

Dietz, Martin et al.

Research Report

Unvollkommene Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt

IAB-Forschungsbericht, No. 8/2012

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Dietz, Martin et al. (2012) : Unvollkommene Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt, IAB-Forschungsbericht, No. 8/2012, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/84905>

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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

IAB-Forschungsbericht 8/2012

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

Unvollkommene Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt

Analysen zur Arbeitskräftenachfrage auf Basis
des IAB-Betriebspanels und der IAB-Erhebung
des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

Martin Dietz
Anja Kettner
Alexander Kubis
Ute Leber
Anne Müller
Jens Stegmaier

Unvollkommene Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt

Analysen zur Arbeitskräftenachfrage auf Basis
des IAB-Betriebspanels und der IAB-Erhebung
des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

Martin Dietz (IAB)

Anja Kettner (IAB)

Alexander Kubis (IAB)

Ute Leber (IAB)

Anne Müller (IAB)

Jens Stegmaier (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.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	10
Zusammenfassung	11
Abstract.....	12
Vorwort.....	13
1 Theoretischer Hintergrund und Forschungsstand	15
1.1 Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt	15
1.2 Vorliegende Studien zum Fachkräftebedarf in Deutschland.....	19
1.3 Datengrundlage	24
1.3.1 Das IAB-Betriebspanel	25
1.3.2 Die Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots	26
1.3.3 (Repräsentative) Untersuchungsmerkmale	28
1.3.3.1 Wirtschaftszweige	28
1.3.3.2 Betriebsgröße	29
1.3.3.3 Qualifikationen	30
1.3.3.4 Messprobleme, technische und methodische Besonderheiten	30
2 Der Arbeitsmarkt aus betrieblicher Sicht: Empirische Analysen	31
2.1 Analyse des kurzfristigen Arbeitskräftebedarfs auf Basis des IAB-Betriebspanels	31
2.1.1 Betriebsstruktur	31
2.1.2 Beschäftigungsstruktur	34
2.1.3 Atypische Beschäftigung	39
2.1.4 Neueinstellungen	44
2.1.5 Personalprobleme	48
2.2 Analyse des kurzfristigen Arbeitskräftebedarfs auf Basis der EGS	53
2.2.1 Zahl der offenen Stellen	53
2.2.2 Anteil der sofort zu besetzenden Stellen an allen offenen Stellen.....	59
2.2.3 Anteil der schwer besetzbaren Stellen an allen sofort zu besetzenden offenen Stellen	64
2.2.4 Vakanzraten	67
2.3 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Arbeitslosigkeit.....	72
2.4 Informationen zum Verlauf erfolgreicher Stellenbesetzungsprozesse	78
2.4.1 Besetzungsschwierigkeiten	78
2.4.2 Such- und Vakanzzeiten	92
3 Zusammenfassung: Hinweise auf Fachkräfteengpässe?	101
Literatur	105

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1.1 Beveridge-Kurve.....	16
Abbildung 1.2 Relation von Arbeitslosen und Vakanzen am ersten Arbeitsmarkt, jeweils viertes Quartal 1994 bis 2010 ^a	17
Abbildung 1.3 Beveridge-Kurve für Deutschland, Januar 1992 bis Januar 2010	18
Abbildung 2.1 Anzahl der Betriebe in Tausend, Deutschland 2006 bis 2010.....	32
Abbildung 2.2 Anzahl der Betriebe nach Betriebsgröße in Tausend, Ost-, West- und Gesamtdeutschland 2010.....	32
Abbildung 2.3 Anzahl der Betriebe nach Wirtschaftszweig in Tausend, Deutschland 2010	33
Abbildung 2.4 Anzahl der Beschäftigten in Tausend und Anteile der sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigten sowie der Auszubildenden in Prozent, Deutschland 2006 bis 2010.....	34
Abbildung 2.5 Anzahl der Beschäftigten nach Betriebsgröße in Tausend, Deutschland 2006 bis 2010	35
Abbildung 2.6 Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Betriebsgröße in Prozent, Deutschland 2006 bis 2010	36
Abbildung 2.7 Anzahl der Beschäftigten in Tausend und Anteile der sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigten sowie der Auszubildenden nach Wirtschaftszweigen in Prozent, Deutschland 2010.....	37
Abbildung 2.8 Beschäftigte nach Qualifikationsstruktur in Tausend, Deutschland 2006 bis 2010.....	38
Abbildung 2.9 Anteil der in Teilzeit, geringfügig und befristet Beschäftigten in Prozent, Deutschland 2006 bis 2010	40
Abbildung 2.10 Anteil der in Teilzeit, geringfügig und befristet Beschäftigten nach Betriebs- größe in Prozent, Deutschland 2006 bis 2010	41
Abbildung 2.11 Anteil der in Teilzeit, geringfügig und befristet Beschäftigten für Ost- und Westdeutschland in Prozent, 2006 bis 2010.....	42
Abbildung 2.12 Anteil der in Teilzeit, geringfügig oder befristet Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Prozent, Deutschland 2010	43
Abbildung 2.13 Anteil der Neueinstellungen an der Beschäftigung nach Betriebsgröße in Prozent, Deutschland 2006 bis 2010	44

Abbildung 2.14	
Anteil der befristeten Neueinstellungen an allen Neueinstellungen nach Betriebsgröße in Prozent, Deutschland 2006 bis 2010	45
Abbildung 2.15	
Anteil der Neueinstellungen an der Beschäftigung in den einzelnen Wirtschaftszweigen in Prozent, Deutschland 2010	46
Abbildung 2.16	
Anteil der befristeten Neueinstellungen an den Neueinstellungen in den einzelnen Wirtschaftszweigen in Prozent, Deutschland 2010	47
Abbildung 2.17	
Anteil der Betriebe ohne Neueinstellungen trotz Personalbedarf in den einzelnen Wirtschaftszweigen ^a in Prozent, Deutschland 2010	47
Abbildung 2.18	
Anteil der qualifikationsspezifischen Neueinstellungen an der Beschäftigung nach Betriebsgröße in Prozent, Deutschland 2010	48
Abbildung 2.19	
Anteil der Betriebe mit erwarteten Personalproblemen nach Betriebsgröße in Prozent, Deutschland 2006, 2008 und 2010	49
Abbildung 2.20	
Anteil der Betriebe mit erwarteten Personalproblemen in Prozent, Ost- und Westdeutschland 2006, 2008 und 2010	49
Abbildung 2.21	
Anteil der Betriebe mit erwarteten Personalproblemen in den einzelnen Wirtschaftszweigen in Prozent, Deutschland 2010	50
Abbildung 2.22	
Anzahl der offenen Stellen am ersten beziehungsweise am ersten und zweiten Arbeitsmarkt zusammen sowie der Durchschnitt der letzten vier Quartalswerte für den ersten Arbeitsmarkt, Deutschland, Quartale 2006 bis 2010	54
Abbildung 2.23	
Offene Stellen ^a differenziert nach Betriebsgrößenklassen in Prozent, Ost- und Westdeutschland, viertes Quartal 2006 und 2010	55
Abbildung 2.24	
Offene Stellen ^a differenziert nach ihrer formalen Bildungsanforderung in Tausend, Ost- und Westdeutschland, jeweils viertes Quartal 2006 bis 2010	56
Abbildung 2.25	
Zahl der offenen Stellen in den Betrieben unter 50 Beschäftigten und Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) ^a , Deutschland, viertes Quartal 2010	57
Abbildung 2.26	
Anteil der sofort zu besetzenden Stellen ^a an allen offenen Stellen in Prozent und der Durchschnitt der letzten vier Quartalswerte für den ersten Arbeitsmarkt, Deutschland 2006 bis 2010	60
Abbildung 2.27	
Anteil geförderter, sofort zu besetzender offener Stellen an allen sofort zu besetzenden Stellen in Prozent, Ost-, West- und Gesamtdeutschland 2006 bis 2010	60

Abbildung 2.28	
Anzahl der sofort zu besetzenden offenen Stellen am ersten und zweiten Arbeitsmarkt in Tausend, Ost-, West- und Gesamtdeutschland ^a , viertes Quartal 2006 bis 2010	61
Abbildung 2.29	
Anteil sofort zu besetzender offener Stellen ^a an allen offenen Stellen, differenziert nach Betriebsgröße in Prozent, Ost- und Westdeutschland, viertes Quartal 2006 und 2010	62
Abbildung 2.30	
Anteil sofort zu besetzender offener Stellen ^a an allen offenen Stellen differenziert nach der formalen Bildungsanforderung in Prozent, Ost- und Westdeutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010	63
Abbildung 2.31	
Anteil der schwer besetzbaren Stellen an allen sofort zu besetzenden Stellen ^a in Prozent, Ost-, West- und Gesamtdeutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010	65
Abbildung 2.32	
Zahl der schwer besetzbaren Stellen an allen sofort zu besetzenden Stellen ^a nach Betriebsgröße in Prozent, Deutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010	66
Abbildung 2.33	
Vakanzraten ^a bezogen auf die sv-pflichtige Beschäftigung in Prozent, Deutschland 2006 bis 2010	68
Abbildung 2.34	
Vakanzrate ^a am ersten Arbeitsmarkt bezogen auf die ungefördernde sv-pflichtige Beschäftigung in Prozent, Ost-, West- und Gesamtdeutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010	68
Abbildung 2.35	
Vakanzraten ^a nach Betriebsgröße in Prozent, Deutschland 2006 bis 2010	69
Abbildung 2.36	
Vakanzraten ^a am ersten Arbeitsmarkt in den einzelnen Wirtschaftszweigen (WZ 2008) ^b in Prozent, Ost-, West- und Gesamtdeutschland, viertes Quartal 2010	70
Abbildung 2.37	
Vakanzraten ^{a,c} in den Betrieben unter und ab 50 Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen ^b in Prozent, Deutschland viertes Quartal 2010	71
Abbildung 2.38	
Anzahl ungefördernde sv-pflichtiger Beschäftigter sowie Anzahl der Arbeitslosen in Tausend, Deutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010	72
Abbildung 2.39	
Arbeitslosenquote ^a bezogen auf die ungefördernde sv-pflichtige Beschäftigung in Prozent, Ost-, West- und Gesamtdeutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010	74
Abbildung 2.40	
Arbeitslose je offene Stelle am ersten Arbeitsmarkt in Personen, Ost-, West- und Gesamtdeutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010	74
Abbildung 2.41	
Vakanzrate ^a und Arbeitslosenquote ^b am ersten Arbeitsmarkt bezogen auf die sv-pflichtige Beschäftigung in Prozent, Ost-, West- und Gesamtdeutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010	75

Abbildung 2.42	
Vakanzrate ^a und Arbeitslosenquote ^b nach Berufsordnungen bezogen auf die ungeforderte sv-pflichtige Beschäftigung in Prozent, Deutschland, viertes Quartal 2010	76
Abbildung 2.43	
Entwicklung der Personengruppe der 15- bis unter 67-jährigen in Bezug zum Basisjahr in Prozent (2010 = 100 %), Ost-, West- und Gesamtdeutschland 2010 bis 2030.....	77
Abbildung 2.44	
Stellenbesetzungsschwierigkeiten als Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent, Ost, West- und Gesamtdeutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010	79
Abbildung 2.45	
Stellenbesetzungsschwierigkeiten nach Gründen in Prozent derer, die grundsätzlich Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen hatten (Mehrfachnennungen möglich), Deutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010	80
Abbildung 2.46	
Stellenbesetzungsschwierigkeiten wegen unzureichender Qualifikation der Bewerber oder zu wenigen Bewerbern in Prozent derer, die grundsätzliche Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen hatten (Mehrfachnennungen möglich), Ost- und Westdeutschland, viertes Quartal 2008 bis 2010	81
Abbildung 2.47	
Stellenbesetzungsschwierigkeiten wegen fehlender Bereitschaft, die Arbeitsbedingungen zu erfüllen oder wegen zu hoher Lohn-/Gehaltsforderungen in Prozent derer, die grundsätzlich Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen hatten (Mehrfachnennungen möglich), Ost- und Westdeutschland, viertes Quartal 2008 bis 2010	82
Abbildung 2.48	
Stellenbesetzungsschwierigkeiten nach Wirtschaftszweigen in Prozent der Betriebe mit Neueinstellungen, Deutschland, viertes Quartal 2010	83
Abbildung 2.49	
Stellenbesetzungsschwierigkeiten in den einzelnen Wirtschaftszweigen in Prozent der Betriebe mit Neueinstellungen, Ost-, West- und Gesamtdeutschland, viertes Quartal 2010	84
Abbildung 2.50	
Stellenbesetzungsschwierigkeiten nach ausgewählten Gründen in den einzelnen Wirtschaftszweigen in Prozent derer, die grundsätzliche Besetzungsschwierigkeiten hatten (Mehrfachnennungen möglich), Deutschland, viertes Quartal 2010	85
Abbildung 2.51	
Stellenbesetzungsschwierigkeiten nach Betriebsgröße in Prozent der Betriebe mit Neueinstellungen, Deutschland, viertes Quartal 2010.....	85
Abbildung 2.52	
Stellenbesetzungsschwierigkeiten nach Betriebsgröße in Prozent der Betriebe mit Neueinstellungen, Deutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010	86
Abbildung 2.53	
Stellenbesetzungsschwierigkeiten nach ausgewählten Gründen nach Betriebsgröße in Prozent derer, die grundsätzliche Besetzungsschwierigkeiten hatten (Mehrfachnennungen möglich), Deutschland, viertes Quartal 2010	87

Abbildung 2.54	
Stellenbesetzungsschwierigkeiten nach ausgewählten Gründen nach Betriebsgröße in Prozent derer, die grundsätzliche Besetzungsschwierigkeiten hatten (Mehrfachnennungen möglich), Deutschland, viertes Quartal 2010	88
Abbildung 2.55	
Stellenbesetzungsschwierigkeiten nach formaler Qualifikation in Prozent der Betriebe mit Neueinstellungen, Deutschland, viertes Quartal 2010	88
Abbildung 2.56	
Stellenbesetzungsschwierigkeiten wegen unzureichender beruflicher Qualifikation oder zu wenigen Bewerbern nach formaler Qualifikation in Prozent derer, die grundsätzliche Besetzungsschwierigkeiten hatten, Deutschland, viertes Quartal 2010	89
Abbildung 2.57	
Stellenbesetzungsschwierigkeiten wegen zu hoher Lohn-/ Gehaltsforderungen oder fehlender Bereitschaft, die Arbeitsbedingungen zu erfüllen nach formaler Qualifikation in Prozent derer, die grundsätzliche Besetzungsschwierigkeiten hatten, Deutschland, viertes Quartal 2010.....	90
Abbildung 2.58	
Durchschnittliche Anzahl an Bewerbern und geeigneten Bewerbern bei Stellenbesetzungen mit Schwierigkeiten aufgrund zu weniger Bewerber oder ohne Schwierigkeiten 2008 bis 2010	91
Abbildung 2.59	
Schema der Such- und Vakanzzeiten im Rekrutierungsprozess.....	93
Abbildung 2.60	
Arithmetisches Mittel ausgewählter Such- und Vakanzzeiten von Betrieben bei erfolgreicher Neueinstellung in Tagen, Deutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010.....	95
Abbildung 2.61	
Arithmetisches Mittel ausgewählter Such- und Vakanzzeiten von Betrieben bei erfolglos abgebrochener Suche in Tagen, Deutschland 2006 bis 2010	96
Abbildung 2.62	
Kumulierter Rekrutierungsprozess der Betriebe in Prozent im Falle einer erfolgreichen Personalsuche sowie Differenz zwischen Beginn einer erfolglosen Suche und ihrem durchschnittlichen Abbruchzeitpunkt in Tagen, Deutschland 2010	96
Abbildung 2.63	
Durchschnittliche Dauer der Personalsuche (Beginn der Suche bis zur Entscheidung) differenziert nach Betriebsgröße in Tagen, Ost- und Westdeutschland 2006 und 2010	97
Abbildung 2.64	
Geplante Besetzungsdauer und ungeplante Vakanzzeit differenziert nach formaler Qualifikation in Tagen, Deutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010	99
Abbildung 2.65	
Dauer der Personalsuche differenziert nach formaler Qualifikation und Betriebsgröße in Tagen, Ost- und Westdeutschland, viertes Quartal 2010.....	100

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1.1	
Wirtschaftszweigabschnitte nach der Gliederung WZ 2003	28
Tabelle 1.2	
Wirtschaftszweigabschnitte nach der Gliederung WZ 2008	29
Tabelle 2.1	
Verhältnis von Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten zu Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten, Deutschland 2010	39
Tabelle 2.2	
Anteil der Betriebe ohne Neueinstellungen trotz Personalbedarf nach Betriebsgröße in Prozent, Deutschland 2006 bis 2010	46
Tabelle 2.3	
Anteil der Betriebe nach erwartetem Personalproblem und Betriebsgröße in Prozent, Deutschland 2010	51
Tabelle 2.4	
Anteil der Betriebe nach erwartetem Personalproblem und Wirtschaftszweigen in Prozent, Deutschland 2010	51
Tabelle 2.5	
Verteilung der offenen Stellen des ersten Arbeitsmarkts in den einzelnen Wirtschaftszweigen (WZ 2008) in Prozent, Deutschland, Ost- und Westdeutschland 2010	56
Tabelle 2.6	
Kreuztabelle der offenen Stellen ^a in Bezug auf die formale Qualifikation sowie Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten und Betrieben ab 50 Beschäftigten und mehr in Tausend, Deutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010	58
Tabelle 2.7	
Anteil sofort zu besetzender offener Stellen an allen offenen Stellen nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) in Prozent, Deutschland, Ost- und Westdeutschland, viertes Quartal 2010	62
Tabelle 2.8	
Anteil der schwer besetzbaren Stellen an allen offenen Stellen in den einzelnen Wirtschaftszweigen in Prozent (WZ 2008), Ost-, West- und Gesamtdeutschland, viertes Quartal 2010	66
Tabelle 2.9	
Ungeförderte sv-pflichtige Beschäftigung sowie Arbeitslose in Tausend, Deutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010	73
Tabelle 2.10	
Struktur der Personalsuche, Angaben in Prozent/in Tausend, Deutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010	94
Tabelle 2.11	
Anteil Neueinstellungen und Suchabbrüche nach Betriebsgröße in Prozent, Ost- und Westdeutschland ^a 2006 bis 2010	98
Tabelle 2.12	
Struktur der Personalsuche in den einzelnen Wirtschaftszweigen (WZ 2008) ^a in Tagen, Deutschland 2010	98

Abkürzungsverzeichnis

BA	Bundesagentur für Arbeit
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
d. h.	das heißt
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
EGS	Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots
et al.	et alii (und andere)
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
Mio.	Million
Mrd.	Milliarde
OECD	Organization for Economic Co-Operation and Development
o. n. F.	ohne nähere Fachrichtung
o. n. A.	ohne nähere Angabe
sv-pflichtig	sozialversicherungspflichtig
Tsd.	Tausend
vgl.	vergleiche
VGR	Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung
WZ	Wirtschaftszeig
z. B.	Zum Beispiel
z. T.	zum Teil

Zusammenfassung

Das Thema Fachkräftemangel ist seit Überwindung der Wirtschafts- und Finanzkrise wieder verstärkt in den Fokus öffentlicher Aufmerksamkeit gerückt. Der vorliegende Forschungsbericht, der aus einem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) finanzierten Projekt entstanden ist, leistet auf Basis des IAB-Betriebspanels und der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS) einen Beitrag zur Analyse des aktuellen Arbeits- und Fachkräftebedarfs und zeigt auf, an welchen Stellen bereits Anzeichen für Engpässe erkennbar sind. Zunächst wird hierfür ein Überblick über theoretische Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt sowie den derzeitigen Stand der Diskussion und bisherige Erkenntnisse zum Thema Fachkräftebedarf gegeben. Vor diesem Hintergrund werden die beiden Datensätze IAB-Betriebspanel und IAB-EGS vorgestellt. Im Hauptteil wird schließlich, differenziert nach Wirtschaftszeigen, Betriebsgrößenklassen und formalem Qualifikationsniveau, sowie nach Ost- und Westdeutschland, dargestellt, wie sich die Betriebslandschaft in Deutschland gestaltet, wo der Bedarf an Arbeitskräften besonders hoch ist und an welchen Stellen sich bereits erkennen lässt, dass Stellenbesetzungen sich schwierig gestalten.

Zu den Haupteckdaten des Forschungsberichtes gehört, dass insbesondere im Bereich des Dienstleistungssektors eine hohe Nachfrage nach Fachkräften besteht. Nach wie vor fokussiert der Großteil der Nachfrage auf das mittlere Qualifikationsniveau, also hauptsächlich auf Personen mit Berufsabschluss, während die Bedeutung ungelernter Arbeitskräfte abnimmt und die Nachfrage nach (Fach-)Hochschulabsolventen tendenziell steigt. Mit Schwierigkeiten bei Neueinstellungen haben kleinere Betriebe stärker zu kämpfen als große. Darüber hinaus unterscheiden sich die Gründe für Besetzungsschwierigkeiten in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau des neuen Mitarbeiters: Während bei geringqualifizierten Arbeitskräften Probleme aufgrund fehlender Einigung über Entlohnung oder Arbeitsbedingungen überwiegen, beklagen Betriebe, die hochqualifiziertes Personal rekrutieren möchten, eine zu geringe Anzahl an Bewerbern und Qualifikationsmängel.

Insgesamt kann in Deutschland derzeit nicht von einem flächendeckenden Fachkräftemangel, der gleichermaßen alle Branchen oder Regionen betraf, gesprochen werden. Vor dem Hintergrund einer alternden und schrumpfenden Erwerbsbevölkerung können Engpässe in den kommenden Jahrzehnten die deutschen Betriebe jedoch vor zunehmende Herausforderungen stellen.

Abstract

Potential skills shortages on the labour market are one of the main topics in the public focus in Germany after the financial crisis of the late 2000s. This paper is one of the results of a project funded by the German federal Ministry of Labour and Social Affairs and contributes to the analyses of the demand for labour and shows, where staffing shortages can occur. It is based on two business surveys, the IAB Establishment Panel and the IAB Job Vacancy Survey.

First of all, a brief review of the theory of supply and demand on the labour market, as well as the latest findings in the discussion about skills shortages is presented. Against this background, the two surveys are introduced. In the main part of the paper we analyze the structure of the German enterprises as well as their demand for labour with regard to branch, firm size, and region (eastern and western Germany). We also describe in which parts of the labour market show first signs for staffing difficulties occur.

The main results show that especially the tertiary, i.e. the service sector has a very high demand for skilled labour. Labour demand still focuses on the medium qualifications level, while the demand for unskilled workers decreases more and more and the demand for high skilled personnel is increasing steadily. Small firms are more likely to be facing recruitment difficulties than larger firms. The causes for recruitment difficulties vary with the required level of qualification: while recruiting processes for low or unskilled workers are often difficult because of missing agreement about wages or working conditions, firms with a demand for high skilled workers more often complain about a lack of applicants or an insufficient qualification.

Overall, no general shortage of skilled labour which would affect every branch and region is recognizable in Germany at the moment. Against the background of an ageing and shrinking labour force the German establishments nevertheless are likely to having to deal with growing challenges regarding their labour demand in the next decades.

Vorwort

Nachdem die Diskussion zum Arbeits- und Fachkräftebedarf vor dem Hintergrund der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 etwas aus dem Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit verschwunden war, war im anschließenden Aufschwung der Jahre 2010 und 2011 wieder eine deutliche Zunahme des öffentlichen Interesses zu beobachten. Dass die Fachkräftedebatte auf betrieblicher Ebene auch während des drastischen konjunkturellen Einbruchs eine Rolle spielte, lässt sich jedoch an den zahlreichen Bemühungen der Unternehmen ablesen, ihre Mitarbeiter auch in Zeiten geringer Nachfrage zu halten. Dabei waren nicht nur die großzügiger gefassten Regelungen zur konjunkturellen Kurzarbeit hilfreich, die Betriebe griffen auch auf zahlreiche nicht staatlich geförderte Instrumente der innerbetrieblichen Flexibilität zurück. Zu nennen sind der Abbau von Arbeitszeitkonten, Arbeitszeitverkürzungen sowie Vereinbarungen auf betrieblicher und tarifvertraglicher Ebene. Der Wunsch, eingearbeitete Arbeitskräfte zu halten, spiegelt auch die Erfahrungen der Betriebe wider, dass die Rekrutierung von fähigem Personal mitunter mit Schwierigkeiten verbunden ist. Hierbei spielte auch eine Rolle, dass die Krise gerade die Branchen besonders stark traf, die im voranliegenden kräftigen Aufschwung bereits über Rekrutierungsschwierigkeiten klagten (Möller 2010, Dietz et al. 2011).

Das Thema Fachkräftebedarf ist also ein Dauerbrenner, auch wenn er in der Öffentlichkeit vor allem im Aufschwung diskutiert wird, wenn die Arbeitsnachfrage anzieht und sich gewisse Anspannungen auf Teilarbeitsmärkten ausgeprägter zeigen. Zudem ist wegen der demographischen Entwicklung, die eine Schrumpfung und Alterung des Erwerbspersonenpotenzials mit sich bringt, und dem gleichzeitigen Trend zu einer steigenden Nachfrage nach höher qualifiziertem Personal zukünftig eher mit einer Verschärfung der Situation zu rechnen.

Im Rahmen eines vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) finanzierten Projektes baut das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) seit 2011 ein dauerhaftes, regelmäßiges und differenziertes Monitoring der gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftenachfrage in Deutschland am aktuellen Rand auf. Eine systematische und längerfristige Beobachtung verschiedener Indikatoren ist zur Beurteilung der Fachkräftesituation in Deutschland unabdingbar und kann wertvolle Hinweise für geeignete Maßnahmen zur Fachkräftesicherung liefern.

Das zunächst bis ins Jahr 2014 fortlaufende Projekt stützt sich auf Daten aus dem IAB-Betriebspanel und der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS) und fokussiert auf die Identifizierung von möglichen Engpässen am Arbeitsmarkt. Die Analysen des IAB bilden die Grundlage für den vom BMAS veröffentlichten Arbeitskräftereport (BMAS 2011), in dem sich zahlreiche Ergebnisse des Projektes finden, die im vorliegenden Forschungsbericht nicht näher behandelt werden, wie beispielsweise Auswertungen nach Berufen oder Bundesländern.

Der vorliegende Forschungsbericht stellt zunächst den theoretischen Rahmen der vorgenommenen Analysen vor und gibt einen kurzen Überblick über die Ergebnisse

ausgewählter Studien zum Thema Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarf. Daran anschließend werden verschiedene Indikatoren, die sich zur Analyse des Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarfs eignen, eingehender betrachtet und ausgewählte Ergebnisse vorgestellt. Aus dem Betriebspanel fließen hierbei Informationen zur Betriebs- und Beschäftigungsstruktur, zu Neueinstellungen sowie zu erwarteten Personalproblemen ein. Die EGS steuert Ergebnisse über die Zahl und Struktur der offenen Stellen sowie über Vakanzraten und Informationen zur noch nicht realisierten Arbeitsnachfrage bei. Außerdem werden Stellenbesetzungsprozesse genauer beleuchtet. Der Forschungsbericht schließt mit einer Zusammenfassung der Befunde und gibt erste Antworten auf die Fragen, ob und in welchen Bereichen des Arbeitsmarktes in Deutschland von Engpässen gesprochen werden kann.

Nürnberg, 2012

1 Theoretischer Hintergrund und Forschungsstand

1.1 Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt

In der traditionellen neoklassischen Sichtweise vollkommener Märkte dürften sich auf dem Arbeitsmarkt keine Ungleichgewichte ergeben. Der Lohnsatz als Preis der Arbeit würde individuelles Arbeitsangebot und betriebliche Arbeitsnachfrage zum Ausgleich bringen. Vollkommene Arbeitsmärkte leisten demnach bei wohldefinierten Eigentumsrechten und der Abwesenheit von Transaktionskosten die effiziente Allokation der Ressource Arbeit und führen das System in einen *Pareto*-optimalen Zustand (Coase 1960). In einer solchen Welt haben weder unfreiwillige Arbeitslosigkeit noch ein ungestillter Fachkräftebedarf ihren Platz.

Schon geringfügige Änderungen der Modellannahmen in Richtung unvollkommener Information bringen die neoklassische Vollbeschäftigungshypothese jedoch ins Wanken. Selbst wenn die nötigen Informationen für ein erfolgreiches Zusammenkommen zwischen Arbeitnehmern und Unternehmen dezentral vorlägen, entstünden Kosten, um sie verfügbar zu machen. So benötigt das erfolgreiche Zusammentreffen (Matching) von offenen Stellen und Arbeitsuchenden Zeit, wodurch sich auf der einen Seite Sucharbeitslosigkeit und auf der anderen Seite unbesetzte offene Stellen und Vakanzen erklären lassen.¹

Friktionen entstehen aber nicht nur durch unvollkommene Informationen, sondern auch, weil Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage zwischen Regionen, Sektoren, Berufen und Qualifikationen unterschiedlich verteilt sind. Qualitative Unterschiede zwischen beiden Marktseiten sind in einer hochtechnisierten Volkswirtschaft mit zunehmend komplexeren Arbeitsabläufen die bedeutendste Hürde für ein erfolgreiches Matching von offenen Stellen und Arbeitsuchenden. Arbeit ist kein homogenes Gut, sowohl Arbeitskräfte als auch Jobprofile weisen unterschiedliche Merkmale auf, deren Übereinstimmung für einen erfolgreichen Vertragsabschluss von Bedeutung ist. Neben der verlangten bzw. angebotenen formalen Qualifikation geht es dabei um Berufserfahrung, soziale Kompetenzen, Spezialwissen und vieles mehr.

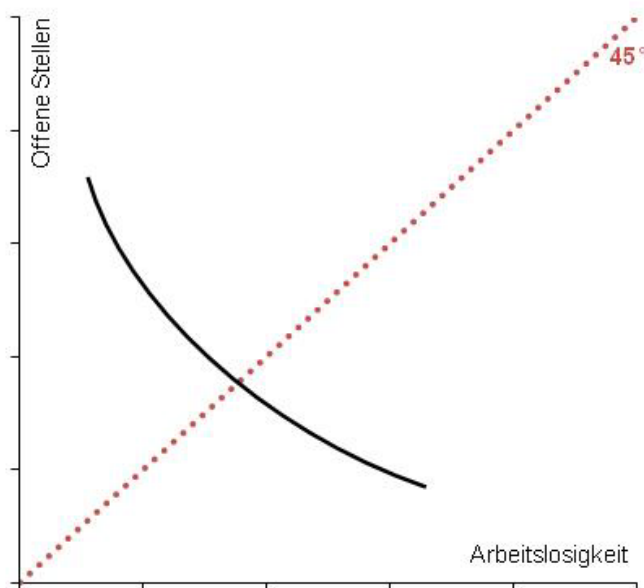
Die Ursachen für daraus entstehende Mismatch-Arbeitslosigkeit können nicht eindeutig benannt, voneinander abgegrenzt und in ihrer Wirksamkeit quantifiziert werden. Stattdessen bestehen sie aus einer Mischung der genannten Faktoren und bedingen sich zum Teil gegenseitig. So mag etwa ein sektoraler Mismatch mit Passungsproblemen bei der Qualifikations- oder der Berufsstruktur einhergehen.

Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene lässt sich das Zusammenspiel von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage anhand der Beveridge-Kurve zeigen. Sie bildet die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes ab und gibt Auskunft über die Effizienz der Ausgleichsprozesse. Dafür werden in einem Koordinatensystem die Zahl der offenen

¹ Mit dem Ausgleichsprozess der Marktseiten beschäftigt sich die Such- oder Matching-Theorie. Einen Überblick dazu bieten Mortensen und Pissarides (1999).

Stellen und die Zahl der Arbeitslosen zu unterschiedlichen Zeitpunkten abgetragen (Abbildung 1.1).

Abbildung 1.1
Beveridge-Kurve



Quelle: Eigene Darstellung.

Auf der 45-Grad-Linie sind offene Stellen und Arbeitslose gleich hoch, so dass bei homogenen Arbeitskräften ein Ausgleich von Angebot und Nachfrage möglich wäre, wenn den Akteuren die nötigen Informationen vorlägen und keine Suchzeiten entstehen würden. Je weiter entfernt vom Ursprung die Kurve liegt, desto weniger effizient ist der Ausgleichsmechanismus am Arbeitsmarkt: einer größeren Zahl von Arbeitslosen steht eine größere Zahl freier Stellen gegenüber. Eine Verschiebung der Kurve nach innen wäre dagegen ein Hinweis auf eine verbesserte Matching-Effizienz.

Bewegungen auf der Kurve signalisieren Veränderungen in der Arbeitsmarktspannung: Wenn die Zahl der offenen Stellen beispielsweise im Aufschwung steigt und die Arbeitslosigkeit zurückgeht, steht einer steigenden Nachfrage ein sinkendes Angebot gegenüber und die Wahrscheinlichkeit für eine erfolgreiche Besetzung von offenen Stellen kann sinken.²

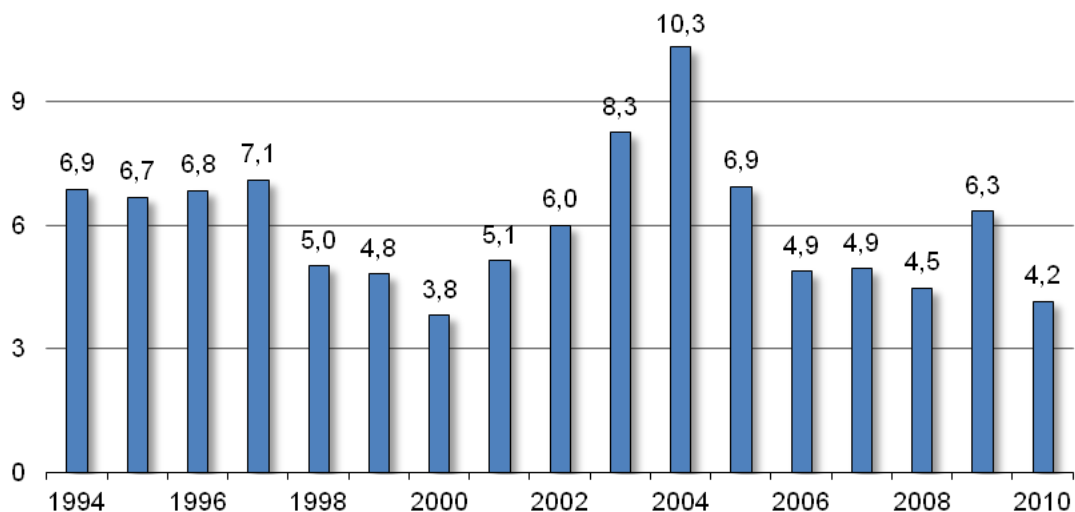
Grundsätzlich gilt: Links von der 45-Grad-Linie übersteigt die Zahl der offenen Stellen die der Arbeitsuchenden, so dass ein Nachfrageüberhang besteht. Damit ließe sich im theoretischen Falle homogener Arbeit von einem gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftemangel sprechen. Von einem solchen generellen Arbeitskräftemangel

² Da sich neue Werte auch aus einer Kombination struktureller und konjunktureller Komponenten ergeben können, sollte man mit einer Interpretation von Einzelwerten vorsichtig sein. Dies gilt auch, da man kein Wissen über die exakte Gestalt der Beveridge-Kurve besitzt.

kann in Deutschland keine Rede sein. In den vergangenen Jahren lag die Zahl der Arbeitslosen deutlich über der Zahl der sofort zu besetzenden offenen Stellen (Vakanzen), Ende 2010 war sie in etwa viermal so hoch (Abbildung 1.2).

Abbildung 1.2

Relation von Arbeitslosen und Vakanzen am ersten Arbeitsmarkt, jeweils viertes Quartal 1994 bis 2010^a



^a Zeitreihenbrüche in den Jahren 2000 und 2010 aufgrund modifizierter Hochrechnung.

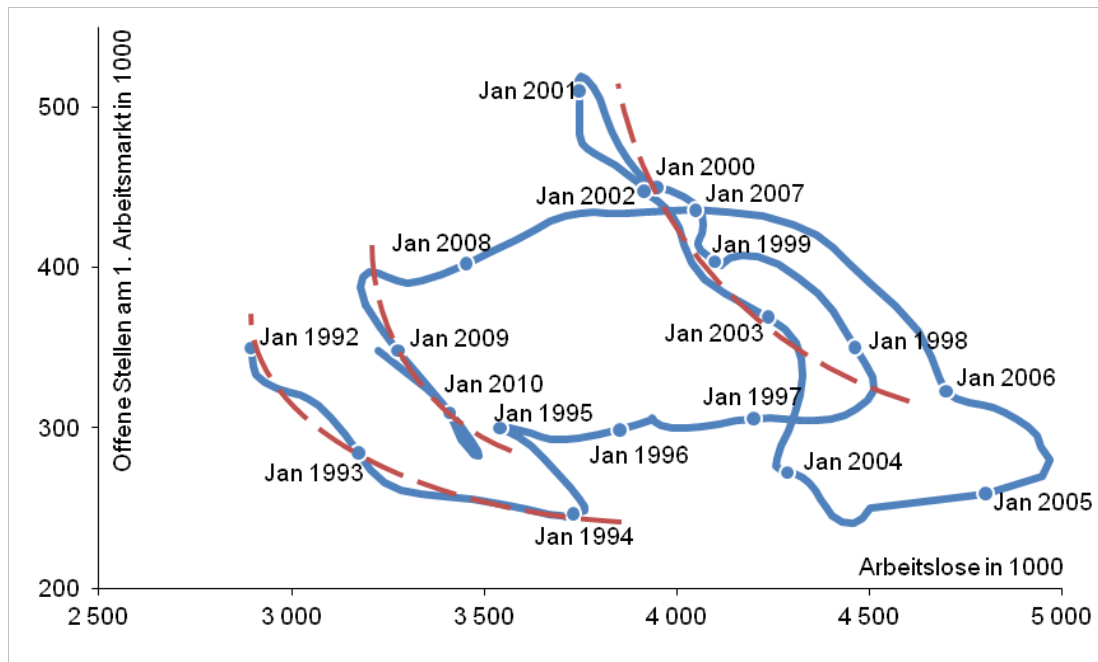
Quelle: IAB – EGS, Statistik der BA.

Ein Blick auf die Beveridge-Kurve für Deutschland für den Zeitraum 1992-2010 stützt diesen Befund (Abbildung 1.3). Die Kurve liegt weit rechts von der 45-Grad-Linie. Zudem verdichten sich die Anzeichen, dass sich die Beveridge-Kurve in den vergangenen Jahren erstmals seit langer Zeit wieder nach innen verschoben hat. Die verbesserte Matching-Effizienz kann teilweise auf die Hartz-Reformen zurückgeführt werden (Gartner/Klinger 2010).

Da man bei der hoch aggregierten Darstellung jedoch die angesprochenen qualitativen Aspekte der Arbeitskräfte und der offenen Stellen ignoriert, liefert diese Perspektive keine Informationen über mögliche Engpässe auf Teilarbeitsmärkten (siehe hierzu Kapitel 3). Der gesamtwirtschaftliche Blick auf die Größen Arbeitslosigkeit und offene Stellen zeigt lediglich, dass Betriebe rein quantitativ kein Problem haben sollten, ihren Arbeitskräftebedarf zu decken. Bei einer regionalen, sektoralen oder qualifikationsbezogenen Differenzierung von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage können jedoch beträchtliche Unterschiede zwischen beiden Marktseiten deutlich werden.

So kann die Struktur von Arbeitslosen und offenen Stellen durchaus so aussehen, dass auf der einen Seite spezifische Bedarfe der Betriebe nicht ausreichend gedeckt werden können, während sich auf der anderen Seite die Arbeitslosigkeit bei Personen mit geringer formaler Qualifikation stetig verhärtet. Das Gegenstück zu struktureller Arbeitslosigkeit auf der einen Seite wäre dann der Fachkräftemangel auf der anderen Seite.

Abbildung 1.3
Beveridge-Kurve für Deutschland, Januar 1992 bis Januar 2010



Quelle: Gartner/Klinger 2010, Arbeitslose und der BA gemeldete Stellen am ersten Arbeitsmarkt, saisonbereinigt.

Die üblichen makroökonomischen Indikatoren wie Arbeitslosigkeit, Stellenangebot oder auch Beschäftigung zeigen bereits das Ergebnis der Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt, nicht jedoch dessen Hintergründe und Treiber (Kettner 2012). Passungsprobleme von Angebot und Nachfrage oder das Fehlen von Arbeitskräften wird zuallererst auf der betrieblichen Ebene sichtbar, wenn Betriebe offene Stellen nur verzögert, mit größerem Suchaufwand und höherer Kompromissbereitschaft oder auch gar nicht besetzen können. Die Ausgleichsprozesse sind deshalb besonders gut mit Hilfe von repräsentativen Betriebsbefragungen beobachtbar (vgl. Kettner/Stops 2009).

Dabei bezeichnen wir temporär auftretende Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen als Fachkräfteengpässe, die sich beispielsweise durch eine intensivere Personalsuche, stärkere Kompromissbereitschaft oder eine Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen beheben ließen.

Erst wenn Engpässe sich verfestigen und Einstellungen dauerhaft unterbleiben müssen, soll der Begriff des Fachkräftemangels verwendet werden (Kettner 2012, 2011a). Dabei ist zu berücksichtigen, dass es langfristig einen Fachkräftemangel im Sinne dauerhaft unbesetzt bleibender offener Stellen nicht geben kann, da auf beiden Marktseiten von entsprechenden Anpassungsreaktionen auszugehen ist. So werden Betriebe mit personaltechnischen oder organisatorischen Veränderungen reagieren, um das Fehlen von Arbeitskräften zu kompensieren. Im Extremfall können Aufträge nicht bedient und Dienstleistungen nicht erbracht werden, was zum Schließen von Betrieben oder Betriebsteilen bzw. zur Abwanderung von Betrieben führen kann. Auch wenn es durch den wirtschaftlichen Strukturwandel und die be-

trieblichen und individuellen Anpassungsprozesse nicht zu dauerhaften Mangel-lagen kommen sollte, können eben diese Prozesse dazu führen, dass immer wieder neue Engpässe auftreten. Ausgleichsprobleme auf dem Arbeitsmarkt können also dauerhaft bestehen, sie ändern jedoch im Zeitverlauf ihr Gesicht.

In gewissen Maßen ist das gleichzeitige Auftreten von Arbeitslosigkeit und unbesetzten Stellen also „normaler“ Bestandteil des Arbeitsmarktgeschehens und keine pathologische Erscheinung. Bei der Identifizierung von Engpässen oder Mangel-lagen besteht deshalb auch ein grundsätzliches Bewertungsproblem, denn es existiert kein objektives Kriterium dafür, ab welchem Punkt der Arbeitsmarktanspannung von temporären oder dauerhaften Besetzungsproblemen zu sprechen ist. Dies kann zu unterschiedlichen Einschätzungen der Lage auf Teilarbeitsmärkten führen, abhängig auch davon, welche Daten und Informationen zur Beurteilung herangezogen werden. In den vergangenen Jahren haben sich zahlreiche Studien mit Fragen des Arbeitskräftebedarfs oder eines (drohenden) Fachkräftemangels beschäftigt, von denen im Folgenden einige kurz diskutiert werden.

1.2 Vorliegende Studien zum Fachkräftebedarf in Deutschland

Ein Teil der vorliegenden Studien zielt darauf ab, das Ausmaß eines möglichen oder tatsächlichen Mismatches zu quantifizieren und näher zu beschreiben (Diagnose). Andere Analysen gehen einen Schritt weiter und diskutieren Therapien zur Bekämpfung eines möglichen Fachkräftemangels, z. B. Fragen der Qualifizierung, Einwanderung oder Aktivierung von Beschäftigungsressourcen. Da sich der vorliegende Forschungsbericht in erster Linie mit der kontinuierlichen Beobachtung des Arbeitskräftebedarfs am aktuellen Rand auseinandersetzt, wird auch im weiteren Überblick das Augenmerk auf Arbeiten gerichtet, die sich mit der Frage beschäftigen, ob und gegebenenfalls in welchem Ausmaß Engpässe zu beobachten sind.

Die Einschätzungen über das derzeitige und insbesondere über das zu erwartende Ausmaß eines Fachkräftemangels fallen zum Teil deutlich auseinander. Sie reichen von der Erwartung eines allgemeinen und unvermeidbaren Fachkräftemangels auf breiter Front (Zimmermann 2011) über die Einschätzung, wonach partielle Knappheiten bzw. Engpässe auftreten werden (IAB 2011), bis hin zur Aussage, dass im Gegenteil auch in Zukunft teilweise mit einer sektoralen Bewerberflut zu rechnen ist (Brenke 2010a).

Die überwiegende Mehrheit der Studien greift in ihrer Analyse auf verschiedene Merkmale der (Nicht-)Beschäftigung und des Rekrutierungsprozesses zurück. So verwenden Bellmann et al. (2006) und Fischer et al. (2008) Angaben über Neueinstellungen und unbesetzte Stellen im Zeitverlauf sowie Informationen darüber, ob und gegebenenfalls mit welchen Schwierigkeiten die Betriebe bei der Stellenbesetzung im Bereich der beruflich qualifizierten Fachkräfte konfrontiert waren. Für die Jahre 2006 und 2007 zeigt Kettner (2007) anhand einer Analyse von Stellenbesetzungszeiten die unterschiedliche Betroffenheit der Wirtschaftssektoren von Fachkräfteengpässen. Ebenfalls für den Zeitraum 2006-2007 untersucht Kettner (2012),

welche betriebsinternen und welche betriebsexternen Faktoren signifikanten Einfluss auf das Auftreten von qualifikationsbedingten Stellenbesetzungsschwierigkeiten hatten und identifiziert dabei beträchtliches Handlungspotenzial für Betriebe und Politik.

Detaillierte Informationen über den Rekrutierungsprozess während der internationalen Wirtschaftskrise lassen sich der Arbeit von Heckmann et al. (2010a) entnehmen, die ebenfalls den Stellenbesetzungsprozess analysiert und dabei auch die Dauer der Stellenbesetzungen berücksichtigt. Bei dieser Analyse des Arbeits- und Fachkräftebedarfs wird zwar deutlich, dass angesichts der negativen Entwicklung im Zuge der Krise 2008/2009 eine gedämpfte Rekrutierung zu beobachten war und auch die Stellenbesetzungsprobleme zurückgingen. Gleichwohl zeigt sich ebenso wie in den Arbeiten von Kettner (2012), Bellmann et al. (2006) und Fischer et al. (2008), dass die Stellenbesetzung mit zunehmender Qualifikation der gesuchten Arbeitskräfte schwieriger wird. So weisen Heckmann et al. (2010a) darauf hin, dass die Such- und Besetzungszeiten gerade bei Hochqualifizierten z. T. deutlich von den erwarteten Werten der Betriebe abweichen. Die Autoren zeigen, dass die Betriebe ihre Stellen z. T. nicht fristgerecht besetzen können, weil sie von vornherein zu wenig Zeit einplanen und ihre Personalplanung nicht an die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes, d. h. an eine verstärkte Konkurrenz um besonders gut qualifizierte Fachkräfte, anpassen. Ähnlich äußern sich Heckmann et al. (2010b), die zum Schluss kommen, dass Stellenbesetzungsprobleme offenbar vor allem im Zusammenhang mit höheren qualifikatorischen Anforderungen an die Bewerber auftreten. Dies kann einerseits ein Zeichen für tatsächlichen Fachkräftemangel sein, andererseits mögen auch überhöhte betriebliche Ansprüche eine Rolle spielen. Die genannten Studien beziehen sich mit ihren Aussagen auf das gesamte Bundesgebiet, weisen aber auf sektorale Differenzen hin und zeigen auch, dass kleinere Betriebe häufig größere Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung haben. Grundsätzlich sind sich die Autoren der genannten Studien im Wesentlichen einig, dass derzeit nur in bestimmten, eng abgrenzbaren Segmenten des Arbeitsmarktes von Engpässen oder Mangelsituationen gesprochen werden kann, weisen aber darauf hin, dass in Zukunft mit einer Verschärfung der Situation zu rechnen ist.

Diese grundsätzliche Beurteilung teilt das IAB. Im Bereich einzelner Berufsfelder sind durchaus nicht nur Stellenbesetzungsprobleme zu beobachten, sondern z. T. konkrete quantitative Mangelsituationen (Kettner 2011a, b). Insgesamt wird aber für die gegenwärtige Lage nur von Fachkräfte-Engpässen, nicht aber von einem breiten Mangel gesprochen.³ Lediglich für akademische Berufe und Berufe mit technischer Ausrichtung wird nach derzeitigem Stand von absehbaren Lücken ausgegangen, vgl. dazu auch Bott et al. (2010). Mit Blick in die Zukunft wird darauf hingewiesen, dass die langfristige Prognose von Ausgleichsproblemen zwischen dem Arbeitsangebot und der Arbeitsnachfrage derzeit nicht zuverlässig genug möglich ist, um prä-

³ Ganz ähnlich ist die Einschätzung der BA (BA 2011).

zise Handlungsempfehlungen abzuleiten. Auch wenn man aufgrund der demographischen Entwicklung tendenziell eine Verschärfung der Situation in bestimmten Segmenten erwartet, bleiben die tatsächlichen Ausgleichsprozesse weitestgehend unbestimmt, da sich langfristig das Niveau des gesamtwirtschaftlichen Outputs sowie die Kapitalintensität der Produktion an das sinkende Erwerbspersonenpotenzial anpassen werden.

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) und Karl Brenke vom DIW nehmen unterschiedliche Positionen mit Blick auf einen breiten Fachkräftemangel in den sogenannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) ein. So veröffentlicht das IW seit längerer Zeit Studien, denen zufolge es in diesen Berufen bereits heute eine große Lücke zwischen Angebot und Nachfrage gibt (z. B. Anger et al. 2011, Koppel 2010, Koppel/Plünnecke 2009). Das Institut berechnet aus dieser Lücke einen beträchtlichen Wertschöpfungsverlust für die deutsche Volkswirtschaft in Höhe mehrerer Milliarden Euro.

Das IAB schließt sich dem Vorgehen bei diesen Studien und den daraus erzielten Ergebnissen allerdings nicht an. So spricht das IW in Zusammenhang mit den offenen Stellen häufig von „unbesetzten“ Stellen und suggeriert damit, dass es bei allen offenen Stellen Besetzungsprobleme gibt. Eine offene Stelle ist aber nur dann „unbesetzt“, wenn sie zum Befragungszeitpunkt zwar offen ist, aber längst schon hätte besetzt sein sollen. Eine offene Stelle, für die zwar nach Personal gesucht wird, für die der geplante Besetzungstermin aber noch in der Zukunft liegt, ist im Kontext von Fachkräftemangel oder Engpässen keinesfalls als problematisch anzusehen.

Ein weiterer Kritikpunkt an der Argumentation des IW betrifft die Quantifizierung eines Wertschöpfungsverlustes, der die deutsche Volkswirtschaft aufgrund unbesetzter Ingenieurstellen betrifft. Dabei berechnet das IW eine Ingenieurücke durch Gegenüberstellung der geschätzten Zahl der offenen Stellen und der Zahl der verfügbaren Fachkräfte. Unter Annahme eines durchschnittlichen Bruttoeinkommens von rund 62.000 Euro auf Basis von Berechnungen für das Jahr 2008 ergibt sich im Falle von 34.000 fehlenden Ingenieuren demnach ein Wertschöpfungsverlust von 3,4 Mrd. Euro (Koppel 2010). Ein solcher Verlust würde aber nur dann entstehen, wenn die Betriebe keinerlei Kompensationsmöglichkeiten zur Anwendung bringen würden, um das Fehlen von Fachkräften auszugleichen. Dazu gehören die Ausweitung der Arbeitszeit der Belegschaft (Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitverträge, Überstunden, Arbeitszeitkontenaufbau), organisatorische Veränderungen, die zu höherer Kapitalintensität führen, die Beschäftigung von Leih-/Zeitarbeitern oder die Weitergabe eines Auftrages an Subunternehmen. Nur wenn diese Möglichkeiten keinen Erfolg bringen, entstünde ein tatsächlicher Wertschöpfungsverlust im jeweiligen Betrieb; und nur wenn im Falle der Ablehnung eines Kundenauftrages auch kein anderes Unternehmen in der Lage ist, den Auftrag auszuführen, entstünde der Volkswirtschaft insgesamt ein Wertschöpfungsverlust. IAB-Analysen der EGS zu den Kompensationsstrategien der Betriebe im Falle von Personalmangel (Fälle abgebrochener Personalsuche) für das Jahr 2008 zeigen, dass Betriebe nur in 25 Pro-

zent aller Fälle abgebrochener Personalsuche Aufträge tatsächlich ablehnen. Es ist nicht bekannt, ob die entsprechenden Aufträge anschließend auch von keinem anderen in Frage kommenden Betrieb übernommen werden können. Alles in allem lässt sich schlussfolgern, dass ein Fachkräftemangel vermutlich mit einem gewissen Wertschöpfungsverlust einhergehen wird, dass dieser jedoch nicht belastbar zu quantifizieren ist. Die Berechnungen des IW stellen aber eine Obergrenze dar und dürften den tatsächlichen Wertschöpfungsverlust deutlich überschätzen.

Während das IW also einen breiten Fachkräftemangel in den MINT-Berufen sieht und vor weiter zunehmenden Fachkräftelücken warnt, argumentiert Brenke (2010b) vom DIW entgegengesetzt. Er legt eine Analyse für den Bereich von technisch-naturwissenschaftlichen Qualifikationen und Facharbeiterberufen vor, die hohe Relevanz für die Industrie aufweisen, und findet derzeit keinerlei Anzeichen für einen Fachkräftemangel. Dabei stützt er sich unter anderem auf die Beobachtung der Lohnentwicklung, die seiner Meinung nach eine starke Verknappung der Zahl der Fachkräfte nicht widerspiegelt. Hierzu ist allerdings kritisch anzumerken, dass eine Erfassung der Löhne am aktuellen Rand nicht verlässlich vorliegt. Bei Ingenieuren oder IT-Fachkräften unterliegen zumindest wesentliche Bestandteile der Löhne nicht den Basis-Tarifvereinbarungen, falls überhaupt ein Tarifvertrag zur Anwendung kommt.⁴ Aktuelle und statistisch gesicherte Informationen über leistungsbezogene oder betriebliche Zulagen liegen für diese Berufe nicht vor, müssten jedoch bei einer Beurteilung der Lohnentwicklung als Reaktion auf einen Fachkräftemangel berücksichtigt werden.

Auch wenn es in Deutschland bislang an einem ausreichend differenzierten Prognosemodell mangelt, das die Entwicklung von Angebot und Nachfrage auf unterschiedlichen Teilarbeitsmärkten simultan abbilden und belastbar vorhersagen kann, besteht hinsichtlich der Einschätzungen zur zukünftigen Entwicklung weitestgehend Einigkeit darüber, dass es insbesondere im Falle ausbleibender Bildungsinvestitionen und geringer Nettozuwanderung zu einer Verstärkung von Engpässen und Mangellagen kommen wird. Zu dieser Auffassung kommt neben dem IAB (vgl. Fuchs/Zika 2010) beispielsweise auch das DIW. Dies wird etwa in der Stellungnahme von Zimmermann (2011) sichtbar, der trotz der eigenen Einschätzung einer begrenzten Aussagekraft prognostischer Verfahren davon ausgeht, dass Deutschland unvermeidbar vor einem Fachkräftemangel auf breiter Front steht. Eine vergleichbare Einschätzung findet sich bei Kay/Richter (2010), die ein gegenwärtiges Fachkräfteproblem verneinen und kurzfristig bestenfalls konjunkturelle Kräfte am Werk sehen. Langfristig gehen sie davon aus, dass sich der Fachkräftebedarf zu einem strukturellen Problem entwickeln wird, das sich insbesondere hinsichtlich der jüngeren Erwerbstätigen sowie in kleinen und mittleren Betrieben zeigen wird. Auch Kay

⁴ In anderen Bereichen der Volkswirtschaft, wie beispielsweise im Gesundheits- und Erziehungsbereich sind die Löhne grundsätzlich weniger flexibel. Einem Pflegeheim oder einer Kindertagesstätte ist es im Allgemeinen nicht möglich, im Falle unzureichender Bewerberlage über ein höheres Lohnangebot zu konkurrieren.

et al. (2010) argumentieren, dass kleine und mittelständische Unternehmen häufiger von Rekrutierungsproblemen betroffen sind als größere Betriebe. Ein wesentlicher Erklärungsfaktor dafür dürfte sein, dass kleine Betriebe nur begrenzt über die Höhe der angebotenen Löhne konkurrieren können und sich bei ihnen – im Vergleich zu größeren Betrieben – deutlich weniger Bewerber melden (Kettner 2012).

Mit dem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) finanzierten Projekt „Analyse des aktuellen Arbeitskräftebedarfs in Deutschland“, dem die im vorliegenden Forschungsbericht skizzierten Teilergebnisse entstammen,⁵ baut das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) seit 2011 ein dauerhaftes, regelmäßiges und differenziertes Monitoring der gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftenachfrage in Deutschland am aktuellen Rand auf. Das Projekt ergänzt und erweitert das aus unterschiedlichen Arbeitsmarkt- und Fachkräftemonitorings vorliegende Datenmaterial beträchtlich. Diese Systeme, wie beispielsweise der im Juni 2011 eingeführte Fachkräft radar der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie Systeme der IHK für Bayern, Baden-Württemberg und Hessen stellen auf regionaler Ebene verschiedene Merkmale von Angebot und Nachfrage gegenüber. Zweck des Fachkräft radar der BA ist es, für alle Bundesländer berufsspezifische Arbeitsmarktinformationen zur Verfügung zu stellen, um den Akteuren vor Ort unter Einbeziehung ihres spezifischen Wissens die Analyse der Beschäftigungssituation zu ermöglichen und auf dieser Basis das Entwickeln von Handlungsmöglichkeiten zu erleichtern.

Der Fachkräft radar der BA bietet ein sehr einfach zu handhabendes, übersichtliches und zugleich sehr detailliertes regionalspezifisches Analyseinstrument, das in seiner Differenziertheit weit über die Möglichkeiten von repräsentativen Betriebsbefragungen hinausgeht. Allerdings unterliegen die zugrundeliegenden Daten der Einschränkung, dass die BA lediglich die bei ihr gemeldeten offenen Stellen berücksichtigen kann. Auf der Arbeitsnachfrageseite erfasst der Fachkräft radar somit nur einen Teil des Arbeitsmarktes. Die Höhe dieses Anteils wird vom Meldeverhalten der Betriebe bestimmt. Bisherige Erkenntnisse aus der EGS zeigen, dass Stellen mit geringen und mittleren Qualifikationsanforderungen relativ häufiger gemeldet werden als Stellen für Hochqualifizierte, bei denen die Betriebe eher andere Suchstrategien bevorzugen. Durch die Beschränkung auf die gemeldeten Stellen kann also ein verzerrtes Bild entstehen. Daher ist entsprechende Vorsicht bei der Interpretation der Ergebnisse geboten.⁶

Der hohe Informationsgehalt der vorhandenen Monitoringsysteme liegt in einer sehr detaillierten Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage, die durch Expertenwissen vor Ort ergänzt und interpretiert werden können. Ausgleichsprozesse zwi-

⁵ Die wichtigsten Ergebnisse des Projektes finden sich im Arbeitskräftebericht des BMAS, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a859_arbeitskraeftereport.pdf?__blob=publicationFile

⁶ Die Monitoringsysteme der IHK folgen einer ähnlichen Logik und stellen Informationen für die kurze und mittlere Frist auch auf Kreisebene zur Verfügung.

schen den beiden Marktseiten lassen sich auf diese Weise jedoch nicht untersuchen. Hierzu bedarf es repräsentativer Betriebsbefragungen zum Verlauf von Such- und Matchingprozessen. Deren Ergebnisse sind zwar, insbesondere in beruflicher Hinsicht, weit weniger differenziert, da sie durch die verfügbaren Fallzahlen beschränkt sind. Aber repräsentative Befragungen werden als einzige Möglichkeit gesehen, die Ausgleichsprozesse im Detail zu untersuchen, Fachkräfteengpässe und Mangellagen zu identifizieren und ihre Hintergründe und Treiber zu bestimmen (vgl. Bonin/Schröder 2009). Insofern ergänzen sich die detaillierten Monitoringsysteme und die repräsentativen Betriebsbefragungen des IAB in ihrer Aussagekraft.

1.3 Datengrundlage

Die vorliegende Analyse stützt sich auf zwei Betriebsbefragungen (vgl. Abschnitt 3.1 und 3.2) – das IAB-Betriebspanel (BP) und die IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS). Auf ihrer Basis können Aussagen zum Arbeits- und Fachkräftebedarf für die Jahre 2006 bis 2010 getroffen werden.

Zur Bewertung des Ausmaßes der aktuellen Arbeitsnachfrage der Betriebe und bestehender Engpässe werden vor allem Daten zur Beschäftigung und zum Stellenangebot sowie Informationen zum Verlauf von Rekrutierungsprozessen herangezogen, beispielsweise darüber, wie lange die Suche nach neuen Mitarbeitern dauerte. Ergänzend werden Informationen über die Betriebslandschaft in Deutschland sowie die Beschäftigungsstruktur angeführt. Die Ergebnisse sind nach unterschiedlichen sektoralen, regionalen, qualifikatorischen und betriebsgrößenspezifischen Merkmalen differenziert (vgl. Abschnitt 3.5). Eine Prognose des Bedarfs ist auf Basis der beiden IAB-Erhebungen jedoch nicht möglich.

Hinsichtlich der Analysen zur kurzen Frist wurde im Gutachten von Bonin/Schröder (2009) der Rückgriff auf bestehende Erhebungen als beste Strategie benannt, wobei das IAB-Betriebspanel und die IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots als besonders geeignet hervorgehoben wurden (Bonin/Schröder 2009: 55). Als Ergebnis der vorbereitenden Arbeiten zu diesem Forschungsvorhaben konnte festgehalten werden, dass die Vorzüge beider Erhebungen am besten in einer parallelen Nutzung bzw. Analyse zur Geltung kommen. Die EGS wird aufgrund ihrer umfassenden Erhebung der offenen Stellen in hoher zeitlicher Aktualität sowie durch die Möglichkeiten der detaillierten Beobachtung von Rekrutierungsprozessen als wichtig erachtet. Das IAB-Betriebspanel erlaubt ergänzend eine breite Analyse von Hintergründen und Treibern der Entstehung von Ersatzbedarf aufgrund von Personalabgängen, technisch-organisatorischem Wandel, Innovationen etc. Zudem gestattet es der Panelcharakter der Erhebung, die zeitliche Dynamik der Prozesse zu untersuchen. Beide Erhebungen weisen ein hohes Maß an Repräsentativität auf, decken nahezu alle Branchen, Betriebsgrößenklassen und Regionen ab und lassen – je nach Datenlage – weitere Differenzierungen nach Geschlecht, Arbeitszeit und Beschäftigungsformen zu. Im Folgenden sollen die beiden Datensätze kurz vorgestellt werden.

1.3.1 Das IAB-Betriebspanel

Beim IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine seit 1993 (Westdeutschland) beziehungsweise 1996 (Ostdeutschland) durchgeführte Erhebung auf der Basis persönlicher Interviews mit der Unternehmensleitung der teilnehmenden Betriebe. Es stellt mit seinen jährlich rund 16 000 Beobachtungen die größte und detaillierteste Panelerhebung von Betrieben dar und wird seit vielen Jahren erfolgreich im Rahmen von Beratung und Forschung – auch über Deutschland hinaus – eingesetzt. Ein wichtiges Merkmal des IAB-Betriebspanels besteht darin, dass jedes Jahr dieselben Betriebe befragt werden (Paneldesign). Dies ermöglicht es, Entwicklungen im Zeitverlauf nicht nur durch den Vergleich von Querschnittsdaten auf aggregierter Ebene zu unterschiedlichen Zeitpunkten zu analysieren, sondern es können auch betriebsindividuelle Verläufe (Längsschnitte) analysiert werden. Dabei wird die Stichprobe jedes Jahr um erstmals zu befragende Betriebe ergänzt bzw. aktualisiert, um so die Panelmortalität (z. B. durch das Ausscheiden bisher teilnehmender Betriebe) auszugleichen und die Stichprobe an den wirtschaftlichen Strukturwandel anzupassen.

Im IAB-Betriebspanel stellt der Betrieb, also die örtliche Einheit, in der die konkreten Tätigkeiten eines Unternehmens tatsächlich durchgeführt werden, die Untersuchungseinheit dar (Betriebskonzept). Die Erhebungseinheit „Betrieb“ entspricht dabei oftmals, jedoch nicht immer, dem „Unternehmen“ (als wirtschaftlich-rechtliche Einheit). Die Rücklaufquoten liegen je nach Welle zwischen 63 Prozent und 73 Prozent, sie unterscheiden sich dabei jedoch je nach Teilstichprobe. Am höchsten fällt der Rücklauf bei wiederholt befragten Betrieben aus, geringer bei Erstbefragten.

Die disproportional geschichtete Stichprobe stammt aus der Betriebsdatei der BA, die ihrerseits aus der Beschäftigtenstatistik der BA gewonnen wird. In ihr sind alle Betriebe in Deutschland erfasst, die zum 30. Juni des Vorjahres mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben.⁷ Entsprechend beziehen sich viele Angaben des IAB-Betriebspanels auf dieses Datum. Dies gilt auch für diesen Bericht, sofern nichts anderes vermerkt ist. Schichtungskriterien sind die Betriebsgröße (Beschäftigtenzahl), die Branche und das Bundesland. Unterhalb dieser Grenzen sind keine repräsentativen Hochrechnungen möglich. Insbesondere wegen Änderungen in der amtlichen Wirtschaftszweig-Systematik (WZ73, WZ93, WZ2003, WZ2008) hat sich die Schichtungsmatrix des IAB-Betriebspanels im Laufe der Zeit mehrmals geändert und wird sich wohl auch in Zukunft noch ändern, da eine Anpassung der Klassifikationen an den tatsächlichen Strukturwandel ein dauerhaftes Interesse der amtlichen Statistik darstellt. Dieser Umstand wird deshalb betont, weil die Darstellung der Indikatoren des vorliegenden Berichts häufig auch auf eine Branchendifferenzierung der Ergebnisse zurückgreift. An diesen Stellen ergeben sich Brüche in der Zeitreihe (genaue Informationen dazu finden sich in Abschnitt 3.5).

⁷ Nicht erfasst werden Betriebe, die den privaten Haushalten oder exterritorialen Organisationen zuzurechnen sind (WZ2008 Kode 97 und 99).

Inhaltlich ist das IAB-Betriebspanel eine Mehrthemenbefragung zu vielfältigen betrieblichen Kennzahlen, Einschätzungen und Kontexten des betrieblichen Handelns. Dies hat den Vorteil, dass in Analysen umfassende Informationen berücksichtigt werden können und verhindert zudem einen Teilnahmebias der Betriebe hinsichtlich des Themas. In dem modularen Konzept sind Fragen enthalten, die einerseits stets wiederkehrende, eher kurzzyklischen Schwankungen unterliegende Tatbestände (z. B. Kennzahlen zur wirtschaftlichen oder personellen Entwicklung) in jedem Erhebungsjahr erfassen. Andererseits werden auch Informationen erhoben, die in mehrjährigem Wechsel Sachverhalte ansprechen, die sich nur in längeren Zyklen verändern (z. B. organisatorische Änderungen, betriebliche Personalpolitik). Zusätzlich bietet sich die Möglichkeit, durch einmalige Befragungsschwerpunkte aktuelle Entwicklungen in die Analyse einzubeziehen. Zu den ständig oder regelmäßig wiederkehrenden Themen gehören insbesondere Fragen zu den folgenden Bereichen:

- Beschäftigungsentwicklung
- Geschäftspolitik und -entwicklung
- Betriebliche Aus- und Weiterbildung
- Personalstruktur und -bewegung
- Investitionen und Innovationen
- Tarifbindung, Löhne, Betriebsrat
- Arbeits- und Betriebszeiten
- Allgemeine Angaben zum Betrieb

1.3.2 Die Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

Die IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS) ist eine repräsentative Querschnittsbefragung von Betrieben und Verwaltungen, die seit 1989 jeweils im vierten Quartal schriftlich vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung durchgeführt wird (vgl. Kettner et al. 2011). Im Jahr 1992 wurde die Erhebung auf Ostdeutschland ausgeweitet und seit dem ersten Quartal 2006 um eine quartalsweise telefonische Befragung im ersten bis dritten Quartal eines jeden Jahres ergänzt.⁸

Die Bedeutung der EGS liegt in der Gewinnung von Daten über die Arbeitsnachfrage und den Verlauf von Stellenbesetzungen. Für jährliche Analysen zum Verlauf von Stellenbesetzungsprozessen, zum Beispiel mit Informationen über die Such- und Besetzungswege einschließlich des Einschaltungsgrads der Arbeitsvermittlung, Informationen über die Suchzeiten und die Gründe für Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen, verfügt das IAB mit der EGS über eine in Deutschland einzigartige Datenquelle. Sie ermöglicht sowohl aktuelle Analysen als auch die Beobachtung von Veränderungen im Zeitverlauf. Darüber hinaus ist die EGS die einzige repräsentati-

⁸ Die Daten der Wellen 2005 bis 2009 (jeweils IV. Quartal und drei Folgequartale) stehen im Forschungsdatenzentrum der BA zur Verfügung – nähere Informationen zum Datensatz finden sich bei Heckmann et al. (2011c, d).

ve Erhebung, auf deren Basis die Gesamtzahl aller offenen Stellen – sowohl jene, die den Arbeitsagenturen gemeldet sind, als auch jene, die nicht gemeldet sind – unterjährig ermittelt wird.

Ebenso wie das IAB-Betriebspanel beruht die Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots auf dem Betriebskonzept. Aus der Beschäftigtenstatistik der BA wird in jedem Jahr zum Stichtag 30. September eine repräsentative Stichprobe von Betrieben und Verwaltungen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gezogen. Sie ist disproportional nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen getrennt für Ost- und Westdeutschland geschichtet. Mit der Ziehung für das vierte Quartal 2010 wurde die Wirtschaftszweigklassifikation von der WZ 2003 auf die WZ 2008 geändert (siehe dazu auch Abschnitt 3.5).

Die Betriebe in der Stichprobe bekommen zu Beginn des vierten Quartals einen mehrseitigen Fragebogen zugesandt. Die Feldzeit der schriftlichen Befragung reicht jeweils bis Ende Dezember. Sofern angeschriebene Betriebe bis Mitte November nicht geantwortet haben, wird ihnen ein zweites Anschreiben inklusive Fragebogen mit der Bitte um Ausfüllung zugesendet. Der Standard-Fragebogen umfasst sechs Seiten und ist in vier Abschnitte gegliedert:

- Hauptfragebogen: Zahl und Struktur der offenen Stellen
- Sonderfragenteil zu aktuellen arbeitsmarktpolitischen Themen
- Letzter Fall einer erfolgreichen Stellenbesetzung in den letzten zwölf Monaten
- Letzter Fall einer abgebrochenen Personalsuche in den letzten zwölf Monaten

Die Antworten der teilnehmenden Betriebe werden mittels verschiedener Gewichtungsfaktoren auf die Gesamtwirtschaft hochgerechnet: auf die Gesamtzahl der Betriebe, auf die Zahl aller Beschäftigten, auf die Zahl aller Neueinstellungen und auf die Zahl aller abgebrochenen Suchprozesse. Die Informationen zu offenen Stellen beziehen sich auf den Durchschnitt des vierten Quartals, die Angaben zu den Stellenbesetzungen und Suchabbrüchen auf die letzten zwölf Monate.

Ergänzend zu der schriftlichen Befragung im vierten Quartal werden seit 2006 im ersten, zweiten und dritten Quartal des Folgejahres telefonische Befragungen durchgeführt. Ausgangspunkt hierfür waren die Bemühungen der Europäischen Kommission, europaweit harmonisierte quartalsweise Statistiken offener Stellen einzuführen und das Inkrafttreten der entsprechenden Verordnung 453/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates im Jahr 2010.

Zuvor wurde im zweiten Quartal 2005 eine Testbefragung durchgeführt, um zu überprüfen, inwieweit mit einer telefonischen Befragung, die an die schriftliche Befragung anknüpft, die benötigten Informationen zu den offenen Stellen belastbar erfasst werden können. Als Verfahren hat es sich bewährt, eine Teilstichprobe aus den Teilnehmern des vorhergehenden vierten Quartals um Aktualisierung der Angaben zum Stellenangebot (sofort und später zu besetzende Stellen, gemeldete Stellen) sowie zur Beschäftigung zu bitten. Somit entsteht implizit ein unterjähriges

Panel, das es ermöglicht, die umfangreichen Angaben der Betriebe aus der schriftlichen Befragung im vierten Quartal mit den telefonischen Angaben in den Folgequartalen zu verknüpfen. Um die Antwortbereitschaft möglichst hoch zu halten, konzentriert sich die telefonische Erhebung auf wenige zentrale Fragen, so dass ein Telefoninterview durchschnittlich nur vier Minuten dauert.

Der endgültige Rücklauf der schriftlichen Befragungen im vierten Quartal liegt bei etwa 20 Prozent, was in den Jahren 2006 bis 2010 einer Teilnehmerzahl von 13.000 bis 15.000 Betrieben entspricht. Für die telefonischen Befragungen ergeben sich deutlich höhere Antwortquoten. Von den angerufenen Betrieben sind durchschnittlich 90 bis 95 Prozent zu einem Interview bereit. Insgesamt wurden zwischen 2006 und 2010 im ersten, zweiten und dritten Quartal jeweils ca. 8.000 Betriebe erfolgreich befragt, seit 2011 sind es 9.000 Betriebe.

1.3.3 (Repräsentative) Untersuchungsmerkmale

Die beiden Betriebsbefragungen können sowohl für Ost- als auch für Westdeutschland repräsentativ nach Wirtschaftszweigen oder Betriebsgrößenklassen differenziert ausgewertet werden. Hinzu kommt die Möglichkeit, weitere Untersuchungsmerkmale, wie die formale Qualifikation, unter den gegebenen Einschränkungen auszuwerten. Die hier verwendete Darstellung stützt sich, soweit möglich, auf Abgrenzungen, die sowohl mit dem IAB-Betriebspanel als auch mit der EGS erreicht werden können.

1.3.3.1 Wirtschaftszweige

Sowohl beim IAB-Betriebspanel als auch in der EGS wurden innerhalb des betrachteten Zeitraumes Änderungen bezüglich der Wirtschaftszweiggliederungen vorgenommen. Beim IAB-Betriebspanel erfolgte die Umstellung der WZ 2003 auf die WZ 2008 im Jahr 2009. In der EGS wird seit dem vierten Quartal 2010 die WZ 2008 verwendet. Damit weisen IAB-Betriebspanel und EGS vom 1. Quartal 2009 bis zum 3. Quartal 2010 ihre Ergebnisse nach Wirtschaftszweigen auf Basis unterschiedlicher Wirtschaftszweiggliederungen aus. Tabelle 1.1 und Tabelle 1.2 geben einen Überblick über die jeweiligen Namen der *Wirtschaftszweige* sowie die Abschnitte, die ihnen zugeordnet werden.

Tabelle 1.1

Wirtschaftszweigabschnitte nach der Gliederung WZ 2003

	Bezeichnung	Zugeordnete Abschnitte
1	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	A B
2	Bergbau, Energie und Wasser	C E
3	Verarbeitendes Gewerbe	D
4	Baugewerbe	F
5	Handel und Reparatur	G
6	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	I
7	Kredit- und Versicherungsgewerbe	J
8	Unternehmensnahe Dienstleistungen	K
9	Sonstige Dienstleistungen	H M N O
10	Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung	L

Quelle: Eigene Darstellung.

Mit der Umstellung der Wirtschaftszweiggliederung auf die WZ 2008 wurde die Systematik so umfänglich geändert, dass es nicht möglich ist, die Betriebe über diesen Bruch hinweg eindeutig vom Herkunftsabschnitt in einen Zielabschnitt zu überführen, da einige Abschnitte zusammengelegt wurden, neue Abschnitte entstanden sind, andere neu untergliedert wurden.

Tabelle 1.2
Wirtschaftszweigabschnitte nach der Gliederung WZ 2008

	Bezeichnung	Zugeordneter Abschnitt
1	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	A
2	Bergbau, Energie, Wasser und Abfall	B D E
3	Verarbeitendes Gewerbe	C
4	Baugewerbe	F
5	Handel und Kfz-Reparatur	G
6	Verkehr und Lagerei	H
7	Information und Kommunikation	J
8	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	K
9	Unternehmensnahe Dienstleistungen	L M N
10	Sonstige Dienstleistungen	I P Q R S
11	Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung	O

Quelle: Eigene Darstellung.

Für beide Wirtschaftszweiggliederungen gilt: Der primäre Sektor umfasst die Bereiche *Land- und Forstwirtschaft*, der sekundäre Sektor (Industriesektor) beinhaltet die Wirtschaftszweige *Bergbau, Energie, Wasser* (und in der WZ 2008 *Abfall*), das *Verarbeitende Gewerbe* sowie das *Baugewerbe*. In den tertiären Sektor (Dienstleistungssektor) fallen dann die weiteren Abschnitte G bis O (WZ 2003) bzw. G bis S (WZ 2008).

Durch den Wechsel der Klassifikation ist ein Vergleich mit den Werten der Vorjahre beziehungsweise Vorquartale trotz zum Teil gleich lautender Bezeichnungen der Wirtschaftszweigabschnitte nur unter großen Einschränkungen und Ungenauigkeiten möglich. An den entsprechenden Stellen in Kapitel 4 wird jeweils darauf verwiesen.

1.3.3.2 Betriebsgröße

Bei der Einteilung von Betrieben in verschiedene Betriebsgrößenklassen wird üblicherweise unterschieden zwischen

- Kleinstunternehmen (ein Beschäftigter bis neun Beschäftigte),
- kleinen Unternehmen (zehn bis 49 Beschäftigte),
- mittleren Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte) sowie
- großen Unternehmen (250 Beschäftigte und mehr).

Da der Osten Deutschlands in seiner Betriebsgrößenstruktur von Westdeutschland abweicht, erscheint – wenn möglich – eine stärkere Differenzierung der kleinen so-

wie der großen Unternehmen sinnvoll. Deshalb wird in diesem Bericht die Klasse der kleinen Betriebe (zehn bis 49 Beschäftigte) zusätzlich in zwei Gruppen unterteilt:

- Betriebe mit zehn bis 19 Beschäftigten sowie
- Betriebe mit 20 bis 49 Beschäftigten.

Zudem erfolgt bei den großen Unternehmen (ab 250 Beschäftigte) eine Trennung in

- Betriebe mit 250 bis 499 Beschäftigten sowie
- Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten.

Zu beachten ist hierbei, dass sich die Angaben zur Betriebsgröße auf alle Beschäftigten eines Betriebes und nicht nur auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beziehen. Wenn bei dieser differenzierten Untergliederung Auswertungsprobleme aufgrund unzureichender Fallzahlen (siehe Abschnitt iv.5) auftreten, werden die Betriebsgrößeklassen in geeigneter Weise wieder zusammengefasst.

1.3.3.3 Qualifikationen

Im Bezug auf das formale Qualifikationsniveau – beispielsweise von Beschäftigten oder offenen Stellen - wird grundsätzlich zwischen drei Gruppen unterschieden:

- ohne Berufsabschluss/ungelernt,
- mit Berufsabschluss,
- mit Fachhochschul-/Hochschulabschluss.

Im IAB-Betriebspanel wird bei der Erfassung der Qualifikation vor allem das Niveau der ausgeübten Tätigkeit, und nicht der formale Abschluss des Beschäftigten erhoben (siehe Abschnitt 3.3.1). Da diese jedoch bei der Besetzung einer Stelle mit einer bestimmten Person zusammenpassen müssen, ergeben sich hinsichtlich der Vergleichbarkeit der Qualifikationsniveaus aus den beiden Erhebungen keine Einschränkungen.

1.3.3.4 Messprobleme, technische und methodische Besonderheiten

Da die hier präsentierten Daten aus zwei verschiedenen Befragungen stammen, können sich selbst bei gleichen Fragestellungen leicht voneinander abweichende Ergebnisse ergeben. Auch hinsichtlich der Einordnung der Ergebnisse sind die folgenden Besonderheiten von zwei unterschiedlichen Betriebsbefragungen zu berücksichtigen. Die aus beiden Erhebungen gewonnenen Ergebnisse basieren auf der Hochrechnung von Stichprobendaten. Grundsätzlich gilt, wie bei allen Stichprobenerhebungen, dass die hochgerechneten Schätzwerte den wahren Wert der Grundgesamtheit nur mit einer gewissen Unschärfe treffen. Diese Unschärfe wird umso größer, je größer die Streuung der Ausprägungen eines untersuchten Merkmals ist und je geringer die Zahl der dahinter stehenden antwortenden Betriebe (Fallzahl) ist. Letzteres hat zur Folge, dass eine Grenze festgelegt werden muss, ab deren Unterschreitung die Ergebnisse hinsichtlich einer Merkmalsausprägung nicht mehr interpretiert werden. Diese Untergrenze wurde für die folgenden Analysen auf

eine Fallzahl von 30 gesetzt: Stehen weniger als 30 Antworten für die Auswertung eines Merkmals zur Verfügung, wird das Ergebnis als nicht belastbar betrachtet und nicht ausgegeben. Die entsprechenden Stellen werden mit Asterisken (*) versehen.

Für die Daten aus der EGS ergibt sich eine weitere Besonderheit durch eine Umstellung der Hochrechnung im Beobachtungszeitraum: Bis einschließlich des dritten Quartals 2010 wurden bei den Betrieben die offenen Stellen inklusive der geförderten Stellen erfragt und entsprechend hochgerechnet. Seit dem vierten Quartal 2010 werden nur noch die ungeforderten offenen Stellen des ersten Arbeitsmarkts erhoben. Daraus, wie schon aus der Umstellung der Wirtschaftszweigklassifikationen, ergibt sich ein Bruch in der Zeitreihe der offenen Stellen und ein Bruch in den Ergebnissen zum Verlauf von Rekrutierungsprozessen. Letzterer ist jedoch bei der üblicherweise angewandten Hochrechnung auf die Zahl aller Neueinstellungen bzw. auf die Zahl aller abgebrochenen Suchprozesse vernachlässigbar. An den entsprechenden Stellen wird auf etwaige Einschränkungen bzw. Zeitreihenbrüche verwiesen.

2 Der Arbeitsmarkt aus betrieblicher Sicht: Empirische Analysen

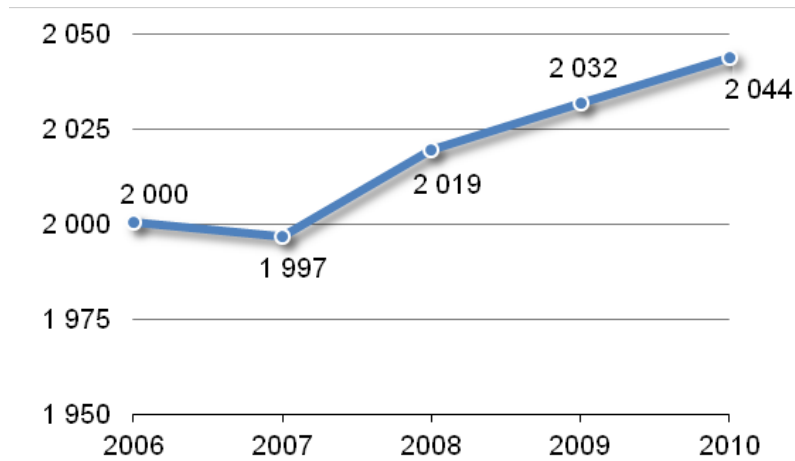
Dieses Kapitel umfasst ausgewählte Ergebnisse der Analysen im Rahmen des Projektes "Analyse des aktuellen Arbeitskräftebedarfs in Deutschland". In einem ersten Schritt wird hierzu ein Blick auf die Betriebs- und Beschäftigungsstruktur der letzten Jahre auf Basis des IAB-Betriebspanels geworfen (Abschnitt 1). Neben Informationen zur Anzahl der Betriebe und Beschäftigten nach bestimmten Merkmalen werden dabei auch die Neueinstellungen und ausgewählte Personalprobleme der Betriebe betrachtet. Wo aus Gründen der Darstellung zum Beispiel nicht alle Jahre zwischen 2006 und 2010 oder nicht alle Differenzierungen eines Merkmals dargestellt werden, sind diese in der Regel dem Anhang zu entnehmen. Dieser Abschnitt dient als Hintergrund für die danach vorzunehmenden Betrachtungen des derzeitigen Arbeitskräftebedarfs auf Basis der EGS (Abschnitte 2 und 3).

2.1 Analyse des kurzfristigen Arbeitskräftebedarfs auf Basis des IAB-Betriebspanels

2.1.1 Betriebsstruktur

In den vergangenen Jahren hat sich die Betriebslandschaft in Deutschland verändert. Während die Zahl der Betriebe seit der letzten Jahrtausendwende von rund 2,15 Mio. Betrieben bis auf knapp unter zwei Mio. Betriebe im Jahr 2007 deutlich abgenommen hat, ist seitdem wieder ein anhaltendes Wachstum zu beobachten. Zuletzt waren es wieder rund 2,04 Mio. Betriebe, in denen mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter gearbeitet hat (Abbildung 2.1).

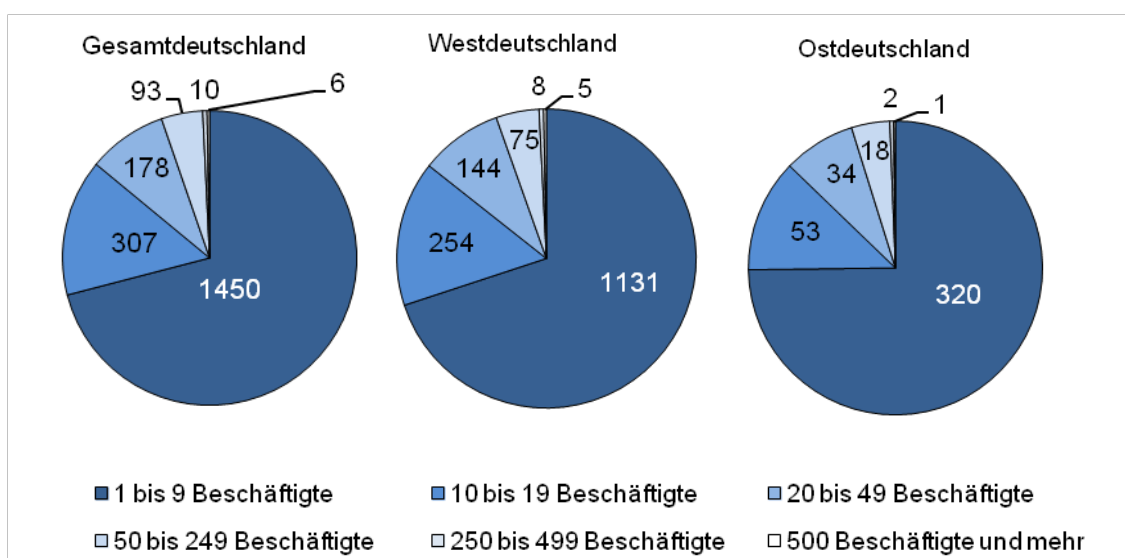
Abbildung 2.1
Anzahl der Betriebe in Tausend, Deutschland 2006 bis 2010



Quelle: IAB – Betriebspanel.

Eine Betrachtung nach der Betriebsgröße (Abbildung 2.2) zeigt, dass mit 1,45 Mio. Betrieben die überwiegende Anzahl (71 %) der Betriebe auf Kleinstbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten entfallen, wohingegen lediglich 15.455 Betriebe mehr als 249 Beschäftigte aufweisen, was knapp einem Prozent der Betriebe entspricht (Angaben für 2010). In der Entwicklung seit 2006 sind die jährlichen Differenzen zwischen den Betriebsgrößenklassen nicht besonders ausgeprägt. Nur für Betriebe mit zehn bis 19 Beschäftigten und Betriebe mit 250 bis 499 Beschäftigten lässt sich ein relativ deutlicher Sprung (+6 %/+7 %) von 2006 auf 2007 ausmachen, und nur in wenigen Betriebsgrößenklassen war seit 2007 ein Rückgang in der Zahl der Betriebe zu beobachten.

Abbildung 2.2
Anzahl der Betriebe nach Betriebsgröße in Tausend, Ost-, West- und Gesamtdeutschland 2010



Quelle: IAB – Betriebspanel.

In Westdeutschland sind 70 Prozent der Betriebe Kleinstbetriebe mit bis maximal neun Beschäftigte, während lediglich knapp ein Prozent der Betriebe mehr als 249 Beschäftigten aufweisen. Eine ähnliche Verteilung ist auch in Ostdeutschland zu beobachten, wo 75 Prozent der Betriebe maximal neun Beschäftigte und lediglich 0,6 Prozent der Betriebe mehr als 249 Beschäftigte haben (Angaben für 2010).

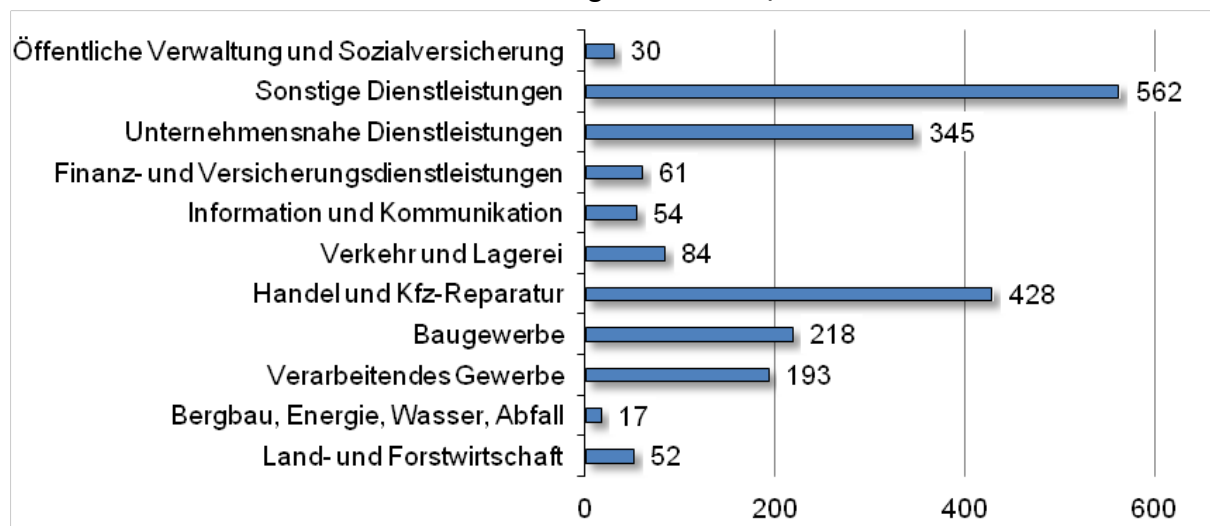
Bei einem regionalen Vergleich ist zu erkennen, dass das Wachstum der Anzahl der Betriebe in den westdeutschen Bundesländern ausgeprägter ist, wohingegen in Ostdeutschland, abgesehen von der Region Brandenburg und Berlin, keine Zunahme festzustellen ist. Hinsichtlich der Ost-West-Verteilung zeigt sich zudem, dass - dieser Befund ist relativ stabil - rund jeder fünfte Betrieb in den ostdeutschen Bundesländern zu finden war (ohne Tabelle).

Hinsichtlich einer Betrachtung nach Branchen⁹ zeigt sich bis einschließlich 2008 eine zeitlich stabile Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Wirtschaftszweige (Abbildung 2.3). Demnach finden sich mehr als 80 % aller Betriebe in den Branchen des *Dienstleistungsbereichs* sowie im *Baugewerbe*.

Einigermaßen gleichmäßig über die Branchen findet sich der Befund, dass die Anzahl der Betriebe seit 2006 wieder zunimmt. Zuletzt (2010) hat im Vergleich zum Vorjahr insbesondere die Zahl der Betriebe im Bereich der *Finanz- und Versicherungsdienstleistungen* zugenommen. Einzig im Bereich der *Öffentlichen Verwaltung und der Sozialversicherung* ist ein weiterer Rückgang zu beobachten.

Abbildung 2.3

Anzahl der Betriebe nach Wirtschaftszweig in Tausend, Deutschland 2010



Quelle: IAB – Betriebspanel.

⁹ Es sei daran erinnert, dass Branchenangaben auf Basis des IAB-Betriebspanels, die sich auf den Zeitraum bis einschl. 2008 beziehen, aufgrund einer Änderung in der Systematik der Wirtschaftszweige nicht mit Branchenangaben, die sich auf die Zeit ab einschließlich 2009 beziehen, verglichen werden dürfen (vgl. Abschnitt 3.5).

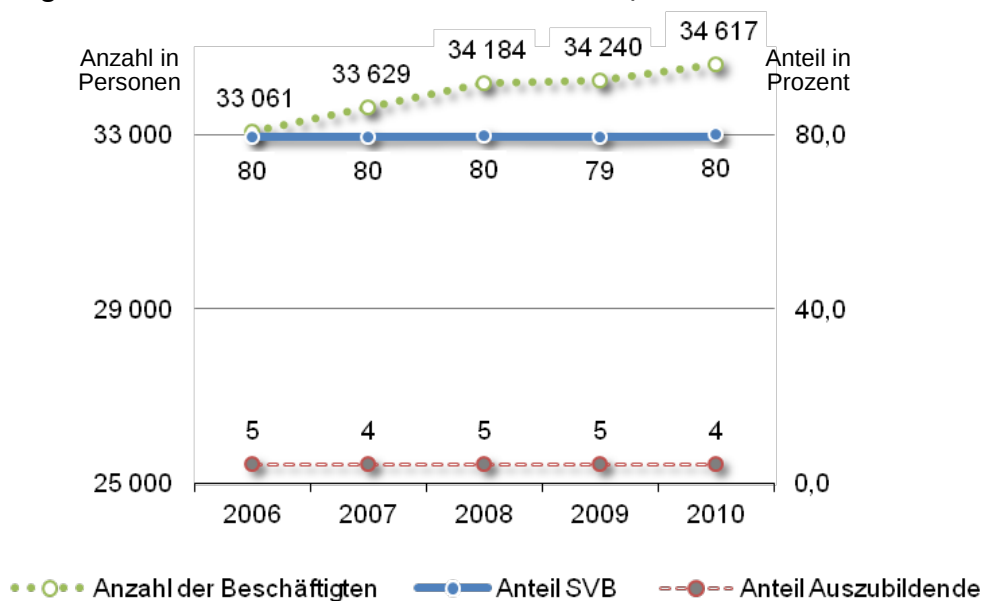
2.1.2 Beschäftigungsstruktur

Bei der Betrachtung der Beschäftigungsstruktur und deren Veränderungen über die Zeit konzentriert sich der vorliegende Bericht auf die zentralen Gruppen des Arbeitsmarkts. So werden die Gesamtzahl der Beschäftigten, der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) und der Anteil der Auszubildenden diskutiert.

Ein Blick auf die Zahl der Gesamtbeschäftigung zeigt, dass seit 2006 ein durchgehender Anstieg der Beschäftigung zu beobachten ist (Abbildung 2.4).¹⁰ Damit wurde auch der Rückgang, der zwischen 2001 und 2005 zu beobachten war, mehr als kompensiert. Lediglich im Zeitraum der Wirtschaftskrise von 2008 nach 2009 war ein schwaches Abflauen dieser Entwicklung zu beobachten. Zuletzt waren nach der hier verwendeten Abgrenzung rund 35 Mio. Personen in den Betrieben beschäftigt. Ein Anstieg ist dabei nicht nur für die Gesamtbeschäftigung, sondern auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung festzustellen. Dies führt dazu, dass der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Jahren seit 2006 gleichbleibend bei 80 Prozent lag.

Abbildung 2.4

Anzahl der Beschäftigten in Tausend und Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie der Auszubildenden in Prozent, Deutschland 2006 bis 2010



Quelle: IAB – Betriebspanel.

Im Vergleich zu den Jahren 2001 bis 2006 unterscheidet sich damit der Verlauf der Gesamtbeschäftigtenzahlen wie auch der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten qualitativ nicht mehr vom ebenfalls anwachsenden Verlauf der Zahl der Erwerbstätigen nach der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR). Demnach

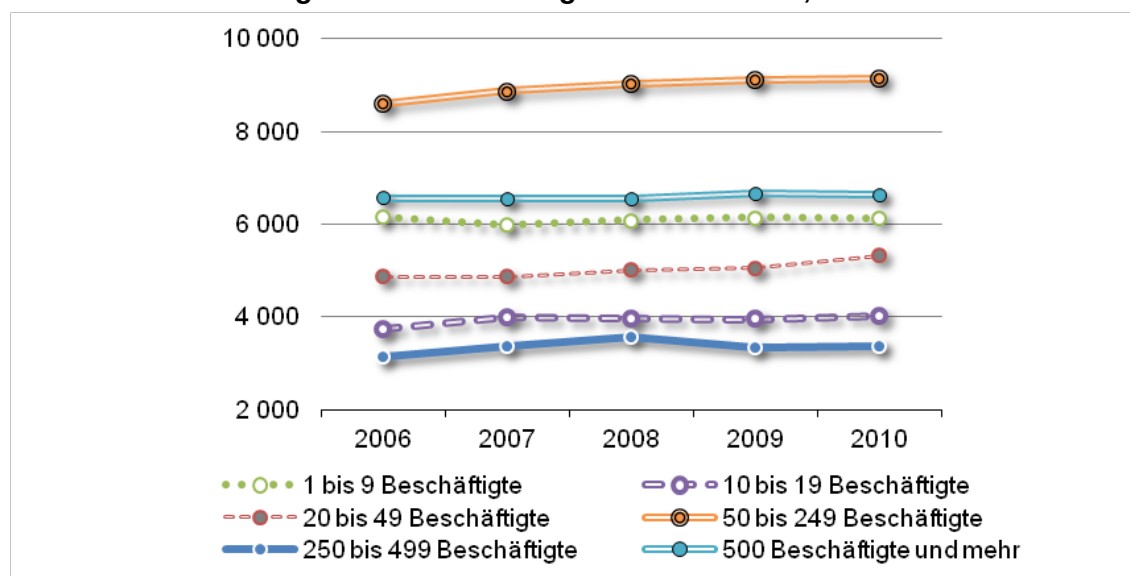
¹⁰ Wie groß der Anteil hiervon ist, der auf den Zuwachs an Betrieben im selben Zeitraum zurückzuführen ist, kann jedoch auf Basis der hier vorgestellten Zahlen nicht gesagt werden.

dürfte vor allem der Zuwachs geförderter Beschäftigungsformen, insbesondere von Existenzgründungen, die nur selten mit der Schaffung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung einhergehen, zurückgegangen sein (Bellmann et al. 2009). Denn von 2001 bis 2006 wuchs zwar die Zahl der Erwerbstätigen, nicht jedoch die der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Ein Blick auf die Entwicklung des Anteils der Auszubildenden ergibt schließlich, dass auch hier in den letzten Jahren kaum Veränderungen zu finden sind. Demnach sind rund fünf Prozent der Beschäftigten Auszubildende.

Zwar haben nur etwas weniger als ein Prozent der Betriebe mehr als 249 Beschäftigte, gleichwohl umfassen diese wenigen Betriebe knapp 28 Prozent der Gesamtbeschäftigung in Deutschland, wohingegen auf Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten (das sind rund 73 % aller Betriebe) nur rund 18 Prozent der Gesamtbeschäftigung entfallen (Abbildung 2.5).

Abbildung 2.5

Anzahl der Beschäftigten nach Betriebsgröße in Tausend, Deutschland 2006 bis 2010

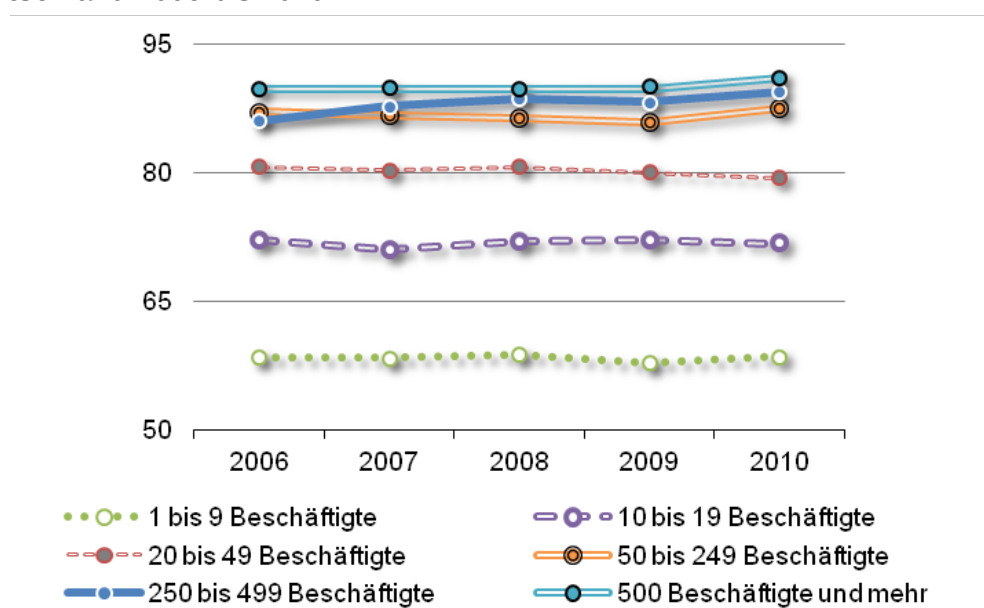


Quelle: IAB – Betriebspanel.

Deutliche Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen sind ferner hinsichtlich der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen zu beobachten (Abbildung 2.6): So wächst der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit der Betriebsgröße von knapp 60 Prozent bei den kleinsten Betrieben auf etwas über 90 Prozent bei den Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten. Dies ist wohl vor allem darauf zurückzuführen, dass in den Kleinbetrieben Beschäftigtengruppen wie tätigen Inhabern, die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen, eine relativ große Bedeutung zukommt. Keine Differenz findet sich wiederum beim Anteil der Auszubildenden, der unabhängig von der Betriebsgröße bei rund fünf Prozent liegt.

Abbildung 2.6

Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Betriebsgröße in Prozent, Deutschland 2006 bis 2010



Quelle: IAB – Betriebspanel.

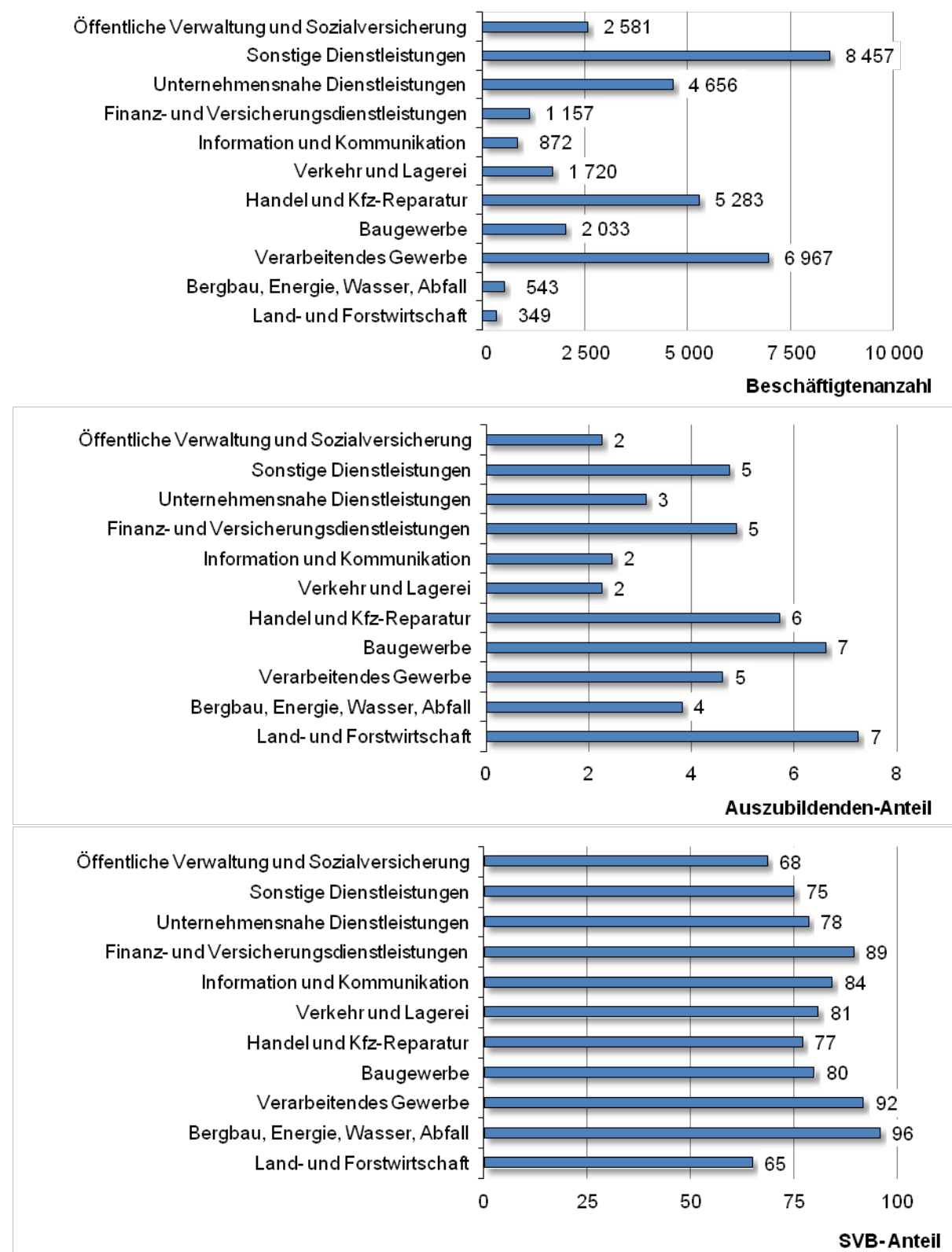
Der oben konstatierte Beschäftigungszuwachs war grundsätzlich in beiden Landesteilen zu beobachten. Ein Blick auf die einzelnen Bundesländer zeigt, dass es nur sehr vereinzelt und auch nicht über einen längeren Zeitraum zu Beschäftigungsrückgängen gekommen ist. Diese Rückgänge betrafen dabei sowohl westdeutsche (Schleswig-Holstein, Hamburg; Niedersachsen, Bremen; Baden-Württemberg) als auch ostdeutsche Bundesländer (Mecklenburg-Vorpommern; Sachsen; Sachsen-Anhalt; Thüringen) und waren jeweils nur einmal im betrachteten Zeitraum zu finden. Einigermassen stabil ist dagegen die Verteilung der Beschäftigten auf die Landesteile – zuletzt entfielen knapp 82 Prozent der Gesamtbeschäftigten auf die westdeutschen Bundesländer (ohne Tabelle).

Bei einer Darstellung nach Wirtschaftszweigen ist zu erkennen, dass ein großer Teil der Beschäftigten auf die Bereiche *Unternehmensnahe und Sonstige Dienstleistungen*, *Handel (inklusive KFZ-Reparatur)* und das *Verarbeitende Gewerbe* entfällt (Abbildung 2.7).

Ein Blick auf den Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ergibt weiter, dass sich die Branchen auch in dieser Hinsicht deutlich unterscheiden. Während im Bereich *Bergbau/Energie/Wasser und Abfall* rund 96 Prozent der Beschäftigung sozialversicherungspflichtig ist, trifft dies nur auf 65 Prozent der Beschäftigten im Bereich der *Land- und Forstwirtschaft* zu. Auch im *Öffentlichen Dienst* liegt der Anteil bei lediglich 68 Prozent, was vor allem auf die hier nicht weiter dargestellte Gruppe der Beamten zurückzuführen ist.

Abbildung 2.7

Anzahl der Beschäftigten in Tausend und Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie der Auszubildenden nach Wirtschaftszweigen in Prozent, Deutschland 2010



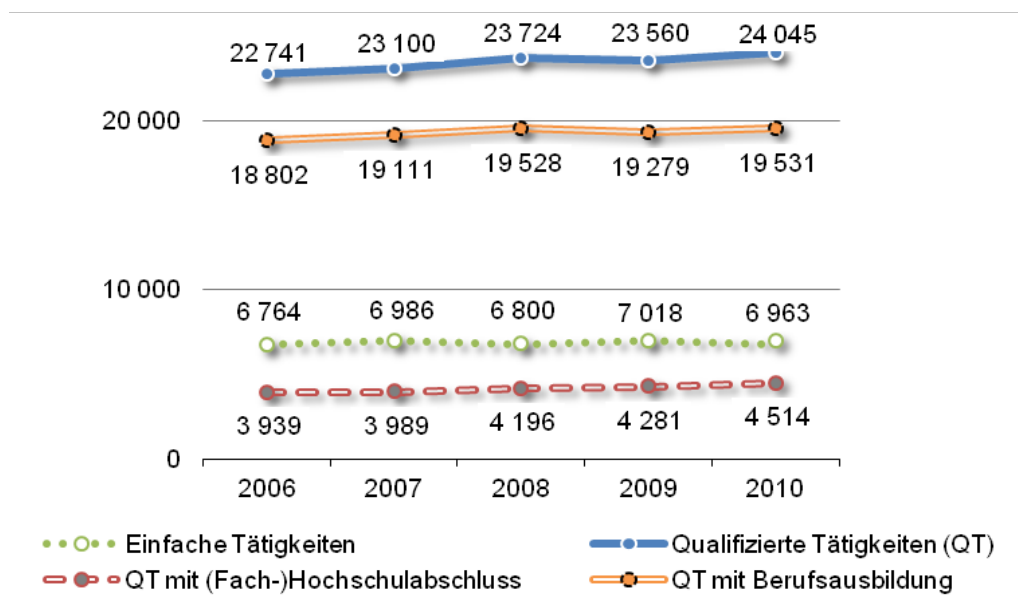
Quelle: IAB – Betriebspanel.

Im Unterschied zu den bisherigen Differenzierungen ist für die Auszubildenden schließlich festzuhalten, dass es zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen Differenzen gibt. Besonders hohe Werte sind in der *Land- und Forstwirtschaft*, im Bereich des *Baugewerbes* und im *Handel* zu finden (2010: 6 % bis 7 %). Deutlich geringer sind dagegen die Werte im Bereich *Verkehr und Lagerei, Information und Kommunikation* sowie in öffentlichen Betrieben (unter 3 %). Bei letzteren ist jedoch zu bedenken, dass ein Teil des Nachwuchses den Status des/r Beamtenanwärters/in aufweist, der im IAB-Betriebspanel zu den Beamten gezählt wird.

Für die Beschäftigten (ohne Auszubildende, Beamtenanwärter und Inhaber) kann anhand des IAB-Betriebspanels schließlich ein Blick auf die Qualifikationsstruktur der von ihnen ausgeübten Tätigkeiten geworfen werden. Dabei wird in der weiteren Darstellung für die Gruppe der qualifizierten Beschäftigten zunächst zwischen Personen mit einer (Fach-)Hochschulausbildung und einer Berufsausbildung unterschieden (Abbildung 2.8), im Weiteren werden aber nur noch Angaben für die Gruppe der qualifizierten Beschäftigten ausgewiesen. Dies geschieht zum einen aus Gründen einer übersichtlichen Darstellung, zum anderen stehen für einige Angaben nicht in jedem Jahr differenzierte Informationen zur Verfügung.

Abbildung 2.8

Beschäftigte nach Qualifikationsstruktur in Tausend, Deutschland 2006 bis 2010



Quelle: IAB – Betriebspanel.

Zuletzt entfielen demnach rund 77 Prozent der Beschäftigten auf qualifizierte Tätigkeiten (bzw. rund 15 % auf Tätigkeiten für Personen mit einem (Fach-)Hochschulabschluss und 63 % auf Tätigkeiten für Personen mit einer Berufsausbildung). Demnach ist etwas mehr als jeder fünfte Beschäftigte dem Bereich der einfachen Tätigkeiten zuzuordnen. Seit 2006 ist zudem ein leichtes Wachstum bei den Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten zu beobachten. Demgegenüber ist im Bereich der einfachen Tätigkeiten im selben Zeitraum praktisch keine Veränderung festzustellen. Hier war jedoch in den davor liegenden Jahren (2001 bis 2006) ein Rück-

gang der Beschäftigten von gut 20 Prozent zu verzeichnen. Größere Unterschiede finden sich in der Qualifikationsstruktur bei einer Berücksichtigung weiterer differenzierender Merkmale.

In Tabelle 2.1 ist das Verhältnis der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten zu den Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten dargestellt. Im Hinblick auf die Betriebsgröße sind dabei keine starken Abweichungen vom durchschnittlichen Verhältnis (auf einen Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten entfallen rund 3,5 qualifizierte Beschäftigte) zu finden, einzig bei den Großbetrieben arbeiten verhältnismäßig mehr qualifizierte Beschäftigte (5:1).

Tabelle 2.1

Verhältnis von Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten zu Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten, Deutschland 2010

Betriebsgröße		Wirtschaftszweige	
1 bis 9 Beschäftigte	3,2	Land- und Forstwirtschaft	2,0
10 bis 19 Beschäftigte	3,4	Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	5,5
20 bis 49 Beschäftigte	3,1	Verarbeitendes Gewerbe	3,1
50 bis 249 Beschäftigte	3,0	Baugewerbe	6,8
250 bis 499 Beschäftigte	3,5	Handel und Kfz-Reparatur	3,5
500 Beschäftigte und mehr	5,0	Verkehr und Lagerei	2,3
Region		Information und Kommunikation	8,0
Ostdeutschland	6,0	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	12,9
Westdeutschland	3,1	Unternehmensnahe Dienstleistungen	2,6
Geschlecht		Sonstige Dienstleistungen	2,9
Weiblich	2,9	Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung	8,5
Männlich	4,1		

Quelle: IAB – Betriebspanel.

Eine Unterscheidung nach der Region zeigt weiter den Befund, dass in Ostdeutschland im Verhältnis weniger Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten arbeiten, als dies im Westen der Fall ist. Große Unterschiede finden sich auch bei einer Betrachtung nach Wirtschaftszweigen. So finden sich einerseits Branchen, in denen auf einen Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten nur rund zwei qualifizierte Beschäftigte entfallen (*Land- und Forstwirtschaft, Verkehr und Lagerei*), und andererseits solche Wirtschaftszweige, in denen einfache Beschäftigte deutlicher in der Minderheit sind (*Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, öffentlicher Sektor, Information und Kommunikation*). Schließlich zeigt sich, dass von allen weiblichen Beschäftigten etwas mehr dem Bereich der einfachen Tätigkeiten zuzuordnen sind, als dies bei den männlichen Beschäftigten der Fall ist.

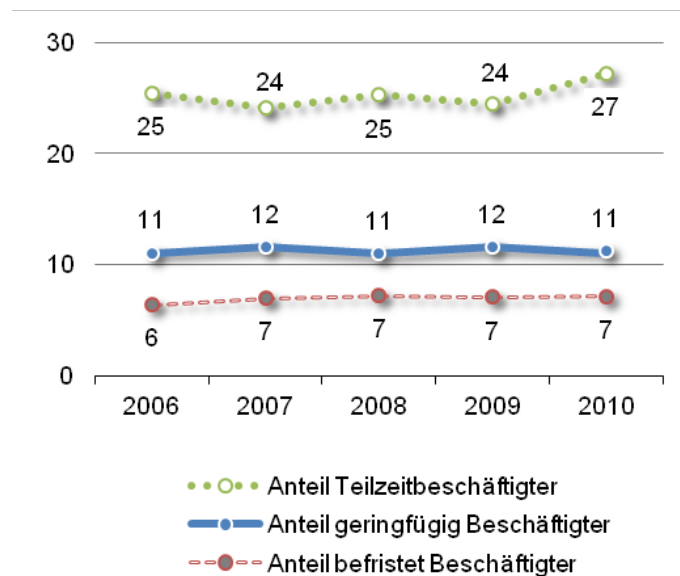
2.1.3 Atypische Beschäftigung

Wie in Kapitel 3 dargelegt wurde, werden in diesem Bericht die Teilzeitbeschäftigung, die geringfügige sowie die befristete Beschäftigung als Formen der atypischen Beschäftigung betrachtet, wohingegen weitere atypische Beschäftigungsarten wie insbesondere die Leiharbeit nicht den Gegenstand dieses Berichts bilden.

Teilzeitbeschäftigung dient der Wahrnehmung betrieblicher oder individueller Flexibilitätserfordernisse und spielt quantitativ die bedeutsamste Rolle unter den genannten Formen. So zeigen die Angaben des IAB-Betriebspanels, dass die Quote zuletzt einen kleinen Sprung auf 27 Prozent gemacht hat, nachdem sie in den Jahren davor meist 24 bis 25 Prozent betrug. Für die geringfügig Beschäftigten lässt sich dagegen ein relativ stabiler Wert von elf Prozent bzw. zwölf Prozent und für befristet Beschäftigte von rund sieben Prozent festhalten (Abbildung 2.9).

Abbildung 2.9

Anteil der in Teilzeit, geringfügig und befristet Beschäftigten in Prozent, Deutschland 2006 bis 2010

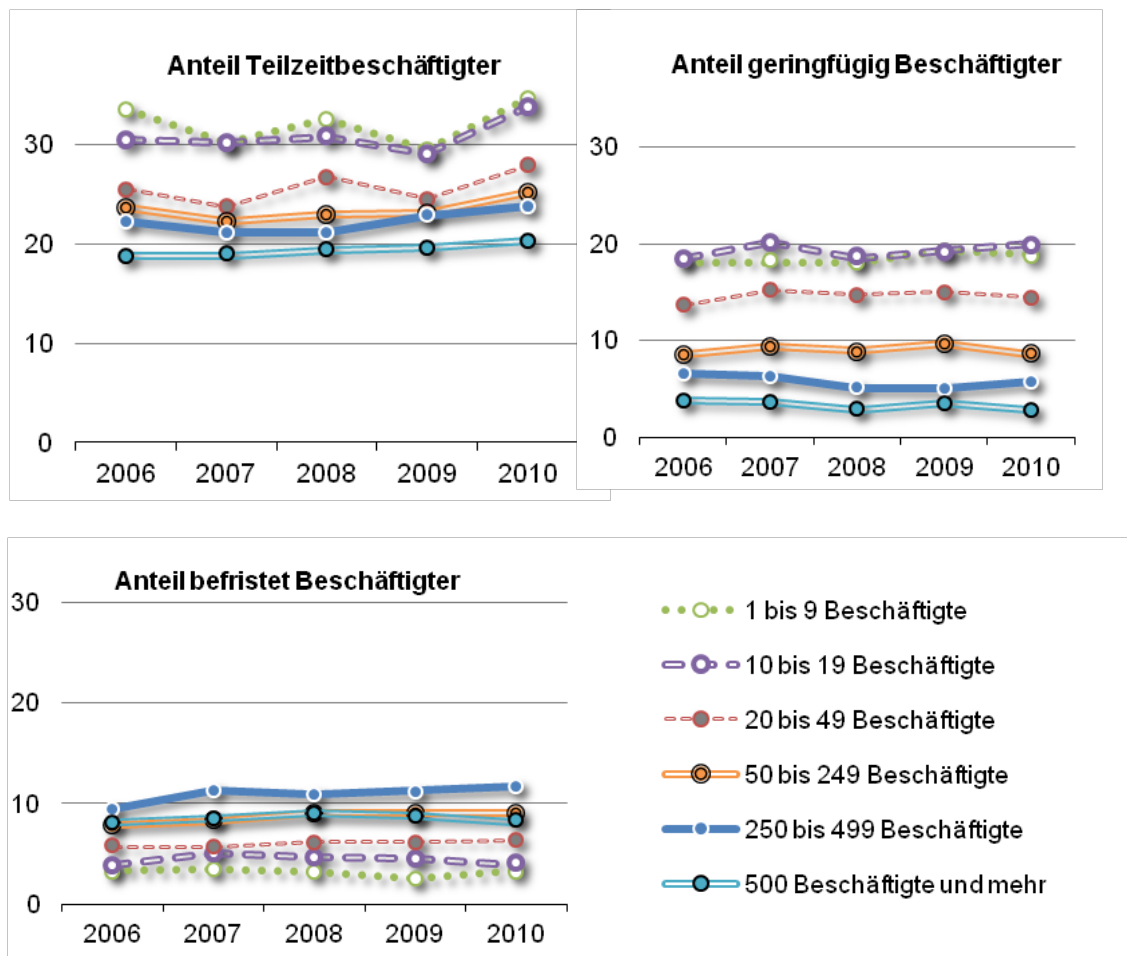


Quelle: IAB – Betriebspanel.

Eine weitere Differenzierung nach der Betriebsgröße zeigt (Abbildung 2.10): Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten sinkt mit zunehmender Betriebsgrößenklasse; zudem ist die zeitliche Entwicklung in den kleineren Größenklassen wesentlich volatiler, als dies bei einer Gesamtbetrachtung zu beobachten ist. Ebenso kann auch bei der geringfügigen Beschäftigung ein negativer Zusammenhang mit der Betriebsgröße festgehalten werden. So haben Betriebe mit bis zu 19 Beschäftigten einen Anteil von fast 20 Prozent, wohingegen Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten nur einen Anteil von rund drei bis vier Prozent aufweisen. Lediglich bei der dritten hier betrachteten Form atypischer Beschäftigung zeigt das IAB-Betriebspanel einen (allerdings nicht linearen) positiven Zusammenhang mit der Betriebsgröße. Die höchsten Anteile an Befristungen finden sich demnach in Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten, in größeren Betrieben geht dieser Wert jedoch wieder deutlich zurück. Dies hat wohl damit zu tun, dass Befristungen vor allem von Großbetrieben genutzt werden und viele kleine Betriebe dieses Instrument gar nicht einsetzen (Bellmann/Fischer/Hohendanner 2009).

Abbildung 2.10

Anteil der in Teilzeit, geringfügig und befristet Beschäftigten nach Betriebsgröße in Prozent, Deutschland 2006 bis 2010



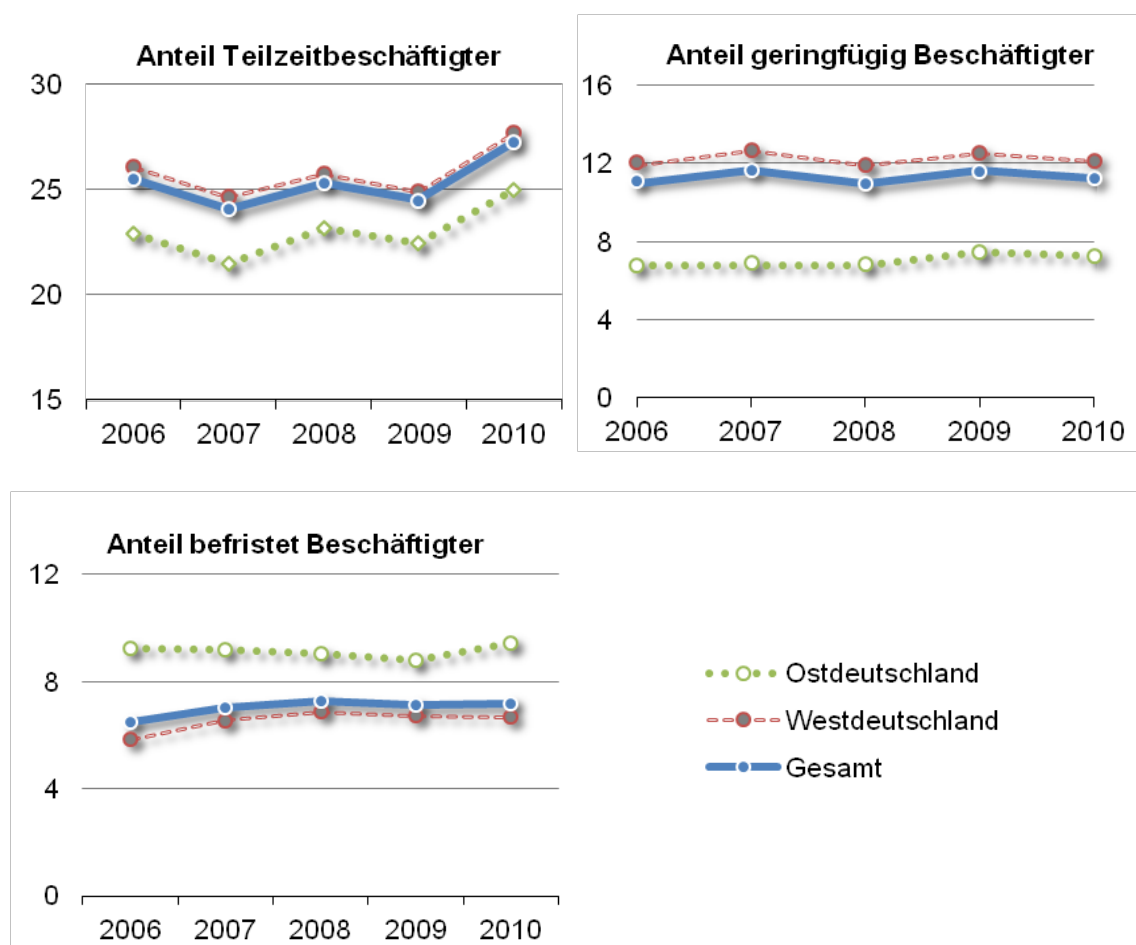
Quelle: IAB – Betriebspanel.

In regionaler Perspektive zeigt sich, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten und der der geringfügig Beschäftigten in Westdeutschland über den entsprechenden Anteilen in Ostdeutschland liegen (Abbildung 2.11). Der Anteil der Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag ist dagegen in Ostdeutschland höher als im Westen.

Bei einer Betrachtung einzelner Wirtschaftszweige ist eine gewisse Stabilität der Anteile atypischer Beschäftigung über die Zeit hinweg zu beobachten, obgleich zuletzt im Bereich des *Handels* und der *sonstigen Dienstleistungen* eine Zunahme des Anteils der Teilzeitbeschäftigten um rund fünf Prozentpunkte festzustellen war (Abbildung 2.12).

Abbildung 2.11

Anteil der in Teilzeit, geringfügig und befristet Beschäftigten für Ost- und Westdeutschland in Prozent, 2006 bis 2010



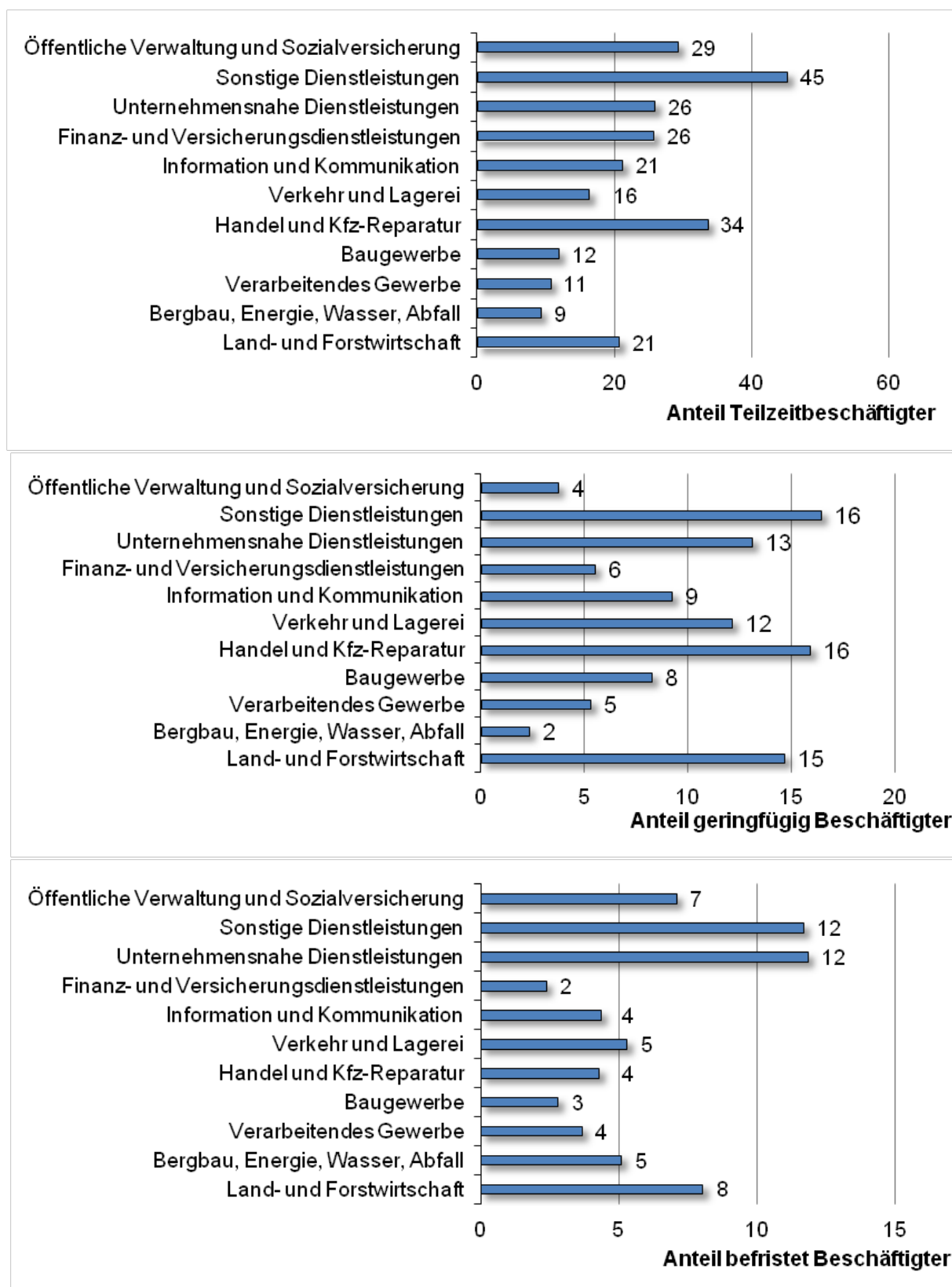
Quelle: IAB – Betriebspanel.

Zugleich zeigt der Vergleich zwischen einzelnen Wirtschaftszweigen deutliche Differenzen im Einsatz von Teilzeitarbeit: Während im Jahr 2010 weniger als jeder zehnte Beschäftigte im Bereich *Bergbau, Energie, Wasser und Abfall* in Teilzeit tätig war, ist der Einsatz von Teilzeit im Bereich der *sonstigen Dienstleistungen* deutlich ausgeprägter (45 %). Dies dürfte zum einen mit den unterschiedlichen Produktions- bzw. Organisationsformen in den einzelnen Branchen zusammenhängen, zum anderen aber auch mit der Verteilung der Geschlechter über die Wirtschaftszweige. Da Teilzeitarbeit nach wie vor überwiegend von Frauen ausgeübt wird, ist sie vor allem in jenen Bereichen z. B. des Dienstleistungssektors zu finden, in denen Frauen überdurchschnittlich hohe Beschäftigtenanteile stellen (vgl. dazu die folgenden Ausführungen).

Ebenso wie der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist auch der Anteil der geringfügig Beschäftigten im Bereich *Bergbau, Energie, Wasser und Abfall* (2010: 2 %) sehr gering und im *Handel* sowie anderen Dienstleistungsbereichen (vor allem *sonstige Dienstleistungen*) überdurchschnittlich hoch.

Abbildung 2.12

Anteil der in Teilzeit, geringfügig oder befristet Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Prozent, Deutschland 2010



Quelle: IAB – Betriebspanel.

Die auch bei einer zeitlichen Betrachtung nach Branchen stabilen Befristungsquoten zeigen schließlich einen deutlichen Schwerpunkt im Dienstleistungsbereich sowie in der *Land- und Forstwirtschaft*, so dass der Befund einer verfestigten branchenspezifischen Befristungspolitik seit den 1980er Jahren nach wie vor zutreffend ist (Bellmann et al. 2009). Interessanterweise ist auch im öffentlichen Sektor ein nicht geringer Anteil (2010: 7 %) der Beschäftigung befristet.

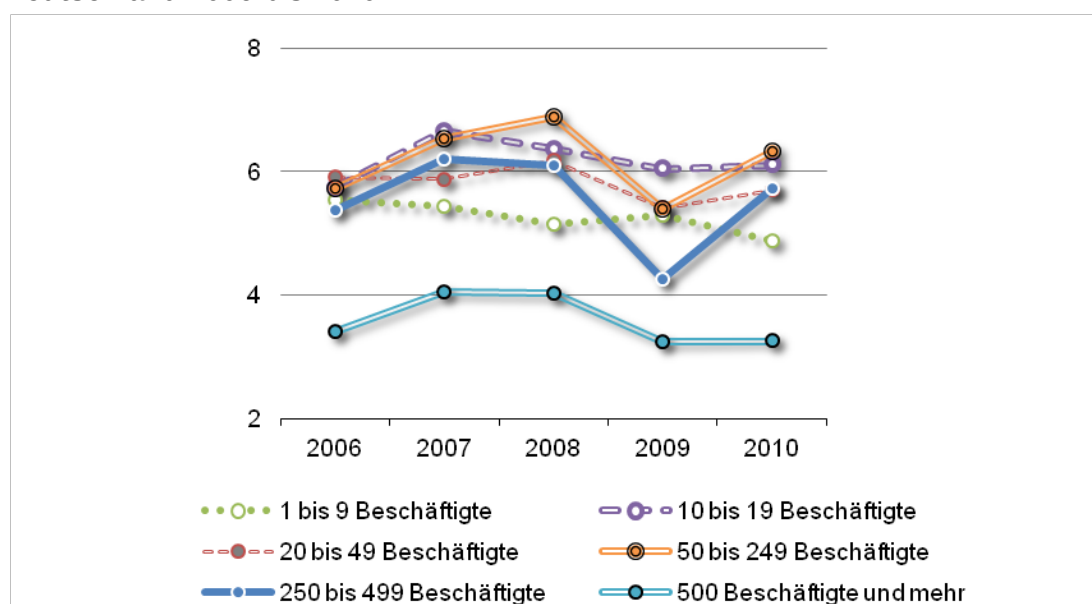
2.1.4 Neueinstellungen

Über die Struktur und Entwicklungsinformationen zur Beschäftigung hinaus, kann eine Annäherung an das Thema des Arbeitskräftebedarfs mit einem Blick auf Neueinstellungen erfolgen. Hierfür wird zunächst dargestellt, wie viele Neueinstellungen erfolgen und wie viele davon befristet sind. Daneben wird auch die Analyseinheit des Betriebs betrachtet und untersucht, wie viele Betriebe trotz eines Bedarfs keine Einstellung vornehmen konnten.

Gemessen an der Gesamtbeschäftigung findet sich eine Neueinstellungsquote von insgesamt rund fünf Prozent, die auch bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße kaum Variation aufweist (Abbildung 2.13). Lediglich unter den größten Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten fiel sie mit zuletzt rund drei Prozent geringer aus. Dieser Befund gilt jedoch nicht für den Befristungsanteil von Neueinstellungen (Abbildung 2.14), der kontinuierlich mit der Betriebsgröße zunimmt: Während nur rund jede fünfte Neueinstellung in einem Kleinbetrieb befristet wird, gilt dies für rund 67 Prozent der Neueinstellungen bei Großbetrieben, die dieses Flexibilisierungs- und Screeninginstrument demnach deutlich stärker einsetzen. Insgesamt ist der Anteil der befristeten Neueinstellungen mit rund 46 Prozent im Zeitverlauf aber relativ stabil.

Abbildung 2.13

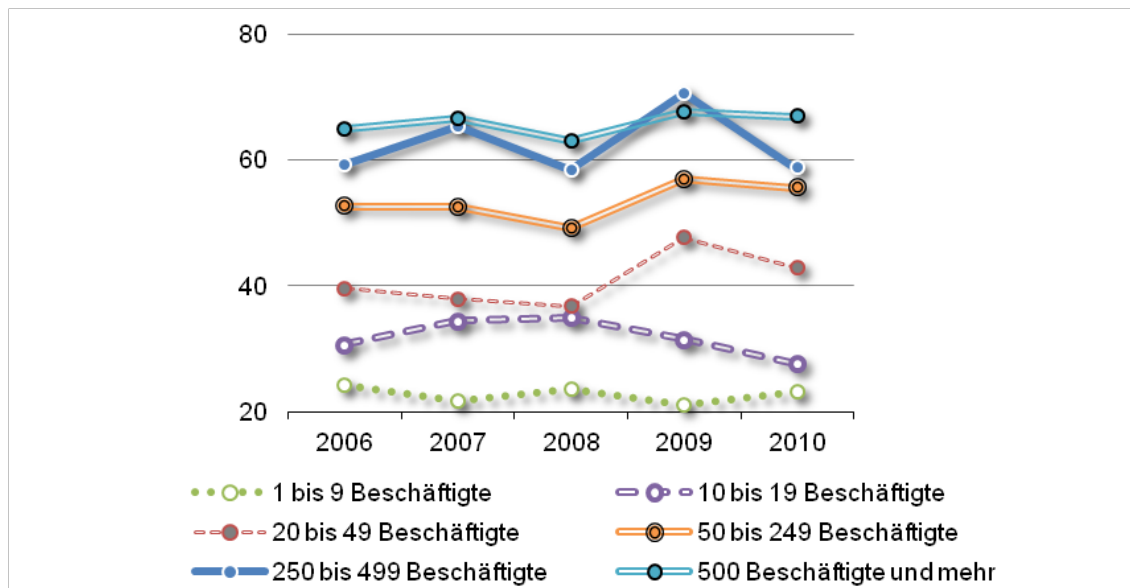
Anteil der Neueinstellungen an der Beschäftigung nach Betriebsgröße in Prozent, Deutschland 2006 bis 2010



Quelle: IAB – Betriebspanel.

Abbildung 2.14

Anteil der befristeten Neueinstellungen an allen Neueinstellungen nach Betriebsgröße in Prozent, Deutschland 2006 bis 2010



Quelle: IAB – Betriebspanel.

Dieser Befund gilt jedoch nur für die letzten Jahre, wohingegen für die Jahre 2001 bis 2004 eine deutliche Zunahme dieses Wertes von 32 Prozent auf 45 Prozent berichtet wird (Bellmann et al. 2009). Der damalige Anstieg wird im Allgemeinen auf die wachsende Nachfrage im Dienstleistungssektor zurückgeführt (Hohendanner 2010); in diesem Kontext wird aber auch die schwächere Verhandlungsposition von Arbeitssuchenden in Zeiten höherer Arbeitslosigkeit erwähnt (zwischen 2001 und 2005 stieg die Arbeitslosenquote in Deutschland auf einen historischen Höchststand), die es den Betrieben ermöglicht, stärker für sie vorteilige Bedingungen bei der Neueinstellung durchzusetzen.

Wechselt man vom Anteil der Neueinstellungen, also der Beschäftigtenebene, zur betrieblichen Ebene, so kann angemerkt werden, dass es überwiegend kleinere Betriebe sind, die trotz Personalbedarf (noch) keine Einstellung vorgenommen haben, wohingegen bei den Großbetrieben dieses Phänomen fast nicht existent ist (Tabelle 2.2). Für die Gruppe der Kleinstbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten fällt zudem auf, dass diese Quote seit 2006 um immerhin fünf Prozentpunkte zugenommen hat und insofern die Rekrutierungsbemühungen der Kleinstbetriebe häufiger als früher ohne Erfolg zu bleiben scheinen.

Tabelle 2.2

Anteil der Betriebe ohne Neueinstellungen trotz Personalbedarf nach Betriebsgröße in Prozent, Deutschland 2006 bis 2010

Betriebsgröße	2006	2007	2008	2009	2010
1 bis 9 Beschäftigte	22	25	27	23	27
10 bis 19 Beschäftigte	8	11	10	11	11
20 bis 49 Beschäftigte	6	7	7	7	8
50 bis 249 Beschäftigte	4	3	3	4	4
250 bis 499 Beschäftigte	*	*	*	*	*
500 Beschäftigte und mehr	*	*	*	*	*
Gesamt	14	16	17	16	18

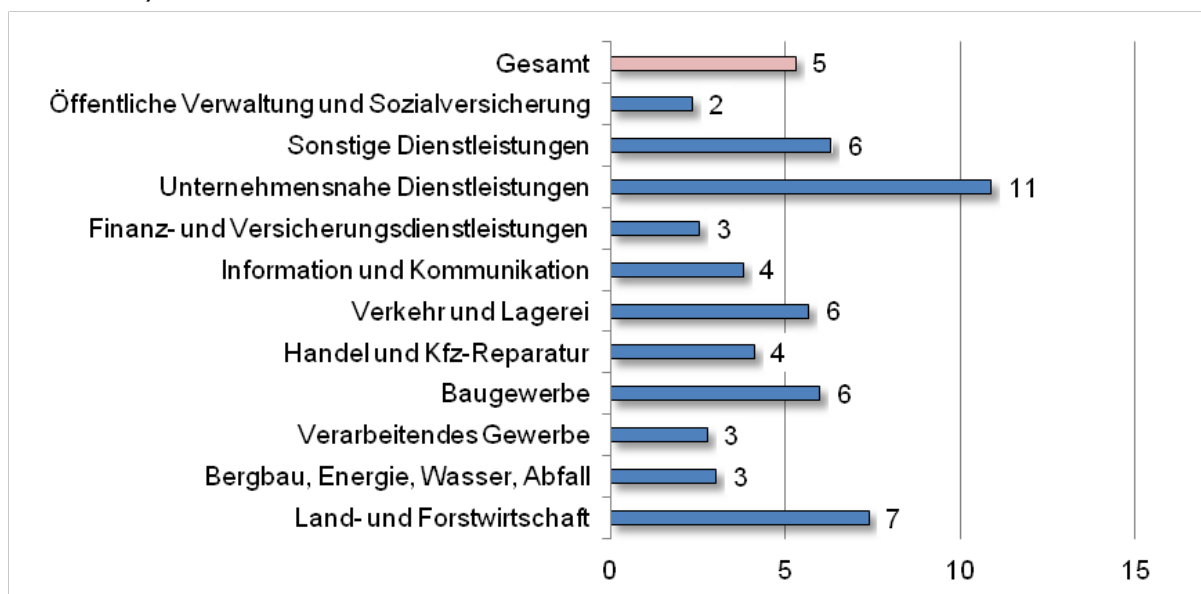
* = Werte erreichen die Mindestfallzahl nicht.

Quelle: IAB – Betriebspanel.

Weiter oben wurde bereits auf die sektoralen Schwerpunkte befristeter Neueinstellungen hingewiesen. So ist auch bei einer Analyse nach Wirtschaftszweigen festzustellen, dass zwar die Neueinstellungsquote insgesamt kaum über die Zeit hinweg variiert, aber zwischen den Branchen unterschiedlich hohe Werte erreicht (Abbildung 2.15).

Abbildung 2.15

Anteil der Neueinstellungen an der Beschäftigung in den einzelnen Wirtschaftszweigen in Prozent, Deutschland 2010

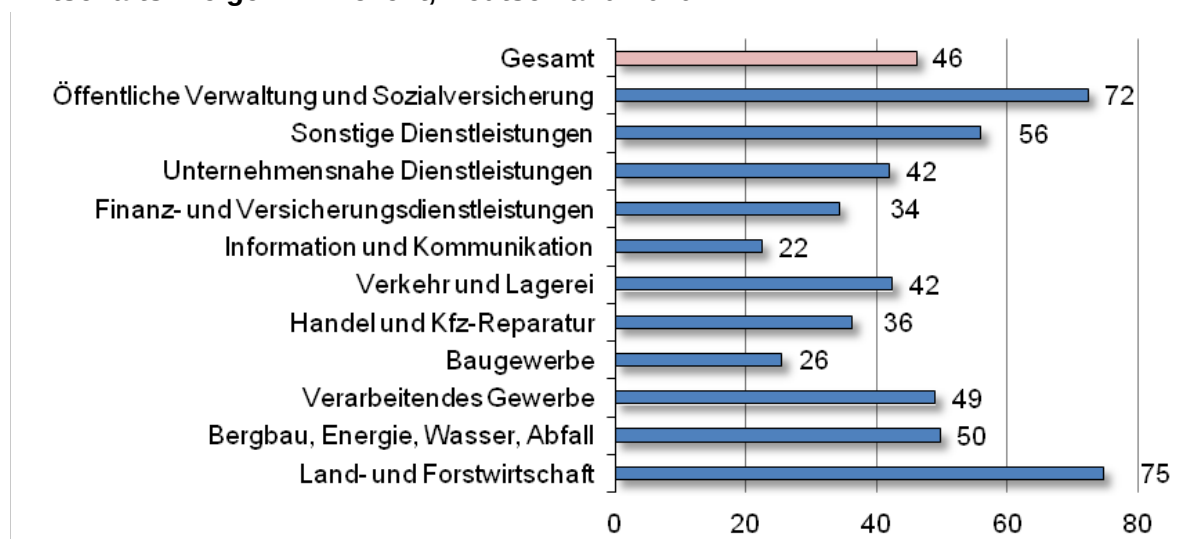


Quelle: IAB – Betriebspanel.

Auffällig ist etwa der höhere Wert in einzelnen *Dienstleistungsbereichen* oder in der *Land- und Forstwirtschaft*. Eine deutlich höhere Volatilität – auch bei einer Betrachtung über die Zeit hinweg – ist demgegenüber bei der Quote der befristeten Neueinstellungen zu erkennen. Diese sprang zuletzt etwa im Bereich der *Land- und Forstwirtschaft* von 57 Prozent auf 75 Prozent (Abbildung 2.16). Ferner ist zu erkennen, dass gerade auch im öffentlichen Bereich stark auf diese Form der Einstellung gesetzt wird.

Abbildung 2.16

Anteil der befristeten Neueinstellungen an den Neueinstellungen in den einzelnen Wirtschaftszweigen in Prozent, Deutschland 2010

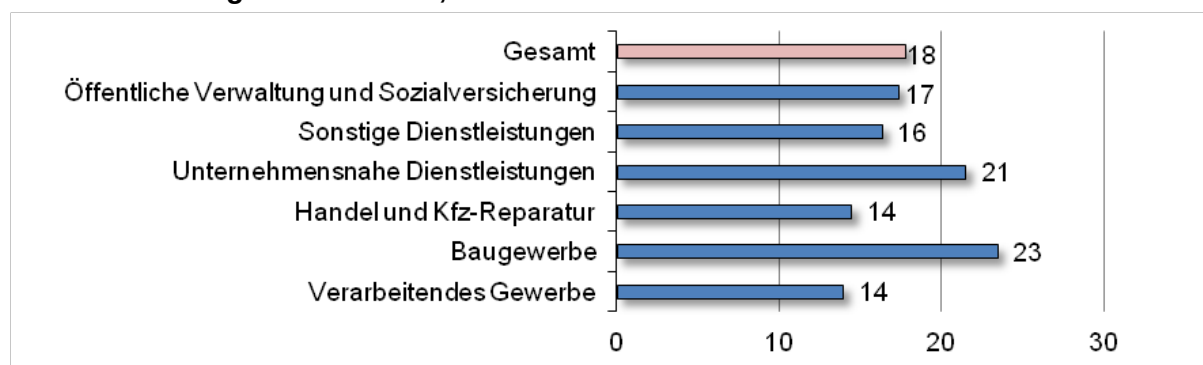


Quelle: IAB – Betriebspanel.

Weiter kann bezüglich des Anteils der Betriebe, die trotz Bedarfs keine Einstellung vornahmen, angemerkt werden, dass es seit 2009 in den meisten Branchen zu einer leichten Zunahme dieser Quote kam, wobei im Baugewerbe ein relativ deutlicher Anstieg (2009: 18 %, 2010: 23 %) zu finden ist (Abbildung 2.17).

Abbildung 2.17

Anteil der Betriebe ohne Neueinstellungen trotz Personalbedarf in den einzelnen Wirtschaftszweigen^a in Prozent, Deutschland 2010



^a Für die Branchen Land- und Forstwirtschaft; Bergbau, Energie, Wasser, Abfall; Verkehr und Lagerei, Information und Kommunikation sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sind keine Aussagen möglich, da hierfür weniger als 30 Beobachtungen zur Verfügung stehen.

Quelle: IAB – Betriebspanel.

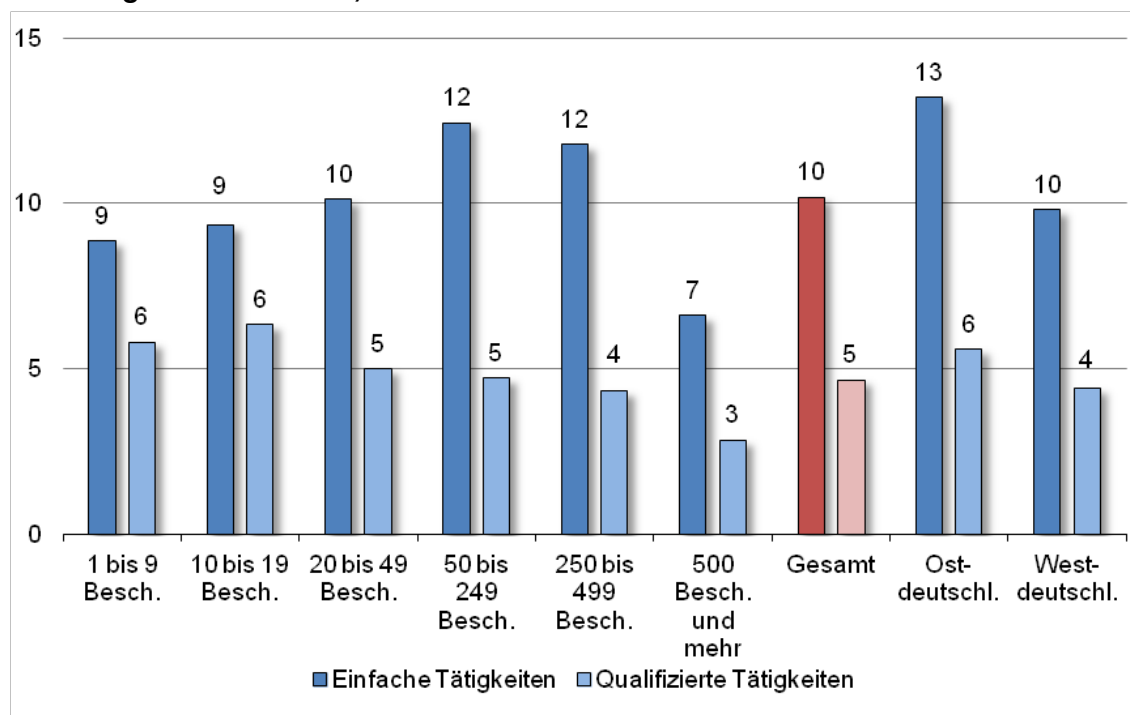
Eine Differenzierung der Neueinstellungsquote nach Qualifikation ergibt, dass deutlich mehr Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten als qualifizierte Beschäftigte – im Verhältnis zur Beschäftigtenzahl – eingestellt werden (Abbildung 2.18), was auch auf die kürzeren Gesamtdauern der Beschäftigungsverhältnisse bzw. die höhere Fluktuation von geringqualifizierten Beschäftigten zurückzuführen ist.¹¹ Dies gilt

¹¹ Weiterführende Analysen zu Fluktuationsphänomenen sind Gegenstand der zukünftigen Berichterstattung.

auch bei einer Betrachtung über mehrere Jahre hinweg, weshalb hier nur die Ergebnisse für 2010 dargestellt sind. Hinsichtlich der Betriebsgröße ist festzustellen, dass größere Betriebe – gemessen an der Zahl ihrer Beschäftigten – tendenziell mehr Neueinstellungen im Bereich der einfachen Tätigkeiten vornehmen, jedoch etwas weniger im Bereich der qualifizierten Tätigkeiten, als dies bei kleineren Betrieben der Fall ist. Eine Differenzierung nach Ost- und Westdeutschland zeigt zudem, dass die Anteile der Neueinstellungen für einfache wie auch für qualifizierte Tätigkeiten in Ostdeutschland über den entsprechenden Anteilen im Westen liegen, dass die Unterschiede bei den einfachen Tätigkeiten aber etwas stärker ausfallen. Auch hier ist jedoch in Rechnung zu stellen, dass die Fluktuationsrate sowohl in Westdeutschland als auch in größeren Betrieben geringer ausfällt (Bellmann et al. 2009).

Abbildung 2.18

Anteil der qualifikationsspezifischen Neueinstellungen an der Beschäftigung nach Betriebsgröße in Prozent, Deutschland 2010



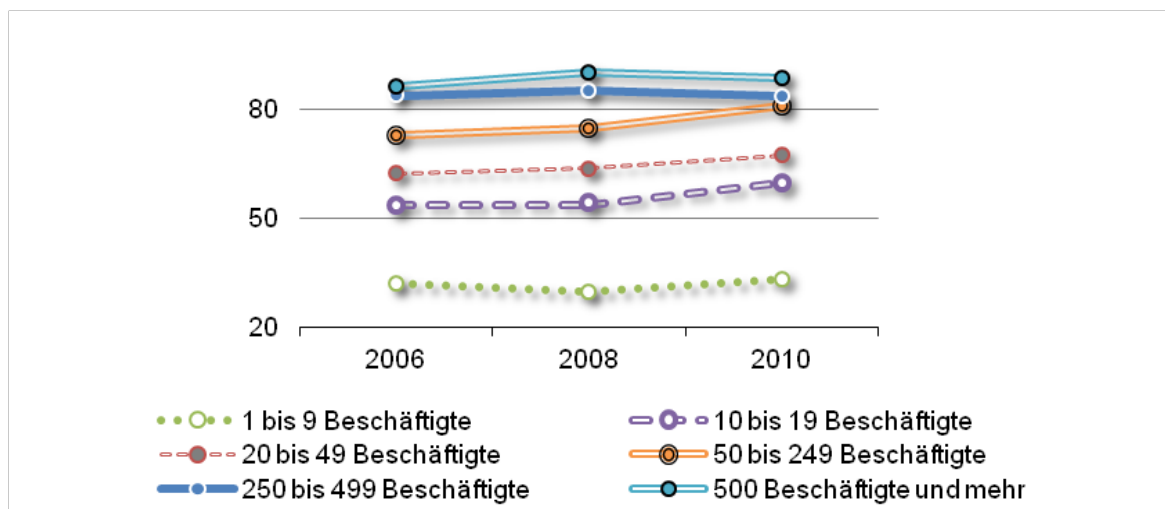
Quelle: IAB – Betriebspanel.

2.1.5 Personalprobleme

Wie in Abschnitt 3.3 erläutert wurde, werden die Betriebe im IAB-Betriebspanel in regelmäßigen Abständen gebeten, Auskunft über die erwarteten Personalprobleme der nächsten beiden Jahre zu geben. Dabei werden unterschiedliche Items benutzt, die sich auf verschiedene Aspekte wie etwa den Personalstand, die Fluktuation, den Rekrutierungsprozess, die Personalalterung, die Qualifikation, die Motivation, Fehlzeiten und Lohnkosten beziehen. Im Weiteren werden die folgenden Faktoren näher betrachtet: hoher Personalstand, hohe Fluktuation, Schwierigkeiten Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen, Personalmangel, Überalterung und hoher Qualifikationsbedarf.

Abbildung 2.19

Anteil der Betriebe mit erwarteten Personalproblemen nach Betriebsgröße in Prozent, Deutschland 2006, 2008 und 2010

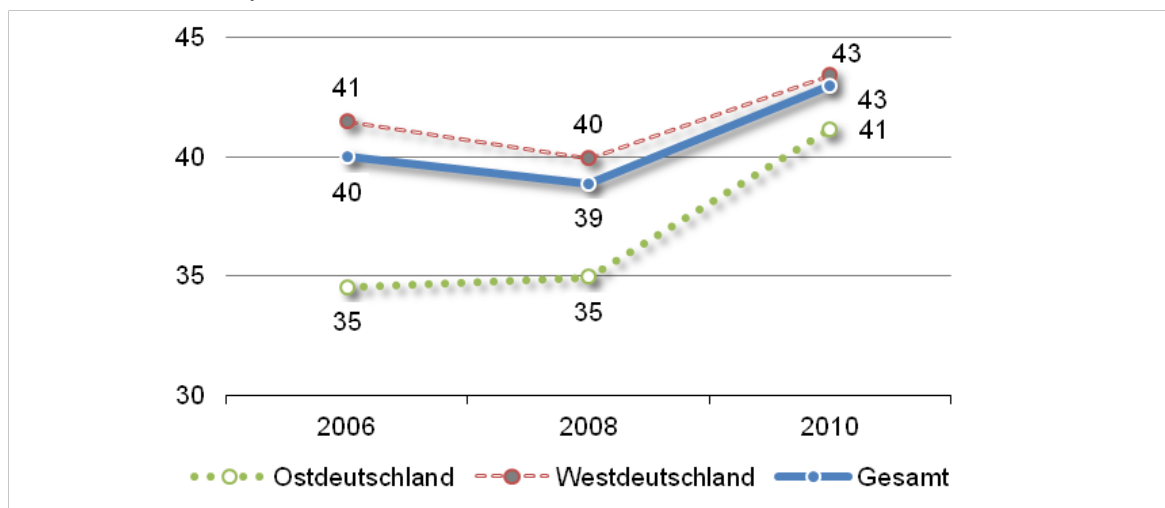


Quelle: IAB – Betriebspanel.

Grundsätzlich äußern sich ca. 40 Prozent der Betriebe zu einem oder mehreren der genannten Probleme (Abbildung 2.20). Demnach geben rund 60 Prozent der Betriebe nach ihrer derzeitigen Einschätzung an, keines der genannten Probleme zu erwarten. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt jedoch auch die Wahrscheinlichkeit, dass mindestens eines der genannten erwarteten Probleme zutrifft (Abbildung 2.19).

Abbildung 2.20

Anteil der Betriebe mit erwarteten Personalproblemen in Prozent, Ost- und Westdeutschland 2006, 2008 und 2010

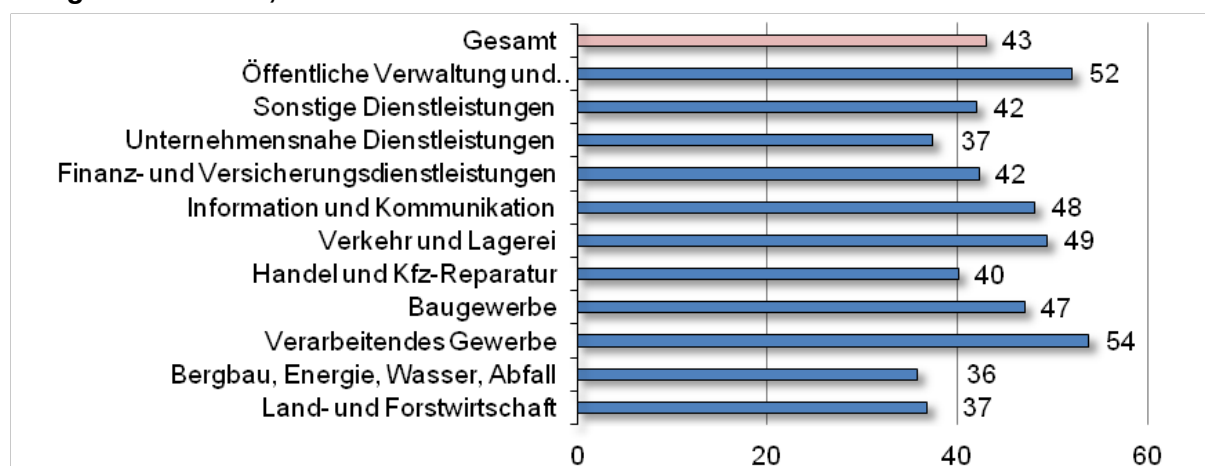


Quelle: IAB – Betriebspanel.

Auch bei einer Berücksichtigung regionaler Aspekte zeigen sich einige Unterschiede. In der Vergangenheit hat meist ein etwas höherer Anteil der Betriebe in Westdeutschland mindestens eines der Probleme benannt. Daneben lassen sich auch sektorale Differenzen finden, wobei zuletzt insbesondere die Betriebe des verarbeitenden Gewerbes, im Bereich *Verkehr und Lagerei*, *Information und Kommunikation* sowie der *Öffentliche Bereich* häufiger Probleme erwarteten (Abbildung 2.21).

Abbildung 2.21

Anteil der Betriebe mit erwarteten Personalproblemen in den einzelnen Wirtschaftszweigen in Prozent, Deutschland 2010



Quelle: IAB – Betriebspanel.

Betrachtet man zunächst alle hier untersuchten Items gemeinsam (Tabelle 2.3), wird deutlich, dass die meisten Betriebe der Ansicht sind, in naher Zukunft größere Schwierigkeiten zu haben, die benötigten Fachkräfte zu bekommen.

Dies betrifft derzeit immerhin 60 Prozent der Betriebe, die Personalprobleme haben, wobei jedoch zu bedenken ist, dass es sich hierbei nur um rund ein Viertel aller Betriebe in Deutschland handelt. In einem deutlich geringeren Ausmaß werden die übrigen der genannten Personalprobleme erwartet: Rund jeder fünfte Betrieb, der ein Problem erwartet (bzw. rund 7 % aller Betriebe), führt dies auf einen absehbaren Qualifizierungsbedarf zurück. Es folgen die Nennungen zu einem allgemeinen Personalmangel, zur Überalterung und schließlich in deutlich geringerem Umfang zu einem zu hohen Personalbestand und einer zu hohen Fluktuation.

Damit fällt auf, dass gerade die Items, die unmittelbar mit einem qualifikatorischen Mismatch in Verbindung stehen den Betrieben deutlich den größten Grund zur Besorgnis geben. Berücksichtigt man ferner die Entwicklung der einzelnen Problemfelder seit 2006, so ist zu beobachten, dass nur ein zu hoher Personalstand heute von weniger Betrieben als früher als mögliches Problem benannt wird. Alle anderen Aussagen werden etwas häufiger benannt, und deutlich den größten Sprung hat der Anteil der Betriebe gemacht, die Schwierigkeiten bei der Fachkrfterekrutierung erwarten (2006: 34 % auf 59 % in 2010).

Da sich insgesamt der Anteil der Betriebe, die überhaupt ein Personalproblem benannt haben, nur geringfügig erhöht hat, ist zudem davon auszugehen, dass die Betriebe häufiger als früher multiple Problemlagen erwarten. Im Hinblick auf die Betriebsgröße kann festgestellt werden, dass praktisch alle Personalprobleme häufiger von größeren Betrieben als von kleineren Betrieben benannt werden (Tabelle 2.3).

Tabelle 2.3

Anteil der Betriebe nach erwartetem Personalproblem und Betriebsgröße in Prozent, Deutschland 2010

Betriebsgröße	Personal- bestand	Fluk- tuation	Fach- kräfte	Personal- mangel	Über- alterung	Qualifi- zierungs- bedarf
1 bis 9 Beschäftigte	7	4	54	13	8	15
10 bis 19 Beschäftigte	7	7	64	18	17	19
20 bis 49 Beschäftigte	9	8	61	16	24	24
50 bis 249 Beschäftigte	11	12	68	19	27	27
250 bis 499 Beschäftigte	12	15	72	20	37	37
500 Beschäftigte und mehr	21	15	75	21	39	37
Gesamt	8	6	59	15	14	18

Quelle: IAB - Betriebspanel.

Es verbleibt eine Betrachtung der Branchen (Tabelle 2.4). Hier kann zunächst festgehalten werden, dass das insgesamt am stärksten befürchtete Personalproblem, die Fachkräfterekrutierung, am häufigsten von den Betrieben des *Baugewerbes* (73 %), des *Verarbeitenden Gewerbes* (64 %) und der *Finanz- und Versicherungsdienstleistungen* (63 %) geäußert wird.

Zudem fällt auf, dass gerade der *Öffentliche Bereich* in besonderem Maße Personalprobleme erwartet, finden sich doch hier, abgesehen vom Bereich der Fachkräfterekrutierung, immer mindestens der zweithöchste Anteil an Nennungen.

Tabelle 2.4

Anteil der Betriebe nach erwartetem Personalproblem und Wirtschaftszweigen in Prozent, Deutschland 2010

Wirtschaftszweige	Personal- bestand	Fluk- tuation	Fach- kräfte	Personal- mangel	Über- alterung	Qualifi- zierungs- bedarf
Land- und Forstwirtschaft	*	*	56	*	14	*
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	*	*	47	*	47	16
Verarbeitendes Gewerbe	9	4	64	11	19	16
Baugewerbe	4	*	73	13	11	14
Handel und Kfz-Reparatur	9	6	52	12	14	15
Verkehr und Lagerei	9	8	58	23	21	17
Information und Kommunikation	*	*	60	*	8	24
Finanz- und Versicherungsdienstl.	7	*	63	*	8	32
Unternehmensnahe Dienstleistungen	6	6	60	15	12	19
Sonstige Dienstleistungen	9	9	56	19	13	21
Öffentliche Verwaltung und Sozialvers.	12	10	35	21	42	27
Gesamt	8	6	59	15	14	18

* = Werte erreichen die Mindestfallzahl nicht

Quelle: IAB – Betriebspanel.

Zwischenfazit

In den vorangegangenen Ausführungen wurden Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel zu Betrieben und Beschäftigung, zu Neueinstellungen und für die in naher Zukunft erwarteten Personalprobleme präsentiert. Diese dienen zum einen dazu, wesentliche Strukturen des deutschen Arbeitsmarktes aufzuzeigen und so die Rahmenbedingungen für die folgende Analyse des Arbeitskräftebedarfs abzustecken. Zum anderen stellen die dargestellten Befunde zu Neueinstellungen und Personalproblemen erste Indikatoren für die betriebliche Personalsuche bzw. damit verbundene Schwierigkeiten dar. Die wesentlichen Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Nach einem deutlichen Rückgang der Anzahl der Betriebe in Deutschland seit der Jahrtausendwende bis 2007 ist in den letzten Jahren wieder ein Anstieg festzustellen. Der Großteil der Betriebe entfällt auf die Gruppe der Kleinbetriebe; differenziert nach Branchen finden sich die meisten Betriebe in den verschiedenen Bereichen des Dienstleistungssektors.
- Ebenso wie die Anzahl der Betriebe ist auch die Anzahl der Beschäftigten zu Beginn dieses Jahrtausends gesunken, hat aber seit dem Jahr 2006 wieder zugenommen. Auch wenn die Kleinbetriebe den überwiegenden Anteil an den Betrieben insgesamt stellen, entfällt auf sie nur ein vergleichsweise geringer Beschäftigtenanteil.
- Die Mehrheit der Beschäftigten übt qualifizierte Tätigkeiten aus, wobei hier relativ deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen bestehen. Die Anzahl der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten ist in den letzten Jahren leicht angestiegen; insgesamt sind mehr Männer den qualifizierten Tätigkeiten zuzuordnen.
- Von den von uns berücksichtigten Formen der atypischen Beschäftigung (Teilzeitbeschäftigung, geringfügige und befristete Beschäftigung) ist die Teilzeitbeschäftigung die quantitativ bedeutsamste. Während Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung vor allem von Frauen ausgeübt werden, sind bei der befristeten Beschäftigung keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Geschlechtern auszumachen.
- Betrachtet man die Neueinstellungen als einen ersten Indikator für den betrieblichen Arbeitskräftebedarf, so ist festzustellen, dass insbesondere die kleinen Betriebe oftmals trotz Personalbedarf (noch) keine Einstellungen im entsprechenden Untersuchungszeitraum vorgenommen haben. Dies kann als Hinweis auf entsprechende Rekrutierungsschwierigkeiten dieser Betriebsgruppe erachtet werden. Im Zeitverlauf ist der Anteil der befristeten Neueinstellungen auf mittlerweile fast 50 % angestiegen, doch hat er sich in der jüngeren Vergangenheit nicht weiter verändert.
- Fragt man schließlich nach den von den Betrieben für die nahe Zukunft erwarteten Personalproblemen, so zeigt sich eine besonders hohe Bedeutung der Antwortmöglichkeit „Schwierigkeiten, Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt zu bekommen“. Zudem rechnen vergleichsweise viele Betriebe mit einem hohen Qualifizierungsbedarf, einem generellen Personalmangel und Überalterung. Es scheinen also vor allem jene Probleme, die mit einem qualifikatorischen Mismatch in Verbindung stehen, den Betrieben den größten Grund zur Besorgnis zu geben.

2.2 Analyse des kurzfristigen Arbeitskräftebedarfs auf Basis der EGS

Die Situation am Arbeitsmarkt lässt sich hinsichtlich der Nachfrage nach Arbeitskräften durch die Betriebe oder bezüglich des Angebots an Arbeitskräften analysieren. Die Zahl der Arbeitslosen stellt dabei einen ersten Indikator für einen Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage dar. Wir verwenden folgende Definitionen zu den Begriffen Fach- und Arbeitskräfte sowie zu Engpässen und Mangellagen: Der Begriff Arbeitskraft nimmt Bezug auf die rein quantitative Anzahl an Arbeitskräften, während bei dem Begriff Fachkraft die qualitative Komponente, das Ausbildungs- und Qualifikationsprofil, im Vordergrund steht. Dabei ist diese Qualifikation immer vor dem Hintergrund des betrieblichen Anforderungsprofils zu betrachten. Während der Begriff Engpass den kurzfristigen Mismatch beschreibt, stellt der Mangel auf die langfristige Perspektive ab, bei dem ein Marktungleichgewicht nicht oder nur sehr langsam beseitigt wird.

Auf der Basis der EGS lassen sich Aussagen über die Entwicklung der Arbeitsnachfrage am aktuellen Rand ableiten. Eine Unterscheidung zwischen Ersatzbedarf und reinem Mehrbedarf auf der Basis der EGS-Daten erfolgt nicht. Die indirekte Ableitung eines potenziellen Arbeitskräfte-/Fachkräfteengpasses ist an dieser Stelle lediglich durch die Einordnung der EGS-Daten in den Gesamtkontext des Arbeitsmarktes möglich.

2.2.1 Zahl der offenen Stellen

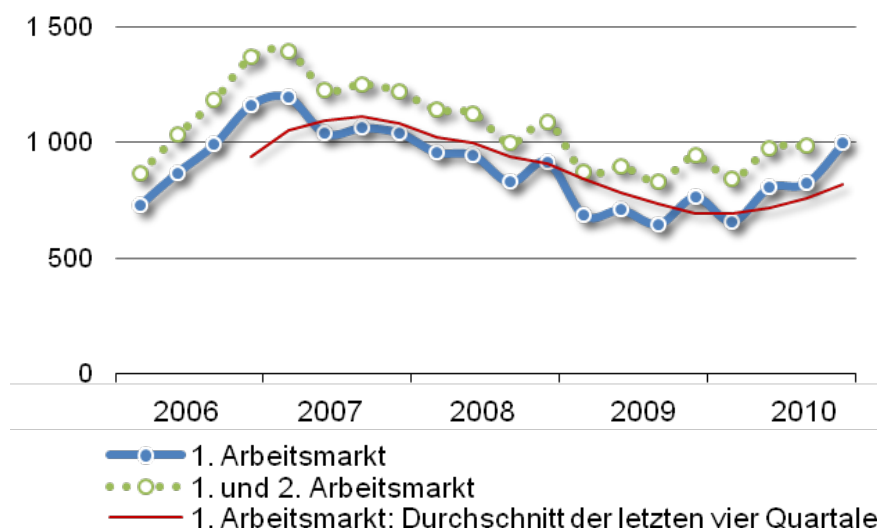
Die *Zahl der offenen Stellen* zum Befragungszeitpunkt drücken den aktuellen Arbeitskräftebedarf aus, den Betriebe durch externe Rekrutierung decken wollen. Dabei kann es sich a) um Stellen handeln, die zum Befragungszeitpunkt noch durch andere Mitarbeiter besetzt sind, b) um Stellen, die zum Befragungszeitpunkt bereits vorhanden, aber unbesetzt sind, oder c) um Stellen, die neu geschaffen wurden und erstmals besetzt werden sollen. Das wesentliche Merkmal einer offenen Stelle im Kontext der EGS ist die aktive externe Personalsuche durch den Betrieb. Stellen, die ausschließlich intern ausgeschrieben sind, oder „latente“ offene Stellen, für die nicht aktiv nach Personal gesucht wird, werden nicht erfasst. Bis zum dritten Quartal 2010 enthält die aus der EGS hochgerechnete Zahl der offenen sowie der sofort zu besetzenden Stellen den zweiten (geförderten) Arbeitsmarkt. Eine Darstellung des ersten Arbeitsmarkts im Zeitablauf bis zum dritten Quartal 2010 erfolgt deshalb in der Regel nicht, lediglich für die allgemeine gesamtdeutsche Entwicklung weisen wir parallel den ersten Arbeitsmarkt explizit aus.¹² Insbesondere bei der weiterführenden Darstellung einzelner repräsentativer Merkmale ist aufgrund der fehlenden Detailtiefe des geförderten Stellenmarkts eine Trennung des ersten vom zweiten Arbeitsmarkt vor dem vierten Quartal 2010 ohne stark vereinfachende Annahmen nicht mehr möglich und wird deshalb nicht vorgenommen.

¹² Hierfür werden die durch die Statistik der BA bereitgestellten Zahlen der geförderten offenen Stellen vom EGS-Ergebnis abgezogen.

Die Zahl der offenen Stellen am ersten Arbeitsmarkt im vierten Quartal 2010 stieg gegenüber dem vierten Quartal des Vorjahres von rund 659 000 offenen Stellen auf 996 000 offene Stellen, womit aber das Niveau von 1,37 Mio. offenen Stellen im vierten Quartal 2006 - also in der Zeit vor der Wirtschafts- und Finanzkrise - noch nicht ganz erreicht wurde (Abbildung 2.22). Ein Anstieg der Zahl der offenen Stellen in der privaten Wirtschaft bekräftigt jeweils eine wirtschaftliche Erholung der Volkswirtschaft - oder auch einzelner Sektoren –, stand aber nicht am Anfang einer Aufschwungphase. Zu Beginn eines Aufschwungs warten zunächst viele Unternehmen ab, ob sich die Anzeichen der wirtschaftlichen Erholung stabilisieren und decken zusätzliche Arbeitsnachfrage durch allgemeine Arbeitszeitausweitungen oder Überstunden der Belegschaft ab. Erst mit Verzögerung werden neue Mitarbeiter gesucht und eingestellt. Umgekehrt reagieren Unternehmen schnell auf eine sich abzeichnende Abkühlung der wirtschaftlichen Entwicklung, indem sie sich mit der Ausschreibung offener Stellen und mit Neueinstellungen zurückhalten.

Abbildung 2.22

Anzahl der offenen Stellen am ersten beziehungsweise am ersten und zweiten Arbeitsmarkt zusammen sowie der Durchschnitt der letzten vier Quartalswerte für den ersten Arbeitsmarkt, Deutschland, Quartale 2006 bis 2010



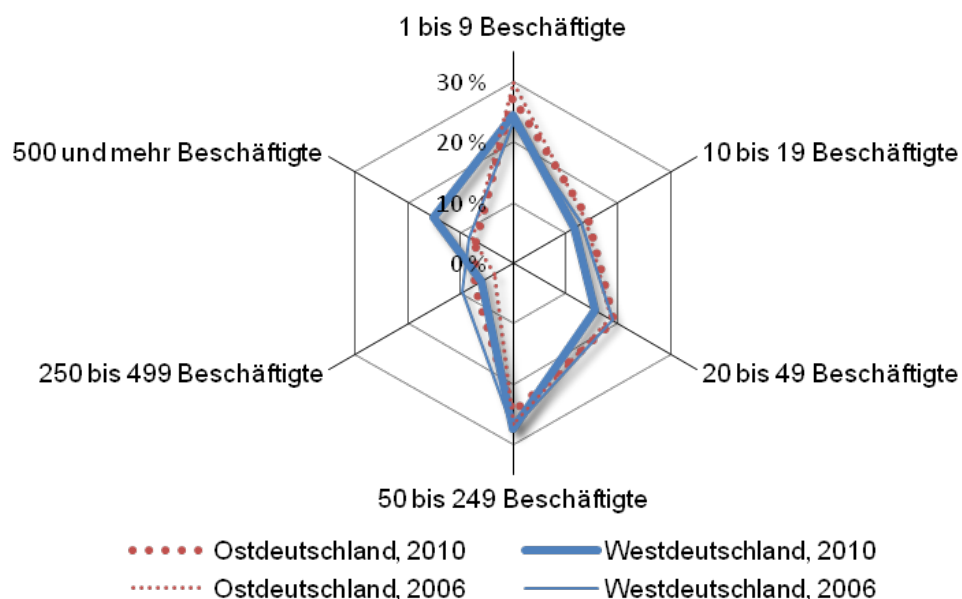
Quelle: IAB – EGS, Statistik der BA.

Die Zahl der durch die EGS erfassten offenen Stellen repräsentiert die Gesamtheit der offenen Stellen und unterscheidet sich somit explizit von den der BA gemeldeten offenen Stellen. Diese werden ebenfalls im EGS-Fragebogen als Teilmenge erhoben. Im vierten Quartal 2010 meldeten die Betriebe 39 Prozent aller sofort zu besetzenden offenen Stellen an die BA. Beginnend bei 32 Prozent gemeldeten Stellen im vierten Quartal 2006 stellt dies gegenüber den Vorjahren eine deutliche Steigerung dar.

Bei einer Unterscheidung nach der Betriebsgröße ist auffällig, dass die Kleinstunternehmen (1 bis 9 Beschäftigte) sowie die mittelgroßen Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten zusammen weit mehr als die Hälfte der offenen Stellen anboten (Abbildung 2.23).

Abbildung 2.23

Offene Stellen^a differenziert nach Betriebsgrößenklassen in Prozent, Ost- und Westdeutschland, viertes Quartal 2006 und 2010



^a EGS-Hochrechnung bis 2009 inklusive zweiter Arbeitsmarkt.

Quelle: IAB – EGS.

Der Anteil offener Stellen durch Kleinstunternehmen fällt sowohl 2006 als auch 2010 in Ostdeutschland höher aus. Je homogener sich eine Gruppe – hier in Bezug auf die Betriebsgröße – verhält, desto gleichmäßiger fällt das so gebildete Sechseck aus, desto weniger strukturelle Unterschiede sind im Umkehrschluss jedoch auch ablesbar. In Westdeutschland schienen dagegen auch die sehr großen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten im Unterschied zu ihren ostdeutschen Pendanten stärker offene Stellen besetzen zu wollen.

83 Prozent aller offenen Stellen entfielen im vierten Quartal 2010 auf den Dienstleistungssektor. Den größten Anteil hatten hier die *Unternehmensnahen Dienstleistungen*, die alleine fast ein Drittel aller offenen Stellen anboten. Außerhalb des Dienstleistungsbereiches war das *Verarbeitende Gewerbe* mit elf Prozent aller bereitgestellten offenen Stellen am bedeutsamsten (Tabelle 2.5).

Rund 60 Prozent der offenen Stellen entfielen im vierten Quartal 2010 in Gesamtdeutschland auf das Anforderungsniveau Ausbildungs- oder Fachschulabschluss. Die Anzahl dieser Stellen ging dabei sowohl in West- als auch in Ostdeutschland seit 2006 zurück (Abbildung 2.24). Die Zahl der offenen Stellen für Ungelernte und die Zahl der offenen Stellen für Personen mit einem (Fach-)Hochschulabschluss sind im Untersuchungszeitraum im Vergleich nur leicht gesunken und nahmen im vierten Quartal 2010 jeweils einen Anteil von rund 20 Prozent des Stellenangebots ein. Zu beachten ist auch hier, dass das Niveau der offenen Stellen nach dem vierten Quartal 2009 nur noch den ersten Arbeitsmarkt repräsentiert. Inklusive zweitem Arbeitsmarkt läge es 2010 leicht höher.

Tabelle 2.5

Verteilung der offenen Stellen des ersten Arbeitsmarkts in den einzelnen Wirtschaftszweigen (WZ 2008) in Prozent, Deutschland, Ost- und Westdeutschland 2010

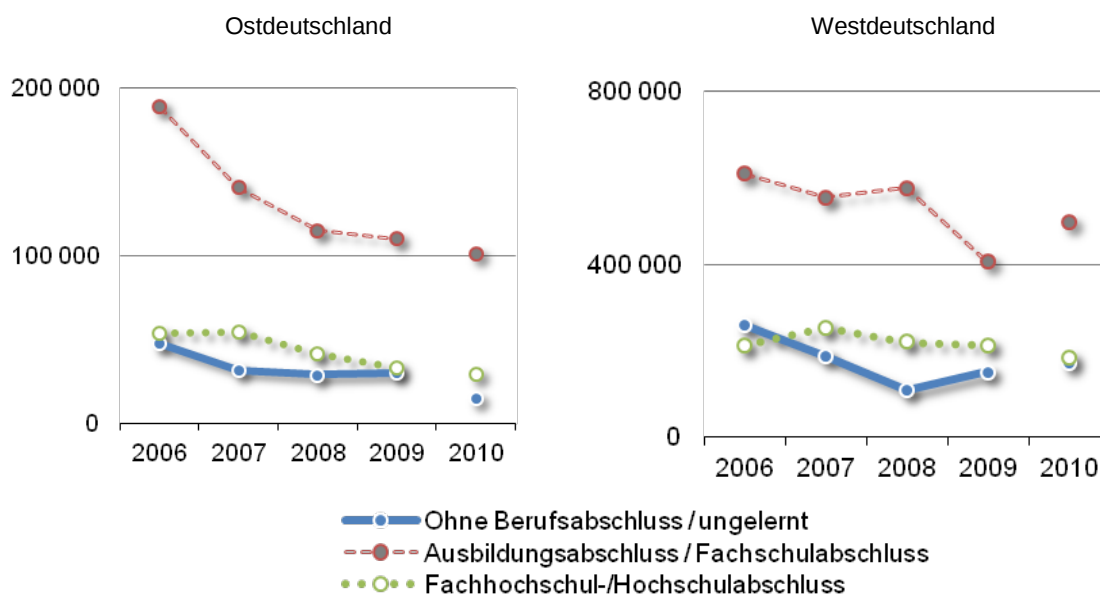
Wirtschaftszweig	Deutschland	Ost-deutschland	West-deutschland
Land- und Forstwirtschaft	2	*	*
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	1	2	1
Verarbeitendes Gewerbe	11	12	10
Baugewerbe	4	6	4
Handel und KFZ-Reparatur	15	12	15
Verkehr und Lagerei	5	3	5
Information und Kommunikation	5	3	5
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	6	2	7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	32	33	32
Sonstige Dienstleistungen	19	23	18
Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	1	2	1
Insgesamt:	100	100	100

* = Werte erreichen die Mindestfallzahl nicht.

Quelle: IAB – EGS.

Abbildung 2.24

Offene Stellen^a differenziert nach ihrer formalen Bildungsanforderung in Tausend, Ost- und Westdeutschland, jeweils viertes Quartal 2006 bis 2010



^a EGS-Hochrechnung bis zum dritten Quartal 2010 inklusive zweiter Arbeitsmarkt.

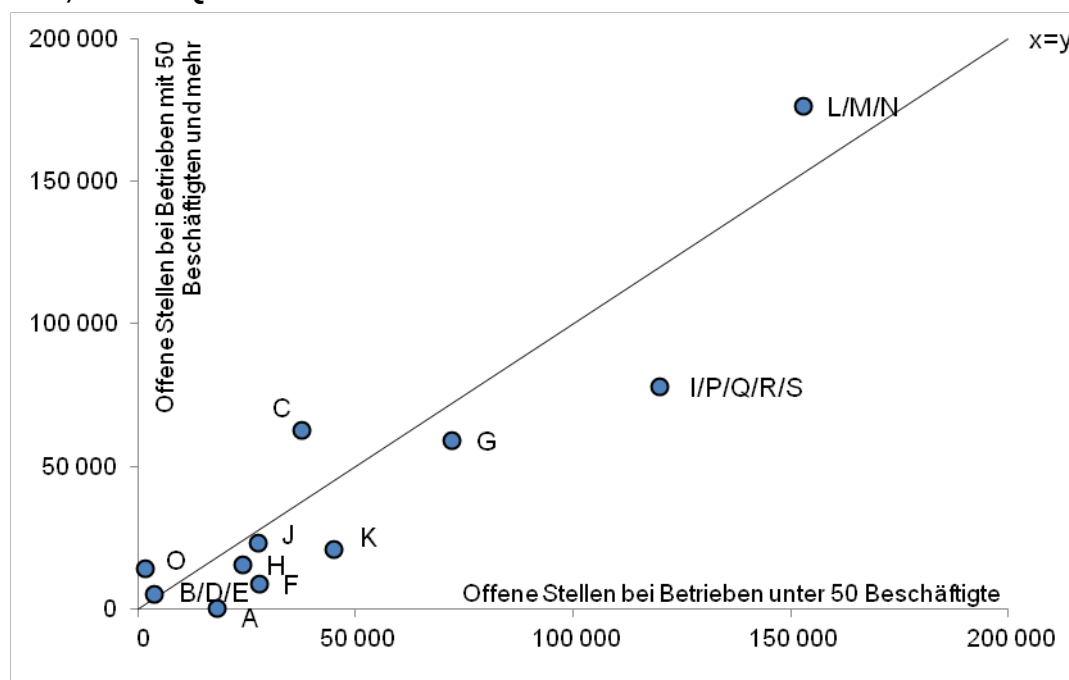
Quelle: IAB – EGS.

In Deutschland offerierten die Unternehmensnahen Dienstleistungen (L/M/N) sowie die Sonstigen Dienstleistungen (I/P/Q/R/S) die meisten offenen Stellen (Abbildung 2.25). Es folgten der Handel und das Verarbeitende Gewerbe. Die Linie x=y markiert alle Punkte, in der innerhalb eines Wirtschaftszweiges die Gruppe der Betriebe

mit weniger als 50 Beschäftigten und die Gruppe der Betriebe mit 50 Beschäftigten und mehr gleich viele offene Stellen anbieten.¹³ Eine Positionierung des Wirtschaftszweiges ober- oder unterhalb dieser Linie weist auf strukturelle Unterschiede hin. So ist zu erkennen, dass lediglich in den Wirtschaftszweigen Unternehmensnahe Dienstleistungen, Verarbeitendes Gewerbe und Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung das Gros der offenen Stellen von Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten gestellt wird, während in allen anderen Bereichen die kleinen Betriebe in der Summe den Großteil der Arbeitsnachfrage auf sich vereinen.

Abbildung 2.25

Zahl der offenen Stellen in den Betrieben unter 50 Beschäftigten und Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008)^a, Deutschland, viertes Quartal 2010



a A Land- und Forstwirtschaft; B/D/E Bergbau/Energie/Wasser/Abfall; C Verarbeitendes Gewerbe; F Baugewerbe; G Handel und KFZ-Reparatur; H Verkehr und Lagerei; J Information und Kommunikation; K Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; L/M/N Unternehmensnahe Dienstleistungen; I/P/Q/R/S Sonstige Dienstleistungen; O Öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherung. Abschnitt T und U ohne Angabe. Für den Wirtschaftszweig A liegt aufgrund zu geringer Fallzahlen nur für Betriebe unter 50 Beschäftigten ein repräsentativer Wert vor.

Quelle: IAB – EGS.

In Bezug auf die formale Qualifikation zeigt sich, dass Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten tendenziell einen höheren Anteil an offenen Stellen für Akademiker aufweisen (Tabelle 2.6). Dies ist insofern plausibel, als dass diese Unternehmen einen

¹³ Die Reduktion der Betriebsgrößenklassen auf zwei Gruppen erfolgte, da ohne diesen Schritt bei den Kreuztabellen die Fallzahl in der Regel nicht mehr ausreicht, um repräsentative Aussagen zuzulassen. Bei den hier ausgewerteten Kreuztabellen sind die Randsummen/-häufigkeiten bezüglich der Merkmale Betriebsgröße und Wirtschaftszweig für die Teilräume Ost- und Westdeutschland repräsentativ. Die Feldbesetzung lag für alle Teilmengen über 30, so dass auch für die Felder innerhalb der Kreuztabellen gewisse Grundvoraussetzungen, wie die einer Mindestvarianz innerhalb der Antwortkategorie, erfüllt sind.

größeren Verwaltungsapparat unterhalten (Personal, Controlling, Marketing, etc.), Tätigkeitsfelder also, in denen Stellen häufig durch Akademiker besetzt werden. Aber auch hier lässt sich feststellen, dass zum Beispiel Betriebe des Wirtschaftszweigs *Information und Kommunikation* mit einer Quote von deutlich über 60 Prozent weit häufiger Akademiker nachfragen als Betriebe der übrigen Branchen. Wie bereits festgestellt, liegt auch hier dieser Wert bei Großbetrieben mit 71 Prozent deutlich höher als bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten (55 Prozent). Ganz allgemein beträgt der Anteil offener Stellen für Akademiker über alle Branchen hinweg 20 Prozent.

Tabelle 2.6

Kreuztabelle der offenen Stellen^a in Bezug auf die formale Qualifikation sowie Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten und Betrieben ab 50 Beschäftigten und mehr in Tausend, Deutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010

Bildungsniveau	2006		2007		2008		2009		2010	
	unter 50	50 und mehr	unter 50	50 und mehr	unter 50	50 und mehr	unter 50	50 und mehr	unter 50	50 und mehr
Ohne Berufsabschluss/ungelernt	203	204	156	149	142	115	155	126	85	102
Ausbildungsabschluss/Fachschulabschluss	459	274	376	273	387	232	292	173	358	247
Fachhochschul-/Hochschulabschluss	112	119	127	142	96	120	101	95	85	120
Insgesamt:	774	597	659	563	625	466	548	394	528	469

^a EGS-Hochrechnung bis 2009 inklusive zweiter Arbeitsmarkt.

Quelle: IAB – EGS.

Von 2006 bis 2009 reduzierte sich die Zahl der offenen Stellen für Personen ohne Berufsabschluss deutlich. Die Entwicklung setzte sich auch 2010 fort, wobei anzunehmen ist, dass ein gewisser Teil des Rückgangs dadurch zu erklären ist, dass die Stellen des zweiten Arbeitsmarktes nicht mehr ausgewiesen werden. Diese Stellen sind vor allem im unteren Qualifikationssegment angesiedelt. Je höher das geforderte Qualifikationsniveau der offenen Stellen, desto geringer sind im Untersuchungszeitraum die Rückgänge im Stellenangebot.

Zwischenfazit zur Entwicklung der offenen Stellen

- Die Zahl der offenen Stellen leitet sich in hohem Maße von Entwicklungen auf den Gütermärkten ab. Mit rund 996 Tsd. offenen Stellen im vierten Quartal 2010 und rund 1,055 Mio. Stellen im ersten Quartal 2011 nähert sich das Stellenangebot im aktuellen Aufschwung wieder dem Niveau vor der Wirtschaftskrise an, liegt aber weiterhin darunter.
- Die Struktur der offenen Stellen spiegelt sowohl die Zusammensetzung der Wirtschaftsstruktur wider als auch die sich ändernde Bedeutung einzelner Sektoren im Zeitverlauf. 83 Prozent der offenen Stellen entfielen im vierten Quartal 2010 auf den Dienstleistungsbereich, wobei die *Unternehmensnahen Dienstleistungen* mit 32 Prozent den größten Anteil am gesamten Stellenangebot haben.

- Im gesamtdeutschen Durchschnitt entfällt rund ein Viertel des Stellenangebots auf Kleinbetriebe mit unter zehn Beschäftigten. Mehr als die Hälfte der offenen Stellen findet sich in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten.
- Rund 60 Prozent aller Stellenangebote erfordern einen Ausbildungs- oder Fachschulabschluss.
- Größere Betriebe weisen tendenziell einen höheren Anteil von Stellen für Akademiker aus.
- In beiden Regionen Deutschlands liegt das Stellenangebot für Akademiker im Wirtschaftszweig *Information und Kommunikation* im vierten Quartal 2010 mit einem Anteil von über 50 Prozent über dem Durchschnitt von 20 Prozent.

2.2.2 Anteil der sofort zu besetzenden Stellen an allen offenen Stellen

Der Anteil von sofort zu besetzenden Stellen an allen offenen Stellen (Abbildung 2.26 stellt einen weiteren Indikator für die Arbeitsmarkttension und damit zur Identifizierung eines potenziellen Fachkräftengpasses dar. Hier sind die Unterschiede zwischen der EGS-Hochrechnung und den um den zweiten Arbeitsmarkt bereinigten Ergebnissen marginal. Lediglich im ersten Quartal 2006 sind Abweichungen zu erkennen. Es wird daher unterstellt, dass die bereits statistisch erfassten geförderten offenen Stellen sofort zu besetzen sind.

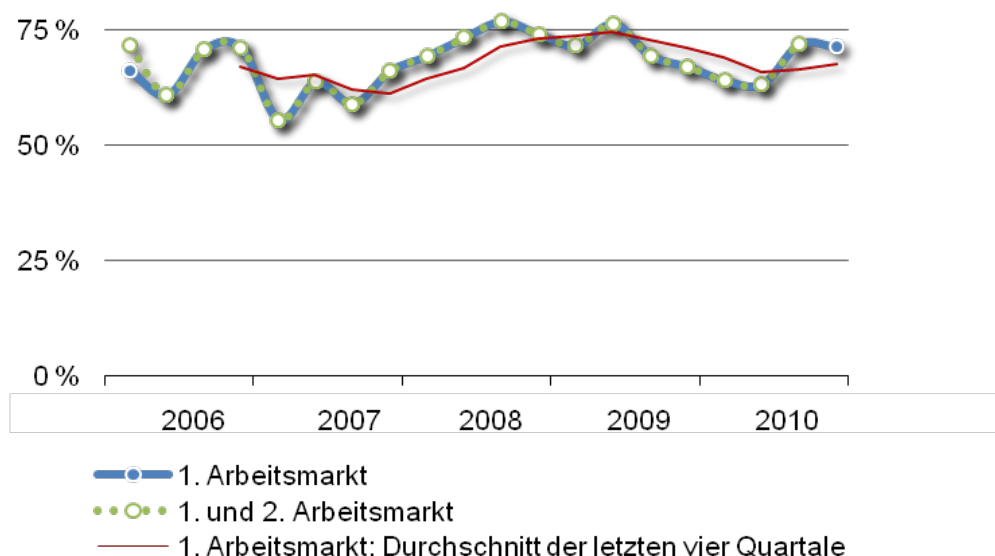
Im vierten Quartal 2010 lag der Anteil der sofort zu besetzenden Stellen an allen offenen Stellen bei rund 70 Prozent. Der Wert war im untersuchten Zeitraum ebenso starken Schwankungen unterworfen wie die Zahl der offenen Stellen. So bewegte sich der Anteil der sofort zu besetzenden Stellen zwischen 55 Prozent im ersten Quartal 2007 und 76 Prozent im dritten Quartal 2008. Im Vergleich zur Entwicklung der Gesamtzahl der offenen Stellen, die im Zuge der Wirtschaftskrise zurückging, stieg der Anteil der sofort zu besetzenden offenen Stellen im gleichen Zeitraum. Ein Grund hierfür könnte im Suchprozess selber liegen. Im Boom-Jahr 2007 hatten die Betriebe eine hohe Nachfrage nach Arbeitskräften. Je größer jedoch die Zahl der offenen Stellen ist, desto schwieriger wird es, bei einem gegebenen Angebot an Arbeitskräften den Suchprozess fristgemäß abzuschließen. Dadurch ist es umso wahrscheinlicher, dass langfristig geplante Stellen akut vakant werden. Der Zuwachs an sofort zu besetzenden Stellen erfolgt somit zeitverzögert als Reaktion auf eine steigende Arbeitskräftenachfrage.

Die sozioökonomische Entwicklung der 1990er Jahre brachte den Ausbau des zweiten Arbeitsmarktes mit sich. In seiner kompensatorischen Funktion ergänzte der zweite Arbeitsmarkt lange Zeit das schwache Angebot an offenen Stellen des ersten Arbeitsmarktes. Insbesondere in Ostdeutschland stellte der geförderte Arbeitsmarkt mit einem Anteil von über 50 Prozent an allen sofort zu besetzenden offenen Stellen in der Vergangenheit ein zentrales Korrektiv dar. Bundesweit lag der Anteil der geförderten offenen Stellen an allen offenen Stellen zu Beginn des Untersuchungszeit-

raums 2006 bei rund 22 Prozent, bevor er, nicht zuletzt aufgrund des Rückgangs des Stellenangebots auf dem ersten Arbeitsmarkt während der Finanzkrise, zeitweise auf über 25 Prozent anstieg und seit dem vierten Quartal 2009 bis auf rund 18 Prozent fiel (Abbildung 2.27).

Abbildung 2.26

Anteil der sofort zu besetzenden Stellen^a an allen offenen Stellen in Prozent und der Durchschnitt der letzten vier Quartalswerte für den ersten Arbeitsmarkt, Deutschland 2006 bis 2010

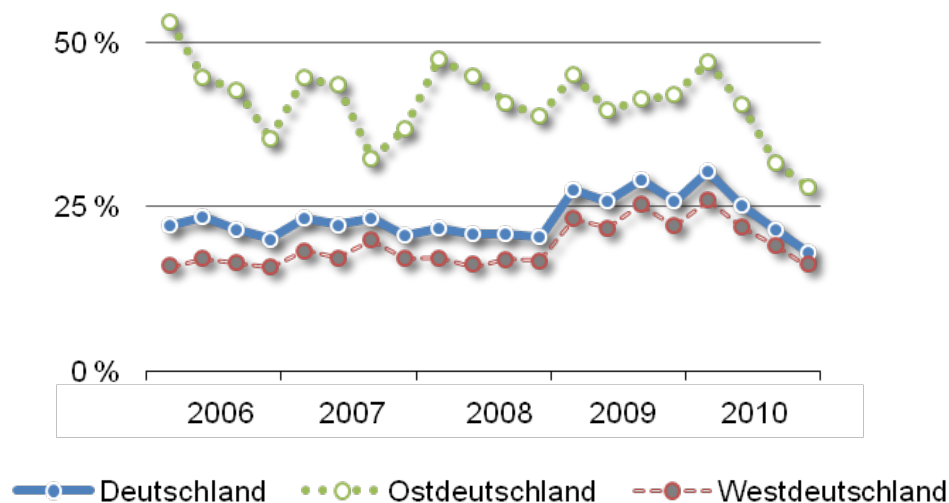


^a Weitgehend gleichförmiger Verlauf der EGS Hochrechnungsdaten für ersten und zweiten Arbeitsmarkt in Bezug auf die Anteilswerte nur für den ersten Arbeitsmarkt.

Quelle: IAB – EGS.

Abbildung 2.27

Anteil geförderter, sofort zu besetzender offenen Stellen an allen sofort zu besetzenden Stellen in Prozent, Ost-, West- und Gesamtdeutschland 2006 bis 2010



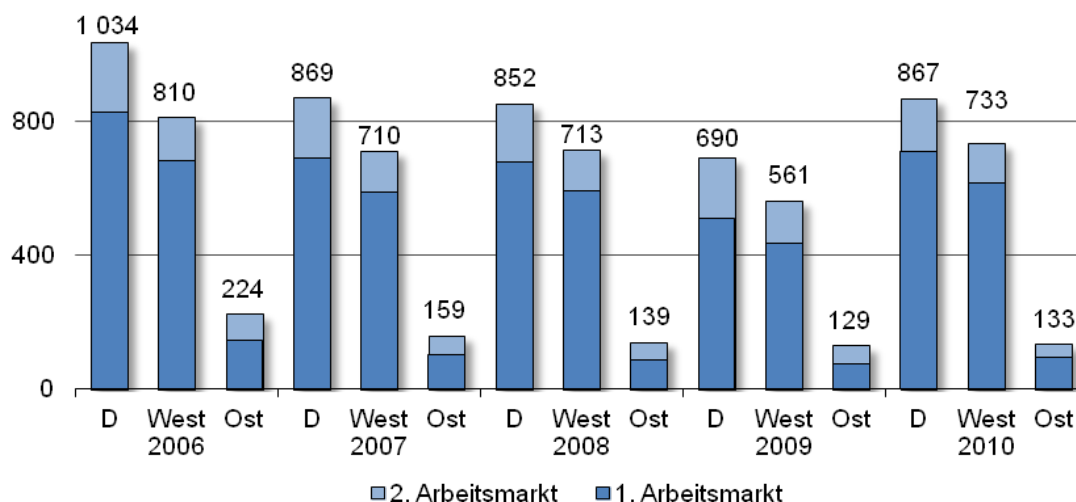
Quelle: IAB – EGS; Statistik der BA.

Der direkte Vergleich zwischen sofort zu besetzenden offenen Stellen des ersten und zweiten Arbeitsmarkts (Abbildung 2.28) bestätigt, dass sich der Arbeitsmarkt

von dem durch die Finanzkrise verursachten Einbruch wieder erholt hat. In Westdeutschland ging die Anzahl der geförderten offenen Stellen moderat zurück. Andererseits war insbesondere in Ostdeutschland ein drastischer Abbau der geförderten Beschäftigung zu beobachten. So wurden gegenüber dem vierten Quartal 2006 nur noch halb so viele geförderte Stellen angeboten. Insgesamt näherte sich in Ostdeutschland das Verhältnis zwischen geförderten und ungeforderten sofort zu besetzenden Stellen langsam dem westdeutschen Niveau an.

Abbildung 2.28

Anzahl der sofort zu besetzenden offenen Stellen am ersten und zweiten Arbeitsmarkt in Tausend, Ost-, West- und Gesamtdeutschland^a, viertes Quartal 2006 bis 2010



^a D = Deutschland, West = Westdeutschland ohne Berlin; Ost = Ostdeutschland mit Berlin.

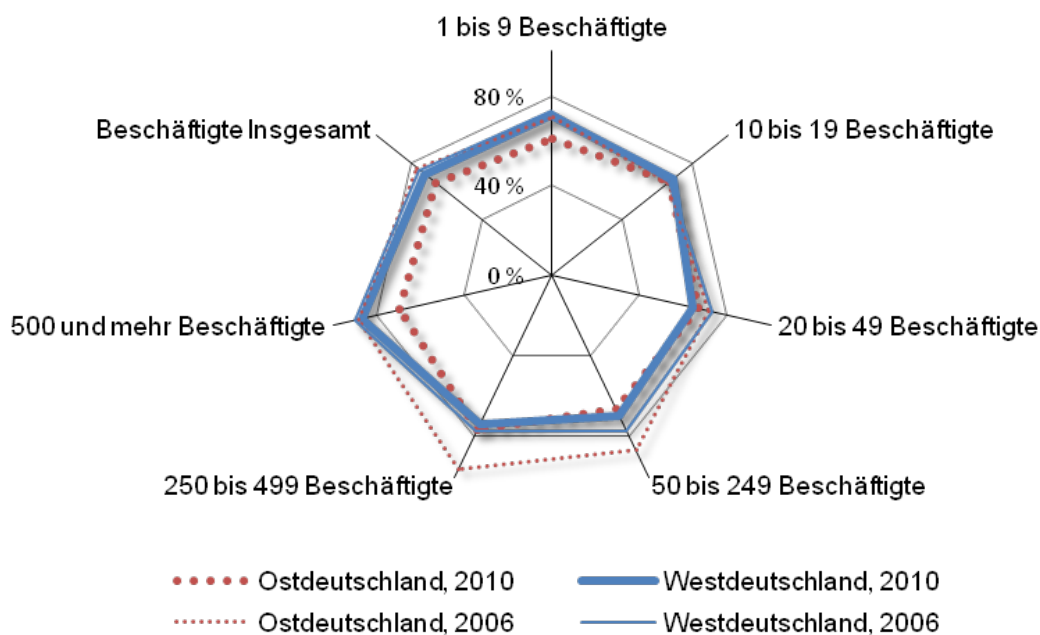
Quelle: IAB – EGS, Statistik der BA.

In Folge der post-transformationsspezifischen Besonderheiten des ostdeutschen Arbeitsmarkts wird für die weiterführenden Analysen innerhalb des Abschnitts der ost- sowie der westdeutsche Stellenmarkt gesondert dargestellt. Beide „Märkte“ sind natürlich nicht losgelöst voneinander zu betrachten. Allerdings unterscheidet sich das gesamtdeutsche Bild, wie bereits erwähnt, nur marginal vom westdeutschen Bild, so dass eine gesamtdeutsche Betrachtung den Blick auf ostdeutsche Besonderheiten verstellen würde.

Auch der Anteil der sofort zu besetzenden offenen Stellen an allen offenen Stellen für Ost- und Westdeutschland differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigte lediglich bei den westdeutschen Großbetrieben (500 und mehr Beschäftigte) in den Jahren 2006 und 2010 überdurchschnittliche Ausprägungen (Abbildung 2.29). Im Vergleich zum Jahr 2006 stellte sich die Situation im vierten Quartal 2010 gerade in Ostdeutschland deutlich entspannter dar. So war der Anteil der sofort zu besetzenden offenen Stellen an allen offenen Stellen über alle Betriebsgrößen hinweg geringer, was auf einen weniger akuten Bedarf an Arbeitskräften hindeutet.

Abbildung 2.29

Anteil sofort zu besetzender offener Stellen^a an allen offenen Stellen, differenziert nach Betriebsgröße in Prozent, Ost- und Westdeutschland, viertes Quartal 2006 und 2010



^a EGS-Hochrechnung bis zum dritten Quartal 2010 inklusive zweiter Arbeitsmarkt.

Quelle: IAB – EGS.

In Ostdeutschlands Betrieben war 2010 der Anteil sofort zu besetzender Stellen mit 66 Prozent rund sechs Prozentpunkte geringer als bei westdeutschen Betrieben (Tabelle 2.7). Betriebe des *Handels*, aus *Verkehr und Lagerei* sowie aus dem *Baugewerbe* und dem *Verarbeitenden Gewerbe* hatten im bundesdeutschen Vergleich überdurchschnittlich viele sofort zu besetzende offene Stellen.

Tabelle 2.7

Anteil sofort zu besetzender offener Stellen an allen offenen Stellen nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) in Prozent, Deutschland, Ost- und Westdeutschland, viertes Quartal 2010

Wirtschaftszweig	Deutschland	Ost-deutschland	West-deutschland
Land- und Forstwirtschaft	56	*	*
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	70	73	68
Verarbeitendes Gewerbe	75	70	76
Baugewerbe	76	81	75
Handel und KFZ-Reparatur	80	71	81
Verkehr und Lagerei	82	69	84
Information und Kommunikation	66	59	67
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	65	75	65
Unternehmensnahe Dienstleistungen	70	60	72
Sonstige Dienstleistungen	67	66	68
Öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherung	67	69	67
Insgesamt:	71	66	72

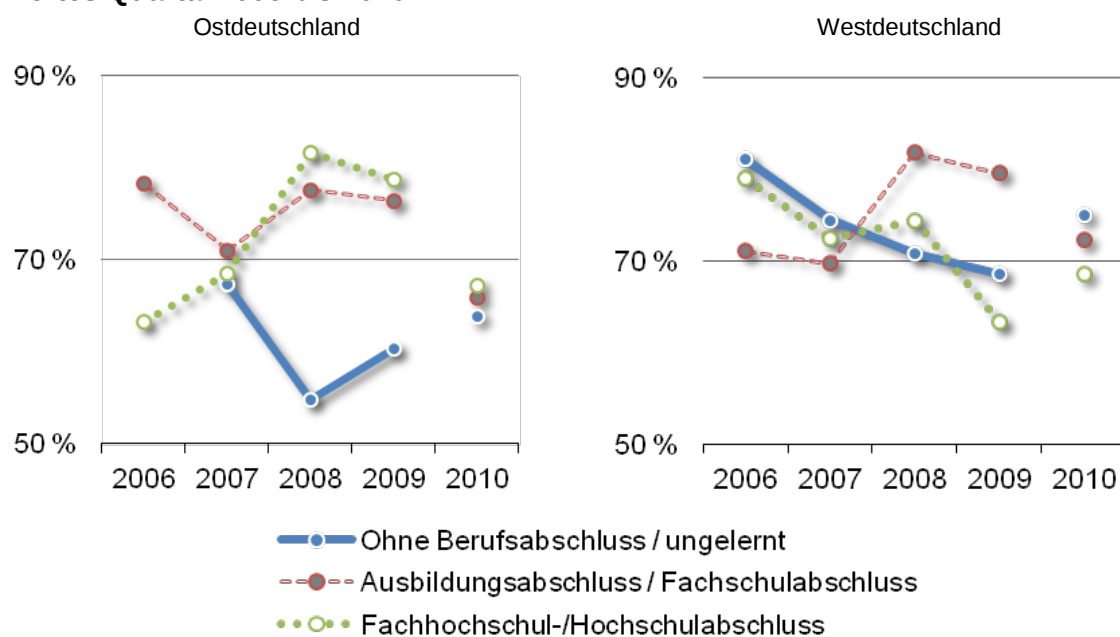
* = Werte erreichen die Mindestfallzahl nicht.

Quelle: AB – EGS.

Ein Vergleich des aktuellen Rands mit den Vorjahren ist an dieser Stelle schwierig, da eine Überführung der Vorjahreswerte in die nun aktuelle Wirtschaftszweigklassifikation 2008 nicht möglich ist. Im Unterschied zum hier analysierten Jahr 2010 wies das *Verarbeitende Gewerbe* gemäß Wirtschaftszweigklassifikation 2003 (WZ 2003) im vierten Quartal 2006 mit 56 Prozent den geringsten Anteilswert an sofort zu besetzenden offenen Stellen auf. Offene Stellen der *Öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung* waren im Zeitverlauf zu rund 85 Prozent sofort zu besetzen. Dieser Sektor wies damit im Durchschnitt die höchsten Anteilswerte bei den sofort zu besetzenden Stellen auf.

Abbildung 2.30

Anteil sofort zu besetzender offener Stellen^a an allen offenen Stellen differenziert nach der formalen Bildungsanforderung in Prozent, Ost- und Westdeutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010



^a EGS-Hochrechnung bis zum dritten Quartal 2010 inklusive zweiter Arbeitsmarkt. Der Wert für Ungelernte in Ostdeutschland 2006 erreicht die Mindestfallzahl nicht.

Quelle: IAB – EGS.

Der Anteil der sofort zu besetzenden Stellen für Ungelernte an allen offenen Stellen für Ungelernte stieg sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland gegenüber dem Vorjahr an (Abbildung 2.30), obwohl der zweite Arbeitsmarkt nicht mehr ausgewiesen wird. Während dieser Effekt in Westdeutschland auch mit dem Anziehen der Konjunktur und einem allgemeinen Stellenaufbau erklärt werden kann, ist dies für Ostdeutschland umso bemerkenswerter, da der Anteil trotz des weiter sinkenden Angebots derartiger Stellen steigt. Dies könnte ein Indiz für ein sich verschiebendes Arbeitskräfteangebot sein. Denn im Falle einer Arbeitskräftenachfrage nach höheren Qualifikationen ist es denkbar, dass die auf den Arbeitsmarkt strebenden jungen Menschen sich bereits im Vorfeld für höhere Bildungsabschlüsse oder besonders attraktive Ausbildungsgänge entscheiden. Damit steigt auch die Wahrscheinlichkeit, dass Personen mit einem relativ schlechten Schulabschluss einen Ausbildungsplatz erhalten und sich nicht mehr um eine offene Stelle für Ungelernte bemühen. In diesem Prozess könnte sich dann auch der Anteil der sofort zu besetzenden Stellen für

Ungelernte erhöhen. Verfestigten sich die Engpässe dauerhaft, könnte es im Segment der Ungelernten tatsächlich Mangelerscheinungen geben. Wegen der geringen Qualifikationsanforderungen wäre hier aber tatsächlich eher von Arbeitskräftemangel als von Fachkräftemangel zu sprechen. Allerdings dürften den Betrieben in diesem Qualifikationssegment über Veränderungen der Produktionsprozesse oder über Outsourcing relativ gute Möglichkeiten zur Verfügung stehen, um ihre Nachfrage an eine geänderte Arbeitskräftestruktur anzupassen.

Der Anteil der sofort zu besetzenden Stellen für (Fach-)Hochschulabsolventen an allen offenen Stellen für Personen dieses Qualifikationsniveaus stieg im Jahr 2010 nach einem rückläufigen Trend von 2006 bis 2009 in Westdeutschland wieder an. Dieser gestiegenen akuten Nachfrage nach Arbeitskräften mit (Fach-)Hochschulabschluss steht der starke absolute Rückgang an sofort zu besetzenden Stellen für Personen mit einem Ausbildungsabschluss gegenüber. Von einem Trend hin zu einem allgemeinen Fachkräfteengpass in Ost- und Westdeutschland im vierten Quartal 2010 finden sich hier also bislang keine Hinweise.

Zwischenfazit zum Anteil der sofort zu besetzenden Stellen

- Im vierten Quartal 2010 lag der Anteil der sofort zu besetzenden Stellen an allen offenen Stellen bei rund 70 Prozent. Der überwiegende Teil der Stellen soll demnach in sehr kurzer Frist besetzt werden.
- Im Beobachtungszeitraum war der Anteil starken Schwankungen unterworfen. Tendenziell steigt er mit zeitlicher Verzögerung im Zuge eines Aufschwungs und einer damit verbundenen Erhöhung des Stellenangebots. Er sinkt tendenziell, wenn sich das Stellenangebot verringert. Entsprechend zeigt sich im vierten Quartal 2010 im Vorjahresvergleich ein deutlicher Anstieg der sofort zu besetzenden Stellen und ihres Anteils an allen offenen Stellen.
- In Ostdeutschland liegt der Anteil sofort zu besetzender Stellen mit rund 66 Prozent um etwa sechs Prozentpunkte unter dem westdeutschen Wert. Westdeutsche Großbetriebe weisen einen überdurchschnittlich hohen Anteil sofort zu besetzender Stellen auf.
- Überdurchschnittlich hohe Anteile sofort zu besetzender Stellen zeigen sich für das vierte Quartal 2010 in den Bereichen *Handel und KFZ-Reparatur, Verkehr und Lagerei*, im *Baugewerbe* sowie im *Verarbeitenden Gewerbe*.

2.2.3 Anteil der schwer besetzbaren Stellen an allen sofort zu besetzenden offenen Stellen

Schwer besetzbare Stellen sind jene, bei denen die Stellenbesetzung bereits länger dauert als üblich oder länger als geplant. Ihr Anteil an den sofort zu besetzenden Stellen¹⁴ steigt in konjunkturellen Erholungsphasen an, und er sinkt in Zeiten der

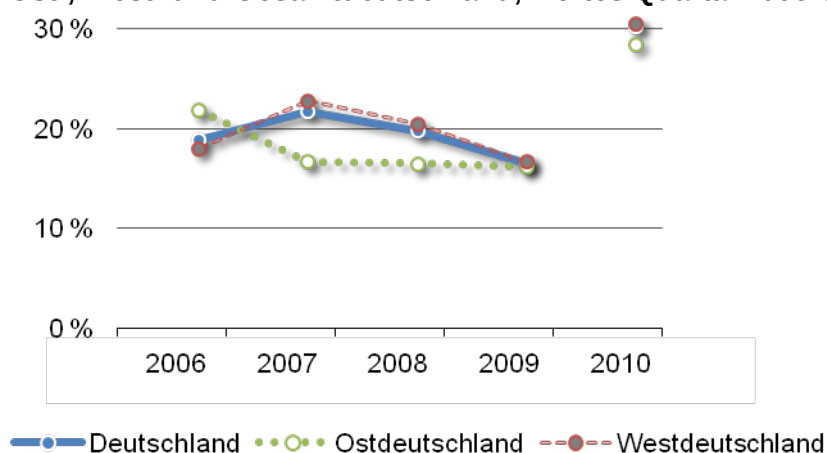
¹⁴ Nur bei sofort zu besetzenden Stellen kann die Bewerbersuche bereits länger dauern als üblich oder als geplant. Per Definition kann es schwer besetzbare Stellen bei später zu besetzenden Stellen nicht geben.

wirtschaftlichen Abkühlung. Insbesondere der Vergleich zwischen Wirtschaftszweigen, Betriebsgrößenklassen und Regionen gibt wichtige Hinweise, in welchen Bereichen zum Befragungszeitpunkt Rekrutierungsprobleme auftreten, denn die Betroffenheit schwankt nicht nur im Zeitverlauf, sondern auch zwischen den Betrieben beträchtlich.

Im vierten Quartal 2010 stieg der Anteil der schwer besetzbaren Stellen an allen sofort zu besetzenden Stellen stark an und lag im Vergleich zum Vorjahreszeitraum mit rund 30 Prozent fast doppelt so hoch (Abbildung 2.31).¹⁵ Aber auch in der Zeit vor der Finanzkrise, als die deutsche Wirtschaft bereits stark Beschäftigung aufbaute, war der Anteilswert auf einem deutlich niedrigeren Niveau.

Abbildung 2.31

Anteil der schwer besetzbaren Stellen an allen sofort zu besetzenden Stellen^a in Prozent, Ost-, West- und Gesamtdeutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010



^a EGS-Hochrechnung bis zum dritten Quartal 2010 inklusive zweiter Arbeitsmarkt.

Quelle: IAB – EGS.

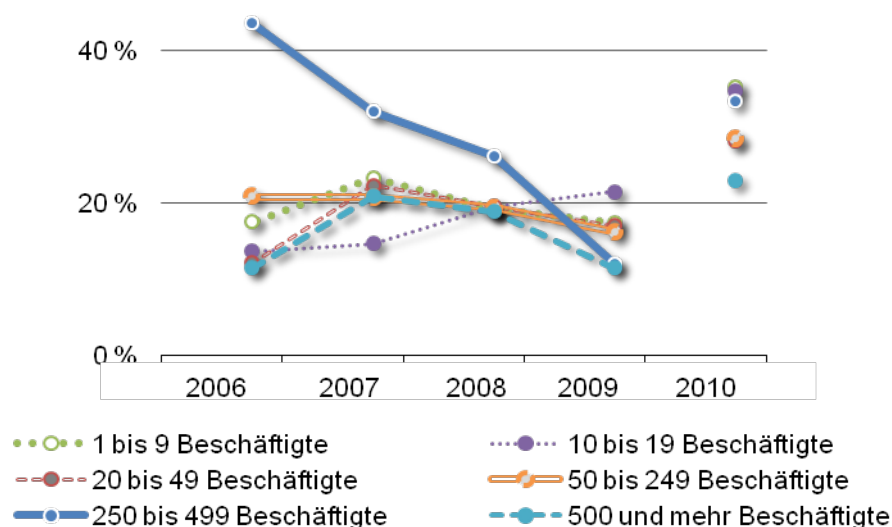
An dieser Stelle kann nicht zwischen geförderten und ungeförderten offenen Stellen unterschieden werden. Der Anstieg der Werte 2010 ist jedoch nicht darauf zurückzuführen, dass die geförderten Stellen zuletzt nicht mehr erfasst wurden. Denn der erhöhte Anteil lässt sich vor allem auf einen deutlichen Zuwachs der schwer zu besetzenden Stellen zurückführen, während sich die Zahl der sofort zu besetzenden Stellen im Vergleich zum Vorjahr nur geringfügig erhöht hat.

Bei einer Unterscheidung nach Betriebsgrößenklassen fällt auf, dass der Anteil schwer zu besetzender Stellen sich bei großen Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten seit 2006 deutlich verringert hat und mittlerweile am unteren Ende der Betriebsgrößenklassen rangiert (Abbildung 2.32). Gleichzeitig hierzu stieg der Anteil der schwer besetzbaren Stellen bei kleinen Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten. Im vierten Quartal 2010 bildeten die kleinsten und kleinen Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten sowie Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten die Gruppen mit den höchsten Anteilen an schwer besetzbaren offenen Stellen.

¹⁵ Von den rund 700.000 sofort zu besetzenden Stellen waren im vierten Quartal 2010 etwa 200.000 schwer zu besetzen.

Abbildung 2.32

Zahl der schwer besetzbaren Stellen an allen sofort zu besetzenden Stellen^a nach Betriebsgröße in Prozent, Deutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010



^a EGS-Hochrechnung bis zum dritten Quartal 2010 inklusive zweiter Arbeitsmarkt.

Quelle: IAB – EGS.

Der Anteil der schwer besetzbaren Stellen an allen sofort zu besetzenden Stellen war in den Wirtschaftszweigen *Handel, Verarbeitendes Gewerbe, Information und Kommunikation* sowie den *Sonstigen Dienstleistungen* beziehungsweise der *Öffentlichen Verwaltung* (Tabelle 2.8) überdurchschnittlich hoch. Die hohen Anteile bei den schwer besetzbaren Stellen in den Bereichen *Handel, Verarbeitendes Gewerbe* und *Sonstige Dienstleistungen* machen sich besonders bemerkbar, da die drei Wirtschaftszweige zusammen rund 45 Prozent aller offenen Stellen am gesamtdeutschen Arbeitsmarkt auf sich vereinigen.

Tabelle 2.8

Anteil der schwer besetzbaren Stellen an allen offenen Stellen in den einzelnen Wirtschaftszweigen in Prozent (WZ 2008), Ost-, West- und Gesamtdeutschland, viertes Quartal 2010

Wirtschaftszweig	Deutschland	Ost-deutschland	West-deutschland
Land- und Forstwirtschaft	*	*	*
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	25	28	23
Verarbeitendes Gewerbe	36	34	37
Baugewerbe	29	*	*
Handel und KFZ-Reparatur	40	*	41
Verkehr und Lagerei	19	*	*
Information und Kommunikation	42	35	43
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	9	*	9
Unternehmensnahe Dienstleistungen	26	24	26
Sonstige Dienstleistungen	33	38	32
Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	39	*	46
Gesamt	30	28	31

* = Werte erreichen die Mindestfallzahl nicht.

Quelle: IAB – EGS.

Zwischenfazit zum Anteil der schwer besetzbaren Stellen

- Im vierten Quartal 2010 waren rund 30 Prozent aller sofort zu besetzenden Stellen schwer besetzbar, d. h. die Personalsuche dauerte bereits länger als ursprünglich geplant war bzw. länger als üblich. Der Anteil ist vom vierten Quartal 2009 auf das vierte Quartal 2010 kräftig gestiegen.
- Im Verlaufe des Beobachtungszeitraums 2006 bis 2010 berichteten Betriebe mit 250 bis 499 Beschäftigten zunehmend seltener über Schwerbesetzbarkeit, die Anteile gingen stark zurück. Demgegenüber stiegen sie bei Betrieben mit 10 bis 19 Beschäftigten deutlich an.
- Im Jahr 2010 waren im Bereich *Information und Kommunikation* 42 Prozent der sofort zu besetzenden Stellen schwer besetzbar, vornehmlich in den Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten.
- Drei weitere Wirtschaftssektoren, die 2010 besonders hohe Anteile schwer besetzbarer Stellen zeigten (*Handel und KFZ-Reparatur, Verarbeitendes Gewerbe und Sonstigen Dienstleistungen*) – vereinigten zusammen rund 45 Prozent aller offenen Stellen auf sich. Betriebe im Wirtschaftszweig *Unternehmensnahe Dienstleistungen*, dem Bereich mit der höchsten Zahl offener Stellen, weisen dagegen einen unterdurchschnittlich hohen Anteil schwer besetzbarer Stellen auf.

2.2.4 Vakanzraten

Ein weiterer Indikator, der für die Einschätzung der aktuellen Arbeitsnachfrageentwicklung herangezogen werden kann, ist die *Vakanzrate*. Sie ist definiert als Verhältnis zwischen der Zahl der sofort zu besetzenden offenen Stellen und der kurzfristig auftretenden Arbeitskräftenachfrage als Summe aus der realisierten Nachfrage in Gestalt der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und der sofort zu besetzenden Stellen.

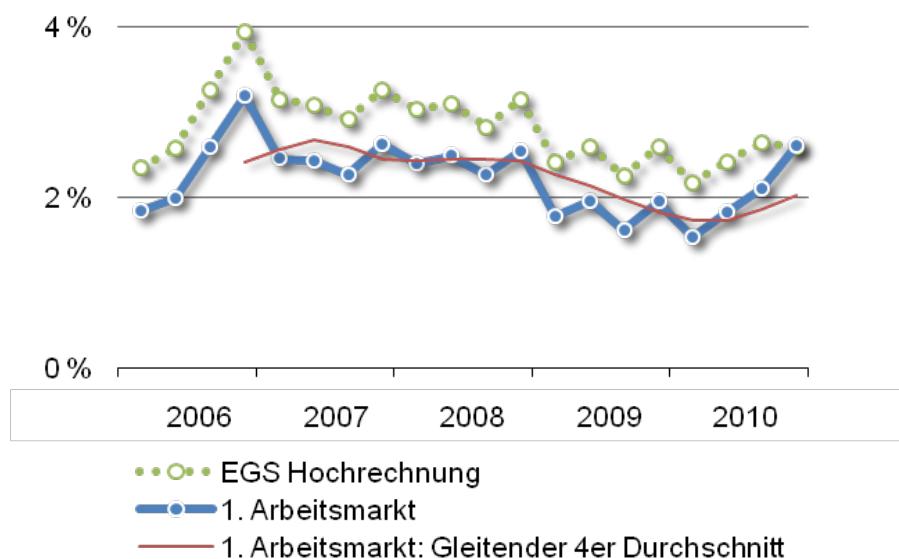
$$\text{Vakanzrate} = \frac{\text{sofort zu besetzende Stellen}}{\text{sofort zu besetzende Stellen} + \text{sozialversicherungspflichtige Beschäftigte}} \times 100$$

Ein jährlicher Vergleich der Vakanzraten zeigt an, in welchen Bereichen im Vergleich zur Beschäftigung ein besonders hoher Anstieg der ungedeckten Nachfrage erfolgt ist (Vakanzrate gestiegen), was das Auftreten von Arbeitsmarktanspannungen wahrscheinlicher macht als in den Vorperioden. Umgekehrt deutet eine gesunkene Vakanzrate darauf hin, dass sich möglicherweise bestehende Anspannungen im untersuchten Bereich (Wirtschaftszweig, Region, Qualifikation etc.) eher verringert haben. Für die betriebliche Ebene (Betriebsgröße, Wirtschaftszweige) sowie die formale Qualifikation ist eine Darstellung der Vakanzraten vor dem vierten Quartal 2010 nur für den ersten und zweiten Arbeitsmarkt gemeinsam möglich.

Ein Vergleich der Vakanzraten für den ersten und zweiten sowie nur für den ersten Arbeitsmarkt zeigt, dass sich die Vakanzrate inklusive zweitem Arbeitsmarkt im Untersuchungszeitraum im Median um 0,63 Prozentpunkte oberhalb der Vakanzrate für den ersten Arbeitsmarkt bewegt (Abbildung 2.33). Darin allein liegt das erkennbare starke Wachstum der Vakanzrate im Jahr 2010 am ersten Arbeitsmarkt jedoch nicht begründet.

Abbildung 2.33

Vakanzenraten^a bezogen auf die sv-pflichtige Beschäftigung in Prozent, Deutschland 2006 bis 2010



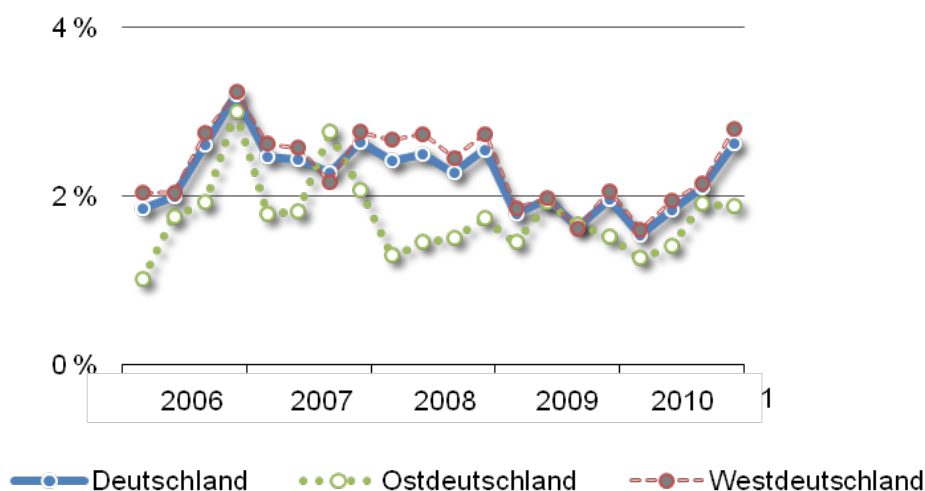
^a Vakanzenrate = Anteil sofort zu besetzender (ungeförderter) offener Stellen an allen (ungeförderter) sv-pflichtig Beschäftigten + sofort zu besetzenden (ungeförderter) offenen Stellen.

Quelle: IAB – EGS; Statistik der BA.

Auffällig ist in der getrennten Analyse der Vakanzenraten für Ost- und Westdeutschland das temporäre Zurückbleiben des ostdeutschen Niveaus hinter den westdeutschen Vakanzenraten (Abbildung 2.34). So war insbesondere im Jahr 2008, aber auch im vierten Quartal 2010 ein deutliches Zurückbleiben der ostdeutschen Vakanzenrate erkennbar.

Abbildung 2.34

Vakanzenrate^a am ersten Arbeitsmarkt bezogen auf die ungeförderter sv-pflichtige Beschäftigung in Prozent, Ost-, West- und Gesamtdeutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010



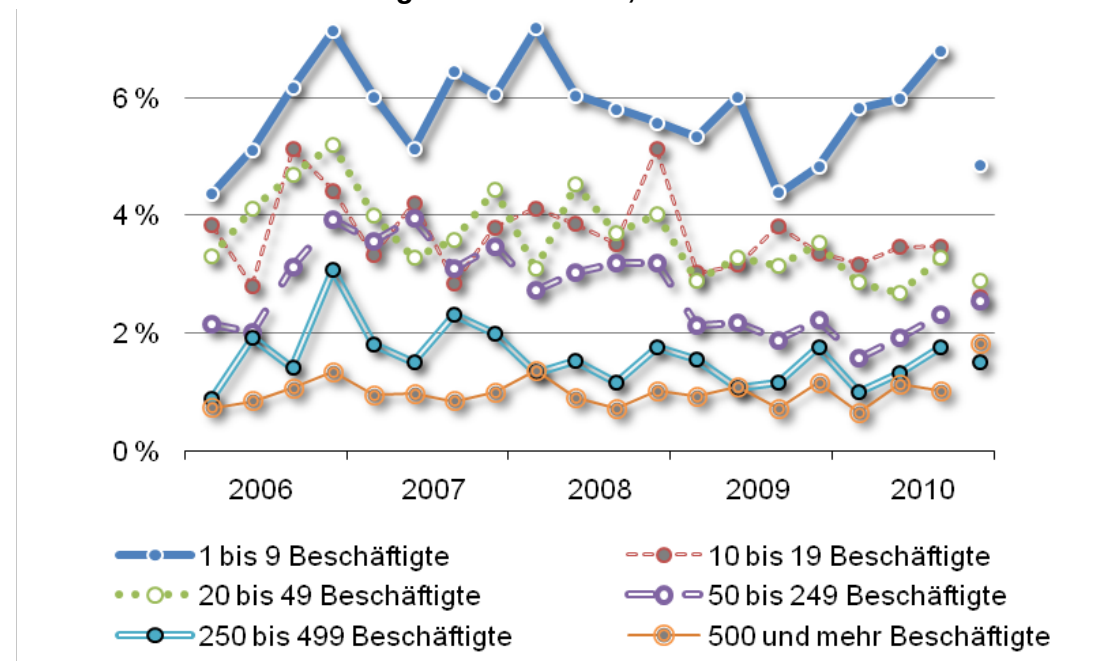
^a Vakanzenrate am ersten Arbeitsmarkt = Anteil der sofort zu besetzenden, ungeförderter offenen Stellen an allen ungeförderter sv-pflichtig Beschäftigten + sofort zu besetzenden, ungeförderter offenen Stellen.

Quelle: IAB – EGS; Statistik der BA.

Die Abbildung der Vakanzrate nach Betriebsgrößenklassen wies für die kleinsten Unternehmen (ein Beschäftigter bis neun Beschäftigte) persistent die höchste Vakanzrate aus, gefolgt von den kleinen Unternehmen (zehn bis 49 Beschäftigte) (Abbildung 2.35). Auch hier schienen sich konjunkturelle Einflüsse bemerkbar zu machen. Insbesondere bei den mittleren Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte) war der Unterschied zwischen der konjunkturellen Hochphase 2006/2007 und dem Finanzkrisenzeitraum offensichtlich. Die hohe Vakanzrate der kleinsten und kleinen Unternehmen ging einher mit einem überdurchschnittlichen Anteil an schwer besetzbaren offenen Stellen. Diese strukturelle Besonderheit ist derzeit prägend und muss bei der Einschätzung eines potenziellen Arbeitskräfteengpasses beachtet werden. Im Rahmen der Definition von Arbeitskräften (quantitativer Aspekt) und Fachkräften (qualifikatorischer Aspekt) beziehungsweise der Frage des Engpasses (Kurzfristigkeit) und des Mangels (Langfristigkeit), spielen derartige strukturelle Besonderheiten prima facie keine Rolle.

Abbildung 2.35

Vakanzraten^a nach Betriebsgröße in Prozent, Deutschland 2006 bis 2010



^a Vakanzrate am ersten Arbeitsmarkt = Anteil der sofort zu besetzenden, ungeforderten offenen Stellen an allen ungeforderten sv-pflichtig Beschäftigten + sofort zu besetzenden, ungeforderten offenen Stellen. EGS-Hochrechnung bis zum dritten Quartal 2010 inklusive zweiter Arbeitsmarkt.

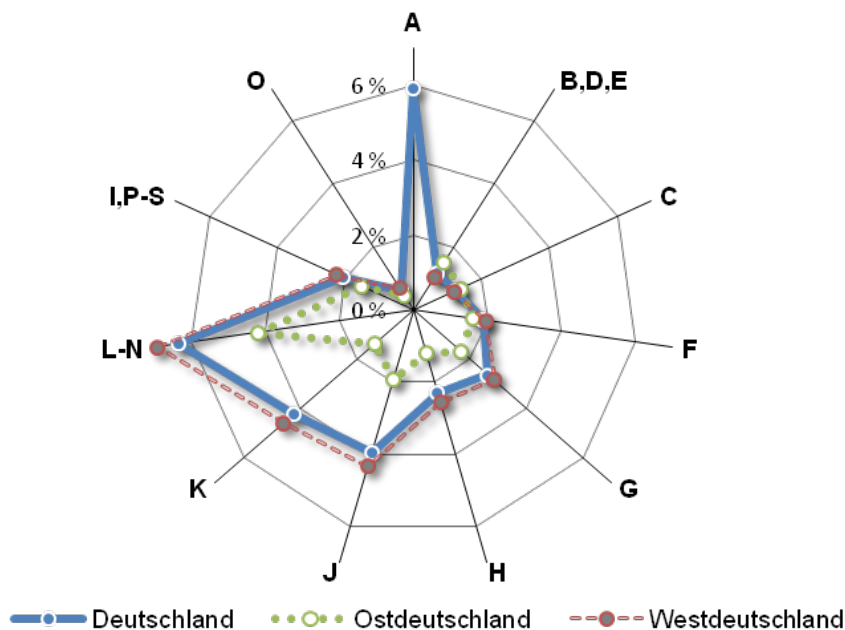
Quelle: IAB – EGS; Statistik der BA.

Hinsichtlich der Vakanzraten nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass diese in den Bereichen *Unternehmensnahe Dienstleistungen* sowie in dem für den gesamtdeutschen Arbeitsmarkt vergleichsweise unbedeutenden Sektor *Land- und Forstwirtschaft* (vgl. hierzu die Verteilung der sofort zu besetzenden offenen Stellen nach Wirtschaftszweigen in Tabelle 2.5) mit rund sechs Prozent mehr als doppelt so groß war wie im gesamtdeutschen Durchschnitt (rund 2,5 Prozent) (Abbildung 2.36). Daneben wiesen im vierten Quartal 2010 die Bereiche *Information und Kommunikation* sowie *Finanz- und Versicherungsdienstleistungen* mit rund vier Prozent gleichfalls überdurchschnittliche Vakanzraten auf.

Erwartungsgemäß zeigt sich, dass sich die geringere Vakanzrate Ostdeutschlands auch in den einzelnen Wirtschaftszweigen niederschlug. Zwar ergab sich im relativen Vergleich zum Westen ein ähnliches Bild bezüglich der Reihenfolge der Wirtschaftszweige, jedoch auf einem entsprechend niedrigeren Niveau. Für den Bereich der *Land- und Forstwirtschaft* sind sowohl für Ostdeutschland als auch für Westdeutschland aufgrund zu geringer Fallzahlen keine repräsentativen Aussagen möglich.

Abbildung 2.36

Vakanzraten^a am ersten Arbeitsmarkt in den einzelnen Wirtschaftszweigen (WZ 2008)^b in Prozent, Ost-, West- und Gesamtdeutschland, viertes Quartal 2010



^a Vakanzrate = Anteil ungeförderter, sofort zu besetzender Stellen an allen ungeförderden sv-pflichtig Beschäftigten + ungeförderter, sofort zu besetzender Stellen.

^b A Land- und Forstwirtschaft; B/D/E Bergbau/Energie/Wasser/Abfall; C Verarbeitendes Gewerbe; F Bauge-
werbe; G Handel und KFZ-Reparatur; H Verkehr und Lagerei; J Information und Kommunikation; K Finanz-
und Versicherungsdienstleistungen; L/M/N Unternehmensnahe Dienstleistungen; I/P/Q/R/S Sonstige Dienst-
leistungen; O Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung. Abschnitt T und U ohne Angabe. Der Wirtschafts-
zweigabschnitt A (Land- und Forstwirtschaft) kann aufgrund zu geringer Fallzahlen nur für Gesamtdeutsch-
land ausgewiesen werden.

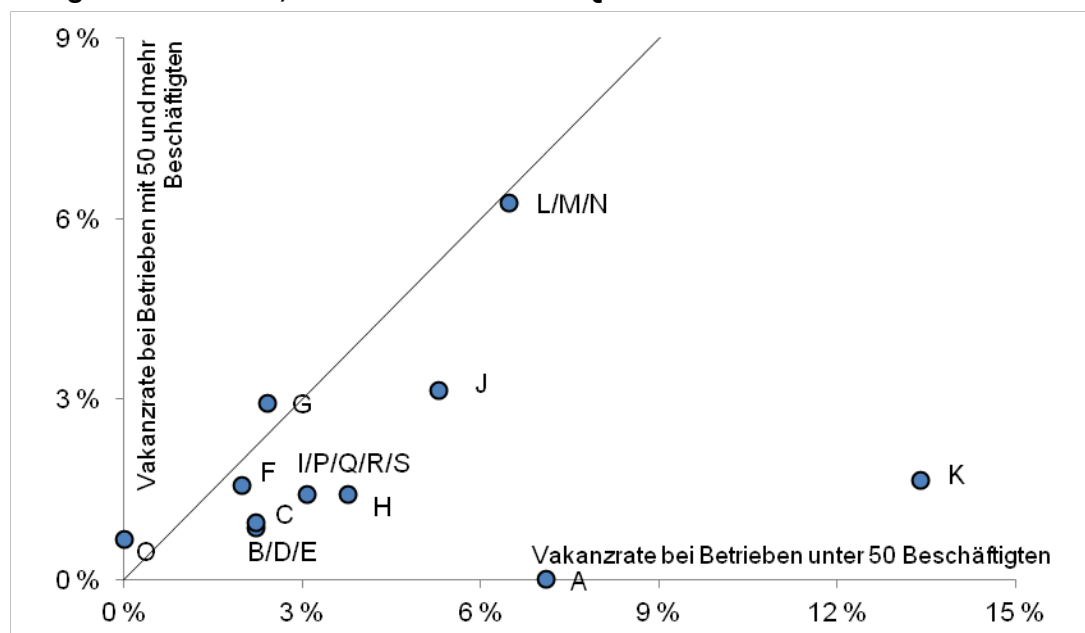
Quelle: IAB – EGS; Statistik der BA.

Eine Gegenüberstellung der Vakanzraten der einzelnen Wirtschaftszweige mit zwei Betriebsgrößenklassen ergibt ein Übergewicht vakanter Stellen bei den kleinen Betrieben unter 50 Beschäftigte (Abbildung 2.37). Die Branche *Unternehmensnahe Dienstleistungen* bietet, gemessen an der in dieser Branche arbeitenden Bevölkerung, zusammen mit den *Finanz- und Versicherungsdienstleistungen* sowie der Branche *Informations- und Kommunikation* am ehesten neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Besonders bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen zeigt sich eine deutlich höhere Vakanzrate in den Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten, während sich große und kleine Betriebe in den anderen Branchen in Bezug auf die Vakanzrate weniger stark unterscheiden. Die zunehmende Bedeutung der *Unternehmensnahen Dienstleistungen* ist Bestandteil des strukturellen Wandels und in der Regel im Zusammenhang mit einem Outsourcing-Prozess sowie einem damit

verbundenen Personalabbau des Verarbeitenden Sektors zu betrachten. Die Entwicklung beider Sektoren erfolgt somit nicht losgelöst voneinander.

Abbildung 2.37

Vakanzraten^{a,c} in den Betrieben unter und ab 50 Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen^b in Prozent, Deutschland viertes Quartal 2010



^a Vakanzrate = Anteil sofort zu besetzender Stellen (ohne geförderte Stellen) an allen sv-pflichtig Beschäftigten + sofort zu besetzende Stellen (ohne geförderte Stellen).

^b A Land- und Forstwirtschaft; B/D/E Bergbau/Energie/Wasser/Abfall; C Verarbeitendes Gewerbe; F Baugewerbe; G Handel und KFZ-Reparatur; H Verkehr und Lagerei; J Information und Kommunikation; K Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; L/M/N Unternehmensnahe Dienstleistungen; I/P/Q/R/S Sonstige Dienstleistungen; O Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung. Abschnitt T und U ohne Angabe.

^c Für den Wirtschaftszweig A liegt aufgrund zu geringer Fallzahlen nur für Betriebe unter 50 Beschäftigten ein repräsentativer Wert vor. Für den Wirtschaftszweig O liegt aufgrund zu geringer Fallzahlen nur für Betriebe über 50 Beschäftigten ein repräsentativer Wert vor.

Quelle: IAB – EGS; Statistik der BA.

Zwischenfazit zu Vakanzraten

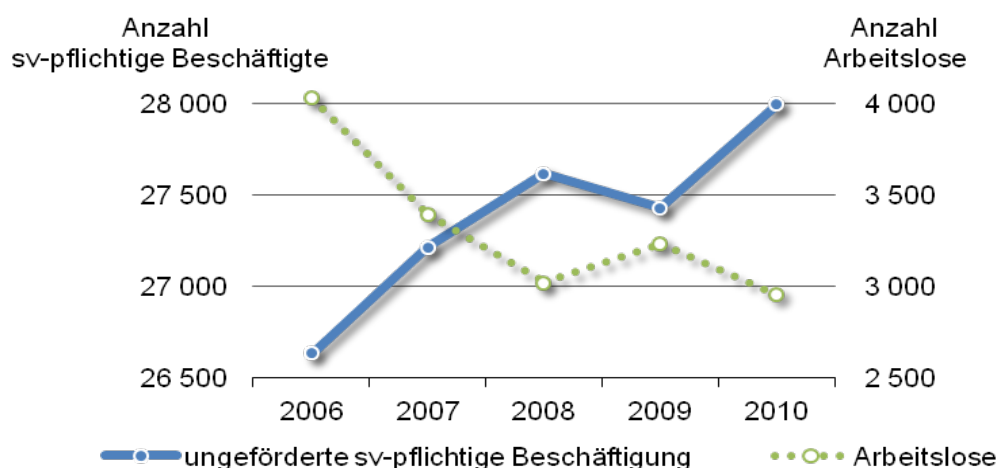
- Mit knapp zwei Prozent lag die Vakanzrate in Ostdeutschland im vierten Quartal 2010 etwa einen Prozentpunkt unterhalb des Niveaus in Westdeutschland.
- Kleine Unternehmen zeigen überdurchschnittlich hohe Vakanzraten, was mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil schwer besetzbarer Stellen einhergeht und auf zunehmende Arbeitskräfteengpässe vor allem für Kleinbetriebe hinweist.
- Die *Unternehmensnahen Dienstleistungen*, der Bereich *Information und Kommunikation* sowie die *Finanz- und Versicherungsdienstleistungen* zeigten 2010 überdurchschnittlich hohe Vakanzraten. Hier gab es im Vergleich zur Zahl der Beschäftigten eine hohe Zahl offener Stellen. Dabei kann es sich sowohl um Erweiterungs- als auch um Ersatzbedarf gehandelt haben.

2.3 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Zur Abbildung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarktes im Untersuchungszeitraum wird zunächst die Anzahl der sv-pflichtig Beschäftigten der Zahl der Arbeitslosen gegenüber gestellt (Abbildung 2.38¹⁶).¹⁷

Abbildung 2.38

Anzahl ungefördert sv-pflichtiger Beschäftigter sowie Anzahl der Arbeitslosen in Tausend, Deutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010



Quelle: Statistik der BA.

Dieser Gegenüberstellung sind allerdings keine Aussagen über die Qualifikationsstruktur der neu entstandenen oder ersetzten Beschäftigung sowie der regionalen Verfügbarkeit der Arbeitslosen zu entnehmen. Dies bedeutet, dass an dieser Stelle über die Passgenauigkeit von Angebot und Nachfrage keine Aussagen möglich sind. Zudem spielt der Ausbildungsmarkt eine erhebliche Rolle. So ist der Fall denkbar, in dem die offenen Stellen in einem bestimmten Bereich zwar permanent über der Zahl der Arbeitslosen liegen, es aber dennoch keinen Arbeitskräfte-/Fachkräftemangel gibt. Dies ist dann möglich, wenn die entsprechende Nachfrage (vollständig)

¹⁶ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde in Abbildung 3.1 auf einen Nullpunkt bei der y-Achse verzichtet.

¹⁷ Die im Folgenden dargestellten Beschäftigtenzahlen beziehen sich ausschließlich auf den ersten Arbeitsmarkt, also auf die ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gemäß der Statistik der BA. Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (VGR) und IAB-Betriebspanel unterscheiden nicht zwischen erstem und zweitem Arbeitsmarkt. Darüber hinausgehende Abweichungen zu den in Abschnitt 2.1 skizzierten Beschäftigtenzahlen aus dem IAB-Betriebspanel bzw. zu der Zahl der Erwerbstätigen gemäß VGR entstehen durch voneinander abweichende Zurechnungsvorschriften. Erhebungsbedingt werden im IAB-Betriebspanel Selbstständige, die keine sozialversicherungspflichtig Beschäftigten angestellt haben, ein Teil der geringfügig Beschäftigten (z. B. wenn sie in privaten Haushalten arbeiten) sowie ein Teil der Beamten (in Dienststellen, in denen es keine sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gibt) nicht erfasst. Darüber hinaus weist die VGR Jahresdurchschnittsangaben aus, während es sich bei den Gesamtbeschäftigten im IAB-Betriebspanel um Stichtagsangaben (30.6.) handelt. Die Zahl der Erwerbstätigen laut VGR liegt dadurch über den hier dargestellten Angaben zur Gesamtbeschäftigung am ersten Arbeitsmarkt sowie den Angaben zur Gesamtbeschäftigung im IAB-Betriebspanel.

über andere Kanäle, zum Beispiel durch neu in den Arbeitsmarkt kommende Ausgebildete oder externe Zuwanderung, gedeckt wird. Desweiteren sind berufliche Substitutionseffekte aus verwandten Berufen oder eine höhere Partizipationsneigung von Frauen am Arbeitsmarkt etc. denkbar. All diese Stromgrößen verändern den Bestand von Angebot und Nachfrage.

Strukturelle Veränderungen am Arbeitsmarkt, beispielsweise durch konjunkturelle Einflüsse, die Hartz-Reformen oder auch die Lohnpolitik, erfordern neben dem rein quantitativen Stellenverschiebungsprozess in der Regel hohe Investitionen in das Humankapital. Die Zahl der sv-pflichtigen Beschäftigung wuchs im beobachteten Zeitraum um 1,4 Mio. Menschen von 26,6 Mio. im vierten Quartal 2006 auf rund 28 Mio. im vierten Quartal des Jahres 2010 (Tabelle 2.9). Im gleichen Zeitraum sank die Zahl der gemeldeten Arbeitslosen um über 1 Mio. Personen. Dies bedeutet aber auch, dass 400 000 Personen über andere Kanäle akquiriert werden konnten.

Tabelle 2.9

Ungeforderte sv-pflichtige Beschäftigung sowie Arbeitslose in Tausend, Deutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010

	2006	2007	2008	2009	2010
Ungefordert sv-pflichtig Beschäftigte					
Deutschland	26 635	27 213	27 617	27 429	27 995
Ostdeutschland	5 012	5 116	5 160	5 156	5 270
Westdeutschland	21 624	22 096	22 456	22 272	22 727
Arbeitslose					
Deutschland	4 029	3 394	3 021	3 232	2 959
Ostdeutschland	1 336	1 162	1 015	1 007	916
Westdeutschland	1 694	2 232	2 006	2 225	2 043

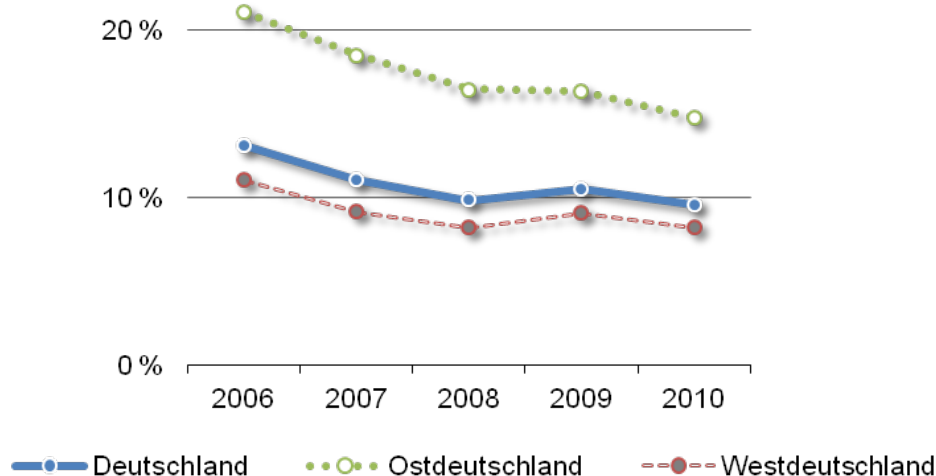
Quelle: Statistik der BA.

Im beobachteten Zeitraum sank die Arbeitslosenquote Ost- und Westdeutschlands stetig (Abbildung 2.39). Beide Teilarbeitsmärkte profitierten also in ähnlicher Weise von der wirtschaftlichen Entwicklung und den strukturellen Änderungen. Betrug die Quote in Ostdeutschland im vierten Quartal 2006 noch 21 Prozent, so ist sie im vierten Quartal 2010 auf unter 15 Prozent gesunken.

Aber auch in Westdeutschland sank die Arbeitslosenquote von elf auf acht Prozent, wodurch sich der relative Abstand zwischen den beiden Regionen nur unwesentlich reduzierte. Hinter der westdeutschen Arbeitslosenquote steht hierbei ein weit größerer Teilarbeitsmarkt. Ein schwächerer Rückgang der Arbeitslosenquote im Westen bedeutet also absolut betrachtet nicht, dass hier auch weniger Menschen aus Arbeitslosigkeit ausschieden. Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland übertraf die Zahl der Arbeitslosen die Zahl der offenen Stellen (Abbildung 2.40). In Ostdeutschland kommen mit knapp zehn Personen nach wie vor erheblich mehr Arbeitslose auf eine potenziell zu besetzende Stelle.

Abbildung 2.39

Arbeitslosenquote^a bezogen auf die ungeforderte sv-pflichtige Beschäftigung in Prozent, Ost-, West- und Gesamtdeutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010

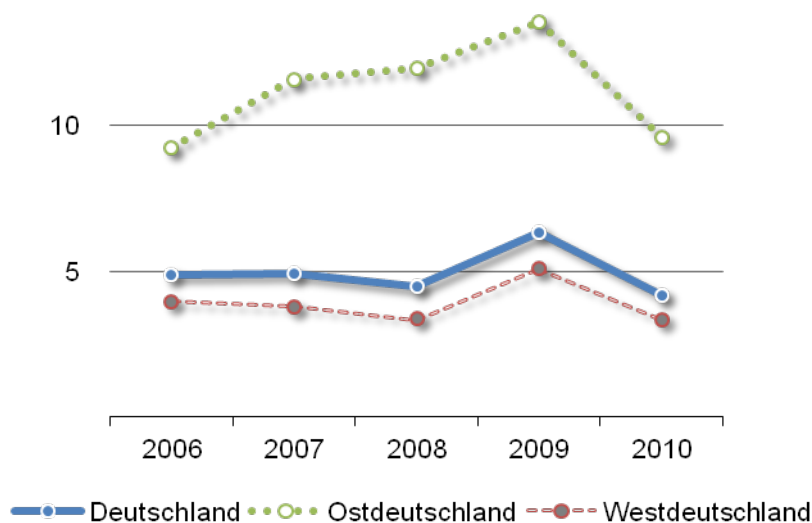


^a Arbeitslosenquote = Anteil der Arbeitslosen in Prozent an allen sv-pflichtig Beschäftigten sowie Arbeitslosen.

Quelle: Statistik der BA.

Abbildung 2.40

Arbeitslose je offene Stelle am ersten Arbeitsmarkt in Personen, Ost-, West- und Gesamtdeutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010



Quelle: Statistik der BA.

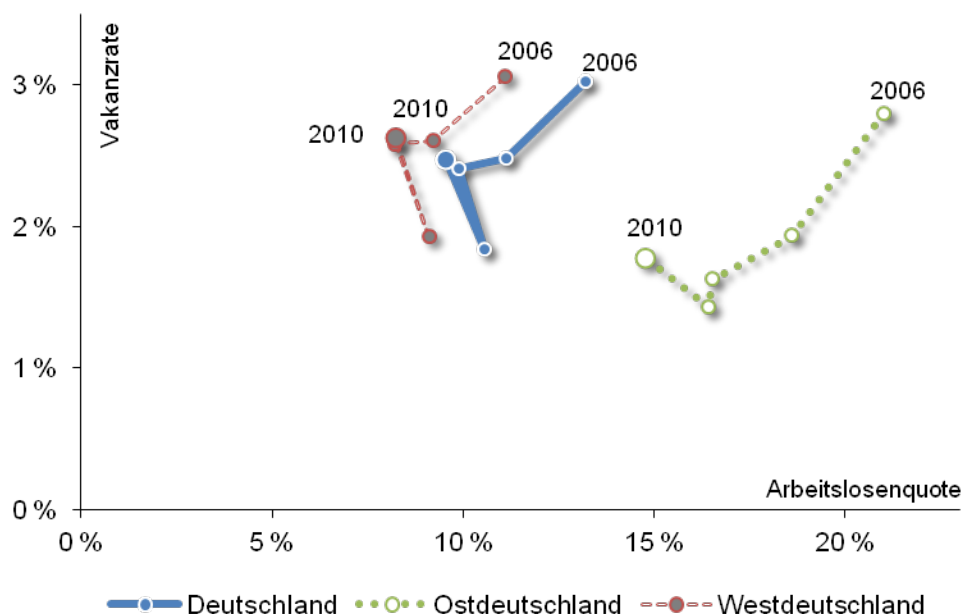
Dieser Unterschied ergibt sich auch in einer ersten, rudimentären Gegenüberstellung von Vakanzrate und Arbeitslosenrate (Abbildung 2.41). Als einheitliche Basis werden die sv-pflichtigen Beschäftigten verwendet. Qualifikation oder regionale Aspekte bleiben hierbei noch unberücksichtigt.

Am Entwicklungspfad lassen sich erste Hinweise auf strukturelle oder konjunkturelle Ungleichgewichte bestimmen. Zwischen der Arbeitslosenquote und der Vakanzrate lässt sich für den Zeitraum 2009/2010 ein negativer Zusammenhang erkennen (Abbildung 2.41). Eine Bewegung der Kurven vom Koordinatenursprung weg lässt sich

als Erhöhung der strukturellen Arbeitslosigkeit interpretieren. Je weiter weg sie sich vom Ursprung befinden, desto eher kommt es zu dem unerwünschten Zusammenspiel aus hoher Arbeitslosigkeit bei einer gleichzeitig hohen Anzahl an offenen Stellen.

Abbildung 2.41

Vakanzrate^a und Arbeitslosenquote^b am ersten Arbeitsmarkt bezogen auf die sv-pflichtige Beschäftigung in Prozent, Ost-, West- und Gesamtdeutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010



^a Vakanzrate = Anteil sofort zu besetzender Stellen (ohne geförderte Stellen) an allen sv-pflichtig Beschäftigten + sofort zu besetzende Stellen (ohne geförderte Stellen).

^b Arbeitslosenquote = Anteil der Arbeitslosen in Prozent an allen sv-pflichtig Beschäftigten + Arbeitslose.

Quelle: IAB – EGS; Statistik der BA.

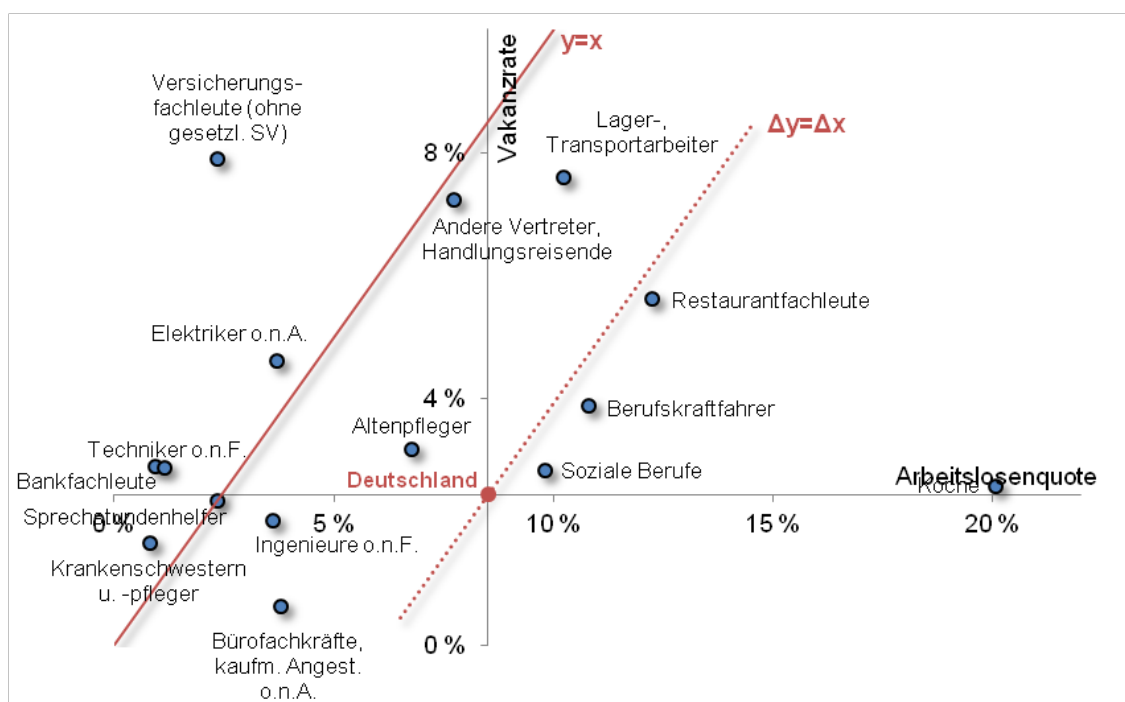
Aus der Abbildung 2.41 lässt sich entnehmen, dass Deutschland im untersuchten Zeitraum den strukturellen Anteil der Arbeitslosigkeit reduzieren konnte, da sich die Kurven sowohl für Ost- als auch für Westdeutschland in Richtung des Koordinatenursprungs bewegten. Ferner ist der finanzkrisenbedingte Einbruch im Jahr 2009 ablesbar. Die etwas stärkere ostdeutsche Entwicklung im letzten Jahr war Teil des post-transformationsbedingten Aufholprozesses der Region, bei dem, wie theoretisch erwartet, die Zahl der offenen Stellen langsam anstieg und parallel ein verstärktes Absenken der Arbeitslosigkeit messbar war. Selbst in dem hier analysierten kurzen Untersuchungszeitraum zeigt sich, dass sich das um konjunkturelle und saisonale Einflüsse bereinigte Gleichgewicht bezüglich Arbeitslosenquote und Vakanzrate im Osten Deutschlands nach wie vor vom westdeutschen Muster unterscheidet. Zum gleichen Zeitpunkt ist in Westdeutschland sowohl die Arbeitslosenquote als auch die Vakanzrate geringer.

Nicht nur für Regionen, sondern auch für Berufe ist auf Basis der EGS eine Gegenüberstellung der Vakanzrate sowie einer berufsspezifischen Arbeitslosenquote unter Zuhilfenahme der gemeldeten Zielberufe möglich. Auf der Ebene der Berufsordnun-

gen zeigt sich, dass insbesondere die Berufsordnungen oberhalb der $y = x$ Linie, wie Krankenschwestern, Bankfachleute, Techniker o.n.F., Elektriker o.n.A. sowie Versicherungsfachleute weniger Arbeitslose aus als offene Stellen am Markt ausweisen (Abbildung 2.42). Dieser Zustand muss immer noch keinen Engpass bedeuten, nämlich dann nicht, wenn der Bedarf parallel durch ausreichende Absolventenzahlen vom Ausbildungsmarkt oder eine entsprechend gesteuerte Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland gedeckt werden kann.¹⁸

Abbildung 2.42

Vakanzrate^a und Arbeitslosenquote^b nach Berufsordnungen bezogen auf die ungeforderte sv-pflichtige Beschäftigung in Prozent, Deutschland, viertes Quartal 2010



^a Vakanzrate = Anteil ungeforderter sofort zu besetzender Stellen an allen sv-pflichtig Beschäftigten + ungeforderte, sofort zu besetzende Stellen.

^b Arbeitslosenquote = Anteil Arbeitslose mit Zielberuf an allen sv-pflichtig Beschäftigten mit dem Beruf + Arbeitslose mit Zielberuf.

Quelle: IAB – EGS; Statistik der BA.

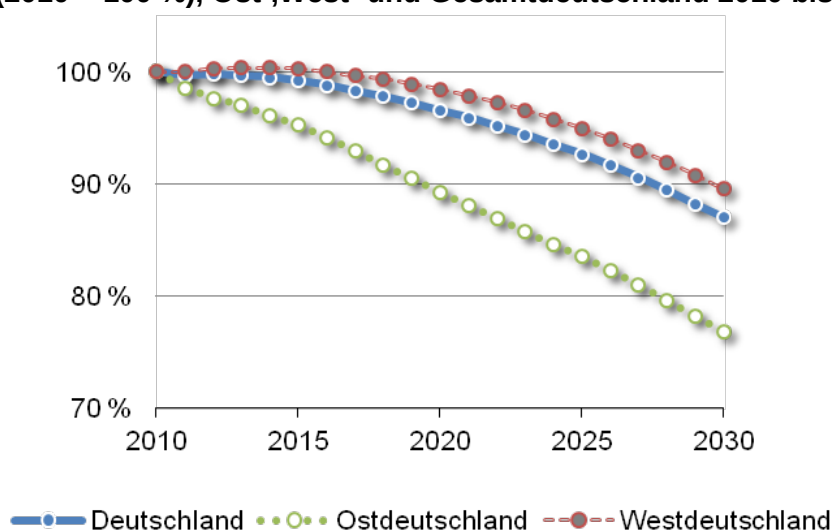
Hinzu kommt, dass auf der Ebene der Berufsordnungen eine Vielzahl an heterogenen Berufen zu einer Obergruppe zusammengefasst wird. Zusammenfassend bestätigt eine Gegenüberstellung der Arbeitslosen und der offenen Stellen den konjunkturellen Aufschwung zwischen 2006 und 2010, der von der Krise unterbrochen wurde. Die Zahl der Arbeitslosen sank und die Zahl der offenen Stellen stieg. Eine Verknappung des Arbeitskräfteangebots bei steigender Nachfrage ist somit aktuell die Folge. Dennoch herrschte in der Regel noch ein quantitatives Überangebot an Arbeitskräften vor. Regionale und sektorale Unterschiede könnten jedoch einen Arbeitskräfteengpass hervorrufen. Für die Beurteilung eines möglichen Engpasses an

¹⁸ Weitere Auswertungen und Kennziffern zu Berufen finden sich im Arbeitskräftebericht des BMAS.

Fach-/Arbeitskräften gilt es jedoch zu beachten, dass weitere Faktoren den Arbeitsmarkt positiv oder negativ beeinflussen. So ist auf der quantitativen Seite das insbesondere in Ostdeutschland stark schrumpfende Erwerbspersonenpotenzial (Abbildung 2.43) und in Bezug auf den Qualifikationsaspekt die Entwicklung des Ausbildungsmarktes (sinkende Akademikerquote im OECD-Vergleich etc.) zu nennen. Auch die Möglichkeiten zur Akquirierung bisher ungenutzter Ressourcen oder die aktiv gesteuerte Zuwanderung ausländischer Fachkräfte wurden bisher nicht thematisiert. Eine Besetzung der Stelle durch artverwandte Qualifikationen (Substitutionsfähigkeit) ist ebenso ein denkbare Szenario. Letzteres ist jedoch umso unwahrscheinlicher, je spezialisierter das Anforderungsprofil der Betriebe ist.

Abbildung 2.43

Entwicklung der Personengruppe der 15- bis unter 67-jährigen in Bezug zum Basisjahr in Prozent (2010 = 100 %), Ost-,West- und Gesamtdeutschland 2010 bis 2030



Quelle: Statistisches Bundesamt: 12. koordinierte Bevölkerungsprognose (Variante 1-W1).

Zwischenfazit zum kurzfristigen Arbeitskräftebedarf

Zunächst fällt auf, dass sich die Zahl der offenen Stellen in Deutschland mit 996 000 Vakanzen im vierten Quartal 2010 dem Niveau von 1,37 Mio. offerierten Stellen im vierten Quartal 2006 wieder annähert. Im ersten Quartal 2011 übertraf die Zahl der offenen Stellen sogar wieder die Millionengrenze. Trotzdem wäre es falsch, von einem flächendeckenden Arbeitskräfteengpass zu reden. Vielmehr resultieren aus einer konjunkturell bedingten Erhöhung der Arbeitskräftenachfrage punktuelle Engpässe. Blickt man auf die Betriebsgröße, so berichten vor allem kleinste und kleine Unternehmen sowie Betriebe mit 250 bis 499 Beschäftigten vermehrt von schwer besetzbaren Stellen. Eine hohe Arbeitsnachfrage sowie große Anteile schwer zu besetzender Stellen finden sich auch in den Wirtschaftszweigen *Handel und KFZ-Reparatur*, dem *Verarbeitenden Gewerbe* sowie den *Sonstigen Dienstleistungen*.

Um die erhöhte betriebliche Arbeitskräftenachfrage einordnen zu können, wurden die offenen Stellen den Arbeitslosen gegenüber gestellt. Da die Zahl der Arbeitslosen im Untersuchungszeitraum sank und die Zahl der offenen Stellen stieg, ist aktu-

ell eine Verknappung des Arbeitskräfteangebots bei steigender Nachfrage gegeben. Dennoch herrschte in der Regel noch ein quantitatives Überangebot an Arbeitskräften vor.

Regionale und sektorale Unterschiede könnten jedoch einen Arbeitskräfteengpass hervorrufen. Dies gilt auch in beruflicher Perspektive. Für die Beurteilung eines möglichen Engpasses an Fach-/Arbeitskräften gilt es jedoch zu beachten, dass weitere Faktoren den Arbeitsmarkt positiv oder negativ beeinflussen. Die Zahl der Arbeitslosen stellt die Arbeitsangebotsseite nur sehr eingeschränkt dar. So wachsen Fachkräfte aus dem Bildungssystem nach, und es bestehen ungenutzte Ressourcen bei Frauen oder bei Älteren. Probleme bereiten dagegen das insbesondere in Ostdeutschland stark schrumpfende Erwerbspersonenpotenzial und in Bezug auf den Qualifikationsaspekt die Entwicklung des Ausbildungsmarktes.

2.4 Informationen zum Verlauf erfolgreicher Stellenbesetzungsprozesse

Im vorangegangenen Abschnitt stand die betriebliche Arbeitskräftenachfrage im Vordergrund, die abschließend der Arbeitslosenrate gegenüber gestellt wurde. Auf der Basis der EGS lassen sich zudem Analysen über den Rekrutierungsverlauf der Unternehmen in Deutschland erstellen. In diesem Abschnitt werden nun zwei weitere Indikatoren diskutiert, die die Dauer und Struktur der Personalrekrutierung und der Stellenbesetzung erfassen:

- Besetzungsschwierigkeiten,
- Such- und Vakanzenzeiten.

Als Ergebnis von Angebot und Nachfrage beschreiben die Informationen über Stellenbesetzungsschwierigkeiten verschiedene Kompromisse seitens der Betriebe, die bei der Einstellung neuer Personen eingegangen wurden. Dadurch kann die bei den reinen Nachfrageindikatoren vorgenommene grobe Gegenüberstellung mit Indikatoren des Arbeitsmarktes (Arbeitslosenrate, Arbeitsangebot) an dieser Stelle entfallen. Auch die Analyse der Such- und Vakanzenzeiten ermöglicht im zeitlichen Vergleich Aussagen über die Entwicklung von spezifischen Suchzeiten oder potenziellen Engpässen.

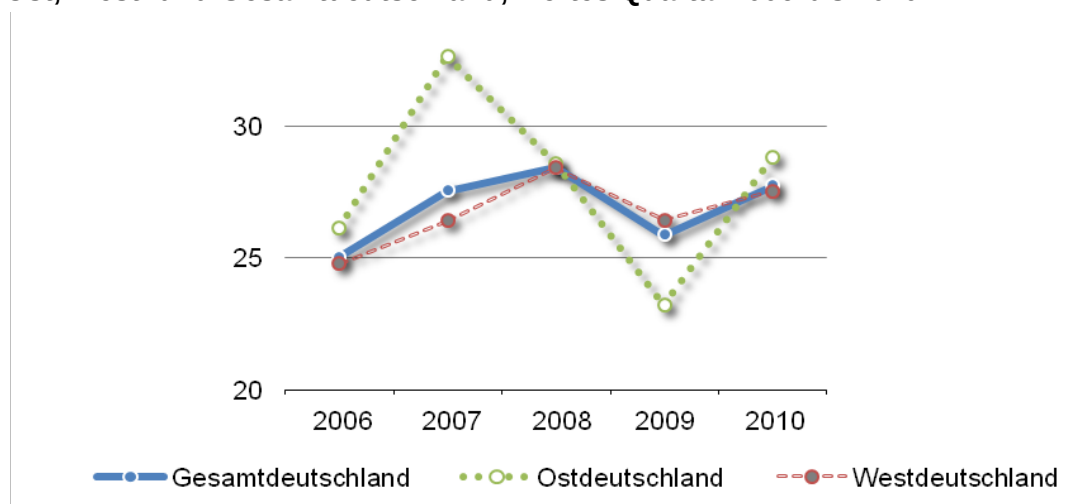
2.4.1 Besetzungsschwierigkeiten

Die Besetzung von offenen Stellen verläuft häufig nicht ohne Schwierigkeiten. Auch wenn der Besetzungsprozess erfolgreich war, also ein Match zustande kam, können vorher verschiedene Probleme aufgetreten sein. Schwierigkeiten bei der Besetzung neuer Stellen können ein Indiz für Fachkräfteengpässe sein.

In den Jahren 2006 bis 2010 war jeweils gut ein Viertel aller Stellenbesetzungen in Deutschland mit Schwierigkeiten behaftet (Abbildung 2.44). Dabei lag der Anteil in Ostdeutschland mit Ausnahme des Jahres 2009 durchwegs höher als in Westdeutschland. Am deutlichsten wurde der Unterschied 2007: In diesem Jahr war fast

ein Drittel der Stellenbesetzungen im Osten problematisch, während es im Westen nur 26,4 Prozent waren. Deutlich wird an dieser Stelle auch, dass es im Jahr 2007, das von einer guten konjunkturellen Lage geprägt war, wesentlich häufiger zu Stellenbesetzungsschwierigkeiten kam, als es im Krisenjahr 2009 der Fall war. Dabei zeigte sich zudem der Osten Deutschlands deutlich stärker von den jeweiligen Veränderungen betroffen.

Abbildung 2.44
Stellenbesetzungsschwierigkeiten als Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent, Ost, West- und Gesamtdeutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010

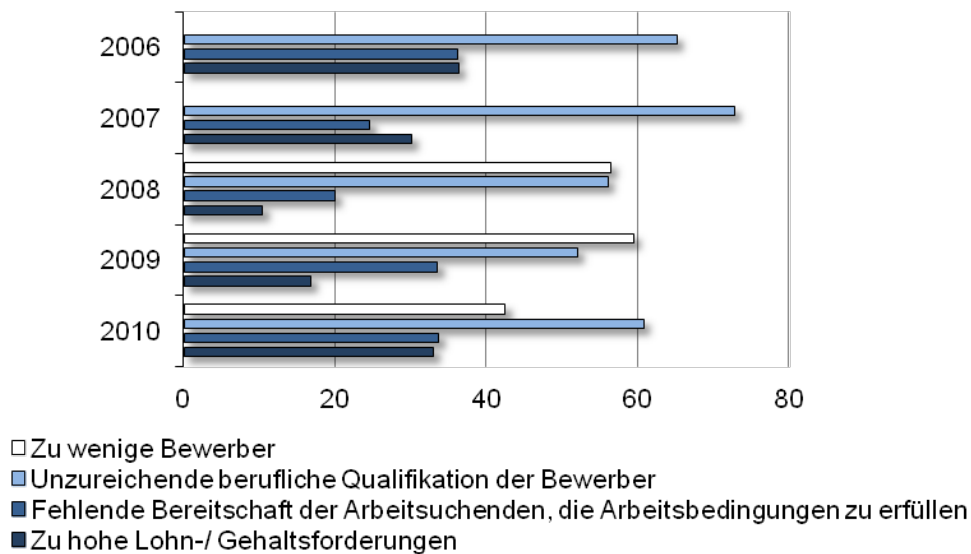


Quelle: IAB – EGS.

Die Gründe für Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung können vielfältig sein. Eine unzureichende berufliche Qualifikation der Bewerber stellte dabei im Zeitverlauf zu-
meist den häufigsten Grund für Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung dar (Ab-
bildung 2.45).

Abbildung 2.45

Stellenbesetzungsschwierigkeiten nach Gründen in Prozent derer, die grundsätzlich Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen hatten (Mehrfachnennungen möglich), Deutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010



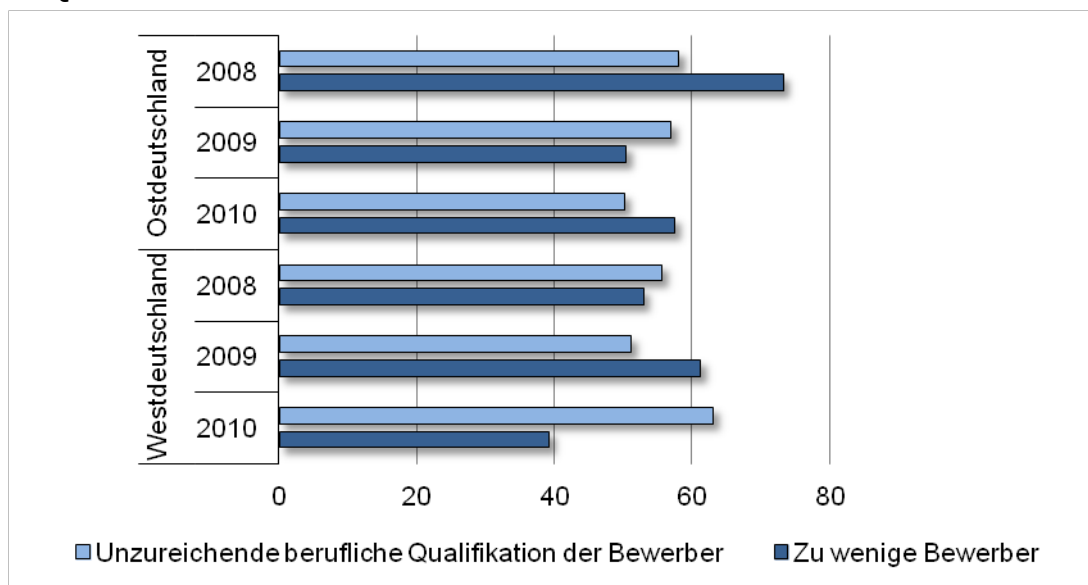
Quelle: IAB – EGS.

Dies kann als ein Indiz für einen Engpass bei der Versorgung mit Fachkräften angesehen werden, deutet es doch darauf hin, dass die Ansprüche des Betriebes an einen neuen Mitarbeiter zumindest von einem Teil der Bewerber nicht erfüllt werden konnten. Ob es in gestiegenen oder sich verändernden Anforderungen der Betriebe bei gleichgebliebenem Qualifikationsniveau der Bewerber begründet liegt, oder ob die Kenntnisse und Fertigkeiten der verfügbaren Fachkräfte abgenommen haben, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Auch ein gleichzeitiges Auftreten beider Entwicklungen ist denkbar. Ungeachtet der tatsächlichen Ursachen kann dies jedenfalls zu einem Mismatch zwischen geforderter und angebotener Qualifikation führen und ein Indikator für einen möglichen Fachkräfteengpass sein.

Auch die im Rahmen der EGS im Jahr 2008 eingeführte Antwortmöglichkeit „zu wenige Bewerber“ zielt in eine ähnliche Richtung. Auch sie ist anteilmäßig von deutlich größerer Bedeutung als Schwierigkeiten bei der Einigung über Lohn oder Arbeitsbedingungen.

Abbildung 2.46

Stellenbesetzungsschwierigkeiten wegen unzureichender Qualifikation der Bewerber oder zu wenigen Bewerbern in Prozent derer, die grundsätzliche Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen hatten (Mehrfachnennungen möglich), Ost- und Westdeutschland, viertes Quartal 2008 bis 2010



Quelle: IAB – EGS.

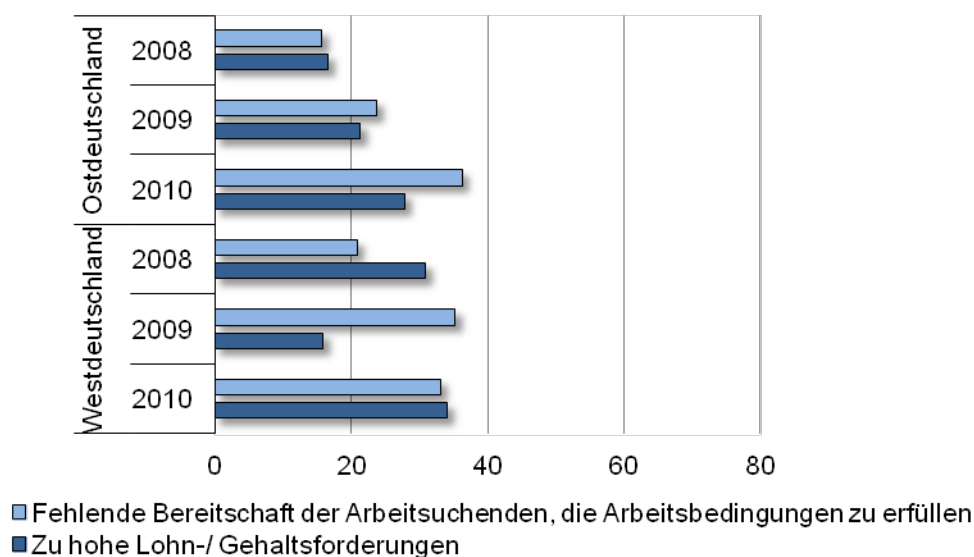
2008 wurden zu wenige Bewerber ebenso oft als Grund für Stellenbesetzungsschwierigkeiten genannt wie unzureichend qualifizierte Bewerber, 2009 sogar häufiger (Abbildung 2.46). Zu den explizit qualifikatorischen Unstimmigkeiten bei Stellenbesetzungsprozessen kommt nun also auch ein quantitativer Aspekt des Fachkräftengpasses hinzu, der mögliche Probleme am Arbeitsmarkt noch verschärfen kann. Je weniger Arbeitsuchende sich für eine bestimmte Stelle bewerben, umso geringer ist auch die Chance, dass sich das Qualifikationsprofil einer Person für die zu besetzende Position eignet. So müssen sich die Betriebe möglicherweise für eine Person entscheiden, die die Anforderungen der zu besetzenden Stelle nicht in vollem Maße erfüllen kann, da sich schlichtweg keine solche Person beworben hat. Zu beachten ist hierbei schließlich, dass zu wenige Bewerber alleine noch kein Problem darstellen, solange unter ihnen zumindest einer ist, der für die zu besetzende Stelle hinreichend qualifiziert ist und diese Person im Wettbewerb mit anderen Betrieben auch rekrutiert werden kann.

Anteilmäßig sind Stellenbesetzungsschwierigkeiten, die auf Problemen bei der Einigung über Lohn/ Gehalt oder über die Arbeitsbedingungen beruhen, von deutlich geringerer Bedeutung als qualifikatorische Unzulänglichkeiten oder eine zu geringe Anzahl an Bewerbern. 2010 waren beide Gründe jedoch immerhin bei einem Drittel aller problematischen Stellenbesetzungen ein Thema (Abbildung 2.47). Dies entspricht in etwa der Situation im Jahr 2006. In den Jahren dazwischen verloren vor allem Schwierigkeiten bei der Entlohnung an Bedeutung. Im Zeitraum der Finanzkrise wurden sie nur bei 10,5 Prozent (2008) sowie bei 16,8 Prozent (2009) aller problematischen Stellenbesetzungen als ein Grund genannt. Sollten sich Fachkräftengpässe entwickeln, sind die Arbeits- und Lohnbedingungen die betriebliche Stell-

schraube, um geeignete Bewerber für sich zu gewinnen. Auch bei den Schwierigkeiten wegen Arbeitsbedingungen oder Löhnen ist, ähnlich wie beim qualifikatorischen Mismatch, nicht eindeutig geklärt, ob die Angebote der Betriebe sich nachhaltig verändert haben, also beispielsweise die Arbeitsbedingungen sich verschlechtert haben, oder ob die Arbeitsuchenden zu hohe Ansprüche stellen. Fachkräfteengpässe werden jedoch wohl dazu führen, dass Betriebe, die geeignetes Personal für sich gewinnen wollen, Kompromisse bei der Einigung über Entlohnung und Arbeitsbedingungen eingehen müssen.

Abbildung 2.47

Stellenbesetzungsschwierigkeiten wegen fehlender Bereitschaft, die Arbeitsbedingungen zu erfüllen oder wegen zu hoher Lohn-/ Gehaltsforderungen in Prozent derer, die grundsätzlich Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen hatten (Mehrfachnennungen möglich), Ost- und Westdeutschland, viertes Quartal 2008 bis 2010



Quelle: IAB – EGS.

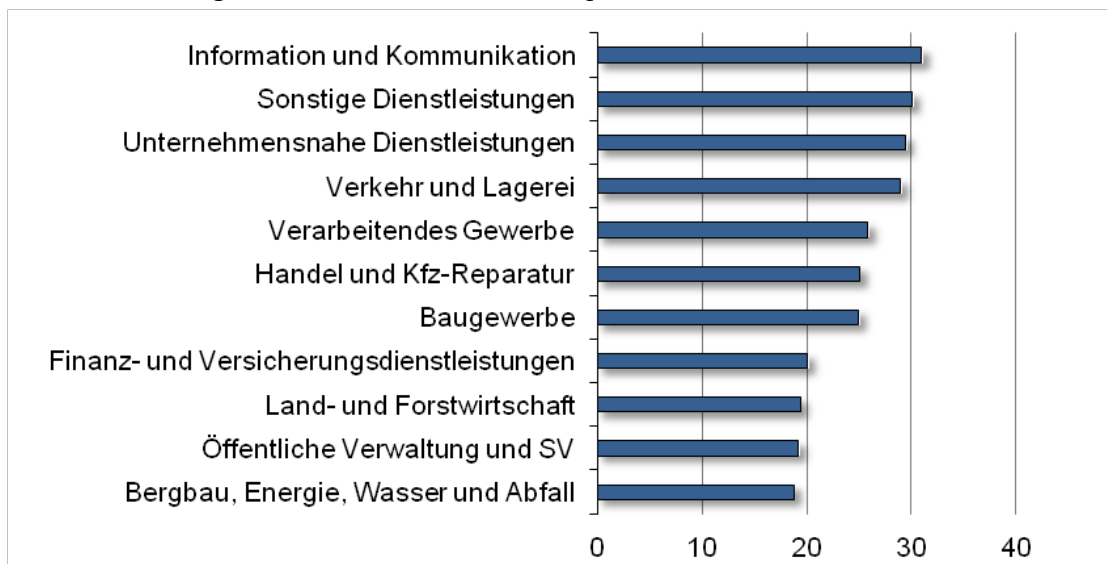
Ost- und Westdeutschland unterscheiden sich zwar in Bezug auf den Anteil der problematischen Stellenbesetzungen. Mit Ausnahme des Jahres 2009 war dieser in den neuen Bundesländern immer größer als im alten Bundesgebiet. Bei den konkreten Schwierigkeiten zeigt sich in beiden Regionen aber tendenziell eine ähnliche Entwicklung (Abbildungen 2.46 und 2.47): So sind die meistgenannten Gründe eine unzureichende Qualifikation der Bewerber sowie zu wenige Bewerber. Im 4. Quartal 2010 war im Osten der quantitative Aspekt von zentraler Bedeutung, während im Westen qualifikationsbedingte Schwierigkeiten überwogen. Da sich jedoch diese beiden Probleme zumindest in Bezug auf einen Fachkräfteengpass nie eindeutig voneinander trennen lassen, sollte an dieser Stelle kein struktureller Unterschied zwischen Ost und West unterstellt werden.

Bei einer Betrachtung der Stellenbesetzungsschwierigkeiten nach Wirtschaftszweigen ergeben sich teilweise deutliche Unterschiede (Abbildung 2.48). Die aktuellsten Zahlen lassen sich allerdings wegen der veränderten zugrundeliegenden Wirtschaftszweiggliederung (WZ08 statt WZ03) ab dem vierten Quartal 2010 mit den

vorangehenden Jahreswerten nur sehr eingeschränkt vergleichen. Eine Analyse der Entwicklung der Wirtschaftszweige im Zeitverlauf ist hier also nur unter starken Einschränkungen bis an den aktuellen Rand möglich.

Abbildung 2.48

Stellenbesetzungsschwierigkeiten nach Wirtschaftszweigen in Prozent der Betriebe mit Neueinstellungen, Deutschland, viertes Quartal 2010



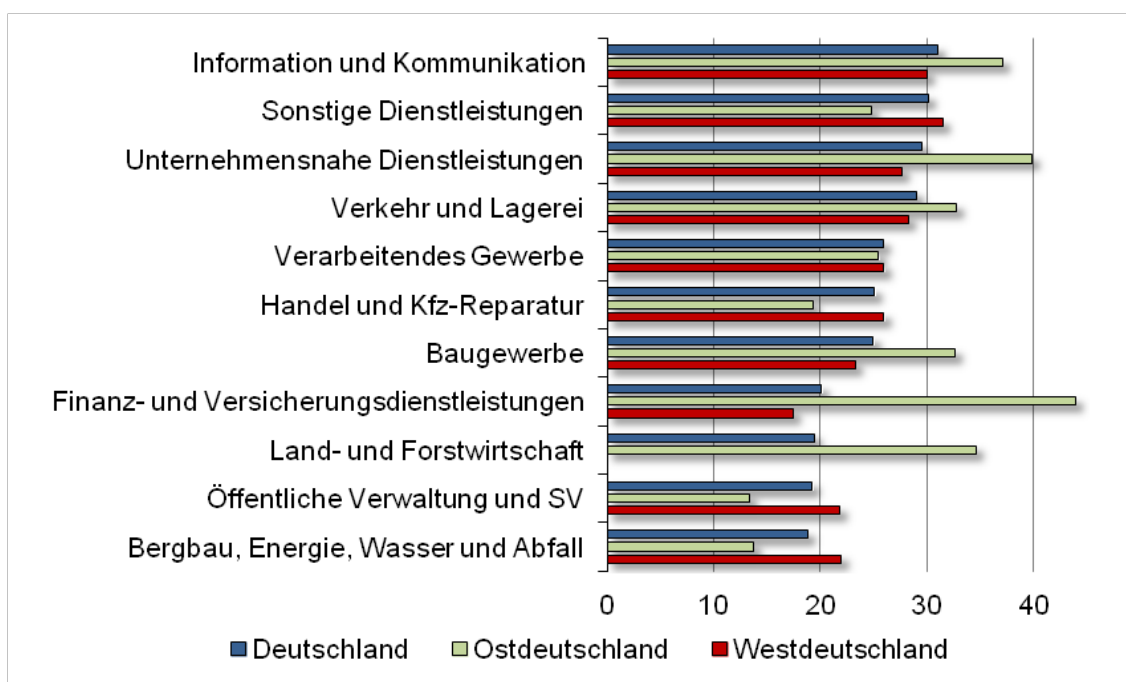
Quelle: IAB – EGS.

Die Zahlen für 2010 geben Auskunft darüber, welche Wirtschaftszweigabschnitte in jüngster Zeit am stärksten von Stellenbesetzungsschwierigkeiten betroffen waren. Ein klarer Spitzenreiter ist hier jedoch nicht auszumachen: Sowohl im Abschnitt *Information und Kommunikation* als auch bei den *Unternehmensnahen Dienstleistungen* sowie den *Sonstigen Dienstleistungen* lagen die Anteile der mit Schwierigkeiten behafteten Stellenbesetzungen bei etwa 30 Prozent – fast jede dritte Stellenbesetzung wurde von diesen Betrieben also als problembehaftet eingestuft. Nur geringfügig niedriger lag der Anteil mit 29 Prozent bei *Verkehr und Lagerei*. Am wenigsten von Problemen bei der Stellenbesetzung betroffen zeigten sich die Abschnitte *Bergbau, Energie, Wasser und Abfall*, *Öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung* sowie *Land- und Forstwirtschaft* mit jeweils etwa 19 Prozent.

Es sind also vor allem Wirtschaftsbereiche, die dem Dienstleistungssektor zuzuordnen sind, von Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen betroffen. Hier finden sich allerdings auch immer weiter zunehmende Beschäftigungszahlen und auch ein Großteil der angebotenen offenen Stellen, was Probleme bei der Personalrekrutierung wahrscheinlicher macht. Gleichsam zeigt sich jedoch zumindest für Gesamtdeutschland kein Wirtschaftszweigabschnitt, der klar über- oder unterdurchschnittlich betroffen wäre. Eine Varianz von nur gut zehn Prozentpunkten zwischen Maximum und Minimum lässt das Gesamtbild der untersuchten Wirtschaftszweige recht homogen erscheinen. Ein Grund hierfür kann auch der verwendete hohe Aggregationsgrad der Wirtschaftszweige sein.

Abbildung 2.49

Stellenbesetzungsschwierigkeiten in den einzelnen Wirtschaftszweigen in Prozent der Betriebe mit Neueinstellungen, Ost-, West- und Gesamtdeutschland, viertes Quartal 2010



Quelle: IAB – EGS.

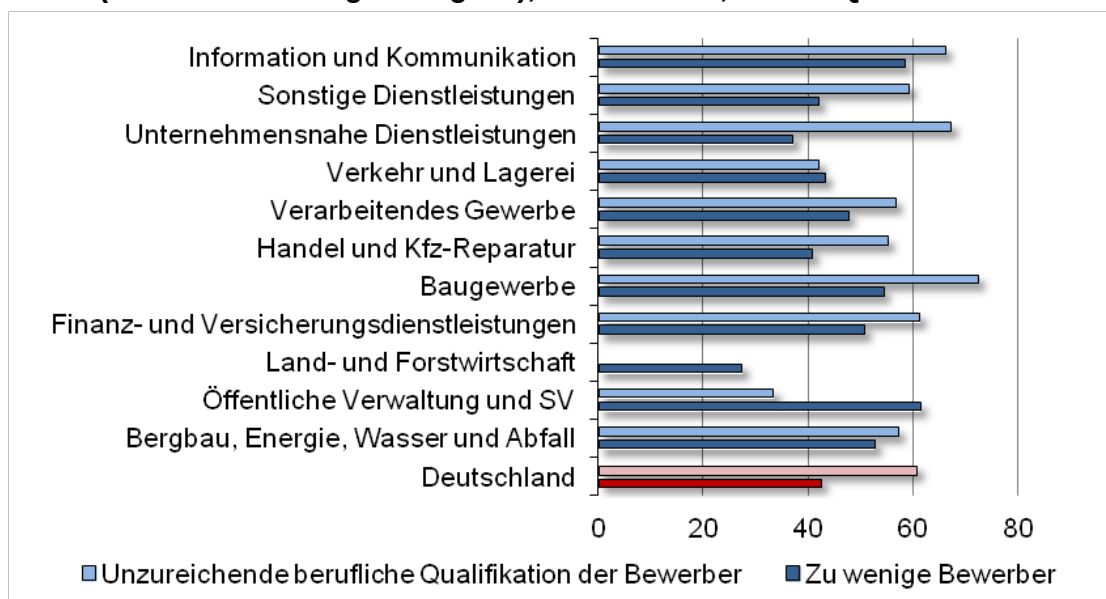
Im Vergleich der Wirtschaftszweigabschnitte in West- und Ostdeutschland im Jahr 2010 zeigt sich der deutlichste Unterschied beim Abschnitt der *Finanz- und Versicherungsdienstleistungen* (Abbildung 2.49). Hier war der Anteil der mit Schwierigkeiten behafteten Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Deutschland eher gering, für die ostdeutschen Bundesländer mit 44 Prozent dagegen deutlich höher als in allen anderen Wirtschaftszweigabschnitten. Im Westen waren nur knapp 18 Prozent der Neueinstellungen in diesem Abschnitt problematisch. Umgekehrt sind Besetzungsschwierigkeiten beispielsweise in den Abschnitten *Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung* sowie *Bergbau, Energie, Wasser und Abfall* in den westlichen Bundesländern häufiger als im Osten.

Ebenso wie im Durchschnitt ist auch in den meisten Wirtschaftszweigabschnitten eine unzureichende berufliche Qualifikation der Bewerber von größerer Bedeutung als zu wenige Bewerber. Lediglich im Abschnitt *Verkehr und Lagerei* sowie in der *Öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung* ist eine zu geringe Anzahl an potenziellen neuen Mitarbeitern häufiger als Problemursache genannt worden als deren mangelnde Qualifikation.

Überdurchschnittlich häufig waren qualifikationsbedingte Stellenbesetzungsschwierigkeiten im *Baugewerbe*: 72 Prozent der problematischen Neueinstellungen hatten hier unter anderem die ungenügende Qualifikation der Bewerber zur Ursache. Auch in den Abschnitten *Unternehmensnahe Dienstleistungen* und *Information und Kommunikation* wurde dieser Grund häufiger als im Durchschnitt genannt.

Abbildung 2.50

Stellenbesetzungsschwierigkeiten nach ausgewählten Gründen in den einzelnen Wirtschaftszweigen in Prozent derer, die grundsätzliche Besetzungsschwierigkeiten hatten (Mehrfachnennungen möglich), Deutschland, viertes Quartal 2010

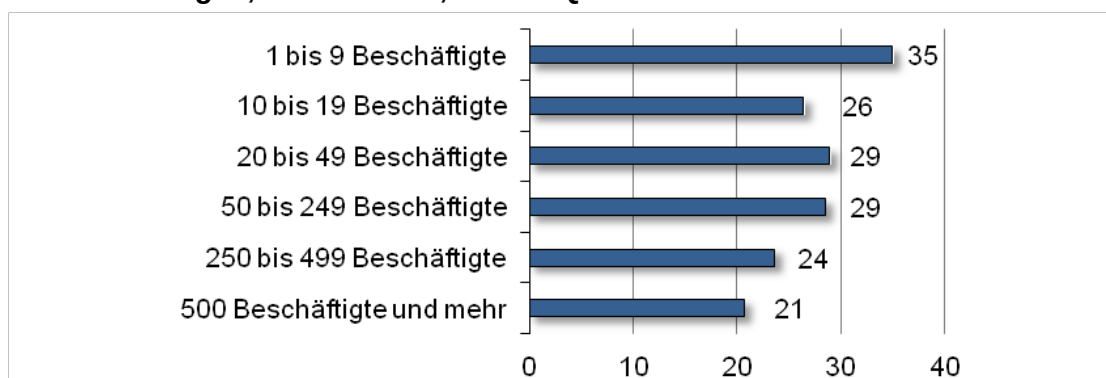


Quelle: IAB – EGS.

Ein weiteres Merkmal zur genaueren Betrachtung der Stellenbesetzungsschwierigkeiten ist die Betriebsgröße. Mit Ausnahme der Klasse von zehn bis 19 Beschäftigten ließ sich 2010 erkennen, dass mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Stellenbesetzungen, die problematisch waren, abnahm (Abbildung 2.51). Während in Kleinstbetrieben mit bis zu neun Angestellten gut jede dritte Neueinstellung mit Schwierigkeiten behaftet war, traf dies bei sehr großen Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten nur auf gut 20 Prozent der Neueinstellungen zu.

Abbildung 2.51

Stellenbesetzungsschwierigkeiten nach Betriebsgröße in Prozent der Betriebe mit Neueinstellungen, Deutschland, viertes Quartal 2010



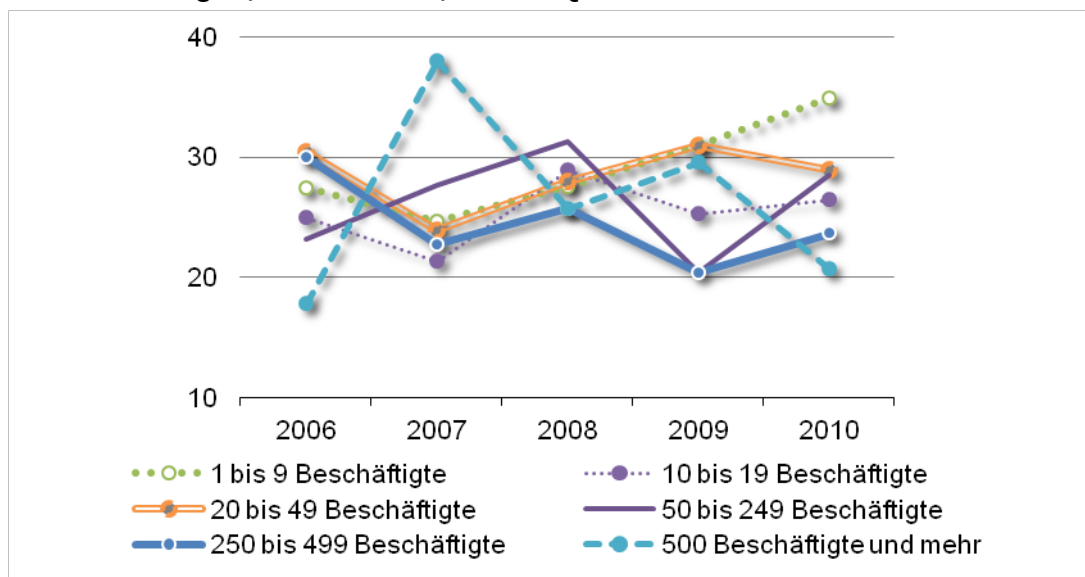
Quelle: IAB – EGS.

Die Gründe für dieses Bild können zwar vielfältig sein. Eine Hauptursache liegt jedoch sicher in der Organisation von Stellenbesetzungsprozessen, die sich je nach Betriebsgrößenklasse deutlich unterscheidet. Große Unternehmen verfügen über Personalabteilungen, deren Aufgabengebiet explizit auch die Einstellung neuer Mit-

arbeiter umfasst. In KMUs muss dies häufig durch Personen erledigt werden, deren eigentliche Arbeit etwas anderes ist. Dementsprechend sind auch die zeitlichen und finanziellen Kapazitäten, die für die Personalsuche aufgewendet werden (können), knapper. Hinzu kommt eine deutlich geringere Bekanntheit kleiner Unternehmen.

Abbildung 2.52

Stellenbesetzungsschwierigkeiten nach Betriebsgröße in Prozent der Betriebe mit Neueinstellungen, Deutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010



Quelle: IAB – EGS.

Im Zeitverlauf variierten die Anteile der problematischen Neueinstellungen zwischen den Betriebsgrößenklassen stark. Im Boom-Jahr 2007 hatten Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten die meisten Besetzungsschwierigkeiten zu beklagen (Abbildung 2.52). Der Anteil stieg im Vorjahresvergleich auf mehr als das Doppelte. Dagegen hatten gerade die kleinen Unternehmen 2007 deutlich weniger Probleme bei Neueinstellungen als im Jahr davor, die gute konjunkturelle Lage wirkte also in Bezug auf Neueinstellungen anscheinend ganz unterschiedlich auf große und kleine Betriebe. Insgesamt schwankten bei den Betrieben mit 500 und mehr Mitarbeitern die Anteile der Neueinstellungen mit Schwierigkeiten am stärksten.

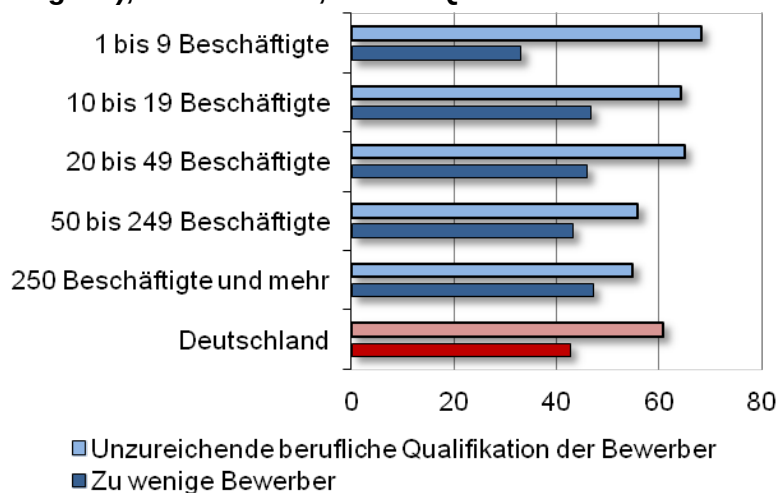
Grundsätzlich wurden Schwierigkeiten wegen unzureichender Qualifikation der Bewerber im Jahr 2010 am häufigsten genannt. Auch bei einer Unterteilung nach Betriebsgröße¹⁹ bleibt dieses Ergebnis bestehen: In keiner Größenklasse wurde ein anderer Grund häufiger angegeben. Überdurchschnittlich häufig betrafen qualifikatorische Probleme die kleineren Betriebe.

¹⁹ Für die Analyse der Ursachen für Stellenbesetzungsschwierigkeiten müssen in zwei Fällen, nämlich bei den Problemen aufgrund von hoher Lohn- oder Gehaltsforderungen und bei Problemen aufgrund fehlender Bereitschaft, die Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, die beiden höchsten Betriebsgrößenklassen zusammengefasst werden, um ausreichende Fallzahlen gewährleisten zu können. Für Schwierigkeiten wegen unzureichender Qualifikation der Bewerber oder zu wenigen Bewerbern wäre diese Zusammenfassung nicht nötig. Um die Strukturen vergleichen zu können, wird sie jedoch auch hier vorgenommen.

Während im Durchschnitt bei 61 Prozent der problematischen Neueinstellungen dieser Grund genannt wurde, waren es bei den Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten 68 Prozent (Abbildung 2.53). es zeigt sich, dass unzureichend qualifizierte Bewerber mit steigender Betriebsgröße seltener als Ursache für Besetzungsschwierigkeiten genannt werden. Bei großen Unternehmen ab 250 Beschäftigten trifft dieses Problem nur noch auf 55 Prozent aller schwierigen Neueinstellungen zu. Gleichzeitig sind es diese Großbetriebe, die am häufigsten angaben, Probleme aufgrund zu weniger Bewerber gehabt zu haben, und die Kleinstbetriebe mit bis zu neun Mitarbeitern, die dies am seltensten nannten.

Abbildung 2.53

Stellenbesetzungsschwierigkeiten nach ausgewählten Gründen nach Betriebsgröße in Prozent derer, die grundsätzliche Besetzungsschwierigkeiten hatten (Mehrfachnennungen möglich), Deutschland, viertes Quartal 2010



Quelle: IAB – EGS.

Vorwiegend qualifikatorische Fachkräfteengpässe scheinen also vermehrt in Unternehmen geringer Größe aufzutreten, während große Betriebe auch eine zu geringe Bewerberzahl und damit einen quantitativen Aspekt als problematisch empfinden. Die Einschätzung dessen, was eine ausreichende oder eben eine zu geringe Bewerberzahl ist, variiert sehr wahrscheinlich zwischen den Betriebsgrößeklassen. Während fünf Bewerber für einen Betrieb mit vier Mitarbeitern durchaus eine ausreichend große Auswahl darstellen können, sind sie für Unternehmen mit 1.000 Beschäftigten möglicherweise eine verschwindend kleine Gruppe.

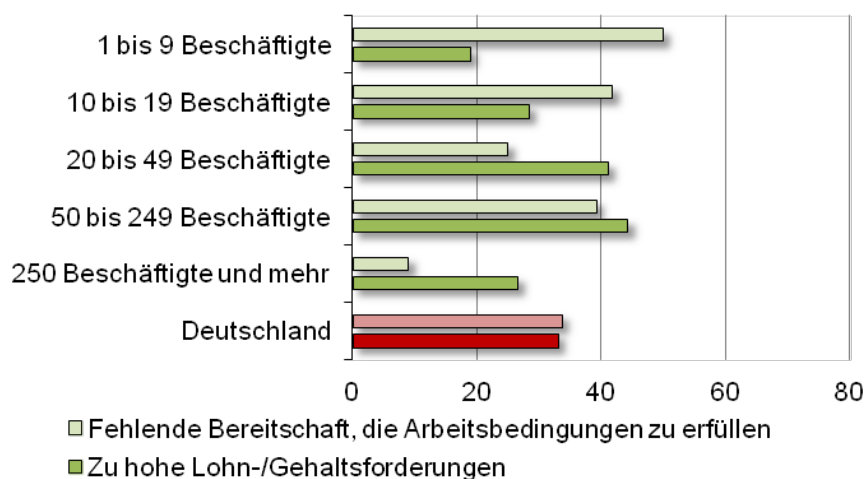
Im Gesamtdurchschnitt wurden Stellenbesetzungsschwierigkeiten aufgrund fehlender Bereitschaft der Arbeitsuchenden, die Arbeitsbedingungen zu erfüllen, nur knapp häufiger genannt als Probleme aufgrund zu hoher Lohn- oder Gehaltsforderungen.

Unterteilt nach Betriebsgrößeklassen ergeben sich wesentlich deutlichere Unterschiede. Bei den beiden kleinsten Größeklassen überwiegen Probleme aufgrund der Arbeitsbedingungen, bei Unternehmen ab einer Größe von 20 Mitarbeitern sind es eher Schwierigkeiten bezüglich der Entlohnung (Abbildung 2.54). Zu vermuten

ist, dass die allgemeinen Arbeitsbedingungen in großen Betrieben wesentlich formalisierter sind als in kleineren. Auch die Entlohnung erfolgt in Großbetrieben häufiger tarifgebunden. Dementsprechend sind sie möglicherweise schon von vorneherein bekannt und erscheinen einem Bewerber dadurch weniger verhandelbar. Dafür spricht auch, dass in den Betrieben ab 250 Beschäftigten sowohl seltener Schwierigkeiten bei der Entlohnung als auch Schwierigkeiten aufgrund der Arbeitsbedingungen auftreten als im Mittel über alle Größenklassen.

Abbildung 2.54

Stellenbesetzungsschwierigkeiten nach ausgewählten Gründen nach Betriebsgröße in Prozent derer, die grundsätzliche Besetzungsschwierigkeiten hatten (Mehrfachnennungen möglich), Deutschland, viertes Quartal 2010

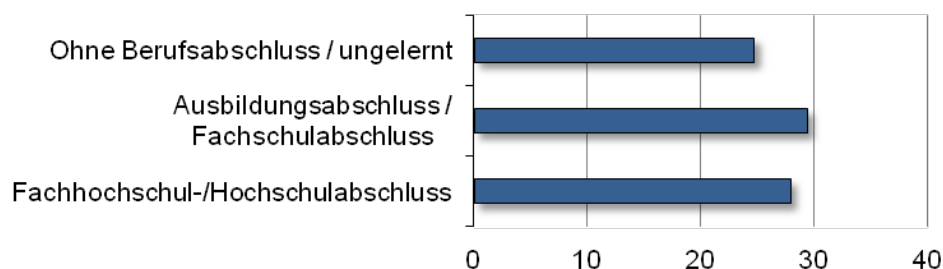


Quelle: IAB – EGS.

Zuletzt können die Stellenbesetzungsschwierigkeiten nach der formalen Qualifikation, die für die neu zu besetzende Stelle vonnöten war, betrachtet werden. Im Jahr 2010 waren die Unterschiede zwischen den drei verschiedenen Qualifikationsniveaus, nach denen untergliedert wurde, relativ gering (Abbildung 2.55). Während ein Viertel aller Neueinstellungen bei Jobs für ungelernte Personen problematisch waren, gab es den höchsten Anteil an problembehafteten Neueinstellungen bei Stellen für Arbeitsuchende mit Berufsabschluss. Diese lagen allerdings mit einem Anteil von 29 Prozent nur sehr knapp über den Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen für (Fach-)Hochschulabsolventen.

Abbildung 2.55

Stellenbesetzungsschwierigkeiten nach formaler Qualifikation in Prozent der Betriebe mit Neueinstellungen, Deutschland, viertes Quartal 2010

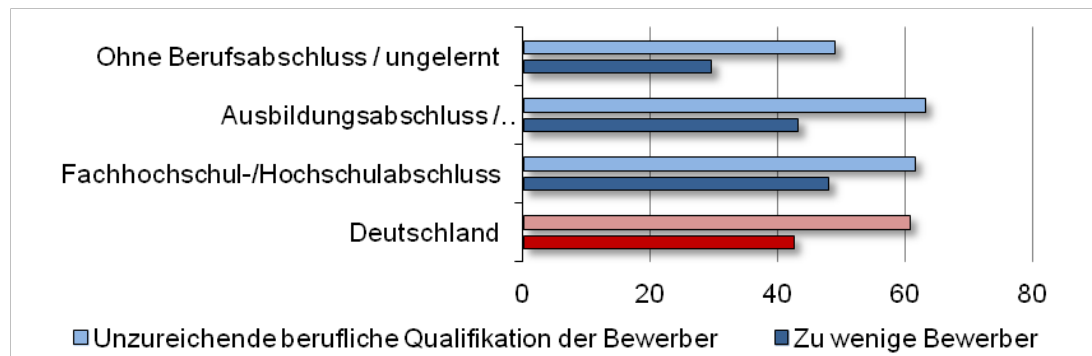


Quelle: IAB – EGS.

Bei den Ursachen für Stellenbesetzungsschwierigkeiten zeigen sich teils deutliche Unterschiede. Probleme aufgrund zu weniger Bewerber sowie aufgrund unzureichender beruflicher Qualifikation der Bewerber entsprechen zwar in ihrer Struktur weitestgehend dem Gesamtdurchschnitt. Lediglich bei Stellen, für die ungelernte Personen gesucht wurden, waren diese beiden Gründe im Jahr 2010 etwas seltener als im Mittel über alle Qualifikationsstufen (Abbildung 2.56).

Abbildung 2.56

Stellenbesetzungsschwierigkeiten wegen unzureichender beruflicher Qualifikation oder zu wenigen Bewerbern nach formaler Qualifikation in Prozent derer, die grundsätzliche Besetzungsschwierigkeiten hatten, Deutschland, viertes Quartal 2010



Quelle: IAB – EGS.

Eine Erklärung hierfür ist sicher darin zu sehen, dass mit steigender Qualifikation, die für eine Position benötigt wird, auch das Spektrum der potenziellen Abweichungen der Bewerber von den geforderten Kenntnissen und Fertigkeiten wächst. Je komplexer die mit der zu besetzenden Stelle verbundenen Aufgaben, umso wahrscheinlicher ist es, dass die Arbeitsuchenden diesen nicht in vollem Umfang entsprechen.

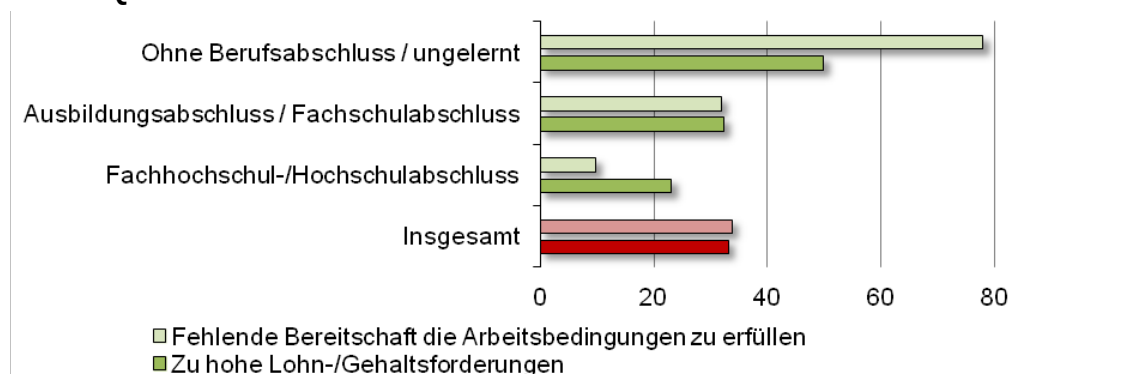
Bei einfacheren Tätigkeiten ist das Bündel an Kompetenzen, die eine Person mitbringen muss, kleiner und somit leichter zu erfüllen. In der Kategorie der Positionen, für die kein Berufsabschluss benötigt wird, standen Schwierigkeiten aufgrund mangelnder Qualifikation der Bewerber nur an dritter Stelle hinter Schwierigkeiten, die mit der Entlohnung oder den Arbeitsbedingungen verbunden waren. Hier stellten, ganz entgegen der Verteilung im Durchschnitt über alle Qualifikationsniveaus, Probleme wegen zu weniger Bewerber den unwichtigsten Grund für Stellenbesetzungsprobleme dar.

Besonders häufig waren bei Stellenbesetzungen mit geringem Qualifikationsniveau Probleme aufgrund fehlender Bereitschaft der Arbeitsuchenden, die Arbeitsbedingungen zu erfüllen. Bei 78 Prozent aller problematischen Neueinstellungen in diesem Segment wurde das 2010 als ein Grund angegeben (Abbildung 2.57). Ein Grund hierfür mag darin liegen, dass sich unter den Stellen für Unqualifizierte verhältnismäßig viele finden, die durch unattraktive Arbeitsbedingungen wie Lärmbelastung oder schwere körperliche Tätigkeiten gekennzeichnet sind. Deutlich seltener traten Einigungsschwierigkeiten bezüglich der Arbeitsbedingungen mit 32 Prozent bei Einstellungen in der mittleren Qualifikationskategorie auf, bei problematischen

Neueinstellungen von Personen mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss waren es sogar nur zehn Prozent.

Abbildung 2.57

Stellenbesetzungsschwierigkeiten wegen zu hoher Lohn-/ Gehaltsforderungen oder fehlender Bereitschaft, die Arbeitsbedingungen zu erfüllen nach formaler Qualifikation in Prozent derer, die grundsätzliche Besetzungsschwierigkeiten hatten, Deutschland, viertes Quartal 2010



Quelle: IAB – EGS.

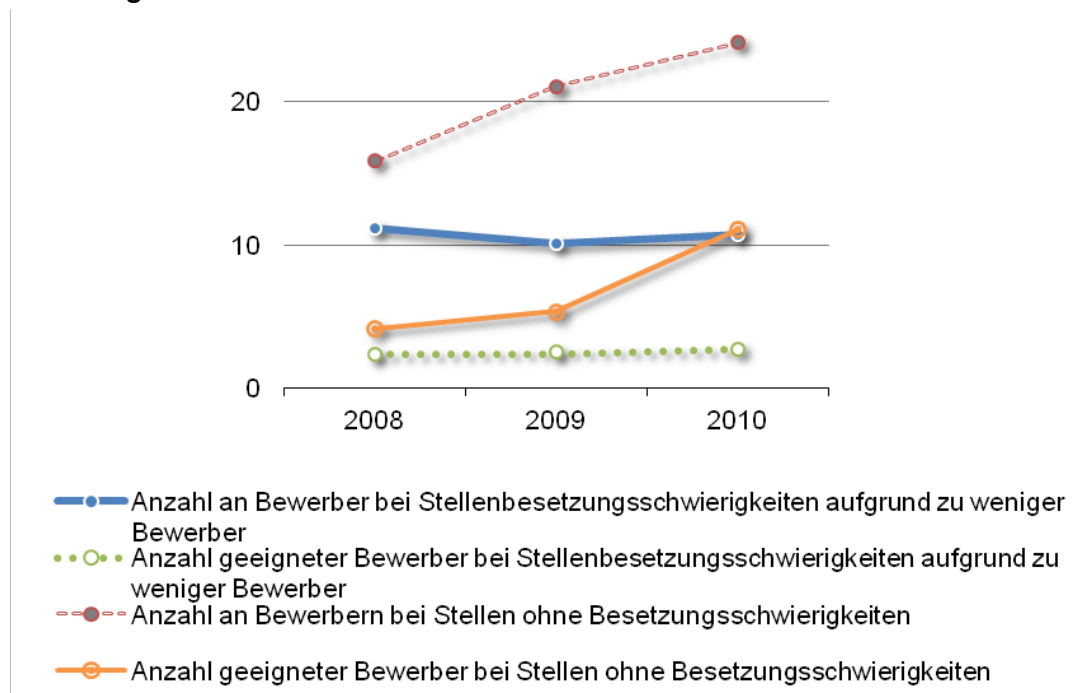
Ebenso absteigend verlaufen die Nennungen bei Problemen im Zusammenhang mit zu hohen Lohn- oder Gehaltsforderungen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Bereitschaft, eine als gering entlohnt empfundene Beschäftigung aufzunehmen, im unteren Qualifikations- und Lohnsegment stark von den alternativen Sozialleistungen und den Verpflichtungen zur Aufnahme einer Beschäftigung abhängen. Die Alternative der Bewerber wird hier also nicht unbedingt in einer höher entlohten Tätigkeit liegen, sondern in Verbleib in der Arbeitslosigkeit.

Insgesamt wurden in jüngster Zeit also die Probleme, die auf einen qualitativ und quantitativ gelagerten Fachkräfteengpass hinweisen, eher mit steigendem qualifikatorischen Anforderungsniveau bedeutsam. Währenddessen traten Schwierigkeiten, die die Rahmenbedingungen des Beschäftigungsverhältnisses betreffen, häufiger in dem Segment des Arbeitsmarktes auf, in dem nur eine geringe formale Qualifikation gefordert wird.

Um vor allem die Probleme aufgrund zu weniger Bewerber einordnen zu können, lohnt sich ein Blick auf die durchschnittliche Anzahl an Personen, die sich auf eine zu besetzende Stelle gemeldet haben (Abbildung 2.58). Im Rahmen der EGS lässt sich hierbei zwischen der grundsätzlichen Anzahl an Bewerbern und der Zahl geeigneter Bewerber unterscheiden. Erwartungsgemäß zeigt sich hierbei, dass die Zahl der Bewerber bei Stellenbesetzungen, die aufgrund zu weniger Bewerber als problematisch eingestuft wurden, tatsächlich deutlich niedriger liegt als die Zahl der Bewerber bei Stellen, die ohne jegliche Schwierigkeiten besetzt werden konnten.

Abbildung 2.58

Durchschnittliche Anzahl an Bewerbern und geeigneten Bewerbern bei Stellenbesetzungen mit Schwierigkeiten aufgrund zu weniger Bewerber oder ohne Schwierigkeiten 2008 bis 2010



Quelle: IAB – EGS.

Im Zeitverlauf vergrößert sich der Abstand zwischen diesen beiden Kennzahlen. 2008 kamen auf eine Stelle, die letztendlich ohne Schwierigkeiten besetzt wurde, 16 Bewerber, 2010 waren es 24. Auf eine Stelle, deren Besetzung wegen zu weniger Bewerber nur mit Problemen möglich war, bewarben sich sowohl 2008 als auch 2010 im Durchschnitt elf Personen. Diese Entwicklung lässt darauf schließen, dass sich das Problem zu weniger Bewerber zumindest rein quantitativ nicht verschärft hat, auch wenn sich der Abstand zwischen den Bewerberzahlen vergrößert hat. Wie bereits erwähnt, stellen zu wenige Personen, die sich für eine Stelle interessieren, alleine noch kein Problem dar, solange unter ihnen mindestens eine geeignete ist – und diese auch rekrutiert werden kann. Dies dürfte jedoch nicht immer der Fall sein, da sich die Jobsuchenden in der Regel bei mehreren Betrieben bewerben und dort als geeignet eingestuft werden können.

Betrachtet man nun die durchschnittliche Anzahl an geeigneten Bewerbern, wird zum einen deutlich, dass diese 2010 mit elf Personen deutlich höher lag als 2008 mit nur vier Personen. Auf eine Stelle, deren Besetzung aufgrund zu geringer Bewerberzahlen problematisch war, kamen 2008 im Durchschnitt zwei, 2010 drei geeignete Bewerber. Auch hier zeigten sich also die Kennzahlen für die schwierigen Stellenbesetzungsprozesse recht stabil, während sie bei den unproblematischen Neueinstellungen deutlich anstiegen. Diese Entwicklung spricht ebenfalls gegen eine absolute Verschlechterung der Stellenbesetzungssituation.

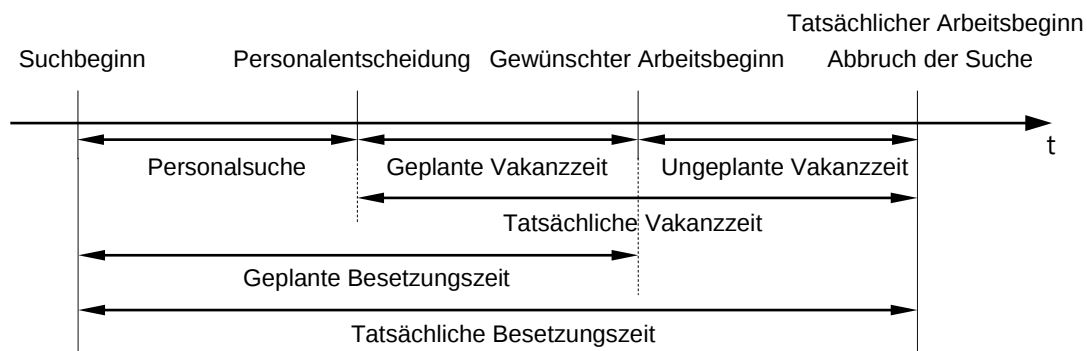
Zwischenfazit zu Besetzungsschwierigkeiten

- Im Durchschnitt der letzten fünf Jahre war etwa jede vierte Neueinstellung mit Besetzungsschwierigkeiten verbunden. Im vierten Quartal 2010 lag der Anteil für Ostdeutschland mit knapp 29 Prozent gut einen Prozentpunkt höher als in Westdeutschland. Vor der Wirtschaftskrise traten Besetzungsschwierigkeiten in Ostdeutschland dagegen deutlich häufiger auf als in Westdeutschland.
- Als Gründe für Stellenbesetzungsschwierigkeiten wurden am häufigsten mangelnde Qualifikation der Bewerber und eine zu geringe Bewerberzahl genannt.
- In den Bereichen der *Sonstigen* und *Unternehmensnahen Dienstleistungen* war nahezu jede dritte Stelle schwierig zu besetzen. Dies sind jene Sektoren, in denen es im vierten Quartal 2010 die meisten offenen Stellen gab. Dies verdeutlicht die Relevanz von Stellenbesetzungsproblemen in Sektoren, in denen sich die Arbeitsnachfrage sehr dynamisch entwickelt. Auch im Bereich *Information und Kommunikation* traten Besetzungsschwierigkeiten überdurchschnittlich oft auf.
- Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung nehmen mit zunehmender Betriebsgröße ab. In den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten gestalteten sich Neueinstellungen in den vergangenen Jahren zunehmend schwierig. Im vierten Quartal 2010 lag der Anteil bei 35 Prozent und damit deutlich höher als in allen anderen Betriebsgrößen. Besondere Bedeutung hat die mangelnde Qualifikation der Bewerber gefolgt von der fehlenden Bereitschaft, die Arbeitsbedingungen zu erfüllen. Gerade in Kleinstbetrieben kommt es auf eine möglichst passgenaue Besetzung offener Stellen an, da allein aufgrund der geringen Mitarbeiteranzahl wenig Möglichkeiten bestehen, eine unzureichende Produktivität einzelner Mitarbeiter zu kompensieren.
- Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten geben nur bei 21 Prozent aller Neueinstellungen Probleme an. Häufiger als Kleinstbetriebe berichten sie von mangelnden Bewerberzahlen und damit geringen Auswahlmöglichkeiten, obwohl die Zahl der Bewerber in großen Betrieben tendenziell höher ist.
- Bei der Rekrutierung von Personen ohne Berufsabschluss spielt die Uneinigkeit über die Arbeits- und Lohnbedingungen eine große Rolle. Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass Tätigkeiten für Ungelernte häufiger im Niedriglohnsegment angesiedelt sind.

2.4.2 Such- und Vakanzzeiten

Aus den Datumsangaben zum Beginn der Personalsuche und zum anvisierten Entscheidungstermin sowie zum geplanten und zum tatsächlichen Arbeitsbeginn können verschieden definierte Rekrutierungszeiten abgeleitet werden (Abbildung 2.59):

Abbildung 2.59
Schema der Such- und Vakanzzeiten im Rekrutierungsprozess



Quelle: IAB – EGS.

- Die *tatsächliche Besetzungsdauer* beschreibt die gesamte Zeit zwischen dem Beginn der Personalsuche und dem tatsächlichen Arbeitsbeginn und ist das umfanglichste Maß für die Rekrutierungszeit.
- Die *Dauer der Personalsuche* beschreibt den Teil der gesamten Besetzungsdauer, der auf die aktive Suche nach Bewerbern entfällt. Sie ist definiert als Zeitspanne zwischen dem Beginn der Personalsuche und dem Termin der Entscheidung für einen Bewerber.
- Der Teil der gesamten Besetzungsdauer, der dadurch bedingt ist, dass ein ausgewählter Kandidat nicht sofort nach der Entscheidung über die Stellenbesetzung mit der Arbeit beginnt, wird durch die *tatsächliche Vakanzzeit*²⁰ beschrieben. Sie wird beispielsweise dadurch beeinflusst, dass ein Bewerber zunächst in einer früheren Position kündigen oder umziehen muss, bevor er die neue Tätigkeit beginnen kann.
- Die betrieblichen Vorstellungen zur Länge des gesamten Zeitraums zwischen dem Beginn der Personalsuche und dem gewünschten Arbeitsbeginn²¹ werden durch die *geplante Besetzungsdauer* zum Ausdruck gebracht. Ein Teil dieser geplanten Besetzungsdauer entfällt auf die Zeit, die eingeplant ist, bis ein ausgewählter Kandidat tatsächlich die Beschäftigung aufnimmt, dies ist die *geplante Vakanzdauer*. Die geplante Besetzungs- und Vakanzdauer sind jeweils Ausdruck der betrieblichen Personalplanung. Ist diese Planung zu kurzfristig bzw. aufgrund bestehender Fachkräfteengpässe unrealistisch, kann die tatsächliche Dauer der Personalsuche die geplante Dauer weit übersteigen. Letzteres kann der Fall sein, wenn Betriebe auf Basis ihrer bisherigen Rekrutierungserfahrungen mit einem schnellen Ablauf der Auswahlprozesse rechnen, der sich aufgrund aktueller Engpasslagen und hoher Konkurrenz zwischen den Arbeitgebern um die Fachkräfte

²⁰ Hinweis: Die im Rahmen der EGS definierte Vakanzdauer entspricht nicht der Definition der Vakanzdauer der Statistik der BA für die gemeldeten offenen Stellen. Zur Definition der BA-Vakanzdauer vgl. Statistik der BA (2011).

²¹ Dabei ist zu beachten, dass der gewünschte Arbeitsbeginn neben dem Suchbeginn der einzige Termin ist, der vom Betrieb festgelegt wird. Die anderen Zeitpunkte ergeben sich aus dem Verlauf des Stellenbesetzungsprozesses.

jedoch nicht realisieren lässt, oder wenn Betriebe die Zeit unterschätzen, die eine ausgewählte Person nach der Entscheidung tatsächlich benötigt, um aus einem noch bestehenden Arbeitsvertrag herauszukommen oder umzuziehen.

- Um die Zeitspanne zwischen dem tatsächlichen und dem vom Betrieb anvisierten Arbeitsbeginn zu beschreiben, wird der Begriff der *ungeplanten Vakanzdauer* verwendet. Tatsächliche und geplante Größen werden in der Regel auseinander fallen. Eine positive ungeplante Vakanzdauer bringt zum Ausdruck, dass der Arbeitsbeginn später erfolgte als anvisiert war, eine negative ungeplante Vakanzdauer drückt aus, dass die Beschäftigung eher aufgenommen wurde, als ursprünglich geplant.

Ein Vergleich der Rekrutierungszeiten zwischen Branchen, Berufen etc. gibt wichtige Hinweise darauf, wie die Einstellungsprozesse im Hinblick auf die zeitliche Entwicklung tatsächlich verlaufen und wie sie sich unterscheiden. Daraus lassen sich sowohl für Arbeitssuchende und die öffentliche Arbeitsvermittlung als auch für Unternehmen wichtige Implikationen zur notwendigen Planung der Such- und Vermittlungsprozesse ableiten. Die Entwicklung der Dauern im Zeitvergleich zeigt darüber hinaus, in welchen Bereichen oder auch Berufen sich die Besetzungszeiten systematisch verkürzen oder verlängern und insbesondere, in welchen Bereichen sich überdurchschnittlich lange ungeplante Vakanzdauern ergeben. Letzteres ist nicht in jedem Falle Ausdruck von Fachkräftengpässen, sondern kann auch auf eine unrealistische Personalplanung der Betriebe zurückzuführen sein.

Tabelle 2.10

Struktur der Personalsuche, Angaben in Prozent/in Tausend, Deutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010

	2006	2007	2008	2009	2010
Anteil der aktuell Mitarbeiter suchenden Betriebe	20	16	15	13	15
Anteil der Betriebe mit Neueinstellung im letzten Jahr	44	43	43	43	45
Anteil der Betriebe mit Suchabbruch im letzten Jahr			14	11	14
Summe sv-pflichtigen Neueinstell. des letzten Jahres^a	6 174	6 875	6 838	6 236	6 750
Summe der Suchabbrüche des letzten Jahres			736	448	517

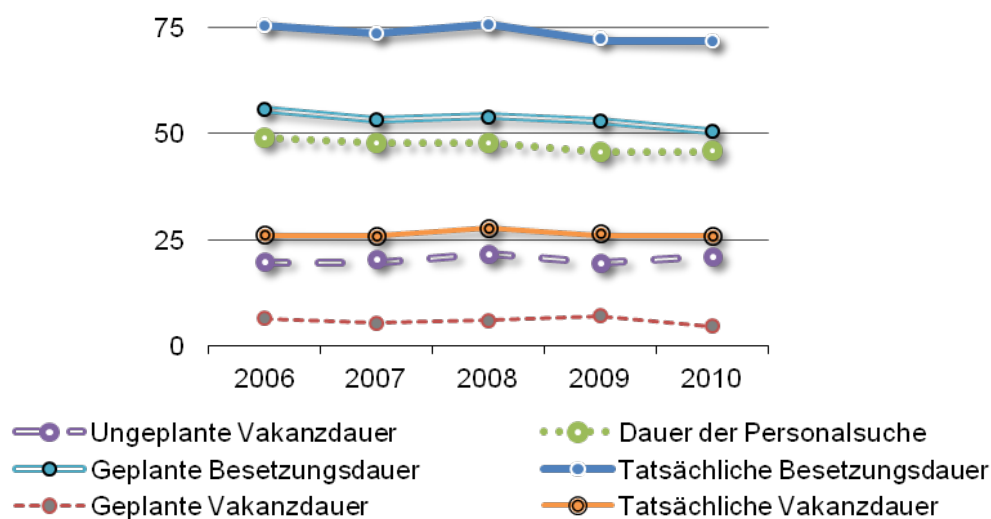
^a Begonnene sv-pflichtige Beschäftigungsverhältnisse aus der Beschäftigtenstatistik der BA. Schätzwert für viertes Quartal auf Basis der Vorjahresentwicklung.

Quelle: IAB – EGS; Beschäftigtenstatistik der BA.

45 Prozent der Betriebe in Deutschland stellten im Jahr 2010 insgesamt 6,8 Mio. neue Mitarbeiter ein (Tabelle 2.10). 76 Prozent der Betriebe mit Neueinstellungen machten im Rahmen der EGS Angaben zu den Such- und Vakanzzeiten für den Fall der letzten Personaleinstellung. Sowohl die Anzahl der befragten Betriebe als auch der Anteil der Betriebe mit vollständigen Angaben zu diesem Thema ist seit 2006 kontinuierlich gestiegen. Für die Summe der Betriebe in Deutschland zeigt sich im untersuchten Zeitraum eine hohe Stabilität mit Blick auf die Such- und Vakanzzeiten (Abbildung 2.60).

Abbildung 2.60

Arithmetisches Mittel ausgewählter Such- und Vakanzzeiten von Betrieben bei erfolgreicher Neueinstellung in Tagen, Deutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010



Quelle: IAB - EGS.

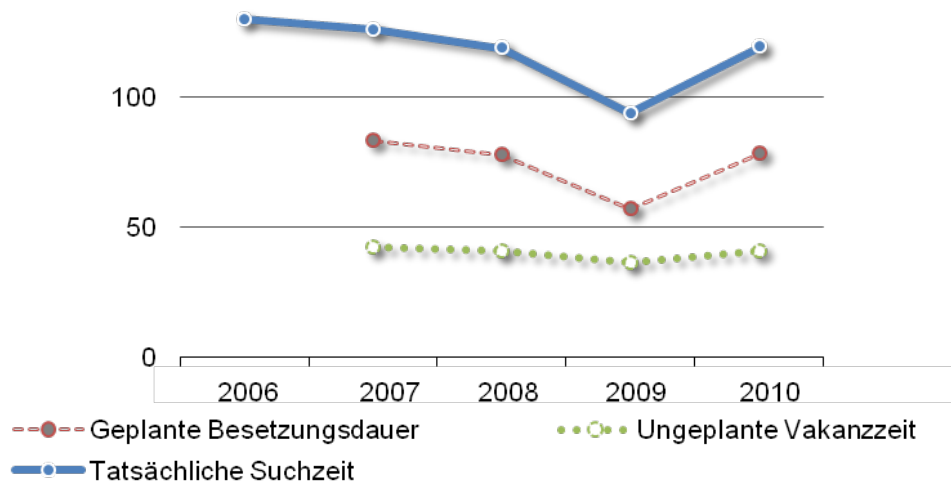
Im Falle eines erfolgreichen Suchprozesses lag das arithmetische Mittel der tatsächlichen Besetzungsdauer (Beginn der Suche bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn) im vierten Quartal 2010 bei 72 Tagen. Ein Blick auf die ungeplante Vakanzdauer im vierten Quartal 2010, d. h. auf die Diskrepanz zwischen gewünschtem und tatsächlichem Arbeitsbeginn, zeigt, dass ca. 52 Prozent der Stellen verspätet besetzt wurden. Dies entspricht, gemessen an den begonnenen sv-pflichtigen Beschäftigungsverhältnissen im Jahr 2010, rund 3,5 Mio. Einstellungen. Die durchschnittliche ungeplante Vakanzdauer lag mit 21 Tagen nur leicht niedriger als die geplante Vakanzdauer (vom Entscheidungstermin bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn) mit durchschnittlich 26 Tagen. Dies bedeutet, dass im Durchschnitt fast die doppelte Zeit ab dem Zeitpunkt der Personalentscheidung bis zum Dienstantritt verging, als die Betriebe ursprünglich veranschlagt hatten. Den größten Anteil an der gesamten Besetzungsdauer nahm die Dauer der Personalsuche, also der Beginn der Suche bis zur Personalentscheidung, ein. Hierbei vergingen im vierten Quartal 2010 durchschnittlich 46 Tage.

Andererseits gilt für den Fall des fehlgeschlagenen Rekrutierungsprozesses, dass 14 Prozent der Betriebe in Deutschland im Jahr 2010 aufgrund von fehlenden oder nicht passenden Bewerbern mindestens eine Stelle nicht besetzen konnten (Tabelle 2.15). Insgesamt handelt es sich somit um potenziell 517 000 unbesetzt gebliebene Stellen im Jahr 2010. Dies sind gegenüber dem (Krisen-)Vorjahr rund 69 000 mehr.

Im Jahr 2010 lag im Falle des Abbruchs der Suche die betrieblich geplante Besetzungsdauer mit durchschnittlich 78 Tagen bereits deutlich über dem eingeplanten Wert im Falle einer erfolgreichen Suche. Dies bedeutet, dass die Betriebe bereits im Vorfeld mit einer schwierigen Ausgangslage rechneten. Zu erkennen war auch eine im Zeitverlauf größere Volatilität der Dauern im Falle der erfolglos abgebrochenen Suche (Abbildung 2.61).

Abbildung 2.61

Arithmetisches Mittel ausgewählter Such- und Vakanzzeiten von Betrieben bei erfolglos abgebrochener Suche in Tagen, Deutschland 2006 bis 2010

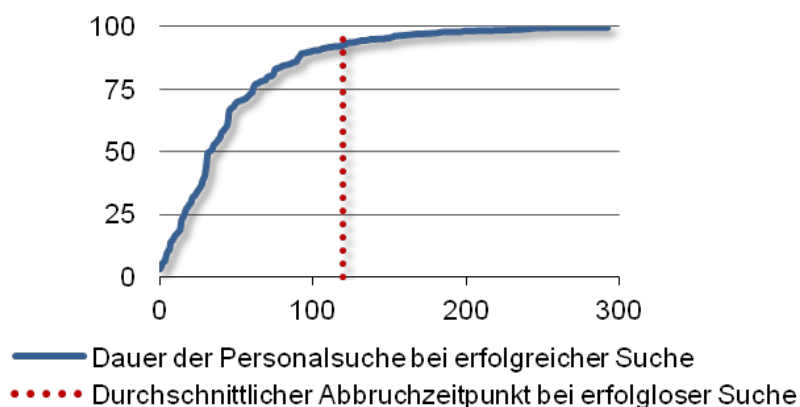


Quelle: IAB - EGS.

Zum gleichen Zeitpunkt betrug der Zeitraum zwischen dem gewünschten Arbeitsbeginn und dem Abbruch der Suche durchschnittlich 41 Tage. Im Falle der erfolglosen Suche betrug die tatsächliche Suchzeit im Durchschnitt 119 Tage. Das bedeutet, dass eine erfolgreiche Rekrutierung bei lediglich sieben Prozent der Fälle länger dauert, als der durchschnittliche Abbruchszeitpunkt von 119 Tagen (Abbildung 2.62).

Abbildung 2.62

Kumulierter Rekrutierungsprozess der Betriebe in Prozent im Falle einer erfolgreichen Personalsuche sowie Differenz zwischen Beginn einer erfolglosen Suche und ihrem durchschnittlichen Abbruchszeitpunkt in Tagen, Deutschland 2010

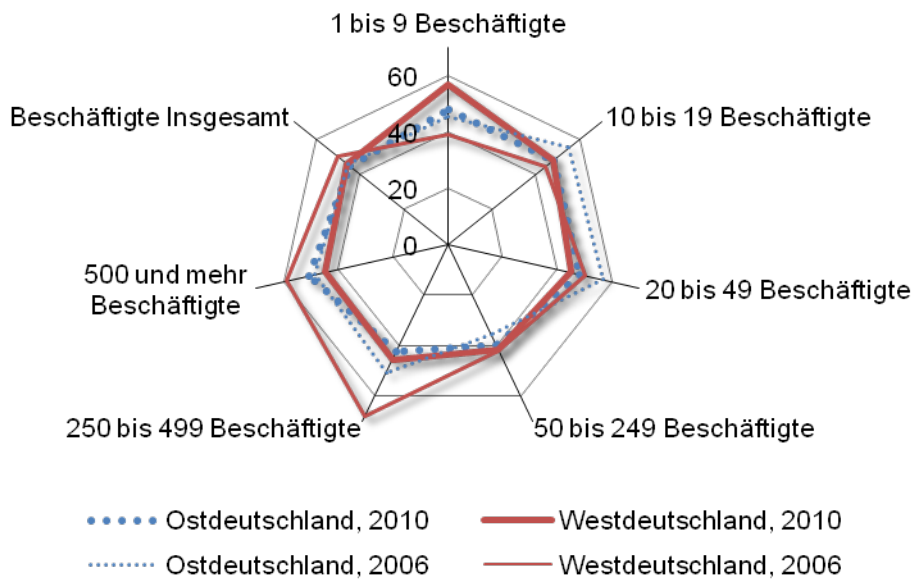


Quelle: IAB – EGS.

Abbildung 2.63 zeigt die durchschnittliche Dauer der Personalsuche differenziert nach Betriebsgrößenklassen für Ost- und Westdeutschland in den Jahren 2006 und 2010. Dabei fällt unter anderem auf, dass sich die Dauer der Personalsuche in den westdeutschen Großbetrieben „normalisiert“ hat, während der Prozess bis zur Personalfindung in den westdeutschen Kleinbetrieben von 39 Tagen im Jahr 2006 auf nunmehr 57 Tage im Jahr 2010 anstieg.

Abbildung 2.63

Durchschnittliche Dauer der Personalsuche (Beginn der Suche bis zur Entscheidung) differenziert nach Betriebsgröße in Tagen, Ost- und Westdeutschland 2006 und 2010



Quelle: IAB – EGS.

Die Dauer der Personalsuche veränderte sich in Ostdeutschlands Betrieben im beobachteten Zeitraum kaum, während sie im Westen zumindest in den Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten merklich zurückging. Zudem waren Unterschiede im relativen Abstand zwischen ostdeutschen zu westdeutschen Betrieben zu beobachten. 2006 ermöglichte die Arbeitsmarktsituation im Osten einen vergleichsweise leichten Zugang zu entsprechenden Arbeitskräften. 2010 stellte sich die Lage für ostdeutsche im Vergleich zu westdeutschen Großbetrieben jedoch ungünstiger dar. Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten in den neuen Bundesländern benötigten mit 51 Tagen im Durchschnitt sechs Tage länger zur Personalfindung als ein Betrieb derselben Größenklasse im alten Bundesgebiet.

Auffällig war bei einer weiterführenden Betrachtung der Besetzungsprozesse, dass das Gros der Neueinstellungen durch mittlere Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte) erfolgte. Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland erfolgten durch diese Betriebe rund 30 Prozent aller Neueinstellungen (Tabelle 2.11). In starkem Kontrast hierzu stand die Verteilung der Suchabbrüche. Auf Kleinstunternehmen und kleine Unternehmen entfielen 80 Prozent aller Suchabbrüche. Große Unternehmen waren hiervon am geringsten betroffen. Erfolgt 20 Prozent der Neueinstellungen durch sie, so liegt ihr Anteil bei den Suchabbrüchen bei unter drei Prozent.

Tabelle 2.11

Anteil Neueinstellungen und Suchabbrüche nach Betriebsgröße in Prozent, Ost- und Westdeutschland^a 2006 bis 2010

	Ost	West	Ost	West	Ost	West	Ost	West	Ost	West
	2006		2007		2008		2009		2010	
<i>Neueinstellungen</i>										
1 bis 9 Beschäftigte	21	16	17	15	19	13	20	17	19	21
10 bis 19 Beschäftigte	13	10	11	13	12	15	12	15	12	13
20 bis 49 Beschäftigte	15	15	14	15	13	15	17	15	15	15
50 bis 249 Beschäftigte	29	24	34	27	32	28	28	27	31	29
250 bis 499 Beschäftigte	8	9	9	10	10	9	10	9	7	8
500 Beschäftigte und mehr	13	25	15	20	15	20	13	18	15	13
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>Suchabbrüche</i>										
1 bis 9 Beschäftigte					46	45	49	41	39	44
10 bis 19 Beschäftigte					17	25	16	21	22	21
20 bis 49 Beschäftigte					15	11	22	16	20	15
50 bis 249 Beschäftigte					15	16	12	19	17	18
250 bis 499 Beschäftigte					6	2	*	2	1	1
500 Beschäftigte und mehr					1	1	1	2	*	1
Insgesamt					100	100	100	100	100	100

^a Ost = Ostdeutschland, West = Westdeutschland; * = Werte erreichen die Mindestfallzahl nicht.

Quelle: IAB – EGS.

Im Jahr 2010 zeigte sich nach neuer Wirtschaftszweigklassifikation WZ 2008, dass die Bereiche *Information und Kommunikation* sowie *Finanz- und Versicherungsdienstleistungen* mit rund 71 Tagen die längsten Personalsuchzeiten aufwiesen (Tabelle 2.12). Insbesondere in den Wirtschaftszweigabschnitten A, F, G, H und J erfolgte die Personalfindung später als der gewünschte Arbeitsbeginn terminiert wurde. Die Dauer der Personalsuche stabilisierte sich im Jahr 2010 auf dem Vorjahresniveau von 46 Tagen.

Tabelle 2.12

Struktur der Personalsuche in den einzelnen Wirtschaftszweigen (WZ 2008)^a in Tagen, Deutschland 2010

	A	B,D,E	C	F	G	H	J	K	L-N	I, P-S	O
Ungeplante Vakanzdauer	47	25	26	29	27	21	42	25	13	21	20
Dauer der Personalsuche	55	56	51	48	49	43	71	72	34	50	54
Geplante Besetzungsdauer	43	64	53	36	48	39	70	86	37	64	72
Tatsächliche Besetzungsdauer	90	89	79	65	75	60	112	110	50	85	92
Geplante Vakanzdauer	-12	9	2	-12	-1	-4	-1	14	3	14	18
Tatsächliche Vakanzdauer	36	33	28	17	26	18	41	39	16	34	39

^a A Land- und Forstwirtschaft; B/D/E Bergbau/Energie/Wasser/Abfall; C Verarbeitendes Gewerbe; F Baugewerbe; G Handel und KFZ-Reparatur; H Verkehr und Lagerei; J Information und Kommunikation; K Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; L/M/N Unternehmensnahe Dienstleistungen; I/P/Q/R/S Sonstige Dienstleistungen; O Öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherung, Abschnitt T und U ohne Angabe.

Quelle: IAB – EGS.

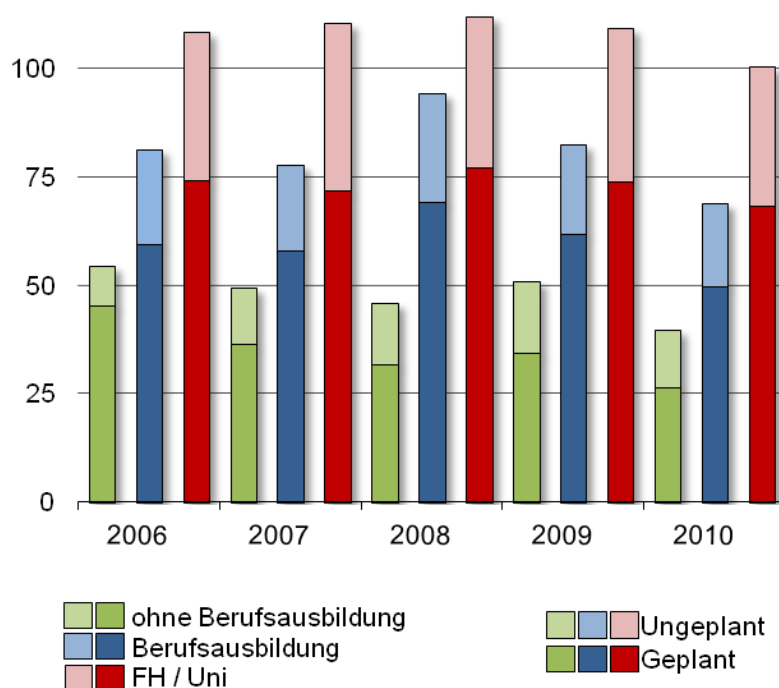
Die tatsächliche Besetzungsdauer, also die Summe aus geplanter Besetzungsdauer und ungeplanter Vakanzzeit ist in Deutschland über alle Wirtschaftszweige hinweg im Jahr 2010 gegenüber dem Jahr 2006 gesunken. Trotz einer guten, mit dem Vor-krisenjahr 2006 vergleichbaren wirtschaftlichen Lage, deutet dieser Indikator also nicht auf Arbeitskräfteengpässe hin.

Die Differenzierung von Suchprozessen nach formaler Qualifikation im Zeitablauf zeigt, dass die tatsächliche Besetzungsdauer mit zunehmendem Qualifikations-niveau/Spezialisierungsgrad der zu besetzenden Stelle anstieg (Abbildung 2.64). So wurde eine Stelle ohne besondere Anforderungen im Jahr 2010 im Durchschnitt nach 40 Tagen besetzt. Wurde für die Stelle jedoch mindestens ein Fachhochschul-abschluss vorausgesetzt, verlängerte sich die tatsächliche Besetzungsdauer im Durchschnitt auf über 100 Tage. Offene Stellen, die eine Berufsausbildung erforder-ten, waren im Durchschnitt nach 69 Tagen besetzt.

Sowohl die geplante Besetzungsdauer als auch die ungeplante Vakanzzeit stiegen mit dem formalen Qualifikationsniveau an. Während die tatsächliche Besetzungsdauer, also die Summe aus beiden Zeiträumen, bei den einfachen Tätigkeiten im Zeitverlauf abnahm und im Jahr 2010 nur noch 73 Prozent des Wertes von 2006 erreichte, stieg sie bei den offenen Stellen mit Hochschulanforderung zunächst leicht an und fiel dann ab 2008 auf 93 Prozent des 2006er Wertes.

Abbildung 2.64

Geplante Besetzungsdauer und ungeplante Vakanzzeit differenziert nach formaler Qualifikation in Tagen, Deutschland, viertes Quartal 2006 bis 2010



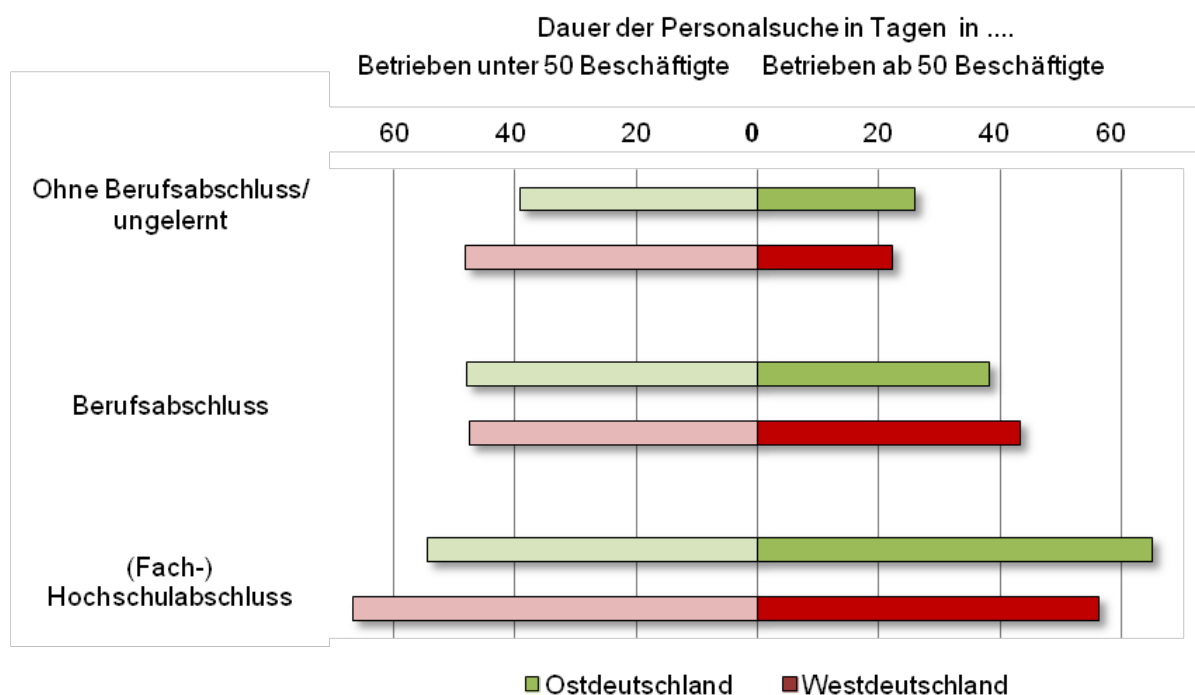
Quelle: IAB – EGS.

Je höher hierbei der geforderte formale Abschluss, desto länger dauerte die Personalsuche (Abbildung 2.65). Dabei ist auffällig, dass bei den Betrieben unter 50 Beschäftigten die Dauer der Personalsuche für Ungelernte fast doppelt so hoch ausfällt, wie bei den Betrieben mit 50 Beschäftigten und mehr. Die Besetzung offener Stellen für Personen mit (Fach-) Hochschulabschluss, aber auch für Ungelernte zeigt, dass ostdeutsche Firmen ab 50 Beschäftigten tendenziell länger geeignetes Personal suchen. Dieser Effekt dreht sich für den Fall der Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten um. Hier gestaltet sich die Personalsuche in einem westdeutschen Betrieb schwieriger als in einem ostdeutschen Vergleichsbetrieb.

Generell dauert die Personalsuche bei offenen Stellen für Ungelernte im Falle von Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten fast doppelt so lang wie bei größeren Betrieben. Bei der größten Gruppe der offenen Stellen mit Ausbildungsabschluss dauert die Personalsuche sowohl in West- als auch in Ostdeutschland sowie bei unterschiedlichen Betriebsgrößen um die 40 Tage.

Abbildung 2.65

Dauer der Personalsuche differenziert nach formaler Qualifikation und Betriebsgröße in Tagen, Ost- und Westdeutschland, viertes Quartal 2010



Quelle: IAB – EGS.

Zwischenfazit zu Such- und Vakanzzeiten

- Der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen bewegte sich in den Jahren 2006 und 2010 zwischen 43 und 45 Prozent. Ein Großteil der Neueinstellungen entfiel auf Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten (2010: 29 Prozent) sowie auf kleine Betriebe mit bis zu 19 Beschäftigten (2010: 34 Prozent).
- Die Such- und Vakanzzeiten bei erfolgreicher Neueinstellung verlaufen zwischen 2006 und 2010 relativ stabil, zeigen also im Mittel kein Zeichen für Fachkräftengpässe.

- Die durchschnittliche Dauer der Personalsuche unterscheidet sich zwischen West- und Ostdeutschland kaum. In westdeutschen Großbetrieben hat sie von 2006 auf 2010 deutlich abgenommen, während Kleinbetriebe im Jahr 2010 über längere Suchzeiträume berichten.
- Der Bereich *Information und Kommunikation* weist 2010 mit 71 Tagen die längste Dauer der Personalsuche sowie mit 112 Tagen die längste tatsächliche Besetzungsdauer auf. Dies ist auch der Wirtschaftszweig, der am häufigsten von Stellenbesetzungsschwierigkeiten berichtet.
- Die tatsächliche Besetzungsdauer steigt mit zunehmender Qualifikationsanforderung. Sie liegt bei Stellen für (Fach-) Hochschulabsolventen am höchsten, wobei sich aktuell im Vergleich zu 2006 keine Verlängerung ergeben hat. Kleinere Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten benötigen bei der Personalsuche für Ungelernte fast doppelt so lang wie größere Betriebe.
- Über die Hälfte der Neueinstellungen erfolgte verspätet. Im Jahr 2010 haben 14 Prozent der Betriebe eine Personalsuche erfolglos abbrechen müssen, was hochgerechnet gut 500.000 Stellen entspricht. Im Jahr 2010 entfielen rund zwei Drittel der Suchabbrüche auf Betriebe mit bis zu 19 Beschäftigten. Lediglich zwei Prozent der Suchabbrüche erfolgen in Großbetrieben mit über 250 Beschäftigten.
- Die durchschnittliche tatsächliche Suchzeit lag bei Suchabbrüchen mit 119 Tagen um 47 Tagen über der Suchzeit bei erfolgreichen Neueinstellungen.

3 Zusammenfassung: Hinweise auf Fachkräfteengpässe?

Das Thema Arbeits- und Fachkräftebedarf wird bereits seit vielen Jahren diskutiert und hat in der jüngeren Zeit insbesondere nach Abflauen der Finanz- und Wirtschaftskrise wieder an Bedeutung gewonnen. Dabei geht es einerseits um die Frage, ob gegenwärtig eine nicht gedeckte Nachfrage nach Arbeits- bzw. Fachkräften auf dem gesamten Arbeitsmarkt oder innerhalb einzelner Arbeitsmarktsegmente besteht. Andererseits steht aber auch die zukünftige Situation im Fokus des Interesses und es wird diskutiert, ob und inwieweit die demografische Entwicklung in Verbindung mit einer sich wandelnden qualifikatorischen Zusammensetzung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage zu etwaigen Engpässen auf dem Arbeitsmarkt führen wird.

Entsprechend der hohen Bedeutung, die dem Thema in der öffentlichen Diskussion beigemessen wird, ist eine Reihe an Studien zu finden, die sich mit verschiedenen Aspekten des Arbeitskräftebedarfs auseinandersetzen. Neben Szenarien zur zukünftigen Entwicklung handelt es sich hierbei um Analysen der gegenwärtigen Situation, wobei viele dieser Studien ihren Fokus auf spezielle Bereiche des Arbeitsmarktes, wie konkrete Berufsgruppen oder Branchen, legen. Darüber hinaus widmen sich verschiedene Untersuchungen der Frage nach möglichen Strategien zur Begegnung eines bereits bestehenden bzw. zu erwartenden Fachkräftebedarfs. Speziell in der jüngeren Zeit sind zudem einzelne Ansätze zu finden, deren Anliegen

es ist, dauerhafte und umfassende Monitoringsysteme aufzubauen. So stellt beispielsweise der Fachkräftenradar der Bundesagentur für Arbeit regelmäßig lokale Informationen zu Arbeitslosigkeit und Beschäftigung zur Verfügung.

Die zentralen Befunde, die sich aus der Betrachtung der einzelnen Indikatoren ergeben haben, wurden jeweils in einem Zwischenfazit am Ende der Abschnitte zusammengefasst. Ohne zu sehr ins Detail zu gehen, sollen an dieser Stelle die wesentlichen Erkenntnisse nochmals aufgegriffen und Zusammenhänge zwischen ihnen hergestellt werden:

Auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels wurde zunächst deutlich, dass sowohl die Anzahl der Betriebe als auch die der Beschäftigten weitgehend der konjunkturellen Entwicklung folgen. So sind beide Kennzahlen in den letzten Jahren gestiegen, wenn es auch in Zeiten der Wirtschafts- und Finanzkrise leichte Einbrüche gab. Die Mehrheit der Beschäftigten übt eine qualifizierte Tätigkeit aus und der Anteil der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten hat in den letzten Jahren zugenommen. Hinsichtlich der Qualifikationsstruktur bestehen zum Teil jedoch deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Branchen. Besonders hohe Anteile von Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten finden sich in den Wirtschaftszweigen *Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*, *Öffentliche Verwaltung* und *Sozialversicherung* sowie im Bereich *Information und Kommunikation*.

Eine erste Annäherung an das Thema *Arbeits- bzw. Fachkräftebedarf* hat darüber hinaus gezeigt, dass viele Betriebe in der nahen Zukunft mit Rekrutierungsschwierigkeiten aufgrund eines Fachkräftemangels rechnen. Dies gilt insbesondere für größere Betriebe, für Betriebe im *Baugewerbe*, im Bereich *Information und Kommunikation* sowie in den *Unternehmensnahen Dienstleistungen*. Wendet man den Blick von der nahen Zukunft auf die jüngere Vergangenheit, so berichteten 18 Prozent der befragten Betriebe, dass es ihnen trotz eines Personalbedarfs nicht gelang, im Jahr 2010 Neueinstellungen vorzunehmen. Bei den Kleinstbetrieben waren es sogar 27 Prozent. Im Zeitverlauf ist jedoch nicht zu erkennen, dass die aktuelle Entwicklung vom üblichen konjunkturellen Muster abweicht, das eine erhöhte Arbeitsmarktanspannung in Aufschwungsphasen mit sich bringt.

Auch die Auswertungen der EGS zu den offenen Stellen haben verdeutlicht, dass sich die Nachfrage nach Arbeitskräften aus den Entwicklungen auf den Gütermärkten ableitet. Im aktuellen Aufschwung steigt die Zahl der offenen Stellen somit an und ist auf dem Weg, das Niveau vor der Finanzkrise zu erreichen. Dabei entfallen im vierten Quartal 2010 rund 80 Prozent der offenen Stellen auf qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsabschluss (60 Prozent) oder (Fach-) Hochschulabschluss (20 Prozent). Die Qualifikationsstruktur der offenen Stellen aus der EGS deckt sich somit mit den Angaben aus dem IAB-Betriebspanel zur Qualifikationsstruktur der Beschäftigung. Größere Betriebe bieten besonders häufig Stellen für Akademiker an.

Die Zahl der schwer zu besetzenden offenen Stellen und ihr Anteil an allen sofort zu besetzenden Stellen sind im Verlauf der konjunkturellen Erholung von 2009 auf 2010 deutlich angestiegen. Bemerkenswert ist, dass die drei Wirtschaftszweige *Handel und KFZ-Reparatur*, *Verarbeitendes Gewerbe* und *Sonstige Dienstleistungen*, die zusammen rund 45 Prozent aller offenen Stellen auf sich vereinigen, überdurchschnittlich hohe Anteile schwer zu besetzender Stellen aufweisen. Betrachtet man die Situation in den einzelnen Betriebsgrößenklassen, so fällt auf, dass im vierten Quartal 2010 die kleinen und mittleren Betriebe (mit Ausnahme der Betriebe mit 20 bis 49 Beschäftigten) die Gruppen mit den höchsten Anteilen an schwer besetzbaren offenen Stellen bildeten.

Anhand der Vakanzrate lassen sich die sofort zu besetzenden Stellen in Beziehung zur gesamten Arbeitsnachfrage setzen. Die wirtschaftliche Erholung hat zunächst dazu geführt, dass die Vakanzrate nach dem Absinken im Verlauf der Wirtschaftskrise wieder kräftig angestiegen ist. Besonders hohe Anteile sofort zu besetzender Stellen in Relation zur gesamten Arbeitsnachfrage im jeweiligen Wirtschaftszweig gab es in der *Land- und Forstwirtschaft*, den *Unternehmensnahen Dienstleistungen*, den Bereichen *Information und Kommunikation* sowie den *Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*. Die Rekrutierungsprobleme von kleinen Betrieben, die bereits am Anteil schwer zu besetzender Stellen zu erkennen waren, bestätigen sich auch mit Blick auf ihre überdurchschnittlich hohe Vakanzrate.

Neben den Informationen zu offenen Stellen können Analysen zu Stellenbesetzungsprozessen bei erfolgreichen Neueinstellungen Hinweise auf die Ausgleichsprozesse und damit auf mögliche Knappheiten am Arbeitsmarkt geben. Die Untersuchung von Such- und Vakanzzeiten ermöglicht Aussagen darüber, in welchen Bereichen sich Stellenbesetzungen relativ schwierig gestalten, und zwar sowohl im Vergleich zum Durchschnitt als auch im Zeitverlauf. In hochaggregierter Perspektive zeigen sich die Such- und Vakanzzeiten erstaunlich stabil, deuten also nicht auf eine erhöhte Arbeitsmarktanspannung hin. Allerdings nehmen die tatsächlichen Besetzungsdauern mit höheren Qualifikationsanforderungen zu. Auch hier verschärfen sich die Knappheiten in Aufschwungsphasen. Zudem offenbart ein differenzierter Blick Unterschiede zwischen Betriebsgrößenklassen und Sektoren.

Im Durchschnitt der letzten fünf Jahre war etwa jede vierte Neueinstellung mit Besetzungsschwierigkeiten verbunden. Als Gründe für Stellenbesetzungsschwierigkeiten wurden am häufigsten eine mangelnde Qualifikation der Bewerber und eine zu geringe Bewerberzahl genannt. In den Bereichen der *Sonstigen* und der *Unternehmensnahen Dienstleistungen* war nahezu jede dritte Stelle schwierig zu besetzen. Dies zeigt die Relevanz von Stellenbesetzungsproblemen in Sektoren, in denen sich die Arbeitsnachfrage sehr dynamisch entwickelt. Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung nehmen mit der Betriebsgröße ab. Hier zeigen sich wiederum die besonderen Probleme, denen sich kleinere Betriebe bei der Stellenbesetzung gegenüber sehen. Schließlich zeigen erste Ergebnisse der EGS zu erfolglosen Besetzungsprozessen im Jahr 2010, dass 14 Prozent der Betriebe eine Personalsuche erfolglos

abbrechen müssen. Dies entspricht hochgerechnet 500.000 Stellen, wovon rund zwei Drittel auf Betriebe mit bis zu 19 Beschäftigten entfielen. Lediglich zwei Prozent der Suchabbrüche erfolgen in Großbetrieben mit über 250 Beschäftigten.

Welche Schlussfolgerungen lassen sich aus diesen Befunden nun ableiten? Zunächst ist festzuhalten, dass die in diesem Bericht präsentierten Ergebnisse die Erkenntnisse der meisten bereits vorliegenden Studien untermauern, wonach in der jüngeren Vergangenheit von keinem generellen Arbeits- bzw. Fachkräftemangel gesprochen werden kann. Auf aggregierter Ebene zeigt sich vielmehr die in einem Aufschwung übliche Zunahme der Arbeitskräftenachfrage, die zu einer Verlängerung der Besetzungszeiten oder zu Abweichungen des gewünschten Stellenprofils vom tatsächlich eingestellten Mitarbeiter führen kann. Dabei unterscheidet sich das Niveau der kurzfristigen Anpassungsprobleme nach Regionen, Wirtschaftszweigen, Qualifikationen oder Betriebsgröße. Zeigen sich Matching-Probleme dagegen über einen längeren Zeitraum, so lassen sich darin durchaus strukturelle Probleme sehen. Da sich die Entwicklungen in den unterschiedlichen Dimensionen (Sektoren, Regionen, Betriebsgrößeklassen oder formaler Qualifikationsebene) überlagern, verstärken, oder aber auch wieder abschwächen, sind derartige strukturelle Ungleichgewichte schwer zu identifizieren. So kann sich die Situation innerhalb der genannten Bereiche zwischen verschiedenen Betrieben zum Teil deutlich voneinander unterscheiden. Beispielsweise ist die Betriebslandschaft innerhalb einer Branche sehr heterogen und umfasst Unternehmen verschiedener Größenklassen und Regionen, Unternehmen mit einer unterschiedlichen Personalstruktur und einer differierenden organisatorischen und technischen Ausstattung. Dennoch lassen sich auf dem hier verwendeten Aggregationsniveau einzelne Bereiche herausstellen, die - nicht nur in einzelnen Jahren - mit besonderen Problemen konfrontiert waren:

Mit Blick auf sektorale Unterschiede ist festzuhalten, dass die offenen Stellen in den Bereichen *Sonstige Dienstleistungen*, *Verarbeitendes Gewerbe* sowie *Handel und KFZ-Reparatur* zusammen nahezu die Hälfte des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots ausmachen und relativ hohe Anteile schwer zu besetzender Stellen aufweisen. Bei den *Unternehmensnahen Dienstleistungen* finden sich ebenfalls viele offene Stellen, aber der Anteil der schwer zu besetzenden Stellen liegt unter dem Durchschnitt. Insgesamt erscheint es auf der Basis der bisherigen Befunde schwierig, auf dieser Aggregationsebene sektorale Engpässe zu identifizieren.

Darüber hinaus zeigten sich in der Vergangenheit Rekrutierungsprobleme im Kleinbetrieblichen Segment, die etwa anhand des Anteils schwer besetzbarer Stellen (EGS) oder anhand des Anteils der Betriebe, die trotz Bedarfs keine Neueinstellungen vornehmen konnten (IAB-Betriebspanel), deutlich wurden. Angesichts dieser Befunde überrascht es, dass nur unterdurchschnittlich wenige Kleinbetriebe im IAB-Betriebspanel Personalprobleme, und dabei auch Rekrutierungsschwierigkeiten, in der Zukunft erwarten. Dieser Widerspruch könnte vielleicht durch den generell eher geringen Rekrutierungsbedarf kleiner Betriebe zu erklären sein. Möglicherweise sind Kleinbetriebe bei der Rekrutierung aber auch kompromissbereiter, und diese höhere

Flexibilität lässt sie trotz bestehender Probleme unbeschwerter in die Zukunft blicken. Es bleibt abzuwarten, ob sich durch die Fortsetzung der Zeitreihen und das Hinzuziehen weiterer Indikatoren diesbezüglich ein klareres Bild ergibt.

Literatur

Anger, Christina; Erdmann, Vera; Plünnecke, Axel (2011): MINT-Trendreport 2011. Gutachten des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln, 50 S.

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

Bellmann, Lutz; Fischer, Gabriele; Hohendanner, Christian (2009): Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt. In: Möller, Joachim; Walwei, Ulrich (Hg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2009. IAB-Bibliothek 314, Bielefeld, S. 359–401.

Bonin, Holger; Schröder, Helmut (2009): Konzept für ein Instrumentarium zur Feststellung des aktuellen und des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs. Mannheim/Bonn.

Bott, Peter; Helmrich, Robert; Zika, Gerd (2010): MINT-Berufe - die Not ist nicht so groß wie oft behauptet! Analysen aus der ersten BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektion. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 39, H. 3, S. 40–44.

Brenke, Karl (2010a): Fünf Fragen an Karl Brenke. „In manchen Branchen wird es eher eine Fachkräfteschwemme geben“. In: DIW Wochenbericht, Nr. 46, S. 2–15.

Brenke, Karl (2010b): Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht. DIW-Wochenbericht 46/2010, S. 2–15.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Arbeitskräftereport. Berlin.

Coase, Ronald H. (1960): The Problem of Social Cost, in: Journal of Law and Economics, Vol. 3 (Oct.), S. 1–44.

Dietz, Martin; Stops, Michael; Ulrich Walwei (2011): Safeguarding jobs in times of crisis - lessons from the German experience. International Institute for Labour Studies. Discussion paper 207, Genf.

Cedefop (2010): Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020. Luxemburg.

Fischer, Gabriele; Dahms, Vera; Bechmann, Sebastian; Bilger, Frauke; Frei, Marek; Wahse, Jürgen; Möller, Iris (2008): Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2007. IAB-Forschungsbericht 3/2008, Nürnberg.

Fuchs, Johann; Zika, Gerd (2010): Arbeitsmarktbilanz bis 2025: Demografie gibt die Richtung vor. IAB-Kurzbericht 12/2010, Nürnberg, 8 S.

Gartner, Hermann; Klinger, Sabine (2010): Verbesserte Institutionen für den Arbeitsmarkt in der Wirtschaftskrise. In: Wirtschaftsdienst, Jg. 90, H. 11, S. 728–734.

Heckmann, Markus; Kettner, Anja; Rebien, Martina; Vogler-Ludwig, Kurt (2010a): Unternehmensbefragung im IV. Quartal 2009: Stellenbesetzungen in Zeiten der Krise. IAB-Kurzbericht 23/2010, Nürnberg, 8 S.

Heckmann, Markus; Noll, Susanne; Rebien, Martina (2010b): Stellenbesetzungen mit Hindernissen. Auf der Suche nach Bestimmungsfaktoren für den Suchverlauf. IAB Discussion Paper 2/2010, Nürnberg

Hohendanner, Christian (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Ab-schwung: Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? IAB-Kurzbericht 14/2010, Nürn-berg.

IAB (2011): Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung am 21. Februar 2011. Ausschussdrucksache 17(11)397 des Deutschen Bundestages.

Kay, Rosemarie; Richter, Michael (2010): Fachkräftemangel im Mittelstand. Was getan werden muss. WISO Diskurs, Bonn.

Kay, Rosemarie; Supranovic, Olga; Werner, Arndt (2010): Deckung des Fachkräfte-bedarfs in kleinen und mittleren Unternehmen. Situationsanalyse und Handlungs-empfehlungen. IfM-Materialien Nr. 200, Bonn.

Kettner, Anja (2007): Fachkräftemangel? Eine Analyse der Veränderungen von Stellenbesetzungszeiten nach Branchen zwischen 2004 und 2006. Nürnberg, 5 S.

Kettner, Anja (2011a): Zur Abgrenzung der Begriffe Arbeitskräftemangel, Fachkräfte-mangel und Fachkräfteengpässe und zu möglichen betrieblichen Gegenstrategien. Nürnberg, 8 S.

Kettner, Anja (2011b): Echter Mangel bisher nur in wenigen Berufen. Objektive Daten und Antworten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. In: G.I.B.-Info. Magazin der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung des Landes Nordrhein-Westfalen, H. 1, S. 31–35.

Kettner, Anja (2012): Fachkräftemangel und Fachkräfteengpässe in Deutschland: Befunde, Ursachen und Handlungsbedarf. Dissertation, Technischen Universität Berlin, 276 S., <http://opus.kobv.de/tuberlin/volltexte/2012/3502/>.

Kettner, Anja; Heckmann, Markus; Rebien, Martina; Pausch, Stephanie; Szameitat, Jörg (2011): Die IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots: Inhalte, Daten und Methoden. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 44, H. 3, S. 245–260.

Kettner, Anja; Stops, Michael (2009): Europäische Betriebsbefragungen über offene Stellen. Ist das Gleiche wirklich gleich? In: M. Weichbold, J. Bacher & C. Wolf (Hrsg.): Umfrageforschung. Herausforderungen und Grenzen, Österreichische Zeit-schrift für Soziologie, Sonderheft 09, S. 353–372.

Koppel, Oliver (2010): Ingenieurarbeitsmarkt 2009/10 – Berufs- und Branchenflexibili-tät, demografischer Ersatzbedarf und Fachkräftelücke. Abschlussbericht einer Studie in Kooperation mit dem Verein Deutscher Ingenieure, 39 S.

Koppel, Oliver; Plünnecke Axel (2009): Fachkräftemangel in Deutschland – Bildungs-ökonomische Analyse, politische Handlungsempfehlungen, Wachstums- und Fiskal-effekte. IW-Analysen Nr. 46, Köln, 132 Seiten.

Möller, Joachim (2010): The German labor market response in the world recession - de-mystifying a miracle. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 42, H. 4, S. 325–336.

Mortensen, Dale T.; Pissarides, Christopher A. (1999), New Developments in Mod-els of Search in the Labor Market, in: Orley Ashenfelter und Dave Card (Hg.), Hand-book of Labor Economics, Vol. 3B, S. 2567–2627.

Zimmermann, Klaus F. (2011): Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung am 21. Februar 2011. Ausschussdrucksache 17(11)397 des Deutschen Bundestages.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
7/2011	Bechmann, S. Dahms, V. Fischer, A. Frei, M. Leber, U. Möller, I.	Beschäftigung, Arbeit und Unternehmertum in deutschen Kleinbetrieben: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010	9/11
8/2011	Tisch, A. Tophoven, S.	Erwerbseinstieg und bisheriges Erwerbsleben der deutschen Babyboomerkohorten 1959 und 1965 * Vorarbeiten zu einer Kohortenstudie	11/11
9/2011	Hoffmann, J. Schulz, F. Damelang, A.	Strukturmerkmale von Berufen: Einfluss auf die berufliche Mobilität von Ausbildungsabsolventen	12/11
1/2012	Koch, S. Fertig, M.	Evaluation von Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante im Jobcenter München	01/12
2/2012	Steinke, J., Koch, S., Kupka, P., Osiander, C., Dony, E., Güttler, D., Hesse, C., Knapp, B.	Neuorientierung der Arbeitsmarktpolitik	02/12
3/2012	Zapf, I.	Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten	2/12
4/2012	Bleninger, P. Kettner, A. Pausch, S. Szameitat, J.	Können offene Stellen als Vorlaufindikator für Neueinstellungen dienen?	3/12
5/2012	Bartelheimer, P. Henke, J. Kotlenga, S. Pagels, N. Schelkle, B.	Es lässt sich mit allen arbeiten“ – Qualitative Evaluation der neuen Arbeitsmarktdienstleistung PRIMUS im SGB II	3/12
6/2012	Doerr, A. Kruppe, T.	Bildungsgutscheine und Zertifizierung aus Sicht der Arbeitsverwaltung	4/12
7/2012	Klinger, S. Spitznagel, E. Alatalo, J. Berglind, K. Gustavsson, H. Kure, H. Nio, I. Salmins, J. Skuja, V. Sorbo, J.	The labour markets in Finland, Germany, Latvia, Norway, and Sweden 2006 – 2010 Developments and challenges for the future	4/12

Stand: 05.06.2012

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

Impressum

IAB-Forschungsbericht 8/2012

Herausgeber

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

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Gertrud Steele

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise –
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2012/fb0812.pdf>

Rückfragen zum Inhalt an:

Ute Leber
Telefon 0911.179 5986
E-Mail ute.leber@iab.de

Alexander Kubis
Telefon 0911.179 8978
E-Mail alexander.kubis@iab.de