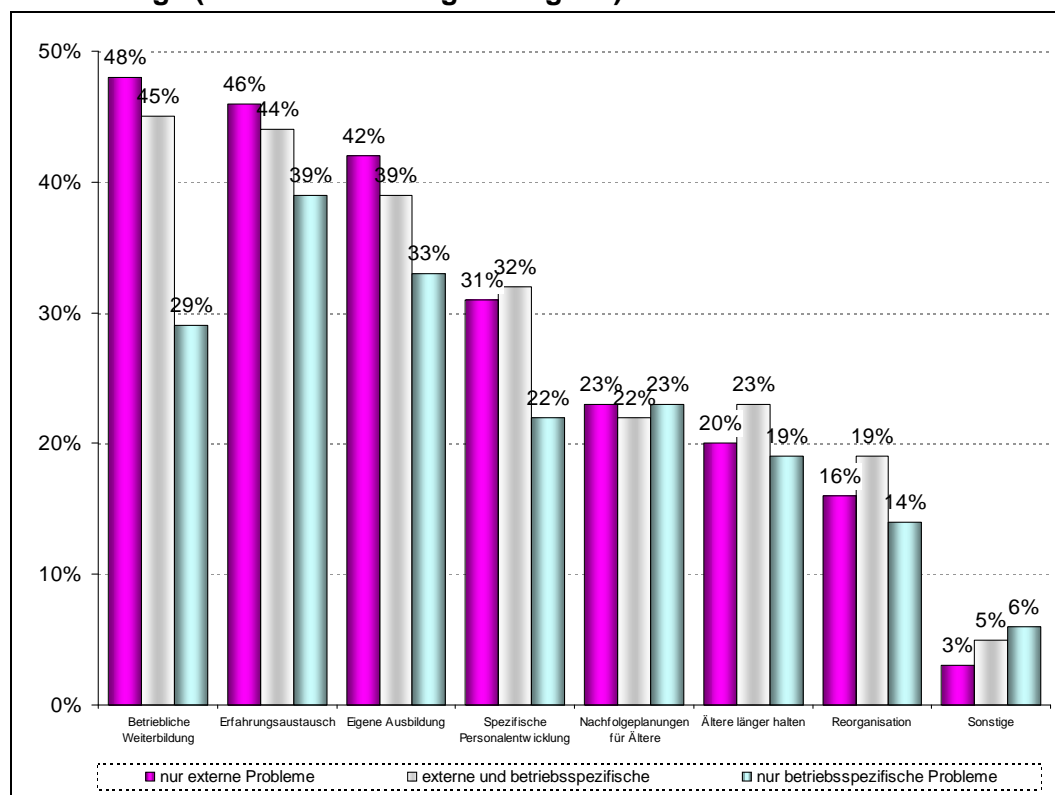
Die Betriebe wurden gebeten, anhand einer Liste von 8 Items zu sagen, ob sie neben Neueinstellungen innerbetriebliche personalpolitische Maßnahmen realisieren, die dazu beitragen, einen künftigen Fachkräftebedarf zu decken. Das Spektrum der

abgefragten Maßnahmen ist breit und reicht vom innerbetrieblichen Erfahrungsaustausch, der Aus- und Weiterbildung, der Personalplanung bis zur Weiterbeschäftigung Älterer im Betrieb. Darüber hinaus hatten die Betriebe die Möglichkeit, die Priorität der Einzelmaßnahmen mit „hoch“ bzw. „gering“ einzuschätzen oder anzugeben, dass diese „keine Rolle spielen“.

Wenn der Problemdruck für Stellenbesetzungen in erster Linie außerhalb des Betriebes gesehen wird, im Fehlen von Bewerberinnen und Bewerbern oder entsprechender Qualifikationen, versuchen diese Betriebe, vor allem durch innerbetriebliche personalpolitische Maßnahmen aktiv gegenzusteuern (vgl. Abbildung 5.21). Eine besondere Rolle spielen hier neben dem Erfahrungsaustausch die betriebliche Aus- und Weiterbildung. Für fast jeden zweiten Betrieb mit ausschließlich externen Problemen hat sowohl die Ausbildung als auch die Weiterbildung eine hohe Priorität. Auch der längerfristigen spezifischen Personalentwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern räumen Betriebe mit externen Problemen einen überdurchschnittlich hohen Stellenwert ein.

Unabhängig davon, ob eher externe oder eher betriebspezifische Probleme erwartet werden, setzt etwa jeder vierte bis fünfte Betrieb auf Maßnahmen, die auf die Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerichtet sind.

Abbildung 5.21
Innerbetriebliche Lösungsstrategien in Abhängigkeit von der erwarteten Problemlage (Mehrfachnennungen möglich)



Basis: Betriebe mit erwarteten Problemen bei der Besetzung von Fachkräftestellen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Die Auswertungsergebnisse belegen, dass Betriebe, die externe Gründe für die erwarteten Probleme der geplanten Stellenbesetzungen sehen, insgesamt deutlich

häufiger innerbetriebliche Maßnahmen nutzen und damit aktiver sind als Betriebe mit ausschließlich betriebsspezifisch begründeten Problemen. Betriebe mit eher betriebsspezifischen Problemen – wie ungünstige Arbeitsbedingungen (z. B. Schichtbetrieb), schlechtes Stellenimage (z. B. Zeitarbeit) oder unattraktiver Standort – können den erwarteten Problemen durch die genannten innerbetrieblichen Maßnahmen offenbar nur teilweise oder gar begegnen. Hier wären andere Strategien erforderlich, zugeschnitten auf die jeweils konkrete Problemsituation.

Probleme und Lösungsstrategien in den FuE-intensiven Branchen

In den FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes treffen zwei Extreme aufeinander: Der Anteil der Betriebe, die bei der Neubesetzung von Stellen für Fachkräfte Probleme befürchten, ist deutlich höher als der Durchschnitt. Gleichzeitig gehen die Betriebe in den FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes am häufigsten von externen Problemen aus: Knapp 60 % von ihnen gaben an, dass sie ausschließlich externe Probleme befürchten würden (Durchschnitt 44 %). 80 % der Betriebe mit erwarteten Problemen bei Stellenbesetzungen gehen davon aus, dass es für die gesuchten Berufsbilder generell zu wenig Bewerber gibt, fast ebenso viele Betriebe (73 %), dass die benötigten spezifischen Zusatzqualifikationen nur schwer zu finden sind. Ca. zwei Fünftel dieser Betriebe befürchten, dass die genannten Gründe die Stellenbesetzung voraussichtlich sogar sehr stark erschweren werden. Dies sind deutlich höhere Werte als im Durchschnitt aller Betriebe mit befürchteten Problemen (vgl. Abbildung 5.22).²²

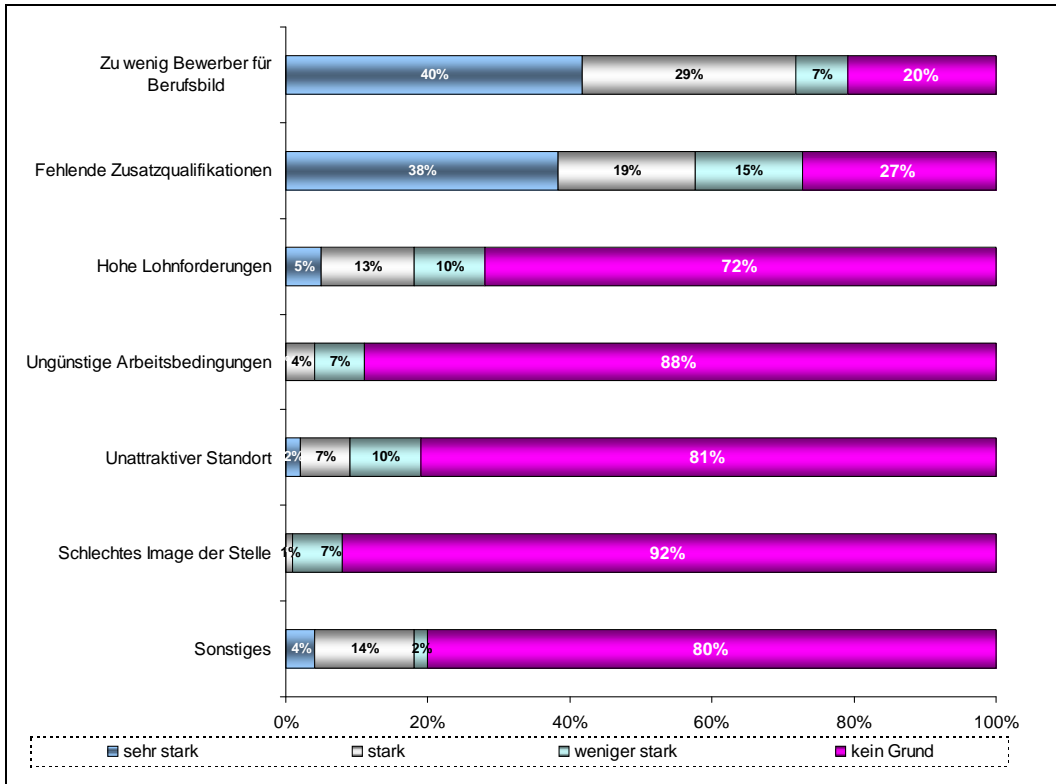
Bei Betrieben der FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes, die Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen befürchten, spielen ausnahmslos alle personalpolitischen Maßnahmen eine deutlich größere Rolle als im Durchschnitt (vgl. Abbildung 5.23).

Neben der betrieblichen Weiterbildung setzen die Betriebe der FuE-intensiven Branchen überdurchschnittlich stark auf die eigene betriebliche Ausbildung. Obwohl das Ausbildungsengagement der Betriebe in den FuE-intensiven Branchen hoch ist, scheint es in diesem Bereich noch Reserven zu geben. So spielt Ausbildung in einem Drittel der Betriebe der FuE-intensiven Branchen mit befürchteten Problemen bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte keine Rolle. Möglicherweise benötigen diese Betriebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Hochschul- oder Fachhochschulabschlüssen – eine Nachfrage, die innerbetrieblich nicht oder nur bedingt durch eigene Ausbildungsanstrengungen gedeckt werden kann. Betriebe der FuE-intensiven Branchen, die keine Besetzungsprobleme von Stellen für Fachkräfte sehen, bilden in noch deutlich höherem Maße aus (62 %). Auch diese Ergebnisse bestätigen: Ausbildung ist ein wichtiger Weg für die Deckung des Fachkräftebedarfs.

²² Von allen Betrieben mit befürchteten Problemen verwiesen knapp zwei Drittel auf fehlende Bewerber für das gesuchte Berufsbild sowie fehlende spezifische Zusatzqualifikationen, wobei ca. 30 % davon ausgingen, dass dadurch die Stellenbesetzung „sehr stark“ erschwert wird.

Abbildung 5.22

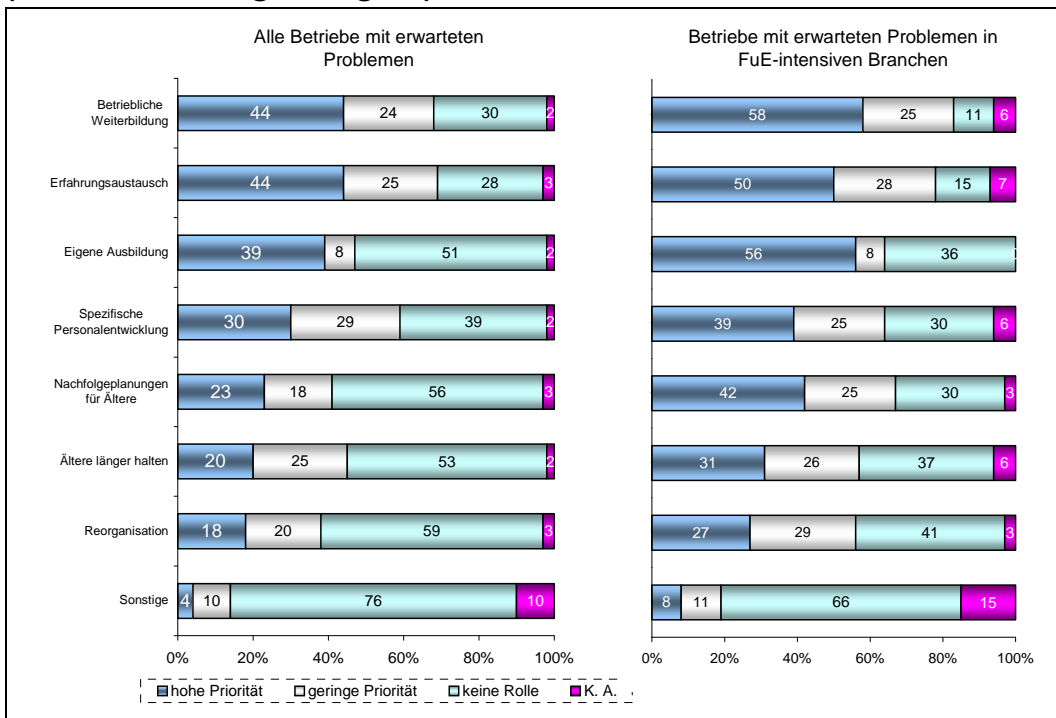
Gründe für die erwarteten Probleme bei Besetzung von Fachkräftestellen in den FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes (Mehrfachnennungen möglich)



Basis: Betriebe mit erwarteten Problemen bei der Besetzung von Fachkräftestellen
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Abbildung 5.23

Innerbetriebliche Maßnahmen zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs (Mehrfachnennungen möglich)

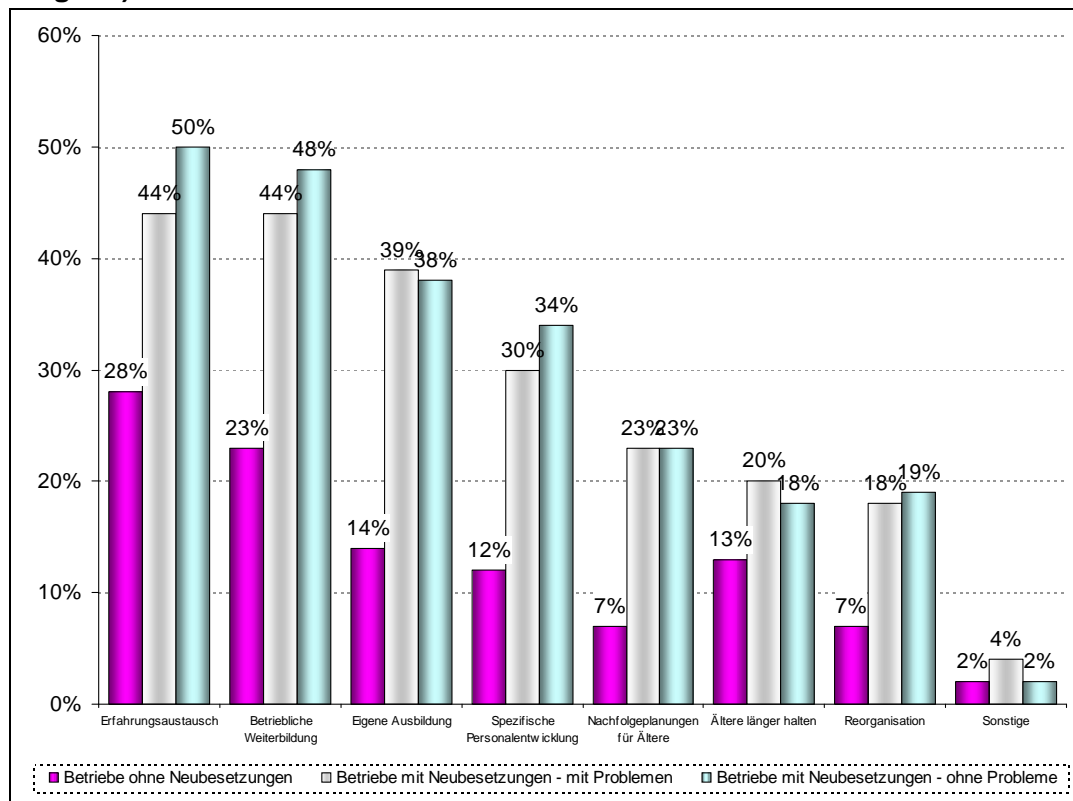


Basis: Betriebe mit erwarteten Problemen bei der Besetzung von Fachkräftestellen
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Vorausschauende Aktivitäten in Betrieben mit Fachkräftebedarf

Die Nutzung personalpolitischer Maßnahmen muss nicht zwangsläufig an konkrete Stellenbesetzungen oder damit verbundene Problemlagen gebunden sein. Betriebe setzen personalpolitische Maßnahmen auch ein, um bestehende Qualifikationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten bzw. zu erweitern und damit auf sich ändernde qualifikatorische Anforderungen reagieren zu können. Die Tatsache, dass Betriebe Stellen für Fachkräfte neu besetzen müssen, kann die innerbetrieblichen personalpolitischen Aktivitäten über das übliche Maß hinaus jedoch noch erhöhen. Die Daten des IAB-Betriebspanels belegen diese Vermutung: Betriebe, die in den kommenden zwei Jahren Neubesetzungen von Stellen für Fachkräfte erwarten, agieren um ein Vielfaches aktiver als Betriebe, die in den kommenden zwei Jahren voraussichtlich keinen Bedarf an Fachkräften haben werden. Diese Betriebe nutzen deutlich häufiger innerbetriebliche personalpolitische Maßnahmen als Betriebe ohne erwarteten Fachkräftebedarf. (vgl. Abbildung 5.24).

Abbildung 5.24
Personalpolitische Aktivitäten und Fachkräftebedarf (Mehrfachnennungen möglich)



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

In Betrieben ohne beabsichtigte Neubesetzungen von Stellen für Fachkräfte (57 % aller Betriebe in Deutschland) spielen alle innerbetrieblichen Maßnahmen zwar eine Rolle, allerdings in deutlich geringerem Maße als in Betrieben mit erwarteten Neubesetzungen. Betrieben ohne akuten Fachkräftebedarf setzen neben dem Erfahrungsaustausch insbesondere auf die betriebliche Weiterbildung.

Diese Befunde belegen, dass Betriebe durch verstärkte personalpolitische Anstrengungen erwarteten Engpässen hinsichtlich der Verfügbarkeit qualifikatorisch geeigneter Bewerberinnen und Bewerber auf dem externen Arbeitsmarkt aktiv vorbeugen können.

5.4 Zwischenfazit

In diesem Abschnitt wurde der Fachkräftebedarf aus der betrieblichen Perspektive betrachtet. Dabei wurde zunächst anhand der drei im IAB-Betriebspanel zur Verfügung stehenden Indikatoren die Entwicklung der betrieblichen Nachfrage nach Fachkräften im Zeitverlauf beobachtet. Es hat sich gezeigt, dass der Bedarf an Fachkräften in den letzten beiden Jahren wieder gestiegen ist. Dies belegen zunehmende Einstellungsaktivitäten der Betriebe sowie ein Anstieg der offenen Stellen. Zu dieser Entwicklung hat die Wissenswirtschaft in überdurchschnittlich hohem Maße beigetragen. 2007 entfiel fast jede dritte Einstellung auf die Wissenswirtschaft, gesucht wurden hier überdurchschnittlich häufig hochqualifizierte Beschäftigte. Mit der gestiegenen Nachfrage nach Fachkräften nahmen auch die Probleme bei Stellenbesetzungen zu. Trotzdem gelingt es der Mehrheit der Betriebe immer noch, alle Stellen für Fachkräfte zu besetzen.

Eine Betrachtung von Betrieben mit unbesetzten Stellen für Fachkräfte im betriebsindividuellen Längsschnitt hat gezeigt, dass es den meisten Betrieben gelang, alle Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Trotzdem war ein Teil der Betriebe dauerhaft damit konfrontiert, nicht alle Stellen für Fachkräfte besetzen zu können. Das galt insbesondere für Klein- und Kleinstbetriebe, Betriebe der Wissenswirtschaft oder Betriebe in Westdeutschland. Diese Ergebnisse könnten ein Hinweis auf ein strukturelles Problem sein.

Viele Betriebe sind bei Besetzungen von Fachkräftestellen auch deswegen erfolgreich, weil sie – neben Neueinstellungen – auch bestehende innerbetriebliche Möglichkeiten zur Deckung des Fachkräftebedarfs ausschöpfen. Betriebe, die in den nächsten zwei Jahren einen Fachkräftebedarf erwarten, nutzen bereits jetzt deutlich häufiger personalpolitische Maßnahmen, um diesen zu decken, als Betriebe, die keinen Fachkräftebedarf erwarten. Die betrieblichen Aktivitäten sind in Betrieben, die keine Probleme bei der Neubesetzung erwarten, deutlich höher als in Betrieben mit erwarteten Problemen. Dies trifft insbesondere auf den innerbetrieblichen Erfahrungsaustausch sowie die betriebliche Aus- und Weiterbildung zu, aber auch auf die längerfristige spezifische Personalentwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die vergleichsweise hohe Aktivität dieser Betriebe dürfte die Verfügbarkeit von Fachkräften für die vorgesehenen Stellenbesetzungen erleichtern und dazu beitragen, dass keine Probleme gesehen werden, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden.

Betriebe, die bei der Neubesetzung von Fachkräftestellen in den nächsten zwei Jahren Probleme erwarten, nutzen ebenfalls sehr aktiv innerbetriebliche personalpolitische Maßnahmen. Auffällig ist, dass es – gemessen an den Betrieben ohne Beset-

zungsprobleme – Reserven in einer noch stärkeren Beteiligung am innerbetrieblichen Erfahrungsaustausch sowie an der betrieblichen Weiterbildung gibt. Auch die längerfristige spezifische Personalentwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist nicht so stark ausgeprägt wie in Betrieben ohne Probleme. Demgegenüber aktivieren Betriebe, die Besetzungsprobleme befürchten, in etwas stärkerem Maße die betriebliche Ausbildung sowie die Weiterbeschäftigung Älterer im Betrieb. Aus letztgenannten Maßnahmen könnten möglicherweise unmittelbar Besetzungsprobleme gelöst werden. Nachfolgeplanungen für das Ausscheiden älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die längerfristige spezifische Personalentwicklung sind Instrumente, die im Bereich betrieblicher Planungstätigkeit angesiedelt sind. Auch hier zeigt sich, dass Betriebe ohne erwartete Probleme wiederum aktiver sind.

Der betrieblichen Aus- und Weiterbildung wird von den Betrieben also ein hoher Stellenwert eingeräumt. In den folgenden Kapiteln werden die Aktivitäten der Betriebe in diesen beiden Bereichen betrieblicher Qualifizierung genauer betrachtet.

6 Betriebliche Ausbildung

Die berufliche Ausbildung sorgt für qualifizierten Nachwuchs und trägt damit entscheidend dazu bei, möglichen Engpässen hinsichtlich der Verfügbarkeit benötigter Fachkräfte vorzubeugen. Sie ist damit ein entscheidender Faktor für die Sicherung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit. Jungen Menschen bietet sie eine solide berufliche Qualifikation und damit Einkommenschancen und Perspektiven. In den letzten Jahren strebten immer mehr Jugendliche einen Abschluss in einem Beruf außerhalb des dualen Systems an, d. h. einem Beruf, der kein Ausbildungsberuf gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) ist. Dennoch stellt das duale System der Berufsausbildung, das sich durch eine einzigartige Verbindung der Lernorte Betrieb und Schule auszeichnet, nach wie vor für die Mehrheit der Jugendlichen den Einstieg in das Berufs- und Arbeitsleben dar.²³ Mehr als 60 % der Schulabgängerinnen und Schulabgänger münden in eine berufliche Ausbildung im Rahmen des dualen Systems ein. Dies belegt das anhaltend hohe Interesse von Wirtschaft und Jugendlichen an dieser Form der Ausbildung (Bellmann u. a. 2006).

Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung gestaltet sich jedoch zunehmend schwieriger. Seit Jahren können nicht alle Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz suchen, in vollqualifizierende Ausbildung einmünden. Das Angebot an Ausbildungsplätzen reicht dafür nicht aus. Einer zuletzt zwar steigenden Zahl von Ausbildungsplatzangeboten steht eine ebenfalls steigende Zahl von Ausbildungsplatzsuchenden gegenüber, wobei die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen immer

²³ Die Zahl der jungen Menschen, die einen beruflichen Abschluss außerhalb des dualen Systems anstreben, ist in den letzten Jahren sukzessive gestiegen und liegt derzeit bei rund 238.000; davon sind knapp 70 % weiblich (vgl. BMBF [Hrsg] 2007).

stärker durch den wachsenden Anteil von so genannten Altbewerbern²⁴ bestimmt wird. Obwohl die Zahl der im Befragungsjahr angebotenen Ausbildungsplätze zum zweiten Mal in Folge höher ausfiel als im Vorjahr, mussten wiederum zahlreiche, bei der BA als Bewerberinnen oder Bewerber registrierte Jugendliche auf alternative Angebote zurückgreifen.²⁵ Vor dem Hintergrund der anhaltenden Herausforderungen bei der Bereitstellung einer ausreichenden, d. h. der Nachfrage entsprechenden Zahl an Ausbildungsplätzen kommt der Ausschöpfung der vorhandenen sowie der Erschließung zusätzlicher Ausbildungspotenziale eine hohe Bedeutung zu. Der Erfolg dieser Bemühungen lässt sich mit dem IAB-Betriebspanel darstellen, welches jährlich Daten zur Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Deutschland erhebt.

6.1 Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsleistungen

Die Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung ist ein seit Jahren intensiv und vor allem kritisch diskutiertes Thema. Kritiker weisen vor allem auf die ihrer Meinung nach zu geringe Ausbildungsbetriebsquote²⁶ hin, wonach Jahr für Jahr zwei Drittel aller Betriebe nicht ausbilden.

Im Vergleich zu 2006 ist die für den Stichtag der aktuellen Befragung ermittelte Brutto-Ausbildungsquote, die den Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben misst, mit 31 % in etwa gleich geblieben. Fast jeder dritte Betrieb in Deutschland bildete somit zum Befragungszeitpunkt aus. Von den 57 % der Betriebe in Deutschland, die eigenen Angaben zufolge die Voraussetzungen für eine Ausbildung erfüllen, bildete mehr als jeder zweite Betrieb zum Befragungszeitpunkt aus. Dies ergibt eine Netto-Ausbildungsquote (Anteil der ausbildenden Betriebe an den ausbildungsberechtigten Betrieben) von bundesweit 53 %. Auch diese Zahl hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht merklich verändert.

²⁴ Als „Altbewerber“ lassen sich all jene, im jeweils aktuellen Berichtsjahr registrierten Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen beschreiben, die sich schon einmal für einen Ausbildungsplatz in einem früheren Jahr beworben haben, oder – unabhängig von konkreten Bewerbungsbemühungen – die Schule bereits in früheren Jahren verlassen haben. In Abhängigkeit von der gewählten Definition beträgt der Altbewerberanteil derzeit zwischen 40 % und 50 % (vgl. BMBF 2007; Ulrich/Krekel 2007).

²⁵ Nach der Vermittlungsbilanz der BA für 2007 mündeten rund 320.000 der insgesamt rund 623.000 registrierten Bewerber und Bewerberinnen, für die der Vermittlungsauftrag bis Ende September 2007 abgeschlossen werden konnte, in eine Berufsausbildungsstelle ein. Demgegenüber mussten rund 158.000 Bewerber und Bewerberinnen auf Alternativen (z. B. erneuter Schulbesuch, Berufsvorbereitung, Arbeit) zurückgreifen. Die restlichen rund 145.000 Bewerber und Bewerberinnen hatten ohne nähere Verbleibsangabe auf weitere Unterstützung verzichtet (vgl. Ulrich u. a. 2007).

²⁶ Die Ausbildungsbetriebsquote misst den Anteil der ausbildenden Betriebe an der Gesamtheit der Betriebe. In Abhängigkeit von der verwendeten Basis lässt sich eine Brutto-Quote (als Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben) oder eine Netto-Quote (als Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben) bestimmen. Die Definition von Ausbildungsbetrieben ist im Rahmen des IAB-Betriebspanels weit gefasst. Es werden neben Angaben zu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende und für das beginnende Ausbildungsjahr noch geplante Neuverträge, der gegenwärtige Bestand an Auszubildenden sowie erfolgreiche Ausbildungsabsolventen, die bereits in den ersten Monaten des Jahres und damit vor dem Stichtag der Befragung ihre Ausbildung abgeschlossen haben, berücksichtigt.

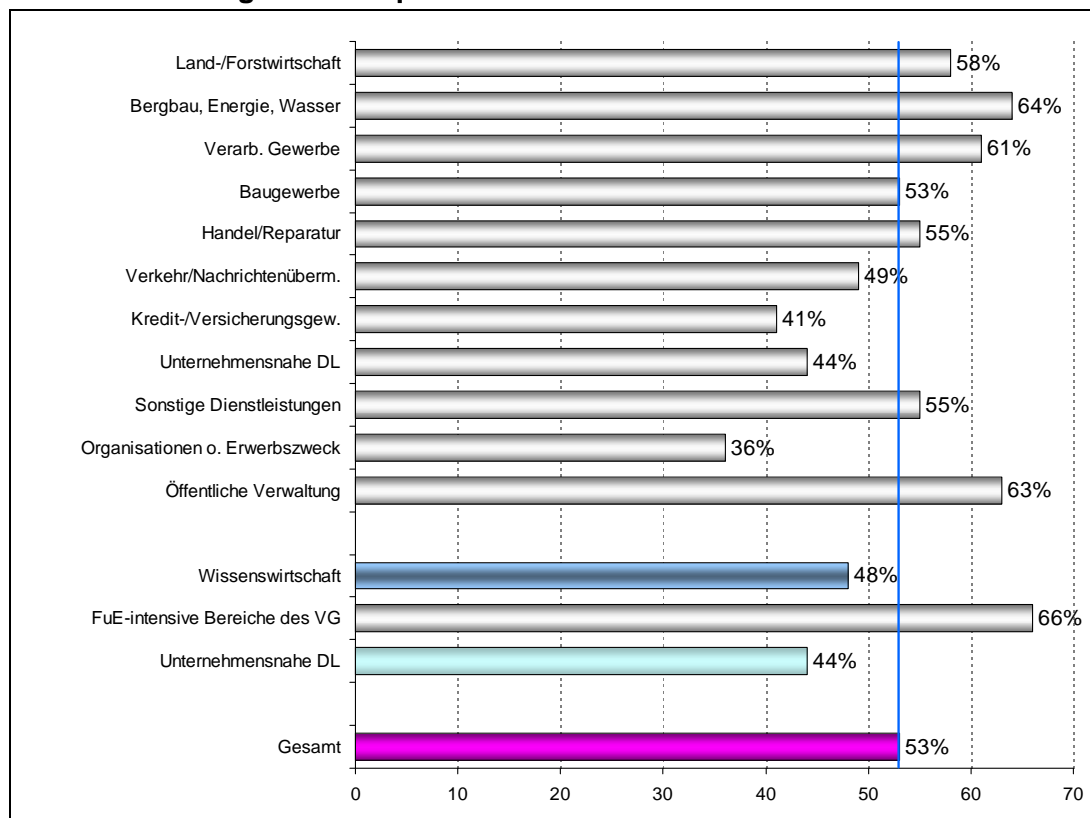
Die Auswertungen der vorangegangenen Befragungswelle haben gezeigt, dass die Zahl dauerhaft nicht ausbildender, so genannter ausbildungspassiver Betriebe im Zeitverlauf deutlich kleiner ist, als bislang vermutet wurde.²⁷ Wenngleich es stimmt, dass in den letzten Jahren nur ein Teil der Betriebe zum Stichtag der jährlichen Befragungen ausbildete, so waren es doch oftmals nicht dieselben Betriebe wie im Jahr zuvor. Die Betrachtung der Ausbildungsbeteiligung über einen größeren Zeitraum zeigte, dass sich lediglich eine Minderheit der Betriebe (27 %) ausbildungspassiv verhält und sich die große Mehrheit der ausbildungsberechtigten Betriebe (73 %) aktiv an der Ausbildung beteiligt.

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein ausbildungsberechtigter Betrieb aktiv ausbildet, steigt mit der Betriebsgröße. Während die große Mehrheit der mittelgroßen und größeren Betriebe Jahr für Jahr ausbildet, legen zahlreiche formal ausbildungsfähige, d. h. eigenen Angaben zufolge ausbildungsberechtigte, kleinere Betriebe aufgrund des nur begrenzten bzw. nur in größeren zeitlichen Abständen virulent werdenden betrieblichen Bedarfs an Nachwuchsfachkräften größere Ausbildungspausen ein (Fischer et al. 2007).

In den einzelnen Branchen ist die Ausbildungsbeteiligung gemessen an der Netto-Ausbildungsbetriebsquote unterschiedlich hoch. In den drei Branchen des Produzierenden Gewerbes – Bergbau, Energie, Wasser, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe – bildeten zum Zeitpunkt der Befragung bundesweit zwischen 53 % und 64 % der ausbildungsberechtigten Betriebe aus. In den meisten Branchen des Dienstleistungsgewerbes beteiligen sich demgegenüber deutlich weniger Betriebe an der Ausbildung des beruflichen Nachwuchses, wobei die Beteiligung jedoch in keiner einzigen Branche unter 40 % lag. Im Bereich der Wissenswirtschaft wurde das betriebliche Ausbildungspotenzial – gemessen an der Zahl der ausbildungsberechtigten Betriebe – rein rechnerisch weniger stark als im Durchschnitt ausgeschöpft: Etwas weniger als die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe in der Wissenswirtschaft bildete zum Erhebungszeitpunkt aus. Die Ausbildungsleistungen erstreckten sich somit auf einen kleineren Anteil von Betrieben als in der übrigen Wirtschaft. Hierbei ist allerdings zwischen den beiden Bereichen der Wissenswirtschaft zu unterscheiden. Während die Netto-Ausbildungsbetriebsquote in den Unternehmensnahen Dienstleistungen mit 44 % deutlich unter dem allgemeinen Durchschnitt lag, war sie in den FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes mit 66 % höher als in jeder anderen Branche (vgl. Abbildung 6.1).

²⁷ Im Rahmen einer Längsschnittanalyse wurde die Ausbildungsbeteiligung für den Zeitraum von 2000 bis 2005 ermittelt (Fischer et al. 2007)

Abbildung 6.1
Netto-Ausbildungsbetriebsquote 2007 nach Branchen in Deutschland



Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

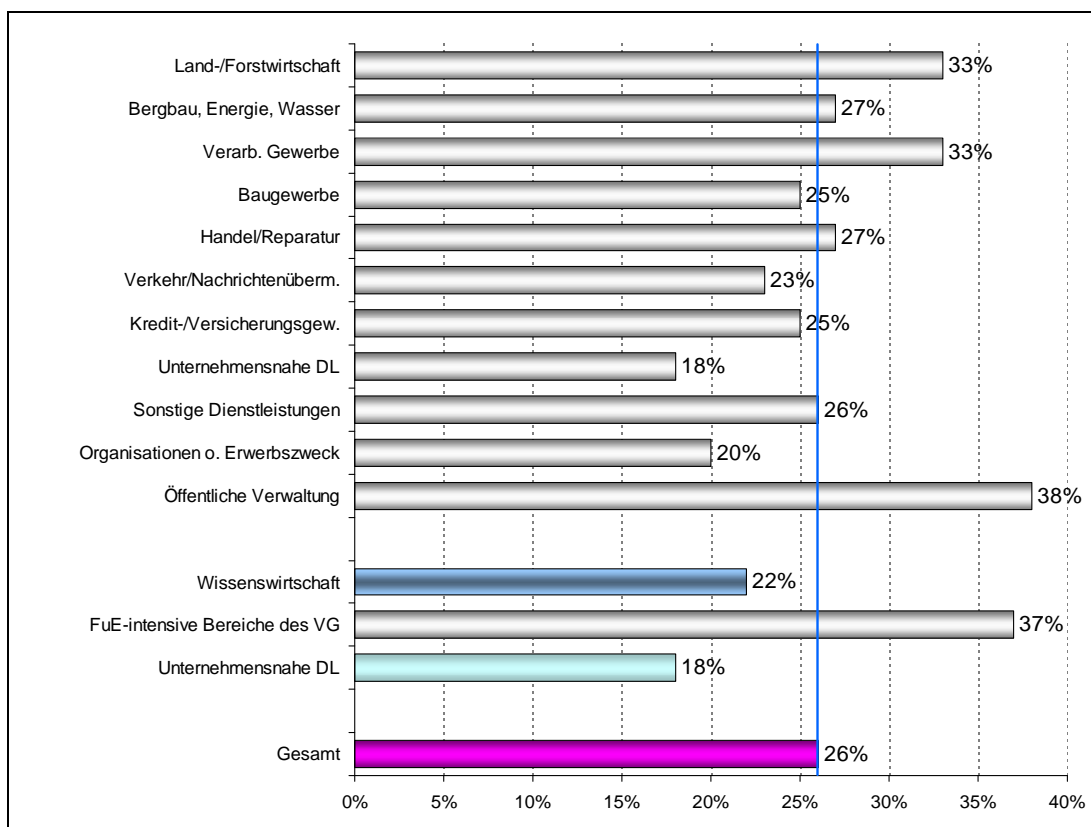
Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Ausbildungsbereitschaft und einzelbetriebliche Ausbildungsleistungen sind im Ergebnis sowohl ein Spiegelbild der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wie auch der wirtschaftlichen Lage des einzelnen Betriebes und dessen Beschäftigungsentwicklung. Ob Betriebe neue Ausbildungsverträge abschließen, hängt u. a. mit der bisherigen Beschäftigungsentwicklung sowie den künftigen Beschäftigungserwartungen zusammen. Die jüngste positive Beschäftigungsentwicklung spiegelt sich folgerichtig auch in der aktuellen Entwicklung der Zahl der Ausbildungsverhältnisse wider. Bei einer gegenüber den Vorjahren weitgehend stabilen Ausbildungsbeteiligung stellten die Betriebe insgesamt nicht nur mehr neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, sondern erhöhten bundesweit auch die Zahl ihrer Ausbildungsplätze. Die meisten zusätzlichen Ausbildungsplätze entstanden in Westdeutschland, wo der stärkste Zuwachs seit 15 Jahren erreicht werden konnte (BIBB 2008).

Insgesamt hat mehr als jeder vierte Betrieb mit Ausbildungsberechtigung für das zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2006/2007 selbst neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Bei Betrieben, die ihre Beschäftigtenzahl gegenüber dem Vorjahr steigern konnten, beträgt der Anteil sogar 41 %. Deutlich mehr als die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe mit Neuverträgen für das zurückliegende Jahr gab an, auch für das darauf folgende Ausbildungsjahr 2007/2008 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen zu haben.

Der Anteil der Betriebe, die für das zurückliegende Ausbildungsjahr 2006/2007 selbst neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben, variiert zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft. In den Branchen, die der Wissenswirtschaft zugeordnet werden, wurden zu einem geringeren Anteil neue Ausbildungsverträge abgeschlossen (22 %) als in den übrigen Branchen der Wirtschaft (27 %). Der geringere Anteil in der Wissenswirtschaft resultiert in hohem Maße aus dem unterdurchschnittlichen Anteil von Betrieben mit Neuverträgen in den Unternehmensnahen Dienstleistungen: Hier wurden nur von 18 % der ausbildungsberechtigten Betriebe Neuverträge abgeschlossen. Demgegenüber ist der Anteil von Betrieben mit neuen Ausbildungsverträgen in den FuE-intensiven Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes mit rund 37 % deutlich höher als im Durchschnitt aller Branchen (vgl. Abbildung 6.2).

Abbildung 6.2
Betriebe mit abgeschlossenen Neuverträgen für das Ausbildungsjahr 2006/2007 nach Branchen



Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Bisher lag der Fokus der Betrachtung auf der Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung, unabhängig von der Anzahl der Auszubildenden in den einzelnen Branchen. Eine Aussage über die tatsächliche Ausbildungsleistung lässt sich aber nur treffen, wenn man auch die Ausbildungsquote ermittelt. Die Ausbildungsquote, welche die Zahl der Auszubildenden ins Verhältnis zur Zahl der in den Betrieben beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen setzt, beträgt aktuell 5 % und entspricht damit annähernd dem Niveau des Vorjahres. In West- und Ostdeutschland

ist die Ausbildungsquote mit 4 % bzw. 5 % ungefähr gleich hoch – trotz der schmalen Ausbildungsbasis in Ostdeutschland, sofern man diese am Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe an allen Betrieben misst. Beim Vergleich der beiden Werte muss allerdings die unterschiedlich starke Bedeutung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze, welche ebenfalls in die Berechnung der Ausbildungsquote eingehen, berücksichtigt werden. In Ostdeutschland haben außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse, die u. a. dazu dienen, die Lücke zwischen betrieblichem Lehrstellenangebot und Lehrstellennachfrage zu schließen, eine deutlich höhere Bedeutung als in Westdeutschland. Mit rund 30 % ist ihr Anteil in Ostdeutschland um ein Vielfaches höher als der in Westdeutschland, wo lediglich rund 4 % aller Ausbildungsverhältnisse auf diese Art von Ausbildung entfallen.²⁸ Dementsprechend ist der Auszubildendenanteil der Branche Erziehung und Unterricht²⁹, die als Hauptträger außerbetrieblicher Ausbildung gilt, in Ostdeutschland mit 15 % um ein Vielfaches höher als in Westdeutschland, wo der Anteil lediglich 3 % beträgt.

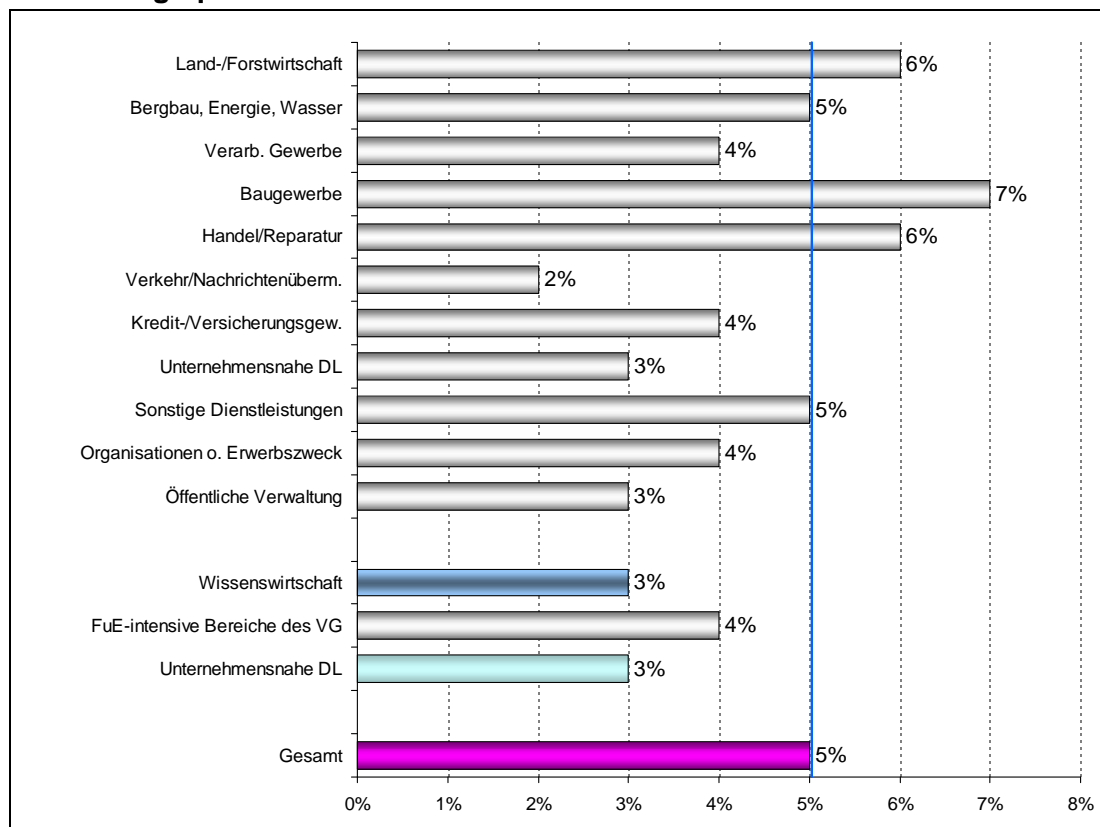
Die bundesweit höchste Ausbildungsquote von allen Wirtschaftszweigen – gemessen am Verhältnis von Auszubildenden und Beschäftigten – zeigt sich mit rund 7 % im Baugewerbe. Ebenfalls überdurchschnittlich hohe Ausbildungsleistungen weisen die beiden Branchen Land- und Forstwirtschaft sowie Handel- und Reparatur auf. Das Verarbeitende Gewerbe, in dem bundesweit fast ein Viertel aller Auszubildenden ausgebildet werden, weist mit rund 4 % eine nur durchschnittliche Ausbildungsquote auf. Diese liegt jedoch deutlich höher als in der Wissenswirtschaft, wo sie lediglich rund 3 % beträgt (vgl. Abbildung 6.3).³⁰

²⁸ Vgl. BMBF (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2007. Berlin 2007: 130. Die überdurchschnittlich hohe Bedeutung dieser Ausbildungsverhältnisse in Ostdeutschland ergibt sich aus der Tatsache, dass die Lehrstellennachfrage - trotz der seit Jahren rückläufigen Schulabgängerzahlen - unverändert über der Zahl der angebotenen betrieblichen Ausbildungsplätze liegt (vgl. BIBB 2007).

²⁹ Die Branche Erziehung und Unterricht wird im Rahmen dieses Berichtes der Branche Sonstige Dienstleistungen zugeordnet.

³⁰ Bei einem Vergleich der hier ermittelten Werte mit Angaben aus anderen Quellen müssen die unterschiedlichen Kriterien bei der Erfassung von Ausbildungsleistungen sowie die Verwendung des Begriffs „Beschäftigte“ beachtet werden. Im IAB-Betriebspanel werden auch Auszubildende berücksichtigt, die nicht nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) ausgebildet werden, wie z. B. Beamtenanwärter. Andere Statistiken, wie etwa die des Statistischen Bundesamtes, zählen als Auszubildende dagegen lediglich Abschlüsse von Ausbildungsverträgen im Sinne des BBiG oder der HwO.

Abbildung 6.3
Ausbildungsquoten nach Branchen



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Die deutlich unter dem allgemeinen Durchschnitt liegende Ausbildungsquote in der Wissenswirtschaft resultiert vor allem aus den – gemessen an der Zahl der Beschäftigten – geringen Ausbildungszahlen im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen, die einen Teil der Wissenswirtschaft repräsentieren. Die im Vergleich zu traditionellen Bereichen der Wirtschaft relativ geringen Ausbildungsleistungen in der Wissenswirtschaft, insbesondere in den unternehmensnahen Dienstleistungen hängen möglicherweise mit den spezifischen Stellenanforderungen forschungsintensiver Betriebe und dem daraus resultierenden höheren Anteil von hochqualifizierten Arbeitskräften zusammen. Aufgrund des überdurchschnittlich hohen Bedarfs an solchen Fachkräften wird der Deckung des betrieblichen Fachkräftebedarfs durch Neueinstellungen von Absolventen entsprechender Ausbildungsgänge an Universitäten und Fachhochschulen vermutlich eine höhere, der eigenen Ausbildung von Lehrlingen möglicherweise eine geringere Bedeutung zugemessen.³¹

³¹ In Betrieben mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Stellen für akademisch ausgebildete Fachkräfte, insbesondere im Bereich wissensintensiver Dienstleistungen sind die Verwertungsmöglichkeiten von im Rahmen einer dualen Ausbildung erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten tendenziell eingeschränkter als in anderen, insbesondere industriegesellschaftlich geprägten Bereichen der Wirtschaft (vgl. Heidenreich 1998).

6.2 Übernahme von Auszubildenden

Von den Auszubildenden, die ihre Ausbildung im Befragungsjahr 2007 erfolgreich beendet hatten, wurden 60 % von ihren Ausbildungsbetrieben in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Bei der Interpretation der ermittelten Übernahmequote muss berücksichtigt werden, dass ein nennenswerter Teil der Auszubildenden außerbetrieblich ausgebildet wird. Im Gegensatz zu betrieblich ausgebildeten Jugendlichen wird der Ausbildungsvertrag bei außerbetrieblich ausgebildeten Jugendlichen zwischen Auszubildenden und Bildungsträger abgeschlossen. In diesen Fällen ist eine Übernahme durch die ausbildenden Einrichtungen nicht möglich. Dies erklärt auch die mit 13 % äußerst niedrige Übernahmequote der Branche Erziehung und Unterricht, auf die der größte Teil von außerbetrieblichen Auszubildenden entfällt. Unter Ausklammerung der genannten Branche ergibt sich eine gegenüber dem ursprünglichen Wert um zwei Prozentpunkte höhere durchschnittliche Übernahmequote von 62 %.

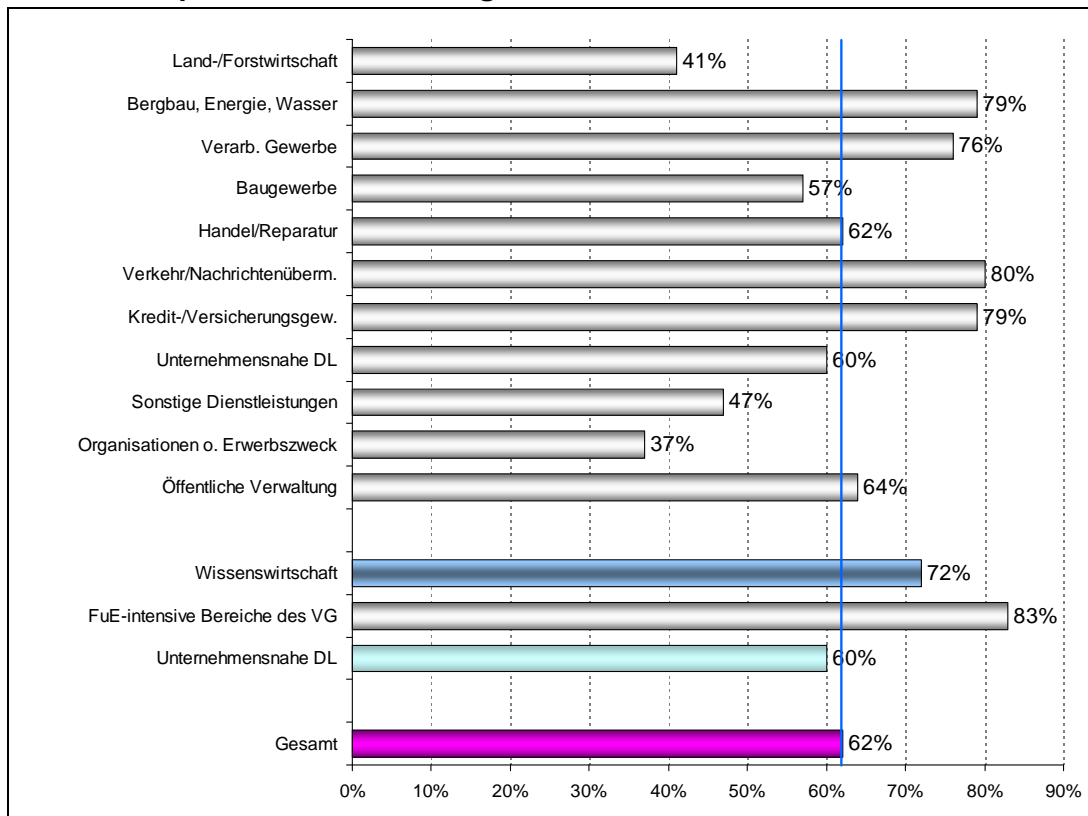
Mit 64 % ist die Übernahmequote in Westdeutschland erheblich höher als in Ostdeutschland, wo diese lediglich 54 % beträgt (jeweils ohne Berücksichtigung der Branche Erziehung und Unterricht). In den unterschiedlich hohen Übernahmequoten in Ost- und Westdeutschland kommen die großen Unterschiede im Hinblick auf die Aufnahmefähigkeit der regionalen Arbeitsmärkte für junge Fachkräfte zum Ausdruck, welche wiederum in unterschiedlich stark ausgeprägten Friktionen beim Übergang vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem resultieren.³²

Die Wahrscheinlichkeit für Auszubildende, nach Abschluss der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb zu verbleiben, ist in einigen Branchen deutlich höher als in anderen. Am höchsten ist der Anteil der vom Ausbildungsbetrieb übernommenen Absolventen in Betrieben der FuE-intensiven Branchen der Wissenswirtschaft (vgl. Abbildung 6.4).

Wie bereits bei der Ausbildungsbeteiligung und den Ausbildungsleistungen bestehen jedoch auch beim Übernahmegeschehen erhebliche Unterschiede innerhalb der Wissenswirtschaft. Der überragenden Übernahmequote in den FuE-intensiven Branchen steht eine unterdurchschnittliche Quote in den Unternehmensnahen Dienstleistungen gegenüber. Insgesamt ist der Anteil der vom Ausbildungsbetrieb übernommenen Absolventen in der Wissenswirtschaft jedoch deutlich höher als im Durchschnitt.

³² Mit rund 13 % ist die Arbeitslosenquote von Personen unter 25 Jahren in Ostdeutschland rund doppelt so hoch wie in Westdeutschland, wo sie 6,3 % beträgt (Bundesagentur für Arbeit 2007, Stand: 06/2007).

Abbildung 6.4
Übernahmequoten von Ausbildungsabsolventen nach Branchen



Basis: alle Betriebe mit Absolventen ohne die Branche Erziehung und Unterricht

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Ebenfalls hohe Quoten weisen die Energiewirtschaft (Bergbau, Energie, Wasser), das Kredit- und Versicherungsgewerbe, die Branche Verkehr- und Nachrichtenübermittlung sowie das Verarbeitenden Gewerbe auf: Hier mündeten bundesweit jeweils mehr als drei Viertel der Ausbildungsabsolventen nach ihrer Ausbildung in eine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb ein. Mit Ausnahme des Verarbeitenden Gewerbes ist der Anteil der genannten Branchen an allen Ausbildungsabsolventen jedoch relativ gering. Während auf das Verarbeitende Gewerbe immerhin fast ein Viertel aller Ausbildungsabsolventen im Befragungsjahr entfallen, beträgt der entsprechende Anteil der übrigen drei Branchen zusammen weniger als 10 %. Abgesehen vom Verarbeitenden Gewerbe profitiert von den überdurchschnittlich hohen Übernahmequoten in einigen Teilen der Wirtschaft somit nur eine relativ geringe Zahl von Ausbildungsabsolventen. Schlusslichter bei der Übernahme sind die Land- und Forstwirtschaft sowie Sonstige Dienstleistungen: In diesen beiden Branchen wurden bundesweit deutlich weniger als die Hälfte der Ausbildungsabsolventen in ein Beschäftigungsverhältnis beim Ausbildungsbetrieb übernommen. Während der Absolventenanteil der Land- und Forstwirtschaft relativ gering ist, entfallen auf die Branche Sonstige Dienstleistungen fast genauso viele Absolventen wie auf das Verarbeitende Gewerbe. Das Übernahmeverhalten in der Branche Sonstige Dienstleistungen beeinflusst somit den Einmündungsprozess einer bedeutenden Zahl von Ausbildungsabsolventen.

6.3 Zwischenfazit

Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe stellt sich im Zeitverlauf relativ konstant dar. In den letzten Jahren haben sich in jedem Jahr bundesweit fast ein Drittel aller Betriebe und rund die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe an der Ausbildung beteiligt. Die relativen Ausbildungsleistungen der Betriebe – gemessen am Verhältnis von Auszubildenden zu Beschäftigten – entsprechen ebenfalls annähernd dem Niveau des Vorjahres. Die absolute Zahl der Auszubildenden ist ebenso wie die Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Dies trifft auch für den Anteil der Auszubildenden zu, die ihre Ausbildung erfolgreich beenden konnten und in ein anschließendes Beschäftigungsverhältnis in ihren Ausbildungsbetrieben übernommen wurden.

In allen genannten Aspekten – Ausbildungsbeteiligung, Ausbildungsleistung und Übernahme von Absolventen – bestehen teilweise erhebliche Unterschiede zwischen der Wissenswirtschaft und den übrigen Branchen. Die Befragungsergebnisse haben gezeigt, dass sich in der Wissenswirtschaft nicht nur vergleichsweise weniger Betriebe in der Ausbildung engagieren, sondern die Ausbildungsquote auch unter dem allgemeinen Branchendurchschnitt liegt, wobei allerdings zwischen den beiden Bereichen der Wissenswirtschaft, den FuE-intensiven Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes einerseits sowie den unternehmensnahen Dienstleistungen andererseits, differenziert werden muss. Während sich die FuE-intensiven Bereiche des Verarbeitenden Gewerbes durch eine hohe Ausbildungsbeteiligung und hohe Ausbildungsleistungen auszeichnen, ist der Stellenwert der betrieblichen Ausbildung im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen demgegenüber eher gering. Diese Unterschiede hängen u. a. mit den unterschiedlich stark ausgeprägten Möglichkeiten der dualen Ausbildung für die Deckung des spezifischen Bedarfs an Fachkräften zusammen.³³ Die Beschäftigungsperspektiven für Auszubildende, sofern man diese an der Wahrscheinlichkeit bemisst, nach Abschluss der Lehre vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, sind in der Wissenswirtschaft insgesamt deutlich besser als im Branchendurchschnitt.

7 Betriebliche Weiterbildung

Neben der betrieblichen Ausbildung gehört die betriebliche Weiterbildung zu den wichtigsten Strategien, die Betriebe nutzen können, um ihren Fachkräftebedarf zu decken. Über betriebliche Weiterbildung wird die Qualifikation der Beschäftigten an die Notwendigkeiten des Betriebes angepasst. Zum einen werden dadurch qualifika-

³³ Da Betriebe der FuE-intensiven Bereiche des Verarbeitenden Gewerbes in der Regel deutlich größer sind als Betriebe der unternehmensnahen Dienstleistungen, könnte im Prinzip auch die Betriebsgrößenstruktur von Bedeutung für die Erklärung des unterschiedlich hohen Stellenwertes von betrieblicher Ausbildung sein. Die höhere Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den FuE-intensiven Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes zeigt sich allerdings auch bei einer getrennten Betrachtung nach Betriebsgrößen. In allen Betriebsgrößenklassen ist die Ausbildungsbeteiligung der FuE-intensiven Bereiche des Verarbeitenden Gewerbes deutlich höher als die der unternehmensnahen Dienstleistungen.

torische Defizite der Beschäftigten ausgeglichen oder die Weiterentwicklung von Beschäftigten gefördert. Zum anderen spielt Weiterbildung auch eine zentrale Rolle bei innerbetrieblichen Veränderungen, die durch technische Neuerungen oder Umstrukturierungen ausgelöst werden.

7.1 Verbreitung von betrieblicher Weiterbildung

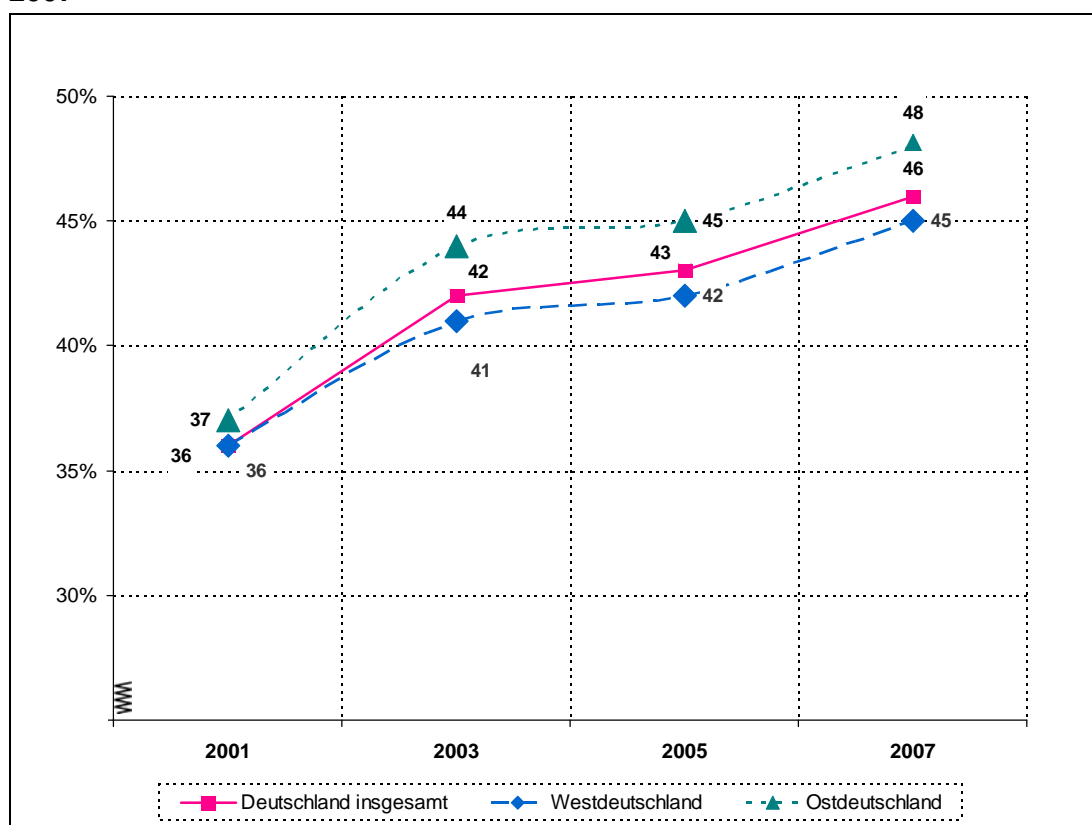
Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden die Weiterbildungsaktivitäten in regelmäßigen Abständen erhoben. Mit betrieblicher Weiterbildung sind gemeinhin alle Lernprozesse gemeint, in denen Erwerbstätige ihre fachlichen Fähigkeiten und Kenntnisse anpassen bzw. erweitern, um so neue Herausforderungen im Beruf zu meistern. Das Erfassen betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten ist zwangsläufig mit gewissen Schwierigkeiten verbunden, weil in der betrieblichen Praxis vielfältige Formen des Lernens auftreten. So kann informelles, d. h. nicht-organisiertes Lernen am Arbeitsplatz ebenso zum Erwerb von neuen Kenntnissen führen wie der Besuch von organisierten Lehrgängen. Im IAB-Betriebspanel werden im Fragenkomplex Betriebliche Weiterbildung sowohl organisiertes Lernen als auch informelle Formen des Erwerbs beruflichen Wissens abgebildet.³⁴ Im IAB-Betriebspanel gelten Betriebe allerdings nur dann als weiterbildungsaktiv, wenn sie die Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch Freistellung und/oder Übernahme der Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen aktiv unterstützen. Nur dann darf davon ausgegangen werden, dass es sich tatsächlich um eine aktive personalpolitische Strategie handelt. Die Definition im IAB-Betriebspanel ist im Gegensatz zu vielen anderen, thematisch einschlägigen Befragungen vergleichsweise streng. Dies und der Bezug auf das jeweilige erste Halbjahr sind bei dem Vergleich mit anderen Datenquellen, die auf betriebliche Weiterbildung rekurrieren, zu berücksichtigen.

Der Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsaktivitäten fördern, ist weiter leicht angestiegen. In der Erhebung 2007 gaben insgesamt 46 % der Betriebe an, Fort- oder Weiterbildung gefördert zu haben (Abbildung 7.1).

Seit 2001 ist damit ein kontinuierlicher Anstieg weiterbildungsaktiver Betriebe zu erkennen. Ebenso wie in den Vorjahren liegt auch 2007 ein geringer Unterschied zwischen den Betrieben aus West- und Ostdeutschland vor: In Ostdeutschland ist der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe etwas höher (48 %) als in Westdeutschland (45 %).

³⁴ Hierzu ist anzumerken, dass bereits die Zuordnung der einzelnen Formen beruflicher Weiterbildung zu einer der beiden Hauptgruppen in der Forschungspraxis unterschiedlich gehandhabt wird. So gilt z. B. in dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung herausgegebenen „Integrierten Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland“ (Berichtssystem Weiterbildung) der Besuch von Lehrgängen, Seminaren u. Ä. als formale Weiterbildung, der Besuch von kurzzeitig stattfindenden Veranstaltungen wie Vorträge oder Tagungen dagegen als informelle Weiterbildung (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) 2003 oder Rosenblatt/Bilger 2008).

Abbildung 7.1
Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland, West- und Ostdeutschland 2001 bis 2007³⁵



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

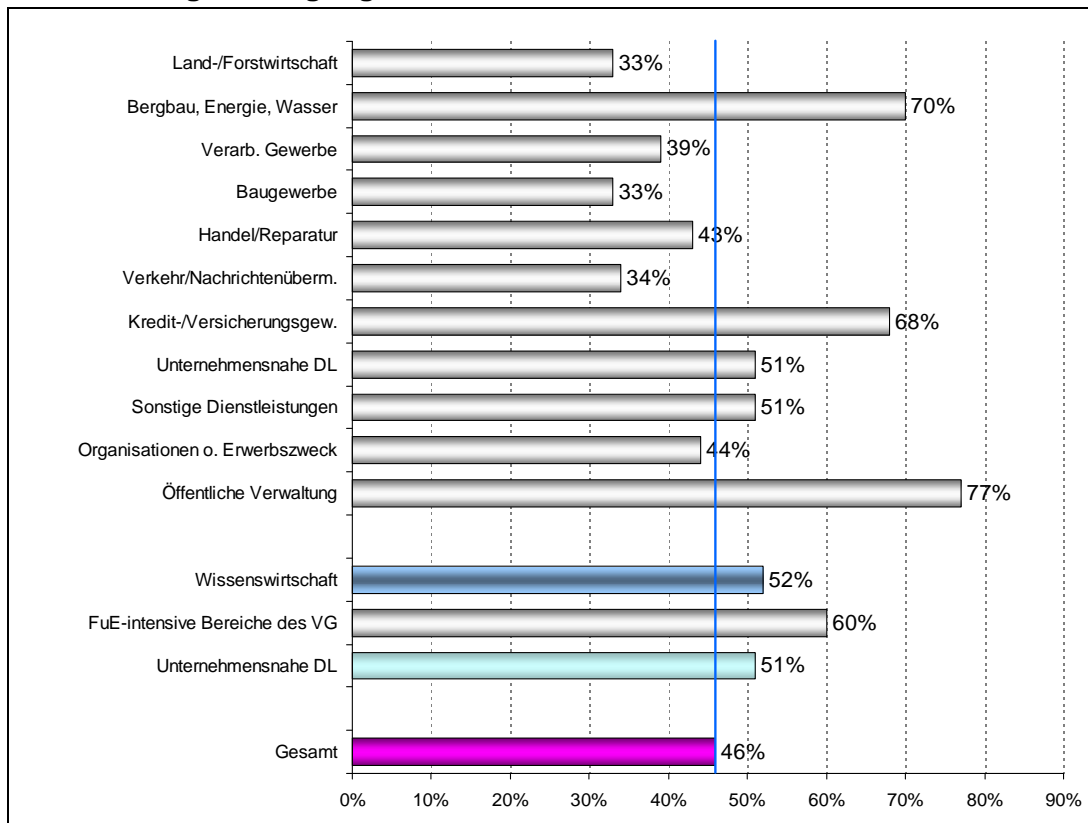
Wie in früheren Untersuchungen bereits gezeigt wurde, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Weiterbildung fördert, mit zunehmender Betriebsgröße (vgl. z. B. Leber 2006; Bellmann et al. 2006). Eine getrennte Betrachtung nach Branchen ergibt eine recht große Spannweite bei den Anteilen weiterbildungsaktiver Betriebe. Die Quoten reichen von der Land- und Forstwirtschaft sowie dem Baugewerbe mit jeweils einem Anteil von einem Drittel weiterbildungsaktiver Betriebe (33 %) bis hin zur Branche Bergbau, Energie und Wasser (70 %) und Öffentliche Verwaltung mit gut drei Viertel weiterbildungsaktiver Betriebe (77 %, vgl. Abbildung 7.2).

Der Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe ist in der Wissenswirtschaft überdurchschnittlich hoch. Dies gilt vor allem für die Betriebe der FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes. Dort liegt der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe mit 60 % höher als der gesamtwirtschaftliche Durchschnitt, aber auch deutlich höher als die entsprechende Quote im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt (39 %). Wie in Kapitel 3 ausführlicher dargestellt, handelt es sich bei den Betrieben der FuE-intensiven Bereiche des Verarbeitenden Gewerbes in der Regel um größere Betriebe, die eher weiterbildungsaktiv sind. Allerdings haben die Analysen gezeigt,

³⁵ Im Jahr 2001 unterschied sich die Art der Abfrage beim Thema Weiterbildung, so dass die Ergebnisse nicht direkt vergleichbar sind.

dass es sich hier nicht um einen Größeneffekt handelt: Legt man nur die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes zugrunde und betrachtet die einzelnen Betriebsgrößenklassen, so zeigt sich in jeder Betriebsgrößenklasse eine höhere Weiterbildungsbeteiligung bei den Betrieben der FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes.³⁶

Abbildung 7.2
Weiterbildungsbeteiligung 2007 nach Branchen



Basis: Alle Betriebe

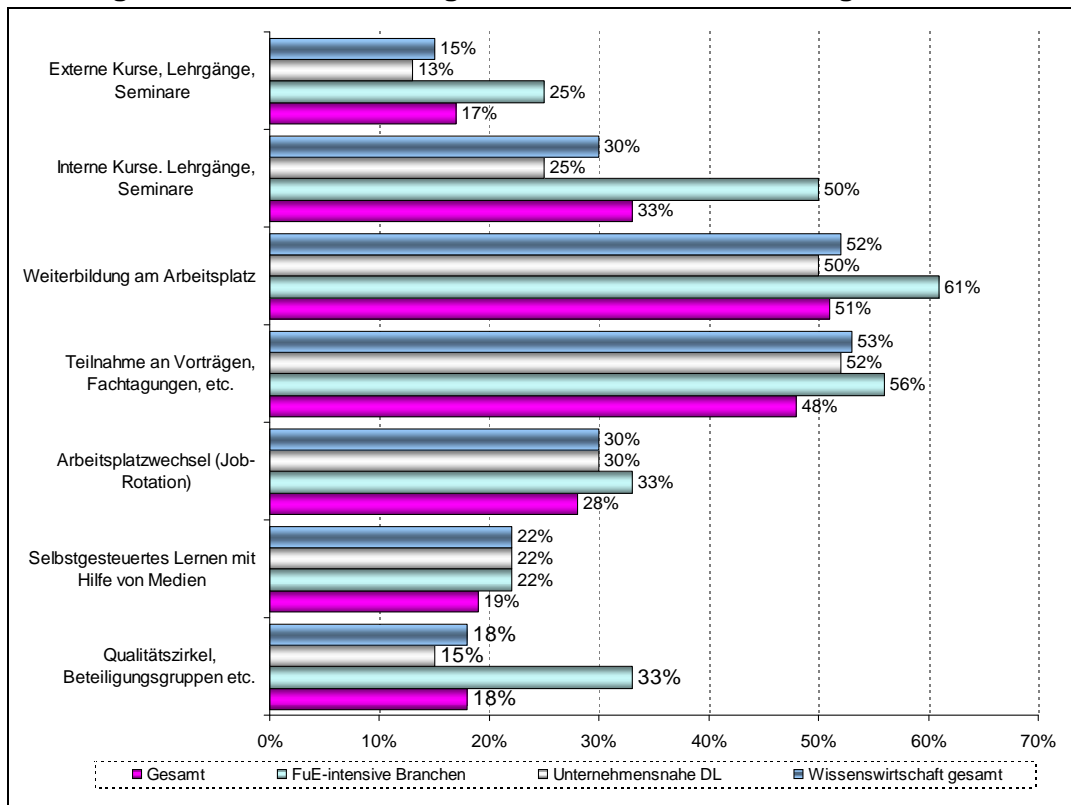
Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Das Weiterbildungsangebot variiert in den Betrieben stark: Am häufigsten werden Weiterbildung am Arbeitsplatz wie Unterweisungen und Einarbeitungen, die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u. Ä. gefördert. Eine geringe Förderung liegt für selbstgesteuerte Lernaktivitäten, die Beteiligung an Qualitätszirkeln, Werkstattzirkeln, Lernstatt und Beteiligungsgruppen sowie an externen Kursen, Lehrgängen und Seminaren vor. Die Betriebe der FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes bieten auch überdurchschnittlich viele verschiedene Weiterbildungsarten an. Im Durchschnitt förderten alle weiterbildungsaktiven Betriebe 2,2 unterschiedliche Weiterbildungsarten, in den weiterbildungsaktiven Betrieben der FuE-intensiven Bereiche des Verarbeitenden Gewerbes werden im Durchschnitt

³⁶ Hier wurde eine getrennte Betrachtung der fünf Betriebsgrößenklassen vorgenommen. Innerhalb dieser fünf Betriebsgrößenklassen verweist der Chi-Quadrat-Test jeweils auf hoch signifikante Unterschiede (jeweils: $p=.000$).

2,8 Weiterbildungsarten angeboten (vgl. Abbildung 7.3).³⁷ Weiterbildungsaktive Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen dagegen zeigen nur vergleichsweise geringe Unterschiede zu den weiterbildungsaktiven Betrieben insgesamt.

Abbildung 7.3
Art der geförderte Weiterbildungsaktivitäten in weiterbildungsaktiven Betrieben



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Weiterbildungsaktive Betriebe in den FuE-intensiven Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes bieten 1,5-mal häufiger interne und externe Kurse, Lehrgänge und Seminare an als die weiterbildungsaktiven Betriebe insgesamt und fördern die Teilnahme an „Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe“ sogar um das 1,8-fache häufiger als weiterbildungsaktive Betriebe insgesamt.

7.2 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

Für die Beurteilung der Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe ist von entscheidender Bedeutung, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.³⁸ Dies wird mit der Weiterbildungsquote beschrieben. Diese

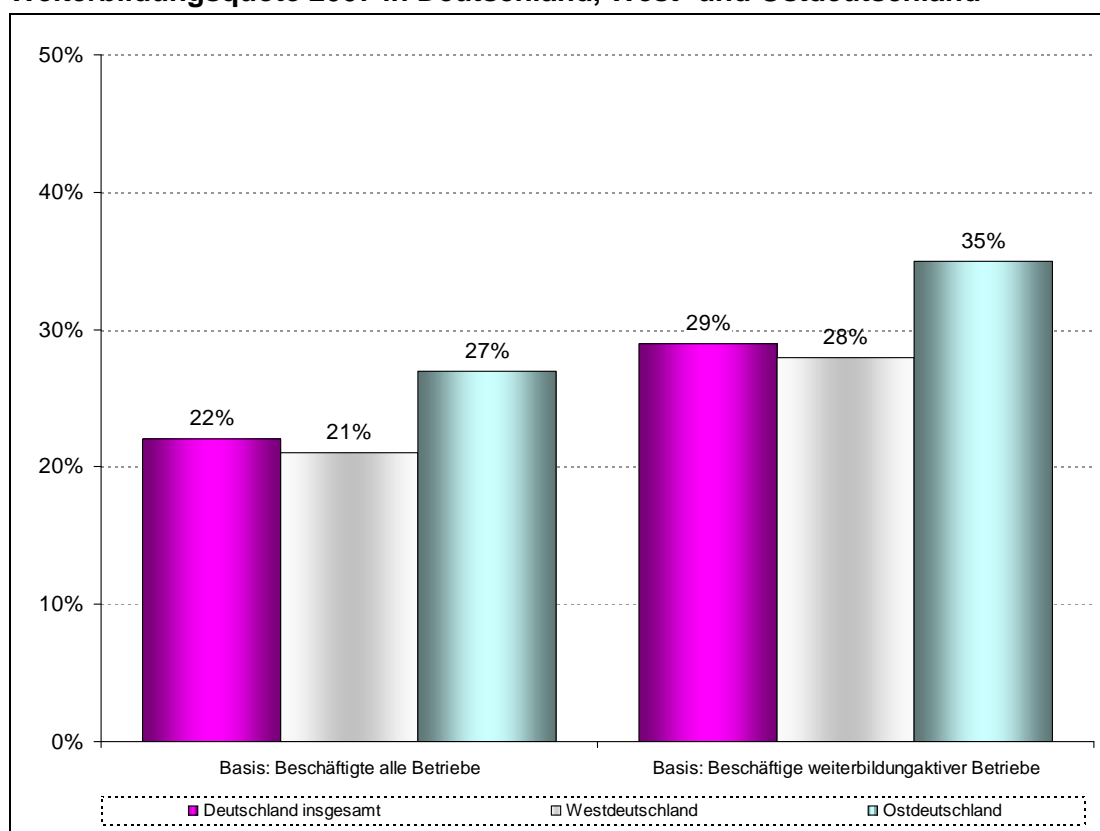
³⁷ In diesen Betrieben konnten zudem mehr gültige Antworten eingeholt werden; oder im Umkehrschluss konnten oder wollten die Personalverantwortlichen nur in jedem achten weiterbildungsaktiven Betrieb keine Angaben zu den Weiterbildungsarten machen.

³⁸ Um den unterschiedlichen innerbetrieblichen Zählweisen im Zusammenhang mit den Weiterbildungsaktivitäten der Mitarbeiter Rechnung zu tragen, erfasst das IAB-Betriebspanel die personenbezogenen Angaben entweder als Teilnehmerzahlen (also Personen) oder Teilnahmefälle (Mehrfachteilnahme je Person möglich). Für die Auswertungen werden die Teilnahmefälle in Teilnehmerzahlen umgerechnet (zum Vorgehen vgl. z. B.: Egner 2002).

Kennziffer bezieht die Anzahl der Beschäftigten, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, auf alle Beschäftigte. Die aktuellen Befragungsergebnisse ergaben für das 1. Halbjahr 2007 eine Weiterbildungsquote von 22 %. Bezogen auf die Beschäftigten in weiterbildungsaktiven Betrieben lag diese Quote 2007 bei 29 %.³⁹ Die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten hat sich damit seit 2005 nicht verändert.

Nach wie vor ist die Weiterbildungsquote in Ostdeutschland höher als in Westdeutschland (vgl. Abbildung 7.4). Der Unterschied zwischen West- und Ostdeutschland hat sich hier nicht verändert.

Abbildung 7.4
Weiterbildungsquote 2007 in Deutschland, West- und Ostdeutschland



Basis: Alle Betriebe

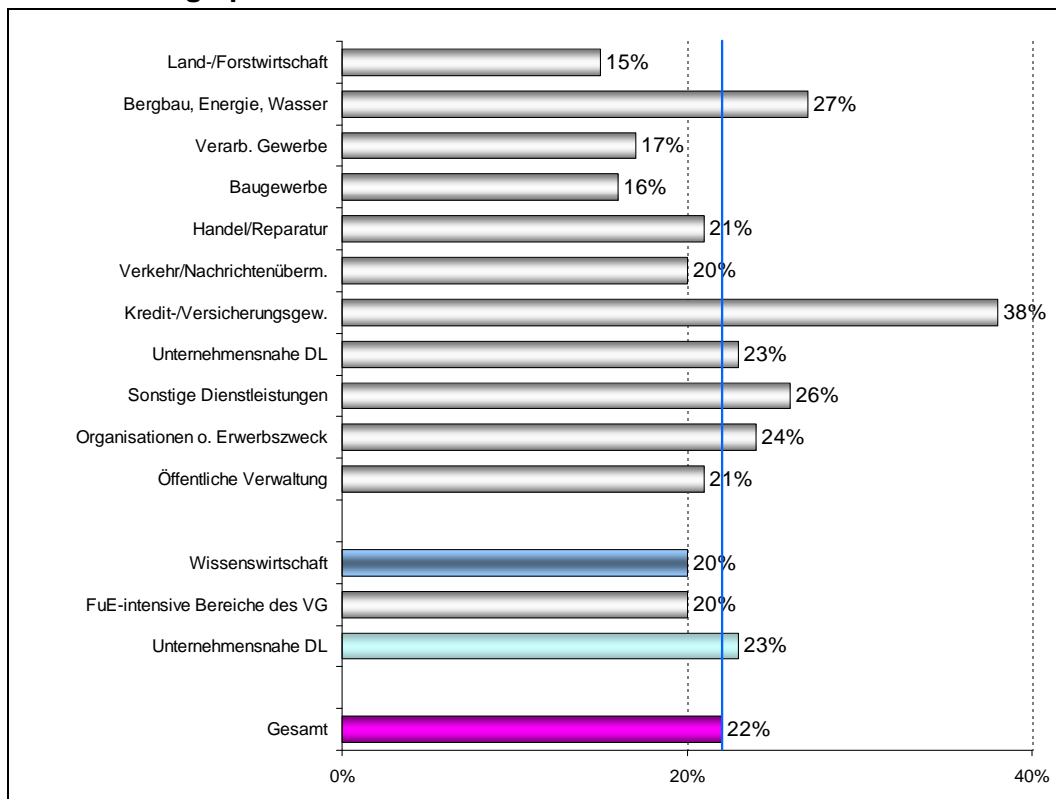
Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Während die Betriebsgröße einen deutlichen Einfluss darauf hat, ob ein Betrieb überhaupt Weiterbildung fördert, spielt sie bei der Beteiligung der Beschäftigten keine Rolle. Über alle fünf Betriebsgrößenklassen hinweg, lag die Weiterbildungsquote zwischen 20 % und 23 %. Die geringen Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen zeigen sich auch im Ost-West-Vergleich, wenn auch in Ostdeutschland auf etwas höherem Niveau.

³⁹ Um die Reichweite von Weiterbildung der Beschäftigten zum Vergleich mit personenbezogenen Umfragen darzustellen, sind als Basis alle Beschäftigten hinzuzuziehen und nicht nur die der weiterbildungsaktiven Betriebe.

Die Branchenbetrachtung ergibt allerdings deutliche Unterschiede. Die höchste Weiterbildungsquote findet sich im Kredit- und Versicherungsgewerbe und die niedrigsten in der Land- und Forstwirtschaft, im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe (vgl. Abbildung 7.5).

Abbildung 7.5
Weiterbildungsquote 2007 nach Branchen



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Während der Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe in der Wissenswirtschaft und hier insbesondere in den FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes überdurchschnittlich hoch ausfiel, zeigen sich bei der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten keine nennenswerten Unterschiede. In den FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes bilden zwar vergleichsweise viele Betriebe weiter, innerhalb dieser Betriebe ist der Anteil der Beschäftigten, die eine Weiterbildungsmaßnahmen erhalten, aber auch nicht höher als im Durchschnitt.

7.3 Zwischenfazit

Die in den vorangegangenen Befragungen ermittelten Entwicklungstendenzen setzen sich fort. Der Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe ist weiter, wenn auch nur geringfügig angestiegen. Demgegenüber stagniert die Weiterbildungsquote, also der Anteil der Beschäftigten, die eine Weiterbildungsmaßnahme erhalten haben, bezogen auf alle Beschäftigten. Im Gegensatz zu dem Anteil weiterbildender Betriebe korreliert die Teilnahmequote der Beschäftigten nicht mit der Betriebsgröße. Diese bleibt über alle Betriebsgrößen hinweg nahezu unverändert. Betriebe der Wissenswirtschaft fördern etwas häufiger Weiterbildung als der Durchschnitt aller Betriebe.

Bei der Betrachtung der Branchen waren allerdings Unterschiede bei den Weiterbildungsaktivitäten erkennbar. Vor allem im Kredit- und Versicherungsgewerbe ist die Weiterbildungsquote überdurchschnittlich hoch. In der Wissenswirtschaft ist zwar der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern höher als der Durchschnitt. Bei der Weiterbildungsquote der Beschäftigten hebt sich die Wissenswirtschaft aber nicht von anderen Branchen ab.

8 Betriebliche Bildungsaktivitäten

Bisher wurden die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe getrennt voneinander betrachtet und Entwicklungen im Zeitverlauf sowie Unterschiede zwischen den Branchen herausgearbeitet. Gerade vor dem Hintergrund der Diskussion um betriebliche Strategien zur Rekrutierung von Fachkräften interessiert die Frage, wie diese beiden Formen betrieblicher Bildungsaktivität zusammenspielen. Welche Betriebe bilden nur aus? Welche Betriebe bilden nur weiter? Welche Betriebe nutzen beide Möglichkeiten? In diesem Abschnitt wird also versucht, Aus- und Weiterbildungsaktivitäten auf der Betriebsebene zusammen zu betrachten.

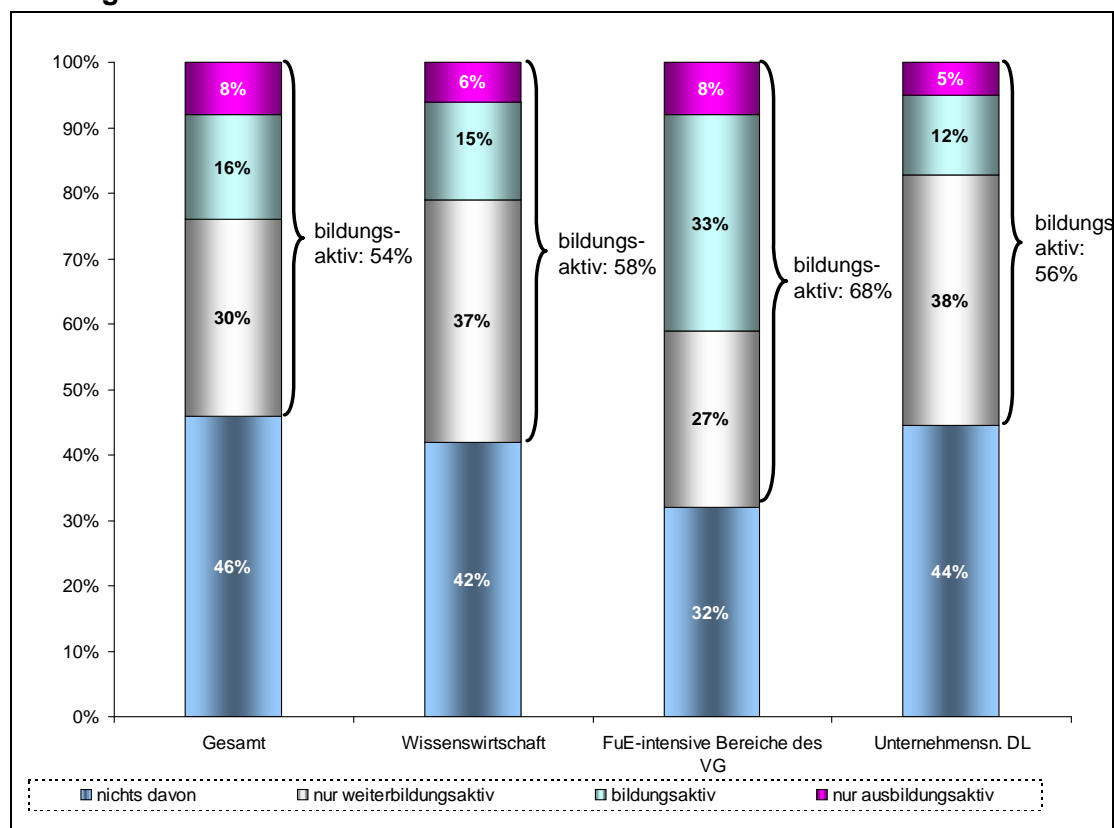
Wie in Kapitel 6 ausführlich beschrieben, bilden 31 % aller Betriebe aus. Dieser Anteilswert bezieht sich auf eine breite Definition von Ausbildungsbetrieben, in die Auszubildende des Vorjahres, aktuelle Auszubildende und bereits abgeschlossene oder noch zu erwartende neue Verträge mit Auszubildenden einfließen. Diese Definition bildet also auch einen längeren Zeitraum ab als die Erfassung der Weiterbildungsaktivitäten, die sich nur auf das jeweils erste Halbjahr beziehen. Um Aus- und Weiterbildungsaktivitäten gemeinsam erfassen und beschreiben zu können, sollte sich beides idealerweise auf denselben Zeitraum beziehen. Dies ist mit den Daten des IAB-Betriebspanels näherungsweise möglich, sofern ausbildende Betriebe als solche definiert werden, die zum 30.6.2007 Auszubildende beschäftigten. Mit hoher Wahrscheinlichkeit waren diese Auszubildenden auch im ersten Halbjahr 2007 bereits im Betrieb, so dass sich dies mit dem Betrachtungszeitraum für die Weiterbildungsaktivitäten deckt. So definiert ergibt sich ein etwas kleinerer Anteil von Ausbildungsbetrieben in Höhe von 24 %.

Wie gehen nun Aus- und Weiterbildung auf der Betriebsebene „Hand in Hand“? Zunächst zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe, die sowohl ausbilden als auch Weiterbildungsmaßnahmen fördern, bei 16 % liegt. Weitere 30 % der Betriebe fördern nur Weiterbildung, ohne sich an der Ausbildung zu beteiligen. Ein sehr kleiner Anteil von 8 % der Betriebe bildet demgegenüber nur aus, ohne gleichzeitig Weiterbildung zu fördern. Damit bildet über die Hälfte der Betriebe (54 %) entweder aus oder weiter oder bietet beide Formen betrieblicher Qualifikation an. Alle diese Betriebe werden im Folgenden als bildungsaktiv bezeichnet (vgl. Abbildung 8.1).

In der Wissenswirtschaft liegt der Anteil bildungsaktiver Betriebe etwas über dem Durchschnitt, wobei ein deutlich überdurchschnittlicher Anteil von Betrieben ausschließlich weiterbildet. Dies ist vor allem auf die Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen zurückzuführen, bei denen der Anteil der Betriebe, die ausschließ-

lich Weiterbildung fördern, mit 38 % überdurchschnittlich hoch ist. Die Betriebe der FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes hingegen weisen eine hohe Bildungsintensität auf. Ein Drittel dieser Betriebe bildet sowohl aus als auch weiter. Dieser Anteil liegt deutlich über dem Durchschnitt. Das Ergebnis überrascht nach den bisherigen Ausführungen nicht. Sowohl die detaillierten Betrachtungen zum Ausbildungsverhalten der Betriebe in Kapitel 6 zeigten eine hohe Beteiligung der Betriebe der FuE-intensiven Bereiche des Verarbeitenden Gewerbes als auch die Ausführungen über Weiterbildungsbeteiligung.

Abbildung 8.1
Bildungsaktive Betriebe 2007 in Deutschland und in der Wissenswirtschaft



Basis: Alle Betriebe

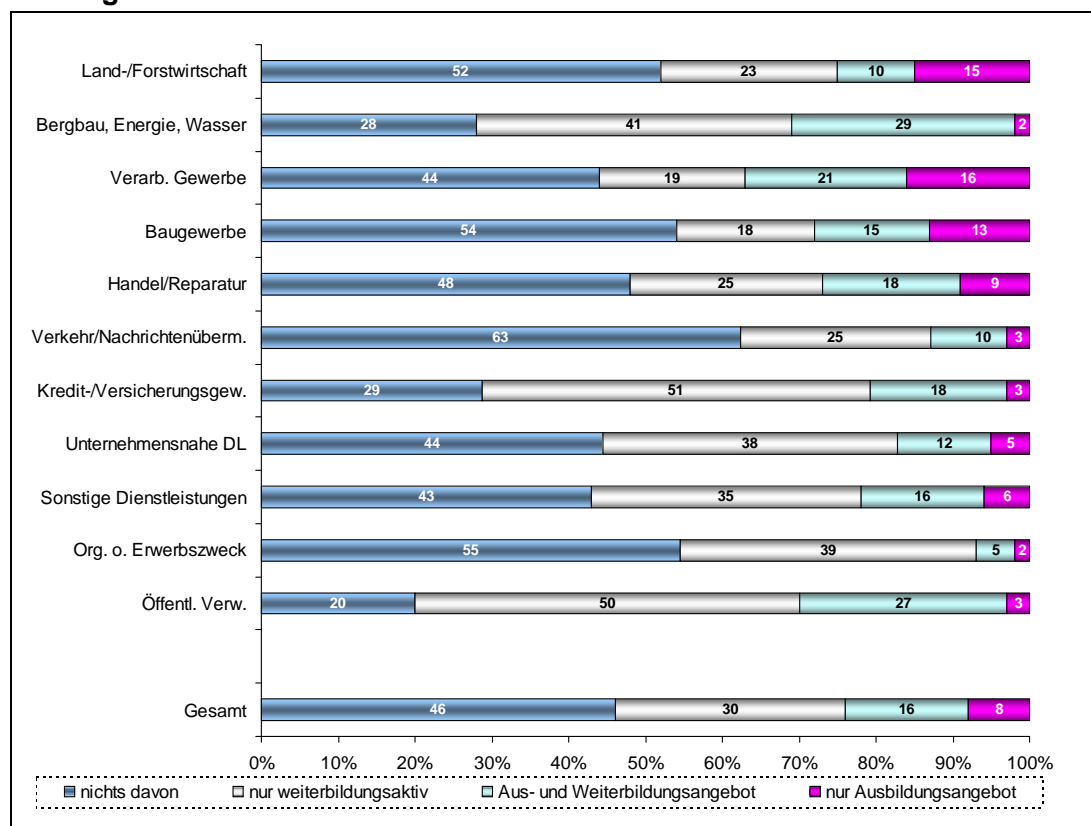
Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Die Betrachtung über alle Branchen deutet darauf hin, dass die Auswahl und Kombination der betrieblichen Bildungsaktivitäten mit der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten korreliert.

In Branchen mit einem hohen Anteil an hochqualifizierten Beschäftigten ist der Anteil der Betriebe, die ausschließlich weiterbilden, überdurchschnittlich hoch. Dazu gehören die Bereiche Kredit- und Versicherungswesen, die Organisationen ohne Erwerbszweck, die Sonstigen Dienstleistungen und der Bereich Bergbau, Energie und Wasser (Abbildung 8.2). Mit Ausnahme letztgenannter Branche handelt es sich hier ausschließlich um Dienstleistungsbranchen, in denen die berufliche Ausbildung offensichtlich eine untergeordnete Rolle spielt. In den Branchen des Produzierenden Gewerbes hat die betriebliche Ausbildung hingegen eine größere Bedeutung. Im Baugewerbe, dem Verarbeitenden Gewerbe, aber auch in der Land- und Forstwirtschaft

schaft liegt der Anteil der Betriebe, die ausschließlich ausbilden ohne gleichzeitig Weiterbildung zu fördern, deutlich über dem Durchschnitt.

Abbildung 8.2
Bildungsaktive Betriebe 2007 nach Branchen



Basis: Alle Betriebe

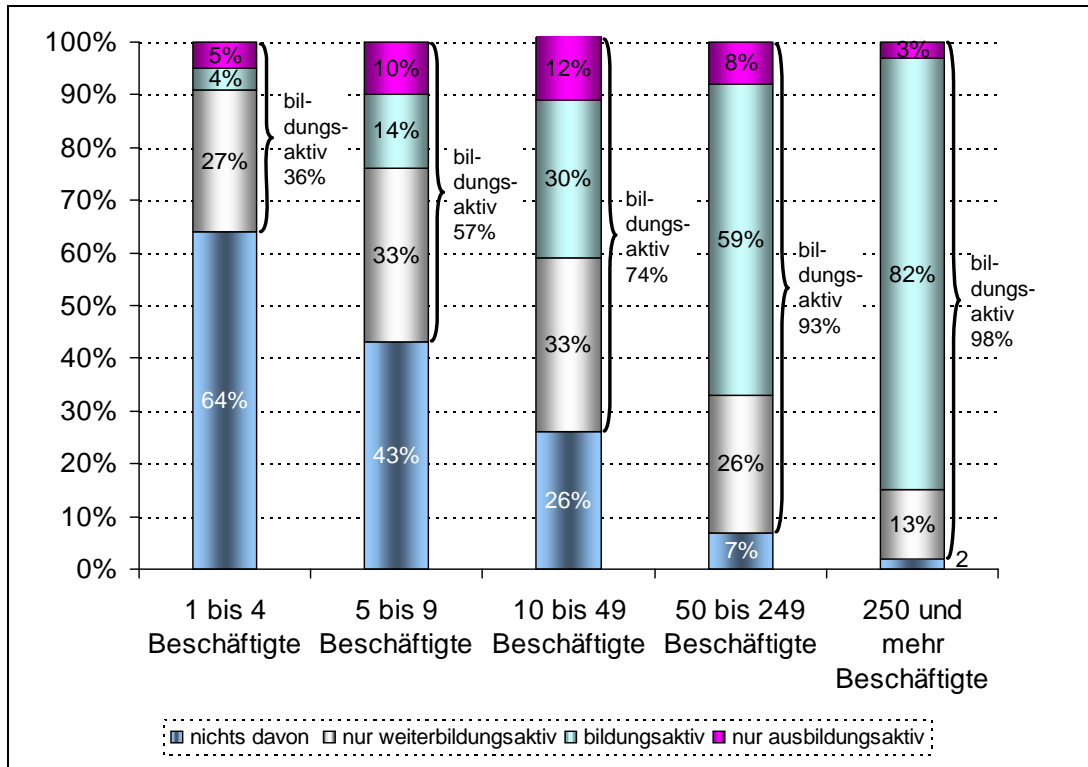
Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Zu den Branchen mit überdurchschnittlich hohen Anteilen an Betrieben, die sowohl aus- als auch weiterbilden, zählen die Bereiche Bergbau, Energie und Wasser, Handel und Reparatur sowie die Öffentliche Verwaltung. Die Öffentliche Verwaltung liegt sowohl bei den Betrieben, die ausschließlich ausbilden, als auch bei den Betrieben die sowohl aus- als auch weiterbilden, deutlich über dem Durchschnitt. Sie ist in dieser Betrachtung die bildungsaktivste Branche.

Wie vor dem Hintergrund der Ausführung zur Aus- und Weiterbildungsbeteiligung nicht anders zu erwarten, steht die Betriebsgröße in engem Zusammenhang damit, ob ein Betrieb bildungsaktiv ist oder nicht (vgl. Abbildung 8.3).

Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt der Anteil bildungsaktiver Betriebe deutlich zu. Während unter Betrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten lediglich 36 % bildungsaktiv sind, liegt dieser Anteilswert unter den Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten mit 98 % deutlich darüber. In dieser Betriebsgrößenklasse sind nahezu alle Betriebe wenigstens auf die eine oder andere Weise bildungsaktiv. In den großen Betrieben ist erwartungsgemäß auch der Anteil der Betriebe, die sowohl ausbilden als auch zumindest bei einem Teil der Belegschaft Weiterbildung fördern, deutlich höher als im Durchschnitt.

Abbildung 8.3
Bildungsaktive Betriebe 2007 nach Betriebsgrößenklassen



Basis: Alle Betriebe

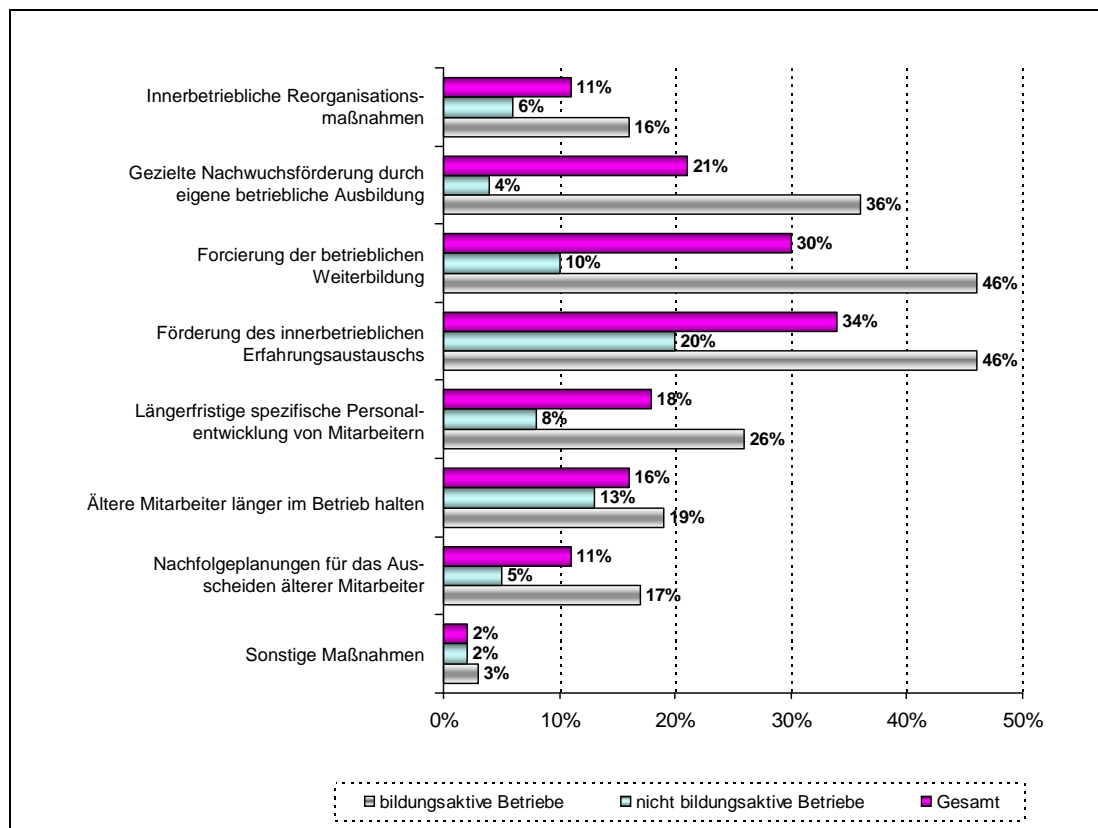
Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Aus- und Weiterbildung sind zwei zentrale Strategien, die Betriebe anwenden können, um Fachkräftemangel zu vermeiden. Wie bereits in Kapitel 5 dargestellt, gibt es aber auch andere innerbetriebliche Strategien, die Betriebe nutzen können, um Vakanzen bei Fachkräften zu verhindern. Ob Betriebe diese Möglichkeiten wahrnehmen, hängt – das wurde oben ebenfalls dargestellt – auch davon ab, ob Schwierigkeiten bei der externen Besetzung von Stellen für Fachkräfte erwartet werden. Ein Teil der Betriebe greift diese Strategien offensichtlich vorausschauend auf. Es stellt sich die Frage, ob neben diesen erwarteten Schwierigkeiten auch von Bedeutung ist, wie aktiv die Betriebe die berufliche Qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen. Nutzen also Betriebe, die bildungsaktiv sind, häufiger auch noch andere innerbetriebliche Maßnahmen, um ihren Bedarf an Fachkräften zu decken?

Die Daten des IAB-Betriebspanels bejahen diese Frage. Es zeigt sich durchgehend, dass in bildungsaktiven Betrieben auch andere innerbetriebliche Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs eine deutlich größere Rolle spielen als in bildungs-inaktiven Betrieben (vgl. Abbildung 8.4).

Abbildung 8.4

Anteil der Betriebe mit hoher Priorität auf verschiedenen innerbetrieblichen personalpolitischen Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs in Deutschland 2007



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

Es zeigt sich, dass bildungsaktive Betriebe auch insgesamt personalpolitisch aktiver sind. Dies mag damit zusammenhängen, dass diese Betriebe auch einen höheren Bedarf an Qualifikation haben. Knapp ein Drittel der bildungsaktiven Betriebe erwartet, dass in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu besetzt werden müssen. Dieser Anteil liegt deutlich über dem Durchschnitt (23 %). Die Betriebe sehen also den Bedarf und handeln entsprechend.

9 Fazit

Die Daten des IAB-Betriebspanels bestätigen die jüngste positive wirtschaftliche Entwicklung. Wichtige wirtschaftliche Indikatoren wie die Exportquote, die Investitions- und Innovationsaktivitäten und die Produktivität haben sich verbessert. Diese günstige wirtschaftliche Entwicklung hat sich auch positiv auf die Beschäftigungsentwicklung ausgewirkt: Die Einstellungsrate ist zwischen 2006 und 2007 gestiegen, ebenso wie die Nachfrage nach Fachkräften.

Mit der gestiegenen Nachfrage haben die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte zugenommen, insbesondere in der Wissenswirtschaft. Auch wenn die meisten Betriebe ihre offenen Stellen für Fachkräfte besetzen können, ist der Anteil der Betriebe, bei denen das nicht vollständig gelang, im Vergleich zu

2005 angestiegen. Die Untersuchung von Stellenbesetzungsproblemen im Zeitverlauf deutet darauf hin, dass es sich hierbei um ein strukturelles Problem handeln könnte. So sind insbesondere kleine Betriebe, Betriebe der Wissenswirtschaft oder Betriebe in Westdeutschland im Zeitverlauf überdurchschnittlich mit Stellenbesetzungsproblemen konfrontiert. Ob Betriebe alle Stellen für Fachkräfte besetzen können, hängt neben betriebsexternen Faktoren auch mit dem personalpolitischen Engagement der Betriebe selbst zusammen. Diejenigen Betriebe, die gezielt personalpolitische Maßnahmen wie Aus- und Weiterbildung oder Nachfolgeplanung beim Ausscheiden älterer Beschäftigter nutzen, erwarten seltener Probleme bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte. Es hat sich auch gezeigt, dass die Betriebe, die Probleme bei der Stellenbesetzung antizipieren, darauf vorausschauend mit innerbetrieblichen Maßnahmen reagieren.

Ein Beleg für den hohen Stellenwert innerbetrieblicher Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs stellt die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe dar. Über die Hälfte der Betriebe bildet entweder aus, fördert Weiterbildung oder nutzt beide Möglichkeiten betrieblicher Qualifizierung. Die Kombination der betrieblichen Bildungsmaßnahmen korreliert mit der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. In den Branchen des Produzierenden Gewerbes hat die betriebliche Ausbildung nach wie vor eine große Bedeutung. In Branchen mit einem hohen Anteil von hochqualifizierten Beschäftigten – hier handelt es sich überwiegend um Dienstleistungsbranchen – spielt demgegenüber Weiterbildung eine größere Rolle.

Im vorliegenden Bericht galt den Betrieben der Wissenswirtschaft, die sich im IAB-Betriebspanel aus den Bereichen der Unternehmensnahen Dienstleistungen und der FuE-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes zusammensetzen, besonderes Augenmerk. Es hat sich gezeigt, dass sich die Betriebe der Wissenswirtschaft in vielen Aspekten von denen anderer Branchen unterscheiden. Gleichzeitig ließen sich aber auch deutliche Unterschiede innerhalb der beiden Bereiche der Wissenswirtschaft erkennen. Dazu zählen zum einen die ökonomischen Indikatoren, bei denen die Betriebe der FuE-intensiven Branchen deutlich positiver abschneiden als die Unternehmensnahen Dienstleistungen. Die Betriebe der FuE-intensiven Branchen haben darüber hinaus eine deutlich höhere Nachfrage als die der Unternehmensnahen Dienstleistungen, gleichzeitig sind sie aber auch erfolgreicher bei der Besetzung der Fachkräftestellen.

Die Analysen deuten also darauf hin, dass die Wissenswirtschaft eine besondere Rolle in der Branchenlandschaft der deutschen Wirtschaft spielt. Bei der Interpretation der Unterschiede sollten die beiden Bereiche der Wissenswirtschaft aber auch getrennt voneinander betrachtet werden.

Literatur

Bellmann, Lutz/Bielenski, Harald/Bilger, Frauke/Dahms, Vera/Fischer, Gabriele/Frei, Marek/Wahse, Jürgen (2006): „Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung, Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005.“ IAB-Forschungsbericht Nr. 11/2006, Nürnberg.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2008): Deutliche Fortschritte beim Abbau des Lehrstellenmangels, in: BWPplus 1/2008.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2007): „Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2007“, Berlin.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2007): Berufsbildungsbericht 2007, Berlin, Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2003): Berichtssystem Weiterbildung VIII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn.

Egner, Ute (2002): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS2). Erhebungen nach § 7 BStatG. Projektbericht. Wiesbaden.

Europäischer Rat (2000): „Schlussfolgerungen des Vorsitzes Europäischer Rats (Lissabon) 23. und 24. März.“

Fischer, Gabriele/Wahse, Jürgen/Dahms, Vera/Frei, Marek/Riedmann, Arnold/Janik, Florian (2007): „Standortbedingungen und Beschäftigung in den Regionen West- und Ostdeutschland, Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2006.“ IAB-Forschungsbericht Nr. 5/2007, Nürnberg.

Heidenreich, Martin (1998): Die duale Berufsausbildung zwischen industrieller Prägung und wissenschaftsgesellschaftlichen Herausforderungen, Zeitschrift für Soziologie 27, S. 321-340.

Leber, Ute (2006): Das IAB-Betriebspanel als Datengrundlage für Weiterbildungsfragen. In: Gisela Feller (Hrsg.): Weiterbildungsmonitoring ganz öffentlich. Entwicklungen, Ergebnisse und Instrumente zur Darstellung lebenslangen Lernens. BIBB: Bonn, S. 89–102.

Legler, Harald/Frietsch, Rainer (2006): „Neuabgrenzung der Wissenswirtschaft – forschungsintensive Industrien und wissensintensive Dienstleistungen (NIW/ISI-Listen 2006).“ Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 22-2007, Berlin.

Rosenblatt, Bernhard von/Bilger, Frauke (2008): „Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum BSW-AES 2007. München.

Ulrich, Joachim Gerd/Krekel, Elisabeth M. (2007): Welche Ausbildungschancen haben „Altbewerber“, in: BWP 2/2007, S. 11-13.

Ulrich, Joachim Gerd, Flemming, Simone/Granath, Ralf-Olaf/Krekel, Elisabeth M. (2007): Deutliche Fortschritte in 2007 beim Abbau des Ausbildungsplatzmangels. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Bonn 18.12.2007.

Tabellenanhang

(Für die Berechnungen hier wurde für alle ausgewiesenen Jahre die neue West-Ost-Abgrenzung herangezogen. Westdeutschland wird also ohne Berlin und Ostdeutschland mit Berlin ausgewiesen. Das hat zur Folge, dass Tabellen für West- und Ostdeutschland nicht mit den Tabellen früherer Jahre verglichen werden können.)

Anzahl der Betriebe nach Gesamt/Ost/West

		Befragungsjahr							
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Ostdeutschland (einschl. Berlin)	hochgerechnet	494445	481121	465846	456525	442956	434953	426282	420282
	befragt	5955	6159	5728	6212	6029	6121	6031	6014
Westdeutschland (ohne Berlin)	hochgerechnet	1659062	1664086	1661943	1662502	1611535	1590015	1574015	1576462
	befragt	7976	9378	9680	9645	9660	9700	9418	9630
Gesamt	hochgerechnet	2153506	2145207	2127789	2119028	2054491	2024967	2000297	1996744
	befragt	3931	15537	15408	15857	15689	15821	15449	15644

TNS Infratest Sozialforschung 2008

Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Ost/West

		Befragungsjahr							
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Ostdeutschland (einschl. Berlin)		23	22	22	22	22	21	21	21
Westdeutschland (ohne Berlin)		77	78	78	78	78	79	79	79
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2008

Prozentuale Verteilung der befragten Betriebe nach Branche und Größenklasse

Deutschland		Befragungsjahr							
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Branche	Land- und Fortwirtschaft	3	3	3	3	3	3	3	3
	Bergbau, Energie, Wasser	0	0	0	0	0	0	0	0
	Verarbeitendes Gewerbe	12	11	11	11	11	11	11	11
	Baugewerbe	12	11	11	11	11	11	10	10
	Handel und Reparatur	22	22	22	22	22	22	22	21
	Verkehr und Nachrichten- übermittlung	5	5	5	5	5	5	5	5
	Kredit- und Versiche- rungsgewerbe	2	2	2	2	2	3	3	3
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	15	16	16	16	16	17	17
	Sonstige Dienstleistungen	24	24	24	24	25	25	25	25
	Organisationen ohne Erwerbszweck	3	3	3	3	2	2	2	2
	Öffentliche Verwaltung	2	2	2	2	2	2	2	2
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	73	74	74	74	73	74	73	72
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	22	21	21	22	22	21	22	23
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	4	4	4	4	4	4	4	4
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	1	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2008

Prozentuale Verteilung der befragten Betriebe nach Branche und Größenklasse

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr							
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Branche	Land- und Fortwirtschaft	3	3	3	3	3	3	3	3
	Bergbau, Energie, Wasser	0	0	0	0	0	0	0	0
	Verarbeitendes Gewerbe	10	10	10	10	9	10	9	9
	Baugewerbe	15	14	14	13	13	12	12	12
	Handel und Reparatur	22	21	21	21	21	20	20	20
	Verkehr und Nachrichten- übermittlung	5	5	5	5	5	5	5	5
	Kredit- und Versiche- rungsgewerbe	2	2	2	2	2	2	2	2
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	16	16	17	17	17	17	17
	Sonstige Dienstleistungen	23	23	24	25	25	26	26	26
	Organisationen ohne Erwerbszweck	2	3	3	2	2	2	2	2
	Öffentliche Verwaltung	2	2	2	2	2	2	2	2
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	77	78	78	78	77	77	77	76
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	19	18	18	18	18	18	19	19
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	3	3	4	3	4	4	4	4
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	1	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2008

Prozentuale Verteilung der befragten Betriebe nach Branche und Größenklasse

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr							
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Branche	Land- und Fortwirtschaft	3	3	3	3	3	3	3	3
	Bergbau, Energie, Wasser	0	0	0	0	0	0	0	0
	Verarbeitendes Gewerbe	12	12	12	11	12	11	11	11
	Baugewerbe	11	11	10	10	10	10	10	10
	Handel und Reparatur	23	23	22	22	22	22	22	22
	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	5	5	5	5	5	5	5	5
	Kredit- und Versicherungsgewerbe	2	2	2	2	3	3	3	3
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	15	15	16	16	16	16	17
	Sonstige Dienstleistungen	24	24	24	24	25	25	25	25
	Organisationen ohne Erwerbszweck	3	3	3	3	2	2	2	2
	Öffentliche Verwaltung	2	2	2	2	2	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	72	73	73	72	72	73	71	70
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	23	22	22	23	23	22	23	24
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	4	4	4	4	4	4	4	5
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	1	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2008

Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche

Deutschland		Befragungsjahr							
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Branche	Land- und Forstwirtschaft	543	455	474	500	506	454	459	463
	Bergbau, Energie, Wasser	662	633	492	372	349	343	338	340
	Verarbeitendes Gewerbe	7851	7679	7923	7824	7574	7439	7594	7701
	Baugewerbe	2617	2471	2264	2113	1978	1877	1953	1907
	Handel und Reparatur	5328	5162	5163	5151	5131	5060	5068	5147
	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1901	1935	1922	2060	1904	1938	1820	1827
	Kredit- und Versicherungsgewerbe	1221	1283	1292	1186	1321	1138	1155	1168
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	4268	4227	3921	3896	4110	4119	4332	4525
	Sonstige Dienstleistungen	6690	6726	6968	6933	7078	7142	7347	7499
	Organisationen ohne Erwerbszweck	625	708	616	561	551	543	532	555
	Öffentliche Verwaltung	2597	2801	2708	2684	2376	2492	2464	2496
Gesamt		34304	34080	33744	33281	32877	32545	33061	33629

TNS Infratest Sozialforschung 2008

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr							
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Branche	Land- und Fortwirtschaft	189	175	164	159	152	142	141	139
	Bergbau, Energie, Wasser	127	114	96	83	76	65	74	65
	Verarbeitendes Gewerbe	930	962	922	944	951	897	938	936
	Baugewerbe	825	719	612	552	518	474	460	441
	Handel und Reparatur	837	825	827	815	833	801	765	735
	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	350	429	430	389	377	356	377	369
	Kredit- und Versicherungsgewerbe	173	144	148	125	107	118	113	126
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	833	917	803	821	879	838	880	942
	Sonstige Dienstleistungen	1577	1468	1535	1540	1450	1541	1577	1578
	Organisationen ohne Erwerbszweck	144	140	129	114	119	104	111	114
	Öffentliche Verwaltung	739	709	653	649	608	618	640	681
Gesamt		6723	6601	6319	6192	6069	5954	6075	6126

TNS Infratest Sozialforschung 2008

Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr							
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Branche	Land- und Forstwirtschaft	354	280	310	341	354	311	317	324
	Bergbau, Energie, Wasser	534	519	396	289	273	278	263	275
	Verarbeitendes Gewerbe	6922	6716	7001	6879	6624	6542	6656	6765
	Baugewerbe	1793	1752	1652	1561	1460	1403	1493	1466
	Handel und Reparatur	4491	4337	4336	4336	4298	4259	4303	4412
	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1551	1505	1492	1670	1527	1582	1443	1458
	Kredit- und Versicherungsgewerbe	1048	1139	1144	1061	1214	1021	1043	1042
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	3436	3311	3118	3075	3231	3281	3451	3583
	Sonstige Dienstleistungen	5113	5258	5433	5393	5627	5601	5770	5922
	Organisationen ohne Erwerbszweck	481	568	487	447	433	439	421	441
	Öffentliche Verwaltung	1858	2093	2055	2035	1767	1875	1824	1815
Gesamt		27581	27479	27425	27088	26808	26592	26986	27503

TNS Infratest Sozialforschung 2008

Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Größenklasse

Deutschland		Befragungsjahr							
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	6539	6470	6472	6471	6348	6247	6148	5978
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	9071	8652	8771	8800	8692	8311	8607	8872
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	8559	8575	8393	8239	8302	8522	8598	8863
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	10144	10383	10109	9771	9536	9465	9709	9916
Gesamt		34313	34080	33745	33281	32877	32545	33061	33629

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr							
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	1468	1406	1367	1377	1362	1304	1287	1248
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	1850	1755	1671	1640	1615	1581	1569	1627
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	1692	1634	1608	1559	1577	1631	1668	1678
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	1714	1807	1674	1616	1515	1438	1551	1572
Gesamt		6724	6601	6319	6192	6069	5954	6075	6126

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr							
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	5072	5064	5105	5095	4985	4943	4860	4730
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	7220	6897	7100	7159	7077	6730	7038	7245
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	6867	6941	6786	6680	6725	6891	6930	7185
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	8430	8576	8435	8155	8020	8028	8157	8344
Gesamt		27589	27479	27426	27088	26808	26592	26986	27503

TNS Infratest Sozialforschung 2008

Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigtengruppen an Gesamtbeschäftigten

Deutschland	Befragungsjahr							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Teilzeitbeschäftigte	14,4	15,3	16,2	16,6	16,6	17,2	18,1	18,0
Befristet Beschäftigte	7,5	7,2	6,6	6,6	7,1	7,5	7,7	8,2
Leiharbeitnehmer	.	.	,9	,9	1,2	1,4	2,1	2,6
Freie Mitarbeiter	.	.	,8	1,1	1,0	1,0	1,1	1,2
Aushilfen, Praktikanten	.	.	1,3	1,3	1,4	1,4	1,2	1,1
Sonstige Beschäftigte	2,9	3,3	3,2	3,4	3,5	3,7	,6	,4
Geringfügig Beschäftigte	3,5	3,9
1-Euro-Jobber	1,3	1,3	1,2

Ostdeutschland (einschl. Berlin)	Befragungsjahr							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Teilzeitbeschäftigte	17,1	17,2	18,0	18,3	17,9	18,0	20,2	19,7
Befristet Beschäftigte	11,6	11,4	10,0	9,4	9,9	10,0	11,0	11,2
Leiharbeitnehmer	.	.	,8	,7	1,2	1,4	2,0	2,9
Freie Mitarbeiter	.	.	1,5	1,6	1,7	1,5	1,4	1,4
Aushilfen, Praktikanten	.	.	1,3	1,3	1,4	1,5	1,5	1,3
Sonstige Beschäftigte	1,9	2,2	2,3	2,6	3,1	3,2	,8	,5
Geringfügig Beschäftigte	2,8	3,0
1-Euro-Jobber	3,8	3,3	3,0

Westdeutschland (ohne Berlin)	Befragungsjahr							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Teilzeitbeschäftigte	13,3	14,6	15,5	16,0	16,1	17,0	17,4	17,4
Befristet Beschäftigte	5,7	5,6	5,5	5,5	6,2	6,8	6,6	7,2
Leiharbeitnehmer	.	.	,9	1,0	1,2	1,4	2,1	2,6
Freie Mitarbeiter	.	.	,6	,9	,7	,8	1,0	1,2
Aushilfen, Praktikanten	.	.	1,2	1,3	1,5	1,4	1,1	1,0
Sonstige Beschäftigte	3,3	3,7	3,5	3,7	3,6	3,9	,5	,3
Geringfügig Beschäftigte	3,8	4,2
1-Euro-Jobber	,5	,6	,6

TNS Infratest Sozialforschung 2008

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
8/2007	Eva Schweigard	Sprachförderung für arbeitslose ALG-II-Bezieher mit Migrationshintergrund: Eine explorative Untersuchung zur Umsetzung	7/07
9/2007	Alexander Reinberg, Markus Hummel	Qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit im Jahr 2005 und die Einführung der Hartz-IV-Reform: Empirische Befunde und methodische Probleme	7/07
10/2007	Melanie Arntz, Markus Clauss, Margit Kraus, Reinhold Schnabel, Alexander Spermann, Jürgen Wiemers	Arbeitsangebotseffekte und Verteilungswirkungen der Hartz-IV-Reform	8/07
11/2007	Kathi Zickert	Förderung der beruflichen Qualifizierung durch Weiterbildungs- und Arbeitszeitmanagement: Ergebnisse einer Betriebsbefragung	10/07
12/2007	Markus Promberger (Hrsg.)	Neue Daten für die Sozialstaatsforschung: Zur Konzeption der IAB-Panelerhebung „Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“	10/07
13/2007	Brigitte Schels	Jugendarbeitslosigkeit und psychisches Wohlbefinden	11/07
14/2007	Christine Heinz, Christine Hense, Susanne Koch, Christopher Osiander, Christian Sprenger	Modellversuch Bürgerarbeit: Zwischen Workfare und Sozialem Arbeitsmarkt	12/07
15/2007	Volker Baethge-Kinsky, Peter Bartelheimer, Jutta Henke, Rainer Land, Andreas Willisch, Andreas Wolf, Peter Kupka	Neue soziale Dienstleistungen nach SGB II	12/07
1/2008	Sabine Fromm, Cornelia Sproß	Die Aktivierung erwerbsfähiger Hilfeempfänger: Programme, Teilnehmer, Effekte im internationalen Vergleich	2/08
2/2008	Sarah Bernhard, Katrín Hohmeyer, Eva Jozwiak, Susanne Koch, Thomas Kruppe, Gesine Stephan, Joachim Wolff	Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen	3/08

Stand: 07.07.2008

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter <http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 3/2008

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nuremberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebold

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2008/fb0308.pdf>

Rückfragen zum Inhalt an:

Iris Möller
Telefon 0911.179 1185
E-mail iris.moeller@iab.de