

Dummert, Sandra; Kubis, Alexander; Leber, Ute; Müller, Anne

Research Report

Betrieblicher Arbeitskräftebedarf 2006 - 2012

IAB-Forschungsbericht, No. 3/2014

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Dummert, Sandra; Kubis, Alexander; Leber, Ute; Müller, Anne (2014) : Betrieblicher Arbeitskräftebedarf 2006 - 2012, IAB-Forschungsbericht, No. 3/2014, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/98432>

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht

3/2014

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

Betrieblicher Arbeitskräftebedarf 2006 – 2012

Sandra Dummert
Alexander Kubis
Ute Leber
Anne Müller

ISSN 2195-2655

Betrieblicher Arbeitskräftebedarf 2006 – 2012

Sandra Dummert (IAB)

Alexander Kubis (IAB)

Ute Leber (IAB)

Anne Müller (IAB)

Unter Mitarbeit von:

Stephanie Tschunko (IAB)

Christian Woitschig (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

Zusammenfassung.....	9
Abstract	10
1 Das Wichtigste in Kürze.....	13
1.1 Aufgaben und Ziele	13
1.2 Datengrundlage.....	14
1.3 Zentrale Ergebnisse	16
2 Wen braucht die Wirtschaft?.....	18
2.1 Überblick	18
2.2 Die gesamtwirtschaftliche Arbeitsnachfrage	19
2.3 Entwicklung der Regionen.....	26
2.4 Entwicklung der Branchen.....	29
2.5 Entwicklung nach Betriebsgrößen.....	32
2.6 Entwicklung nach Berufen.....	33
2.7 Zentrale Ergebnisse des zweiten Kapitels	37
3 Anzeichen für Arbeitsmarktengpässe.....	38
3.1 Überblick	38
3.2 Gesamtwirtschaftliche Situation	40
3.3 Engpasssituation in den Regionen.....	45
3.4 Engpassanalyse nach Wirtschaftszweigen	55
3.5 Engpassanalyse nach Berufen.....	61
3.6 Kompromisse und erfolglose Rekrutierungsprozesse	69
3.7 Zentrale Ergebnisse des dritten Kapitels.....	76
Literatur	77
Anhang A: Daten der BA und des IAB zum Fachkräftebedarf.....	78
Anhang B: Informationsplattformen der Bundesagentur für Arbeit im Vergleich (Stand 2013)	87
Tabellenanhang.....	96

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1.1	Entwicklung von Arbeitslosigkeit, Beschäftigung und Neueinstellungen, in Mio., Deutschland, 2006 bis 2012	16
Abbildung 2.1	Entwicklung der Zahl der Beschäftigten und der Zahl der Betriebe, in Tsd., 2000 bis 2012	20
Abbildung 2.2	Entwicklung der Zahl der Beschäftigten, Indexwerte (differenziert nach Art des Beschäftigungsverhältnisses), 2000 bzw. 2006 bis 2012	21
Abbildung 2.3	Entwicklung der Zahl der Beschäftigten, Indexwerte (differenziert nach Qualifikation), 2000 bis 2012.....	22
Abbildung 2.4	Abgangs- und Einstellungsraten (Labour-Turnover) und Abgangsraten, in Prozent, 2006 bis 2012.....	23
Abbildung 2.5	Offene Stellen, sofort zu besetzende Stellen und schwer besetzbare Stellen am ersten Arbeitsmarkt, Quartale 2006 bis 2012	24
Abbildung 2.6	Anteil der Betriebe mit erwarteter zunehmender oder abnehmender Beschäftigungsentwicklung in den kommenden 12 Monaten, in Prozent, jeweils viertes Quartal 2006 bis 2012	26
Abbildung 2.7	Veränderung der Zahl der Beschäftigten, in Prozent, zwischen 2006 und 2012 (Veränderung zwischen 2011 und 2012 in Klammern)	27
Abbildung 2.8	Anzahl der Betriebe, die einen steigenden Bedarf an bestimmten Fachkräften erwarten, und der Anteil derjenigen, die bei der Rekrutierung mit Engpässen rechnen, viertes Quartal 2012	36
Abbildung 3.1	Arbeitsmarktdruck (Arbeitslose je...), Quartale 2006 bis 2012	41
Abbildung 3.2	Betriebliche Aktivitätshemmnisse und deren Hauptgründe, jeweils viertes Quartal 2006 bis 2012	42
Abbildung 3.3	Durchschnittliche Zahl an Bewerbern und an geeigneten Bewerbern, 2006 bis 2012	44
Abbildung 3.4	Vakanzrate und Arbeitslosenquote, Ost- und Westdeutschland, jeweils viertes Quartal 2006 bis 2012.....	46
Abbildung 3.5	Durchschnittliche Zahl der Bewerber, Ost- und Westdeutschland, 2006 bis 2012.....	47
Abbildung 3.6	Anteil geeigneter Bewerber, in Prozent, Ost- und Westdeutschland, 2006 bis 2012.....	48
Abbildung 3.7	Vakanzrate und Arbeitslosenquote, nach Bundesländern, viertes Quartal 2012	50
Abbildung 3.8	Anteil schwer besetzbarer Stellen an allen sofort zu besetzenden Stellen am ersten Arbeitsmarkt, in Prozent, nach Bundesländern, viertes Quartal 2011 bis 2012.....	52
Abbildung 3.9	Neueinstellungen mit Schwierigkeiten als Anteil an allen Neueinstellungen, nach Bundesländern, in Prozent, 2011 und 2012	53

Abbildung 3.10	Anteil schwer besetzbarer Stellen an allen sofort zu besetzenden Stellen am ersten Arbeitsmarkt, nach Wirtschaftszweigen, jeweils viertes Quartal 2011 und 2012.....	56
Abbildung 3.11	Geplante und tatsächliche Besetzungsdauer in Tagen, nach Wirtschaftszweigen, 2012.....	57
Abbildung 3.12	Neueinstellungen mit Schwierigkeiten als Anteil an allen Neueinstellungen, nach Wirtschaftszweigen, 2010 bis 2012.....	58
Abbildung 3.13	Besetzungsdauer in Tagen für ausgewählte Berufe, 2006 bis 2012.....	68
Abbildung 3.14	Anteil an erfolgreichen Neueinstellungen mit betrieblichen Kompromissen, in Prozent, 2006 bis 2012.....	70
Abbildung 3.15	Formen von Lohnzugeständnissen bei Neueinstellungen, Anteil an allen Neueinstellungen, bei denen grundsätzlich Lohnzugeständnisse gemacht wurden, 2012.....	71
Abbildung 3.16	Gewählte Entlohnungskomponenten zusätzlich zum Grundgehalt, Anteil an allen Neueinstellungen, bei denen zusätzliche Lohnkomponenten vereinbart wurden, 2012.....	72
Abbildung A.1	Struktur der an die BA gemeldeten offenen Stellen.....	83
Abbildung A.2	Statistische Erfassungskonzepte des betrieblichen Stellenbesetzungsprozesses.....	85
Abbildung A.3	Anteil der an die BA gemeldeten offenen Stellen am ersten Arbeitsmarkt (Meldequote), Quartale 2006 bis 2012.....	86
Abbildung A.4	Gemeldete offene Stellen und offene Stellen insgesamt am ersten Arbeitsmarkt, Quartale 2006 bis 2012.....	86
Abbildung A.5	Saisonbereinigter BA-Stellenindex (BA-X), viertes Quartal 2012 ...	88
Abbildung A.6	Arbeitsmarktmonitor der BA.....	89
Abbildung A.7	Startseite des Visualisierungstools zur Engpassanalyse.....	90
Abbildung A.8	(Dynamische) Arbeitsmarktuhr der Bundesagentur für Arbeit.....	92
Abbildung A.9	Regionale Strukturanalyse: Equalizer.....	94
Abbildung A.10	Regionale Alterspyramide mit SGB-II-Quoten.....	95

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.1	Offene und sofort zu besetzende Stellen nach Qualifikation, jeweils viertes Quartal 2006 bis 2012	25
Tabelle 2.2	Vakanzrate, nach Bundesländern, viertes Quartal 2011 und 2012, sowie Veränderung	28
Tabelle 2.3	Anteil der Betriebe mit erwarteter zunehmender oder abnehmender Beschäftigungsentwicklung, nach Bundesländern, in Prozent, viertes Quartal 2011 und 2012	29
Tabelle 2.4	Vakanzrate nach Wirtschaftszweigen, viertes Quartal 2011 und 2012, sowie Veränderung	30
Tabelle 2.5	Anteil der Betriebe mit erwarteter zunehmender oder abnehmender Beschäftigungsentwicklung, nach Wirtschaftszweigen, in Prozent, viertes Quartal 2011 und 2012	31
Tabelle 2.6	Verteilung der Beschäftigten und Qualifikationsstruktur nach Branchen, in Prozent, 2012	32
Tabelle 2.7	Verteilung der Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen, in Prozent, 2006 und 2012.....	33
Tabelle 2.8	Vakanzrate nach Betriebsgrößenklassen, viertes Quartal 2012.....	33
Tabelle 2.9	Sofort zu besetzende Stellen in ausgewählten Berufen, in Tsd., jeweils viertes Quartal 2006, 2008, 2010 und 2012.....	34
Tabelle 3.1	Anteil der Betriebe nach erwarteten Personalproblemen, in Prozent, 2006, 2008, 2010 und 2012.....	45
Tabelle 3.2	Durchschnittliche Dauer der Personalsuche, in Tagen, 2010 bis 2012	49
Tabelle 3.3	Jährliche Veränderung von Vakanzrate und Arbeitslosenquote, nach Bundesländern, in Prozent, viertes Quartal 2012	51
Tabelle 3.4	Arbeitslose je sofort zu besetzende Stellen in ausgewählten Berufen, jeweils viertes Quartal 2007, 2009 und 2012, sowie Veränderung	62
Tabelle 3.5	Neueinstellungen sowie Anteil der Besetzungsprozesse mit Schwierigkeiten in ausgewählten Berufen, viertes Quartal 2012....	66
Tabelle 3.6	Berufe mit einem Verhältnis aus Arbeitslosen und sofort zu besetzenden Stellen kleiner 1 in allen vierten Quartalen 2010 bis 2012	68
Tabelle 3.7	Anteil der erfolglosen an allen Personalrekrutierungsprozessen, in Prozent, nach Bundesländern, 2008 bis 2012	73
Tabelle 3.8	Anteil der erfolglosen an allen Personalrekrutierungsprozessen, in Prozent, nach Wirtschaftszweigen, 2010 bis 2012	74
Tabelle 3.9	Reaktionen auf den Abbruch der Personalsuche der Betriebe mit mindestens einem Suchabbruch, in Prozent, 2010 bis 2012....	75
Tabelle A.2.1	Zahl der Beschäftigten und Zahl der Betriebe, in Tsd., 2000 bis 2012	96
Tabelle A.2.2	Zahl der Beschäftigten, differenziert nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses, in Tsd., 2000 bis 2012.....	96

Tabelle A.2.3	Zahl der Beschäftigten, differenziert nach Qualifikation, in Tsd., 2001 bis 2012	96
Tabelle A.2.4	Zahl der weiblichen Beschäftigten, in Tsd., 2000 bis 2012.....	97
Tabelle A.2.5	Abgangs- und Einstellungsraten (Labour-Turnover) und Abgangsraten, in Prozent, 2000 bis 2012.....	97
Tabelle A.2.6	Anzahl offener Stellen, in Tsd., viertes Quartal 2000 bis 2012.....	97
Tabelle A.2.7	Anteil der Betriebe, die eine Zu- bzw. Abnahme der Zahl ihrer Beschäftigten in den kommenden 12 Monaten erwarten, und jeweiliger Saldo, jeweils viertes Quartal 2006 bis 2012	97
Tabelle A.2.8	Veränderung der Zahl der Beschäftigten, in Tsd., 2006 bis 2012...	98
Tabelle A.2.9	Sofort zu besetzende Stellen nach Berufsgruppen, in Tsd., jeweils viertes Quartal 2006 bis 2012	98
Tabelle A.3.1	Relation von Arbeitslosen und der BA gemeldeten offenen Stellen bzw. der vom IAB erhobenen offenen Stellen insgesamt, jeweils viertes Quartal 2006 bis 2012	99
Tabelle A.3.2	Anteil der Betriebe mit Aktivitätshemmnissen und deren Gründe, in Prozent, viertes Quartal 2000 bis 2011	99
Tabelle A.3.3	Durchschnittliche Anzahl von Bewerbern und geeigneten Bewerbern bei Neueinstellungen, 2006 bis 2012	99
Tabelle A.3.4	Vakanzrate und Arbeitslosenquote am ersten Arbeitsmarkt, Deutschland, Ost- und Westdeutschland, in Prozent, jeweils viertes Quartal 2000 bis 2011	100
Tabelle A.3.5	Vakanzrate und Arbeitslosenquote, Bundesländer, in Prozent, viertes Quartal 2012	100
Tabelle A.3.6	Anteil schwer besetzbare Stellen an allen sofort zu besetzenden Stellen am ersten Arbeitsmarkt, in Prozent, viertes Quartal 2010 bis 2012.....	101
Tabelle A.3.7	Neueinstellungen mit Schwierigkeiten als Anteil an allen Neueinstellungen, nach Bundesländern, 2010 bis 2012.....	101
Tabelle A.3.8	Geplante und tatsächliche Besetzungszeit, in Tagen, nach Wirtschaftszweigen, 2012.....	101
Tabelle A.3.9	Neueinstellungen mit Schwierigkeiten als Anteil an allen Neueinstellungen, nach Wirtschaftszweigen, 2010 bis 2012.....	102
Tabelle A.3.10	Relation aus Arbeitslosen und sofort zu besetzenden Stellen in ausgewählten Berufen, jeweils viertes Quartal 2006 bis 2012	102

Abkürzungsverzeichnis

A2LL	Arbeitslosengeld II – Leistungen zum Lebensunterhalt
BA	Bundesagentur für Arbeit
BA-X	Stellenindex der Bundesagentur für Arbeit
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
Eurostat	Statistisches Amt der Europäischen Union
et al.	et alii (und andere)
FDZ	Forschungsdatenzentrum
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IAB-BP	IAB-Betriebspanel
KIdB	Klassifikation/Klassifizierung der Berufe
Mio.	Million
NUTS	<i>Nomenclature des unités territoriales statistiques</i> , Systematik der Gebietseinheiten für die Statistik
OECD	Organization for Economic Co-Operation and Development
o. n. F.	ohne nähere Fachrichtung
ReLOC	Research on Locational and Organisational Change
SGB	Sozialgesetzbuch
SVB	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
sv-pflichtig	sozialversicherungspflichtig
Tsd.	Tausend
VerBIS	Vermittlungs- und Beratungsinformationssystem
vgl.	vergleiche
VGR	Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung
WZ	Wirtschaftszeitung
z. B.	zum Beispiel

Zusammenfassung

Basierend auf den beiden großen Betriebsbefragungen des IAB, dem IAB-Betriebspanel und der IAB-Stellenerhebung, beleuchtet der vorliegende Bericht den deutschen Arbeitsmarkt aus betrieblicher Perspektive und stellt Informationen zur gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftenachfrage sowie sich daraus ergebende Engpässe für den Zeitraum 2006 bis 2012 dar.

Im Hinblick auf die Arbeitskräftenachfrage zeigt sich, dass der seit Mitte der 2000er Jahre festzustellende kontinuierliche Beschäftigungszuwachs auch aktuell anhält und sich die Zahl der offenen Stellen weiterhin auf einem hohen Niveau bewegt. Dabei entwickelt sich der Arbeitskräftebedarf in den einzelnen Arbeitsmarktsegmenten unterschiedlich. In regionaler Hinsicht fällt auf, dass die schwächeren Arbeitsmarktregionen im Osten Deutschlands in der jüngsten Vergangenheit an Nachfragedynamik gewonnen haben. Differenziert nach Branchen weisen insbesondere die Unternehmensnahen Dienstleistungen eine hohe ungedeckte Nachfrage in Relation zur Gesamtbeschäftigung auf. Gesucht wurden aktuell vorwiegend Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung, doch ist im Vergleich zum Vorjahr auch ein Anstieg der Nachfrage nach Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten auszumachen. Auf der Ebene der Berufe besteht eine große Nachfrage nach Elektro- und sozialen Berufen; darüber hinaus erwarten die Betriebe für die nahe Zukunft aber auch einen steigenden Bedarf an Berufen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich.

Auch wenn eine hohe Arbeitsnachfrage Hinweise auf etwaige Anspannungen des Arbeitsmarktes geben kann, ist sie nicht mit einem Arbeitskräfteengpass gleichzusetzen. Ein solcher kann vielmehr erst dann diagnostiziert werden, wenn auch das Arbeitskräfteangebot einbezogen wird und Schwierigkeiten der Betriebe bei der Bedarfsdeckung analysiert werden. Der vorliegende Bericht betrachtet verschiedene Indikatoren, die Hinweise auf derartige Engpässe geben können. Diese Indikatoren deuten auf gesamtwirtschaftlicher Ebene darauf hin, dass die Arbeitsmarktanspannung weiter hoch ist, doch dass auf gesamtwirtschaftlicher Ebene nicht von einer Engpass- oder Mangelsituation gesprochen werden kann.

Anders stellt sich das Bild jedoch dar, wenn ein differenzierter Blick auf die einzelnen Arbeitsmarktsegmente geworfen wird. Auf regionaler Ebene treten Fachkräfteengpässe am ehesten in Schleswig-Holstein/Hamburg, Bayern sowie Hessen auf. Insgesamt ist der Arbeitsmarkt in Ostdeutschland zwar nach wie vor weniger angespannt, nähert sich aber stark an Westdeutschland an. Im Branchenvergleich zeigen sich Hinweise auf Engpässe vornehmlich in einzelnen Dienstleistungsbereichen, und hier vor allem den Bereichen Information und Kommunikation und Sonstige Dienstleistungen. Hier scheint sich eine quantitative Unterversorgung mit Bewerbern zu verfestigen. Dabei fällt das Gesundheits- und Sozialwesen, das einen Teil der Sonstigen Dienstleistungen darstellt, besonders ins Gewicht. Bestätigt wird diese Vermutung, wenn die berufliche Perspektive eingenommen wird. So gehören die Pflegeberufe sowie die Erzieher und Sozialpädagogen zu den Berufen, bei denen

Anzeichen für Engpässe bestehen. Zudem zeigen sich aktuell bei technischen Berufen, wie Maschinenbau- und Elektrotechnikern, Maschinenbauingenieuren, Elektroingenieuren und auch Elektrikern, besonders niedrige Relationen aus Arbeitslosen und Vakanzen. Stellenbesetzungsschwierigkeiten treten vor allem bei Informatikern auf.

Insgesamt ergibt die Betrachtung verschiedener Arbeitsmarktsegmente ein heterogenes Bild. Auch wenn der Arbeitsmarkt insgesamt eng bleibt, lassen die Befunde darauf schließen, dass derzeit kein allgemeiner Fachkräftemangel vorliegt. Dennoch können aber bestimmte Berufe, Branchen und Regionen identifiziert werden, in denen der Ausgleich von Angebot und Nachfrage nicht (mehr) ohne Probleme oder in kurzer Zeit verläuft.

Abstract

Based on the two IAB establishment surveys - the IAB Establishment Panel and the IAB Job Vacancy Survey - this report sheds light on the German labour market from the firms' perspective and gives information about the labour demand and resulting skills shortages for the years 2006 to 2012.

With regard to the labour demand it becomes apparent that the increase in the number of jobholders which started around 2005 is continuing. Also, the number of vacancies remains on a high level. The labour demand developed unequally in different segments of the labour market: the economically weaker regions in Eastern Germany recently became more dynamic. Differentiated by branches, especially the Business-related Services show a high uncovered labour demand in relation to their total employment numbers. Predominantly, employees with completed vocational training are searched for, but compared to the previous year also the demand for unskilled workers rose recently. On an occupational level there is high demand for electrical and for social occupations. Furthermore, firms expect an increasing demand for skilled workers in health and education in the near future.

Although a high labour demand can contain references to possible labour market tightness, it cannot be put on the same level as shortages of skilled employees. This can only be diagnosed by also including the labour supply and by analysing firms' difficulties in covering their demands for new employees. For the German economy as a whole, these indicators show that labour market tightness is high but that there are no overall shortages of skilled employees or workers.

However, a closer look on the different labour market segments reveals big differences. On a regional level, shortages of skilled employees are most probable in Schleswig-Holstein, Bavaria and Hesse. In total, the Eastern German labour market is still less tense, but increasingly conforms to the Western German situation. With respect to branches there is evidence for shortages of skilled employees primarily in several service sectors, especially in Information and Communication as well as in Other Services where quantitative shortages of applicants seem to become solid.

Here, Social and Health Services, which are part of the Other Services, are particularly important. This assumption can be confirmed from the occupational perspective: care professions as well as educators and social workers are among the occupations showing indicators for shortages of skilled employees. Also, technical occupations, such as technicians or engineers for mechanical engineering or electrical technicians or engineers as well as electricians show very low ratios of unemployed persons and vacancies. Difficulties in recruiting often occur for IT specialists/computer scientists.

All in all, the view on the different labour market segments shows a heterogeneous picture. Even though the labour market remains tense, the results do not indicate a general lack of skilled employees. However, certain occupations, branches, and regions can be identified where the balancing process between demand and supply does not proceed without problems or quickly (anymore).

Vorwort

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

mit dem vorliegenden Monitoring des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das durch die Finanzierung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ermöglicht wurde, wird ein Überblick über den aktuellen betrieblichen Stellenmarkt in Deutschland bereitgestellt. Basierend auf den beiden großen Betriebsbefragungen des IAB, dem IAB-Betriebspanel sowie der IAB-Stellenerhebung, werden Informationen zur gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftenachfrage sowie sich daraus ergebende Engpässe für den Zeitraum 2006 bis 2012 zusammenfassend dargestellt.

Gerade die Darstellung von möglichen Engpässen auf dem deutschen Arbeitsmarkt am aktuellen Rand ist ein zentrales Anliegen des vorliegenden Berichts. Nach einem kurzen einleitenden Kapitel erfolgt deshalb die Darstellung des betrieblichen Arbeitskräftebedarfs, der differenziert für Regionen, Betriebsgrößen, Branchen, Qualifikationen sowie Berufen analysiert und anhand seiner kurz- bis mittelfristigen Entwicklung beurteilt wird. Im dritten Kapitel erfolgt die Gegenüberstellung des Arbeitskräfteangebots und der beschriebenen Arbeitskräftenachfrage. Zur Beantwortung der Frage nach potenziellen Engpässen werden zusätzlich zentrale Kennzahlen herangezogen. Dabei findet auch hier eine Differenzierung der einzelnen Teilmärkte statt. Die Kernergebnisse werden am Ende eines jeden Kapitels überblicksartig zusammengefasst. Im Anhang befindet sich ein in diesem Jahr zusätzlich gesetztes Schwerpunktthema - ein „Vergleich verschiedener Informationsplattformen zum Fachkräftebedarf“.

Nürnberg, 2014

1 Das Wichtigste in Kürze

1.1 Aufgaben und Ziele

Der vorliegende Text beleuchtet den deutschen Arbeitsmarkt aus einer betrieblichen Perspektive. Wie auf jedem Markt existieren auch am Arbeitsmarkt zwei Seiten: das Angebot, hier Personen, die ihre Arbeitskraft am Markt zur Verfügung stellen, und die Nachfrage, also Betriebe, die Arbeitskräfte benötigen. Der Arbeitsmarkt ist hierbei sehr vielschichtig und dementsprechend komplex. So lassen sich aus der Beurteilung des Zusammenspiels beider Seiten in bestimmten Teilmärkten zum Beispiel Schwierigkeiten ableiten, wohingegen in anderen Bereichen der Besetzungsprozess trotz einer auf den ersten Blick vergleichbaren Besetzungsdauer unproblematisch verläuft. Allerdings existiert kein objektiver und allgemeingültiger Grenzwert dafür, ab wann das gleichzeitige Vorliegen von offenen, unbesetzten Stellen auf der einen und arbeitslosen Personen auf der anderen Seite nicht mehr Teil des „normalen“ Ausgleichsprozesses ist, sondern auf schwerwiegende Engpässe oder gar Mängel hinweist.

Einzelne Ereignisse (Schocks) können Engpassituationen in einzelnen Arbeitsmarktsegmenten hervorrufen, in deren Folge sehr schnell negative gesamtwirtschaftliche Auswirkungen denkbar sind. Dies ist der Fall, wenn Fachkräfte¹ mit einer bestimmten Qualifikation für den laufenden Betrieb eine herausragende Standortrelevanz haben und nur schwer zu ersetzen sind. Je länger ein grundlegendes Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt besteht, desto wahrscheinlicher wird es, dass der Arbeitsmarkt nicht mehr in der Lage ist, dieses über eine Anpassung der Löhne auszugleichen – es kommt zu Marktversagen und dadurch zu einem Mangel.

Die Identifikation von vorliegenden und insbesondere von zu erwartenden Engpassituationen stellt eine Herausforderung dar: Die betrieblichen Reaktionen, wie zum Beispiel ein kapitalintensiverer Produktionsprozess, für den weniger Personalressourcen benötigt werden, interregionale Wanderungen oder eine sich ständig ändernde Berufswelt machen eine laufende Analyse der aktuellen Arbeitsmarktlage unabdingbar. Dieser Bericht setzt seinen Schwerpunkt auf die betriebliche Perspektive des Arbeitsmarktes, die Arbeitskräftenachfrage. Das Arbeitskräfteangebot bzw. das Zusammenspiel aus Angebot und Nachfrage wird über Indikatoren wie die Such- und Besetzungszeiten oder die Arbeitslosen (mit entsprechendem Zielberuf) abgebildet. Wir verwenden die Begriffe „Knappheit“ und „enger werdender Arbeitsmarkt“ im Folgenden aus Sicht der Betriebe, denen in einem solchen Fall eine geringere Auswahl an Arbeitskräften zur Verfügung steht.

Die Aufgabe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Rahmen des Forschungsvorhabens „Analyse des aktuellen Arbeitskräftebedarfs in Deutschland“ ist es, durch den Aufbau eines dauerhaften, regelmäßigen und differenzierten

¹ Fachkräfte sind alle Personen, die über einen beruflichen oder akademischen Abschluss verfügen.

Monitorings des gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftebedarfs Hinweise auf derartige Knappheiten bzw. Engpässe am aktuellen Rand zu geben. Hierbei wird auch die Effizienz des betrieblichen Stellenbesetzungsprozesses eingehend betrachtet. Eine Differenzierung findet jeweils nach Regionen, Branchen, Berufen, Qualifikationsstufen und Betriebsgrößen statt.

Das Forschungsprojekt wird im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) durchgeführt. Die vorliegende Arbeit stellt die zentralen Ergebnisse vor und spiegelt den Forschungsstand vom Oktober 2013 wider. Aus Gründen der Datenverfügbarkeit und -vergleichbarkeit konzentrieren sich die Analysen weitgehend auf den betrieblichen Arbeitskräftebedarf im Zeitraum 2006 bis 2012. Der Bericht entwickelt damit in den ersten drei Kapiteln die mit der Veröffentlichung „Der Arbeitskräftebedarf in Deutschland 2006 bis 2011“ (IAB-Bibliothek 339) sowie dem IAB-Forschungsbericht 8/2012 veröffentlichten Arbeiten weiter. Im Anhang werden zusätzlich Besonderheiten in Bezug auf die verwendete Datenbasis erläutert sowie verschiedene Fachkräfteplattformen der BA vorgestellt.

Aus dem IAB-Betriebspanel fließen zentrale Informationen zur Betriebs- und Beschäftigungsstruktur, zu Neueinstellungen sowie zu erwarteten Personalproblemen ein. Die IAB-Stellenerhebung steuert mit der Zahl und Struktur der offenen Stellen sowie den Vakanzraten Informationen zur noch nicht realisierten Arbeitsnachfrage bei. Außerdem werden Stellenbesetzungsprozesse genauer beleuchtet. Neben der Länge von Such- und Besetzungszeiten können Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung erste Anhaltspunkte für Engpässe am Arbeitsmarkt liefern.

1.2 Datengrundlage

Die wesentliche Datengrundlage der vorliegenden Analysen stellen die vom IAB durchgeführten, repräsentativen Betriebsbefragungen dar: das IAB-Betriebspanel sowie die IAB-Stellenerhebung.

Das IAB-Betriebspanel ist eine seit 1993 in Westdeutschland und seit 1996 in Ostdeutschland jährlich durchgeführte Befragung von mittlerweile rund 16 Tsd. Betrieben auf der Basis persönlich-mündlicher Interviews durch Mitarbeiter von TNS Infratest Sozialforschung. Die Stichprobe des IAB-Betriebspanels wird aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gezogen, die alle Betriebe in Deutschland mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten umfasst. Dabei werden jedes Jahr dieselben Betriebe befragt (Paneldesign), was es ermöglicht, Entwicklungen über die Zeit auf Basis betriebsindividueller Verläufe zu analysieren. Um die Panelmortalität auszugleichen, wird die Stichprobe zusätzlich jährlich um erstmals zu befragende Betriebe ergänzt.

Das IAB-Betriebspanel ist eine Mehrthemenbefragung zu vielfältigen betrieblichen Kennzahlen, Einschätzungen und Kontexten des betrieblichen Handelns. In dem modularen Konzept sind Fragen enthalten, die einerseits stets wiederkehrende, eher kurzzyklischen Schwankungen unterliegende Tatbestände (z. B. Kennzahlen

zur wirtschaftlichen oder personellen Entwicklung, Aus- und Weiterbildung) 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 Befragungsschwerpunkte aktuelle Entwicklungen in die Analyse einzubeziehen (z. B. Ältere Arbeitnehmer, Frauen in Führungspositionen).

Die IAB-Stellenerhebung ist hingegen eine für Westdeutschland seit 1989 und seit 1992 deutschlandweit laufende repräsentative Querschnittsbefragung von Betrieben und Verwaltungen. Sie enthält Antworten von ca. 15 Tsd. Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Ihre Bedeutung liegt in der Gewinnung von für Deutschland einzigartigen Daten über den Verlauf von Stellenbesetzungsprozessen und über die ungedeckte Arbeitsnachfrage. Die IAB-Stellenerhebung ist die einzige repräsentative Erhebung, auf deren Basis sämtliche offenen Stellen unabhängig von einer Meldung bei den Arbeitsagenturen ermittelt werden. Ausführendes Befragungsinstitut im Auftrag des IAB ist Economix Research & Consulting in München.

Die IAB-Stellenerhebung richtet sich an Personalverantwortliche bzw. Geschäftsführer mit Personalverantwortung. Sie werden in einer jährlichen schriftlichen Befragung im vierten Quartal gebeten, Auskunft über offene Stellen, Stellenbesetzungsprozesse in ihrem Betrieb und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen zu geben. Neben der großen schriftlichen Befragung wird die Erhebung seit dem ersten Quartal 2006 um quartalsweise telefonische Befragungen ergänzt. Die Teilnehmer der schriftlichen Befragung werden in den drei Folgequartalen gebeten, einige Angaben zu aktualisieren. Um die Antwortbereitschaft möglichst hoch zu halten, konzentriert sich die Telefonbefragung auf wenige zentrale Fragen zum Stellenangebot und zur Beschäftigung.

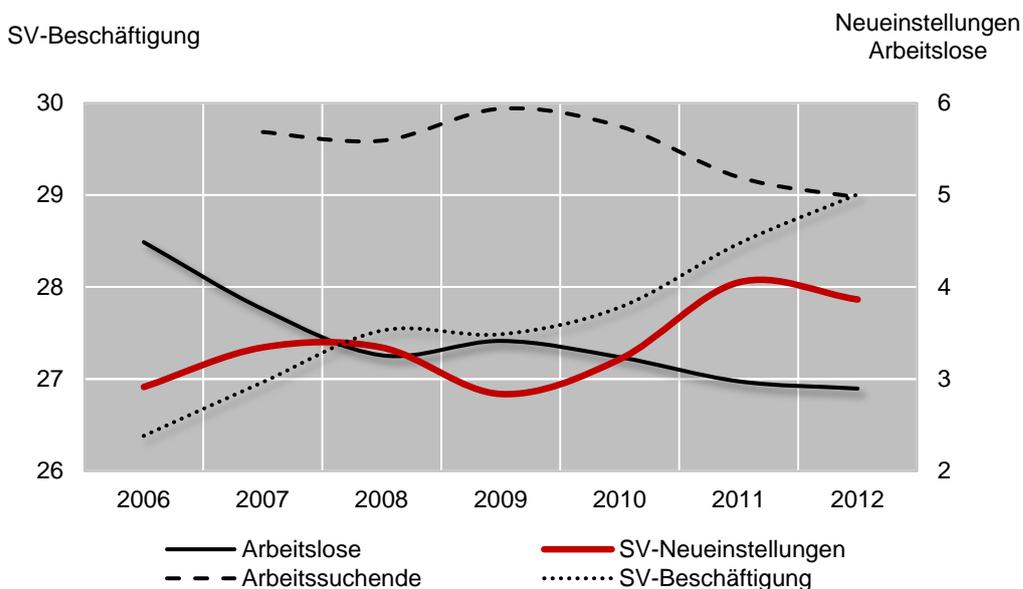
Für die Erhebung wird jährlich eine neue Zufallsstichprobe aus dem letzten verfügbaren Adressbestand der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit gezogen. Sie ist nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen strukturiert und disproportional für Ost- und Westdeutschland geschichtet. Die Angaben der Betriebe werden mit einem mehrstufigen iterativen Verfahren hochgerechnet. Stichprobenziehung und Hochrechnung ermöglichen somit repräsentative Aussagen für die deutsche Gesamtwirtschaft, für Ost- und Westdeutschland sowie für 23 Wirtschaftszweige und sieben Betriebsgrößenklassen. Zwischen dem dritten und dem vierten Quartal 2010 wurde die Gliederung nach Wirtschaftszweigen von der Klassifikation 2003 auf die aktuellere Klassifikation 2008 umgestellt. Dies schränkt die Vergleichbarkeit der Branchenergebnisse vor und nach der Umstellung ein. Die Analysen der zeitlichen Veränderung beziehen sich somit hauptsächlich auf den Zeitraum 2010 bis 2012. Wo es möglich ist, werden Bezüge zu den vorherigen Jahren hergestellt.

1.3 Zentrale Ergebnisse

Seit 2006 ist die Zahl der Beschäftigten in Deutschland kontinuierlich angewachsen und die Zahl der Arbeitslosen gesunken. Dieser Trend hat sich auch im Jahr 2012 fortgesetzt. Auffällig ist dabei, dass am aktuellen Rand der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung deutlich zugenommen hat.

Die Zahl der offenen Stellen dagegen, die eine zentrale Komponente der betrieblichen Arbeitsnachfrage darstellt, ist stark von der Konjunktur und den wirtschaftlichen Erwartungen abhängig. Nach einem Rückgang der Vakanzen während der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 und 2009 ist im Jahr 2010, insbesondere aber im Jahr 2011 ein deutlicher Anstieg festzustellen, welcher sich 2012 auf hohem Niveau konsolidiert hat. Dies zeigt sich auch in der hohen Zahl von 3,9 Mio. sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen im Jahr 2012 (Abbildung 1.1).

Abbildung 1.1
Entwicklung von Arbeitslosigkeit, Beschäftigung und Neueinstellungen, in Mio., Deutschland, 2006 bis 2012



Quelle: IAB-Stellenerhebung, Statistik der BA.

Die Arbeitskräftenachfrage entwickelt sich in den verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten unterschiedlich. Auf Ebene der Bundesländer zeigen sich besonders starke Zuwächse von Beschäftigung in Schleswig-Holstein/Hamburg sowie in Bayern. Die offenen Stellen stiegen ebenfalls in Schleswig-Holstein/Hamburg, aber auch in Sachsen. Insgesamt haben die schwächeren Arbeitsmarktregionen im Osten Deutschlands in der jüngsten Vergangenheit an Nachfragedynamik gewonnen. Differenziert nach Branchen zeigt sich, dass insbesondere die Unternehmensnahen Dienstleistungen eine hohe ungedeckte Nachfrage in Relation zur Gesamtbeschäftigung aufweisen, auch wenn die Vakanzrate hier 2012 im Vergleich zum Vorjahr leicht rückläufig war. Für die nahe Zukunft sehen die Betriebe dieser Branche die Beschäftigungsentwicklung jedoch wieder positiv. Ebenfalls gesunken ist die Vakanzrate im Verarbeitenden Gewerbe, wo auch die Zahl der offenen Stellen im Ver-

gleich zu 2011 zurückgegangen ist. Die Betriebe in dieser Branche sind aktuell zudem auch etwas weniger optimistisch, was die Entwicklung ihrer Beschäftigtenzahlen angeht, doch kann von schlechten Erwartungen für das Verarbeitende Gewerbe nicht gesprochen werden.

In engem Zusammenhang mit der branchenspezifischen Nachfrage nach Arbeitskräften steht der Bedarf an verschiedenen Qualifikationen und Berufen. Am aktuellen Rand wurden vor allem Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung gesucht. Seit dem Vorjahr ist 2012 zusätzlich ein Anstieg der Nachfrage nach Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten auszumachen. Richtet man den Blick auf die Ebene der Berufe, so zeigt sich aktuell eine große Nachfrage vor allem nach Elektro- und sozialen Berufen. Für die nahe Zukunft erwarten die Betriebe aber auch einen steigenden Bedarf an Berufen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich. Besonders bei der Rekrutierung von Altenpflegern rechnen sie mit zukünftigen Engpässen.

Eine hohe Arbeitsnachfrage kann zwar Hinweise auf etwaige Anspannungen des Arbeitsmarktes geben, sie ist aber nicht mit einem Arbeitskräfteengpass gleichzusetzen. Ein solcher kann vielmehr erst dann diagnostiziert werden, wenn auch das Arbeitskräfteangebot einbezogen wird und Schwierigkeiten der Betriebe bei der Deckung des Bedarfs betrachtet werden. Im vorliegenden Bericht werden verschiedene Indikatoren betrachtet, die Hinweise auf derartige Engpässe geben können.

Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene deuten diese Indikatoren darauf hin, dass die Arbeitsmarktanspannung weiter hoch ist. Die Relation aus Arbeitslosen und offenen Stellen ist mit 2,7 nach wie vor recht niedrig (2006: 3,5, 2011: 2,4). Dennoch kann nicht von einer Engpasssituation oder einem Mangel auf gesamtwirtschaftlicher Ebene gesprochen werden.

Anders stellt sich das Bild dar, wenn ein differenzierter Blick auf die einzelnen Arbeitsmarktsegmente geworfen wird. Auf regionaler Ebene fällt auf, dass Fachkräfteengpässe am ehesten in Schleswig-Holstein/Hamburg, Bayern sowie Hessen auftreten. Insgesamt ist der Arbeitsmarkt in Ostdeutschland zwar nach wie vor weniger angespannt, nähert sich aber inzwischen stark an Westdeutschland an. Erstmals dauerten 2012 Neueinstellungen im Osten länger als im Westen.

Im Branchenvergleich zeigen sich Hinweise auf Engpässe vornehmlich in einzelnen Dienstleistungsbereichen. Dies gilt insbesondere für den Bereich Information und Kommunikation, in dem die Stellenbesetzungen überdurchschnittlich viel Zeit in Anspruch nahmen und sehr oft mit Schwierigkeiten verbunden waren. Ebenfalls schwierig verliefen Neueinstellungen im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen. Hier scheint sich eine quantitative Unterversorgung mit Bewerbern zu verfestigen. Dabei ist anzunehmen, dass das Gesundheits- und Sozialwesen, das einen Teil der Sonstigen Dienstleistungen darstellt, besonders ins Gewicht fällt.

Diese Vermutung wird bestätigt, wenn die berufliche Perspektive eingenommen wird. So gehören die Pflegeberufe sowie die Erzieher und Sozialpädagogen zu den

Berufen, bei denen die Indikatoren auf Engpässe hinweisen. Zudem zeigen sich aktuell vor allem bei technischen Berufen, wie Maschinenbau- und Elektrotechnikern, Maschinenbauingenieuren, Elektroingenieuren und auch Elektrikern besonders niedrige Relationen aus Arbeitslosen und Vakanzen. Stellenbesetzungsschwierigkeiten traten vor allem bei Informatikern auf. Daneben gibt es auch Berufe, bei denen sich die Situation zuletzt zugunsten der Betriebe verbessert hat, beispielsweise bei sonstigen Technikern, Konstruktionsmechanikern oder Verwaltungsfachleuten.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Betrachtung verschiedener Arbeitsmarktsegmente ein heterogenes Bild ergibt. Auch wenn der Arbeitsmarkt insgesamt eng bleibt, lassen die Befunde darauf schließen, dass derzeit kein allgemeiner, flächendeckender Fachkräftemangel vorliegt. Dennoch können aber bestimmte Berufe, Branchen und Regionen identifiziert werden, in denen der Ausgleich von Angebot und Nachfrage nicht (mehr) ohne Probleme oder in kurzer Zeit verläuft.

Haben oder erwarten Betriebe Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften, so können sie diesen auf verschiedene Art und Weise begegnen. Im vorliegenden Bericht wird der Fokus in diesem Zusammenhang auf die Rolle der Arbeitsbedingungen sowie die Beschäftigung von Frauen gerichtet. Dabei zeigt sich zum einen, dass schlechte Arbeitsbedingungen, wie ein hoher Termindruck, es für Betriebe erschweren, ohne Probleme Personal zu rekrutieren. In der Verbesserung dieser Arbeitsbedingungen durch entsprechende arbeitsorganisatorische Maßnahmen kann somit ein vielversprechender Ansatz gesehen werden, Stellenbesetzungsschwierigkeiten zumindest zu verringern.

Das Gleiche gilt auch für das Angebot einer familienbewussten Personalpolitik. Durch entsprechende Maßnahmen können Betriebe zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen und so die bei ihnen beschäftigten Frauen an sich binden und externe Bewerberinnen anziehen. Dass Arbeitgeber zunehmend die Potenziale von Frauen nutzen, wird daran deutlich, dass immer mehr Frauen in (hoch)qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt sind. Die gestiegene Beteiligung von Frauen am schulischen und beruflichen Bildungssystem hat sich mittlerweile also auch in den Beschäftigungsstrukturen in den Betrieben niedergeschlagen.

2 Wen braucht die Wirtschaft?

2.1 Überblick

Arbeitsmarktengpässe liegen grundsätzlich dann vor, wenn das Arbeitskräfteangebot und die Arbeitskräftenachfrage nicht übereinstimmen. In diesem Fall wird von einem Mismatch gesprochen. Dieser kann zum einen dann auftreten, wenn sich die Arbeitsnachfrage und das Arbeitsangebot hinsichtlich der Qualifikation, des Berufes, der Branche oder der Region nicht entsprechen und zum anderen, wenn zwischen Unternehmen und Arbeitssuchenden Informationsdefizite bestehen.

Die Arbeitskräftenachfrage, die sich aus den Beschäftigten und den unbesetzten offenen Stellen zusammensetzt, ist Gegenstand der folgenden Analyse. Die Datengrundlage dieses Kapitels bilden beide repräsentativen Betriebserhebungen - die IAB-Stellenerhebung und das IAB-Betriebspanel (vgl. Kapitel 1.2). Die offenen Stellen auf Basis der IAB-Stellenerhebung umfassen hierbei, neben den bei der Arbeitsagentur registrierten Vakanzen, auch die offenen Stellen, die von den Betrieben nicht gemeldet wurden. Wie die Ergebnisse aus der IAB-Stellenerhebung zeigen, wurden im vierten Quartal 2012 43 Prozent aller offenen Stellen bei den Arbeitsagenturen registriert. Aufgrund des hohen Anteils an nicht gemeldeten offenen Stellen wird die auf Basis der IAB-Stellenerhebung bestimmte Anzahl aller offenen Stellen herangezogen, um die tatsächliche betriebliche Arbeitsnachfrage vollständig abzubilden. Der Unterschied zwischen den bei der BA gemeldeten offenen Stellen und der Zahl der offenen Stellen auf Basis der IAB-Stellenerhebung wird im Anhang A genauer dargestellt.

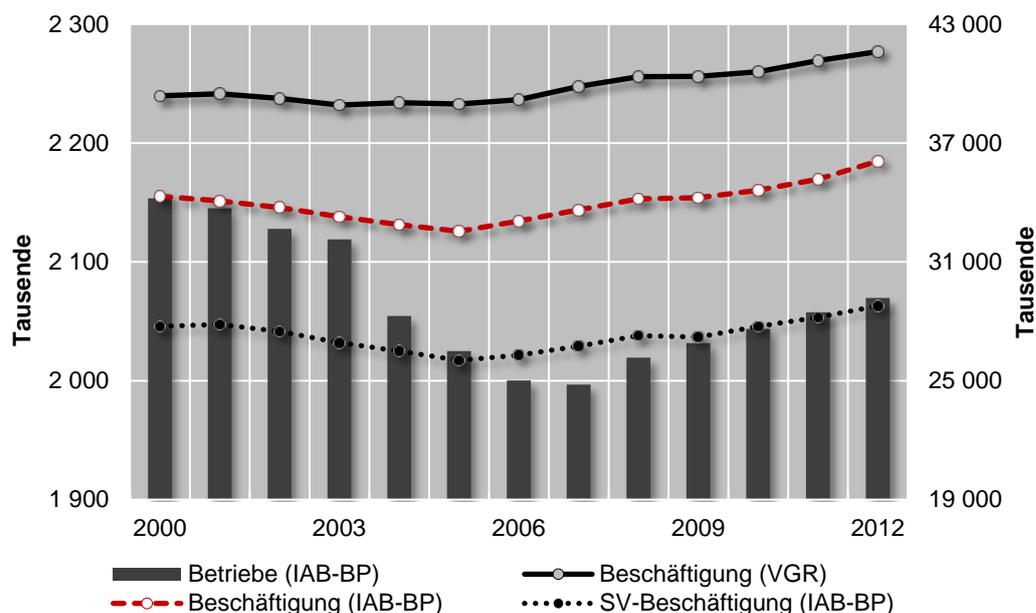
Die vorangegangenen Veröffentlichungen im Rahmen dieses Monitorings (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011; Dietz et al. 2012; Kubis et al. 2013) haben gezeigt, dass es aktuell keinen flächendeckenden Fachkräftemangel in Deutschland gibt, in einzelnen Segmenten des Arbeitsmarktes aber Engpässe auszumachen sind. Aus diesem Grund werden auch im vorliegenden Bericht nicht nur Ergebnisse für die Gesamtwirtschaft ausgewiesen, sondern differenziert nach Regionen, Branchen, Betriebsgrößenklassen, Qualifikationen und Berufen dargestellt.

2.2 Die gesamtwirtschaftliche Arbeitsnachfrage

Nach der Abnahme der Zahl der Betriebe seit der Jahrtausendwende bis zum Jahr 2007 auf weniger als 2 Mio. ist mittlerweile seit einigen Jahren wieder ein kontinuierlicher Anstieg ihrer Zahl festzustellen. Im Jahr 2012 gab es in Deutschland rund 2,1 Mio. Betriebe, was gegenüber dem Vorjahr eine geringfügige Zunahme bedeutet (Abbildung 2.1). Trotz der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise sowie der Staatsschuldenkrise in Europa nimmt die Beschäftigung in Deutschland seit dem Jahr 2005 ebenfalls kontinuierlich zu. Zuletzt waren nach Angaben des IAB-Betriebspanels 36,1 Mio. Personen in deutschen Betrieben beschäftigt. Im Vergleich zu 2011 ist dies ein Anstieg um rund 900 Tsd. Beschäftigte. Die Beschäftigtenzahlen auf Basis des IAB-Betriebspanels liegen dabei unter denen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) des Statistischen Bundesamtes. Dies ist darauf zurückzuführen, dass im IAB-Betriebspanel lediglich Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befragt werden. Betriebe, die ausschließlich geringfügig Beschäftigte bzw. einen tätigen Inhaber haben, werden nicht berücksichtigt. Zudem sind private Haushalte und exterritoriale Organisationen nicht im IAB-Betriebspanel enthalten.

Parallel zur Gesamtbeschäftigung stieg auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung - mit Ausnahme des Krisenzeitraumes 2008/2009 - seit 2005 stetig an. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Beschäftigten lag in den letzten Jahren konstant bei rund 80 Prozent.

Abbildung 2.1
Entwicklung der Zahl der Beschäftigten und der Zahl der Betriebe, in Tsd.,
2000 bis 2012



Anmerkung: IAB-BP = IAB-Betriebspanel; VGR = Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung.
 Quelle: IAB-Betriebspanel, Statistisches Bundesamt.

Zudem ist auch für die atypische Beschäftigung ein Zuwachs auszumachen, der jedoch nicht zu Lasten der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung geht (Abbildung 2.2). Als „atypisch“ werden Beschäftigungsverhältnisse bezeichnet, die im Sinne einer Negativdefinition vom Normalarbeitsverhältnis abweichen. Dabei gilt als ein Normalarbeitsverhältnis ein sozialversicherungspflichtiges, unbefristetes Beschäftigungsverhältnis in Vollzeit mit Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers und der Identität eines Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses. So können auch sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse atypische Elemente enthalten. Die Teilzeitarbeit, die geringfügige Beschäftigung und befristete Beschäftigungsverhältnisse stellen die am weitesten verbreiteten atypischen Erwerbsformen in Deutschland dar.

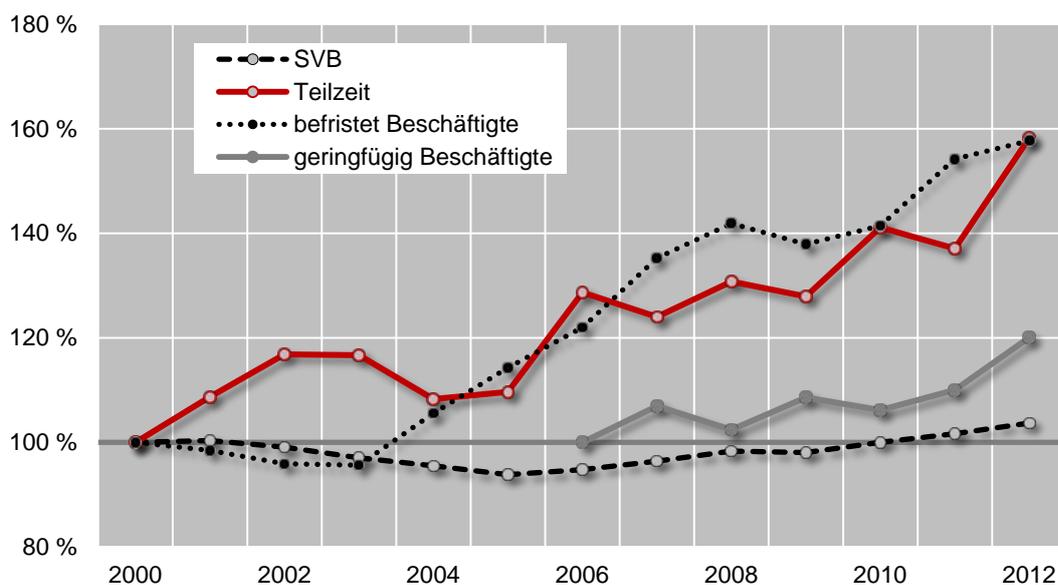
Starker Anstieg der Teilzeitbeschäftigung seit dem Vorjahr

Während die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung seit dem Jahr 2005 langsam, aber kontinuierlich gewachsen ist, ist bei der Zahl der befristet Beschäftigten sowie der Teilzeitbeschäftigten² eine teilweise schwankende Zunahme zu erkennen. So ist die Zahl der Beschäftigten in den betrachteten atypischen Beschäftigungsverhältnissen beispielsweise während der Finanz- und Wirtschaftskrise zurückgegangen, danach aber wieder angestiegen.

² Im IAB-Betriebspanel wird zur Abgrenzung der Teilzeitbeschäftigung kein fest definiertes Stundenvolumen vorgegeben. Die Betriebe werden allgemein danach gefragt, ob unter den Gesamtbeschäftigten Teilzeitbeschäftigte waren.

Auffällig ist insbesondere die zuletzt hohe Wachstumsrate der Teilzeitbeschäftigung gegenüber dem Vorjahr (Abbildung 2.2). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten stieg von 25 Prozent im Jahr 2011 auf 29 Prozent in 2012. Ebenso ist auch die geringfügige Beschäftigung, die im IAB-Betriebspanel erst seit dem Jahr 2006 erfasst wird, zwischen 2006 und 2012 um rund 20 Prozent gestiegen. Aufgrund dieser Entwicklungen ergibt sich, dass die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung konstant geblieben ist, zunehmend auch Eigenschaften atypischer Beschäftigungsformen aufweist.

Abbildung 2.2
Entwicklung der Zahl der Beschäftigten, Indexwerte (differenziert nach Art des Beschäftigungsverhältnisses), 2000 bzw. 2006 bis 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel.

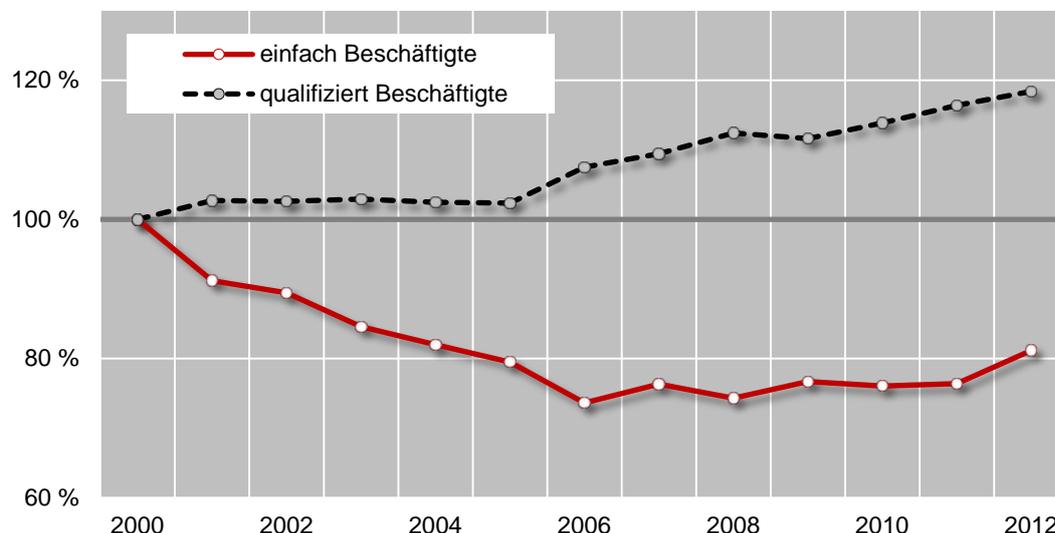
Steigende Nachfrage nach qualifiziertem Personal

Differenziert man nach der Qualifikation der nachgefragten Beschäftigten, so lässt sich die hohe Bedeutung von Fachkräften auf dem deutschen Arbeitsmarkt erkennen. 15 Prozent der Beschäftigten übten im Jahr 2012 eine Tätigkeit aus, die einen (Fach-)Hochschulabschluss erfordert, und 62 Prozent eine Tätigkeit, bei der eine berufliche Ausbildung vorausgesetzt wird. Lediglich 23 Prozent der Beschäftigten verrichteten hingegen eine Arbeit, die keine entsprechende Qualifikation erfordert (einfach Beschäftigte).

Wie aus Abbildung 2.3 ersichtlich wird, beruht der in Abbildung 2.1 dargestellte Rückgang der Gesamtbeschäftigung zwischen 2000 und 2005 hauptsächlich auf dem Rückgang der Beschäftigung in einfachen Tätigkeiten. Die Zahl der Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten ist in diesem Zeitraum nahezu konstant geblieben. Als ursächlich für die Abnahme der Anzahl an Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten ist unter anderem der technologische und organisationale Wandel und die damit verbundene steigende Bedeutung von wissensbasierten Tätigkeiten zu sehen. In den vergangenen sechs Jahren ist sowohl die Zahl der qualifiziert Beschäftigten wie auch die der einfach Beschäftigten angestiegen, wobei das Segment der qualifiziert

Beschäftigten eine stärkere Wachstumsrate zu verzeichnen hat. Zwischen 2011 und 2012 ist die Zahl der einfach Beschäftigten jedoch etwas stärker gewachsen als die Zahl der Fachkräfte.

Abbildung 2.3
Entwicklung der Zahl der Beschäftigten, Indexwerte (differenziert nach Qualifikation), 2000 bis 2012



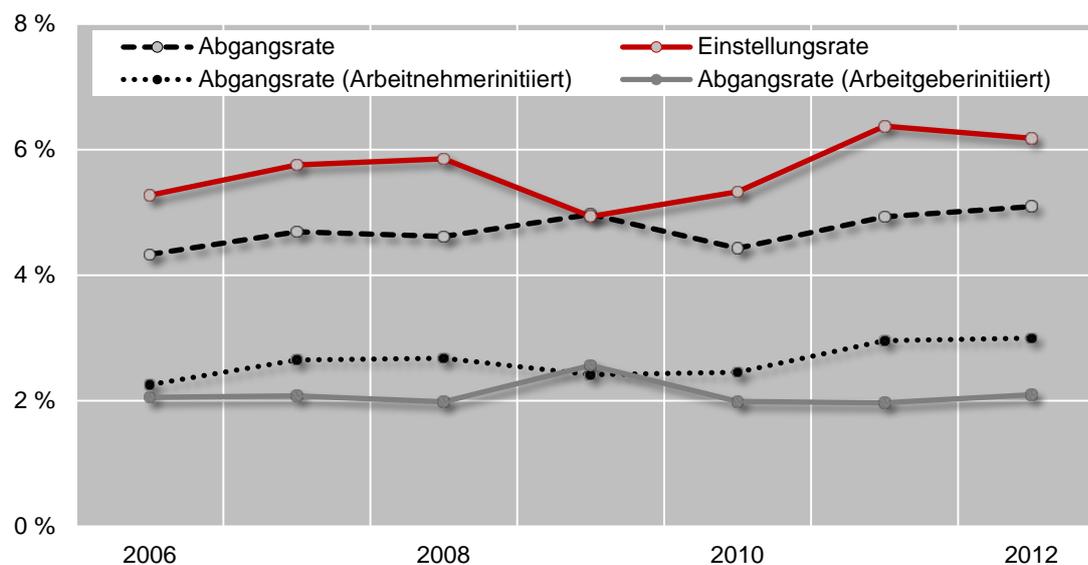
Quelle: IAB-Betriebspanel.

Einstellungs- und Abgangsraten nähern sich an

Der Arbeitsmarkt unterliegt einem dauerhaften dynamischen Prozess. Beschäftigte verlassen den Betrieb, verlieren ihren Arbeitsplatz oder gehen in Ruhestand. Auf der anderen Seite finden sie eine neue Tätigkeit oder Berufsanfänger und Arbeitslose treten in die Arbeitswelt ein. Zur Darstellung dieser stetigen Fluktuation wird im Folgenden der Labour-Turnover herangezogen. Dieser Indikator misst die Mobilität in Beschäftigungsverhältnissen unabhängig davon, ob die Fluktuation auf einer Zunahme oder einer Abnahme der Beschäftigungsverhältnisse insgesamt basiert.

Der Labour-Turnover ist definiert als die Summe aus den Einstellungen und Abgängen jeweils im Verhältnis zur durchschnittlichen Gesamtbeschäftigung während des ersten Halbjahres. Betrachtet man zunächst differenziert die einzelnen Elemente des Labour-Turnover, also die Einstellungs- und die Abgangsrate, so zeigt sich, dass die Einstellungsrate der konjunkturellen Entwicklung folgt: Sie stieg bis zum Jahr 2008 leicht an, während sie in Krisenzeiten stark abnahm. Anschließend ist eine Zunahme bis zu einem Höchstwert in 2011 zu beobachten, wohingegen sie zuletzt wieder leicht rückläufig war. Die Abgangsrate stieg ebenfalls zunächst leicht an, stagnierte anschließend und nahm während der Finanz- und Wirtschaftskrise zu. Im Anschluss daran ist im Jahr 2010 ein neuer Tiefpunkt bezüglich der Abgänge zu erkennen. In den letzten zwei Jahren ist die Abgangsrate jedoch wieder angestiegen. Im Jahr 2012 hat sie erneut das Niveau des Jahres 2009 erreicht. Die zum Teil gegenläufige Entwicklung beider Raten führt dazu, dass sie sich zuletzt wieder angenähert haben (Abbildung 2.4).

Abbildung 2.4
Abgangs- und Einstellungsraten (Labour-Turnover) und Abgangsraten, in Prozent, 2006 bis 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel.

Bei Betrachtung der Abgangsrate sollte nicht unberücksichtigt bleiben, ob die Personalabgänge durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer initiiert sind. Die arbeitgeberinitiierte Abgangsrate ist stabil über die Zeit, lediglich während der Finanz- und Wirtschaftskrise war eine deutliche Zunahme der arbeitgeberinitiierten Personalabgänge zu verzeichnen. Die arbeitnehmerinitiierte Abgangsrate reagiert hingegen etwas stärker auf wirtschaftliche Aufschwungphasen. So kündigen zu diesen Zeiten mehr Beschäftigte freiwillig ihr Arbeitsverhältnis, was vermutlich mit den besseren Beschäftigungschancen bei anderen Arbeitgebern zu tun hat (Abbildung 2.4).

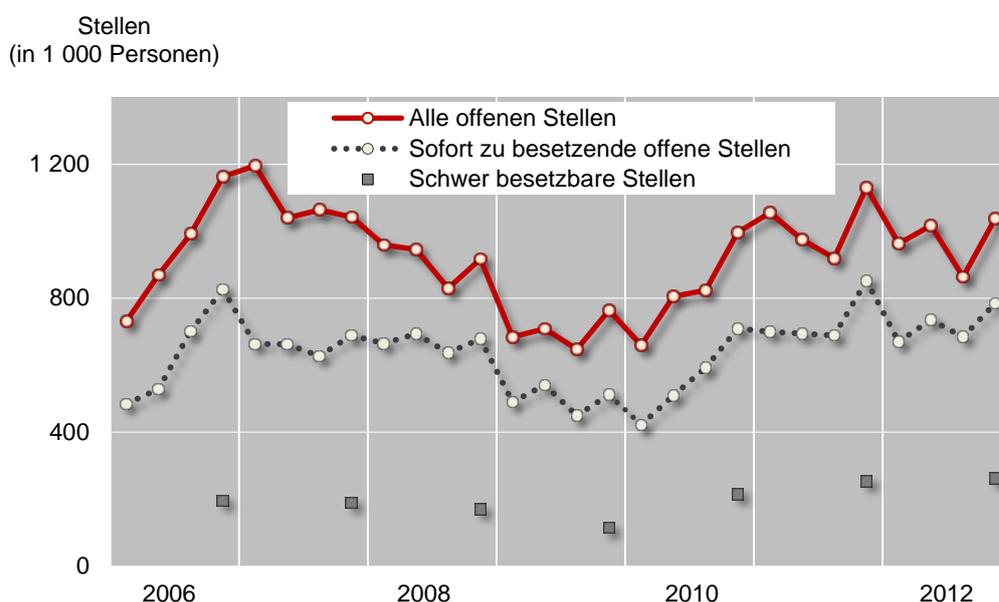
Seit 2010 wieder hohes Niveau bei den offenen Stellen

Wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber trennen, werden in manchen Fällen Stellen frei, die neu besetzt werden müssen. Andere Personalabgänge führen zu einem Beschäftigungsabbau und damit nicht zu einer wiederzubesetzenden Vakanz. Parallel dazu entstehen auch offene Stellen, die vorher nicht existiert haben, zum Beispiel dann, wenn ein Betrieb wächst. Die offenen Stellen - ob neu geschaffen oder vakant geworden - werden knapp zur Hälfte bei der Bundesagentur für Arbeit zur Vermittlung gemeldet. Wie bereits erwähnt, geht die Erfassung der offenen Stellen im Rahmen der IAB-Stellenerhebung über diese gemeldeten Stellen hinaus - auch wenn Betriebe keine Vermittlung durch die BA in Anspruch nehmen wollen und ihre offenen Stellen deshalb nicht gemeldet haben, werden diese in der IAB-Stellenerhebung erfasst.

Die Nachfrage nach Arbeitskräften hängt in vielen Bereichen der Wirtschaft stark von der Entwicklung auf den Gütermärkten und der damit verbundenen Auftragslage ab. So konnte in den Jahren 2008 und 2009, die durch die Wirtschafts- und Finanzkrise geprägt waren, ein deutliches Absinken der offenen Stellen beobachtet werden, nachdem die Nachfrage zuvor, in den Aufschwungjahren zu Beginn des

21. Jahrhunderts, deutlich angestiegen war (Abbildung 2.5). Seit Ende 2010 hat sich das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot etwa auf dem Vorkrisenniveau konsolidiert, auch wenn durchaus Schwankungen in der ungedeckten Nachfrage zu beobachten sind. Mit 1,04 Mio. offenen Stellen im vierten Quartal 2012 lag das Stellenangebot etwas unter dem des Vorjahreszeitpunkts, insgesamt setzte sich die Seitwärtsbewegung des Vorjahres aber fort. Saisonale Schwankungen kennzeichneten besonders das Jahr 2012. 75 Prozent aller offenen Stellen wurden von den Betrieben als „sofort zu besetzen“ beschrieben und stellen damit den akuten Arbeitskräftebedarf dar.³

Abbildung 2.5
Offene Stellen, sofort zu besetzende Stellen und schwer besetzbare Stellen am ersten Arbeitsmarkt, Quartale 2006 bis 2012



Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Der Großteil der offenen und auch der sofort zu besetzenden Stellen entfällt auf das mittlere Qualifikationssegment, setzt also eine Berufs- oder Fachschulausbildung voraus (Tabelle 2.1). Besonders im akuten Arbeitskräftebedarf, den sofort zu besetzenden Stellen also, spiegelt sich die Qualifikationsstruktur der bereits realisierten Nachfrage (Beschäftigte) wider. Im vierten Quartal 2012 lag der Anteil der sofort zu besetzenden Stellen, für die ein Ausbildungsabschluss erforderlich war, bei fast 67 Prozent. 17 Prozent der sofort zu besetzenden Stellen entfielen Ende 2012 auf Tätigkeiten, für die ein (Fach-) Hochschulabschluss Voraussetzung war - die Nachfrage nach qualifiziertem Personal, also nach Fachkräften, bezieht sich also keines-

³ Bei der Analyse der offenen und der sofort zu besetzenden Stellen auf Basis der IAB-Stellenerhebung ist zu beachten, dass bis einschließlich drittem Quartal 2010 der erste und der zweite Arbeitsmarkt, also auch öffentlich geförderte Arbeitsstellen abgefragt wurden. Ab dem vierten Quartal 2010 beziehen sich die Angaben der Betriebe nur noch auf den ersten Arbeitsmarkt und damit auf ungeforderte Stellen. Dadurch entsteht ein Bruch in der Zeitreihe. Daher werden Entwicklungen, die über den Zeitreihenbruch hinausgehen, nur vorsichtig interpretiert und können im Einzelfall lediglich Tendenzaussagen sein.

wegs nur auf Akademiker, sondern vor allem auf Personen mit einer beruflichen Ausbildung.

Tabelle 2.1

Offene und sofort zu besetzende Stellen nach Qualifikation, jeweils viertes Quartal 2006 bis 2012

	2006	2007	2008	2009	2010 ^a	2011 ^a	2012 ^a
Offene Stellen							
Deutschland insgesamt (in Tsd.)	1.371	1.222	1.091	942	996	1.131	1.038
davon (in Prozent)							
Ohne Berufsabschluss/ungelernt	22,6	18	12,6	19,2	18,7	17,9	20,4
Ausbildungsabschluss/Fachschulabschluss	58,1	56,8	63,5	54,6	60,7	67,1	63,3
(Fach-) Hochschulabschluss	19,3	25,2	24	26,3	20,6	14,9	16,3
Sofort zu besetzende Stellen							
Deutschland insgesamt (in Tsd.)	1.034	869	852	690	709	853	784
davon (in Prozent)							
Ohne Berufsabschluss/ungelernt	24,7	18,6	10,9	17,7	19,5	17,5	16,2
Ausbildungsabschluss/Fachschulabschluss	55,6	55,8	66,1	58,8	60,8	67,8	66,5
(Fach-) Hochschulabschluss	19,7	25,5	23,1	23,5	19,7	14,7	17,3

^a Anteile beziehen sich nur auf den ersten Arbeitsmarkt, also ungeforderte offene und sofort zu besetzende Stellen.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

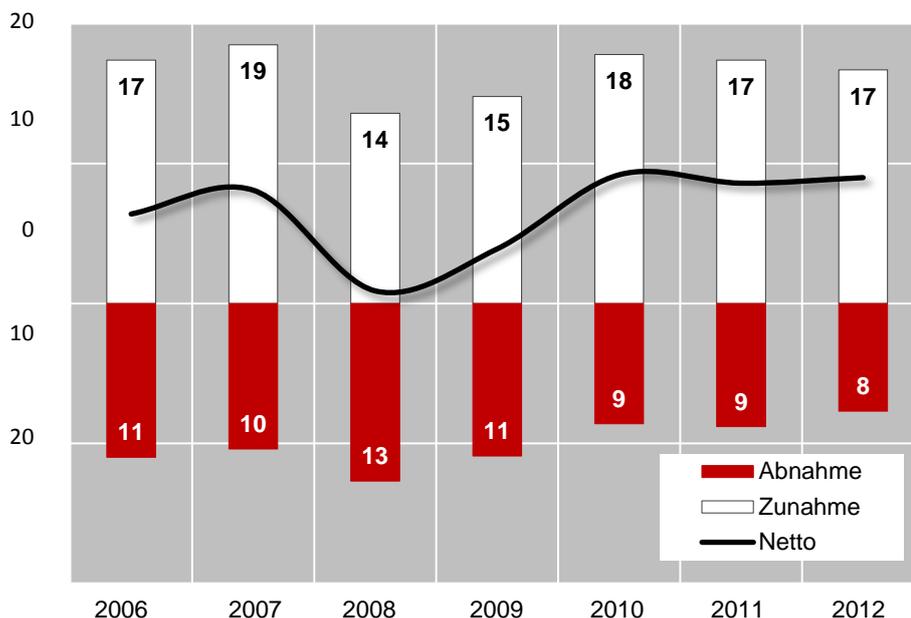
Im Rückblick ist in der Entwicklung der Zahl der offenen Stellen der Einfluss der Wirtschafts- und Finanzkrise deutlich erkennbar. Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot ging von fast 1,4 Mio. im vierten Quartal 2006 auf knapp 950 Tsd. im vierten Quartal 2009 zurück, die sofort zu besetzenden Stellen sanken im gleichen Zeitraum von gut 1 Mio. auf 690 Tsd. Dabei war zunächst, schon im vierten Quartal 2008, ein deutlicher Rückgang bei Stellen für Ungelernte zu beobachten, Ende 2009 waren deutlich weniger Stellen im mittleren Qualifikationssegment zu verzeichnen. Dies betraf sowohl alle offenen als auch die sofort zu besetzenden Stellen.

Die zukünftige Beschäftigungsentwicklung wird nach wie vor positiv gesehen

Mit Blick auf die nahe Zukunft rechneten 17 Prozent der Betriebe zum Ende des Jahres 2012 damit, dass die Zahl ihrer Beschäftigten in den kommenden zwölf Monaten steigen wird (Abbildung 2.6). Dabei ist über die Qualifikation der zusätzlichen Mitarbeiter jedoch noch keine Information enthalten. In der Tendenz über die letzten drei Jahre scheinen die Betriebe immer häufiger keine Veränderung ihrer Beschäftigtenzahlen zu erwarten, auch wenn eine Verringerung um einen Prozentpunkt bei den Betrieben, die eine Verkleinerung ihrer Belegschaft erwarten, auf Basis von Befragungsdaten nicht überinterpretiert werden sollte. Insgesamt blickten die Betriebe bezüglich ihrer Beschäftigungsentwicklung jedenfalls nach wie vor eher positiv ins kommende Jahr.

Abbildung 2.6

Anteil der Betriebe mit erwarteter zunehmender oder abnehmender Beschäftigungsentwicklung in den kommenden 12 Monaten, in Prozent, jeweils viertes Quartal 2006 bis 2012



Quelle: IAB-Stellenerhebung.

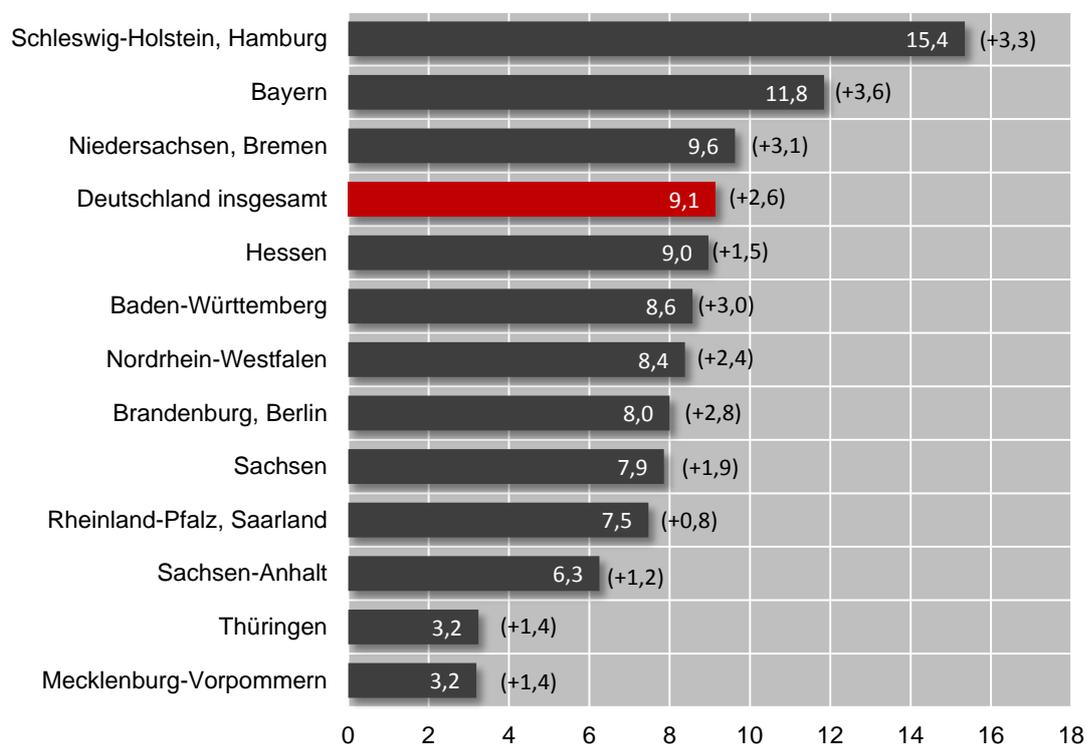
2.3 Entwicklung der Regionen

Zwischen den einzelnen Regionen Deutschlands zeigen sich in der Beschäftigungsentwicklung teilweise starke Unterschiede. So kam es zwischen 2006 und 2012 in Westdeutschland zu einem deutlich stärkeren Beschäftigungsaufbau als in Ostdeutschland. Dies zeigt sich auch bei Betrachtung der Beschäftigungsveränderung auf Ebene der Bundesländer.

Starke Beschäftigungszunahme in Schleswig-Holstein/Hamburg und Bayern

Die stärkste Beschäftigungszunahme zwischen 2006 und 2012 von mehr als 15 Prozent ist in der Region Schleswig-Holstein/Hamburg zu erkennen, gefolgt von Bayern (11,8 %) und Niedersachsen/Bremen (9,6 %). Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen haben mit jeweils rund drei Prozent in diesem Betrachtungszeitraum das geringste Beschäftigungswachstum zu verzeichnen (Abbildung 2.7). Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich die stärkste Zunahme der Beschäftigung in Bayern (3,6 %). Auffällig ist jedoch insbesondere ein verhältnismäßig hohes Wachstum der beschäftigungsschwachen, ostdeutschen Bundesländer zwischen 2011 und 2012. So stieg allein im Vergleich zum Vorjahr die Beschäftigung in Brandenburg/Berlin um 2,8 Prozent, in Sachsen um 1,9 Prozent, in Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen jeweils um 1,4 Prozent und in Sachsen-Anhalt um 1,2 Prozent an. Die steigende Zahl an Beschäftigten in den ostdeutschen Bundesländern spiegelt sich auch bei Betrachtung ihrer Vakanzraten wider.

Abbildung 2.7
Veränderung der Zahl der Beschäftigten, in Prozent, zwischen 2006 und 2012
(Veränderung zwischen 2011 und 2012 in Klammern)



Quelle: IAB-Betriebspanel.

Nachfragedynamik nimmt auch in den ostdeutschen Arbeitsmarktregionen zu
 Vergleicht man die jüngere Entwicklung der jeweils vierten Quartale⁴, wird zunächst deutlich, dass die Vakanzraten⁵ für die meisten ostdeutschen Bundesländer - mit Ausnahme von Sachsen - zwar immer noch unter denen der meisten westdeutschen liegen, sich die beiden Regionen aber langsam annähern. Am deutlichsten stieg die Vakanzrate im Vergleich zum Vorjahreszeitraum in Sachsen und der Region Schleswig-Holstein/Hamburg (Tabelle 2.2). Bis auf Schleswig-Holstein/Hamburg und Niedersachsen/Bremen müssen somit alle westdeutschen Bundesländer teils deutliche Rückgänge im Vergleich zum Vorjahr verzeichnen, was auf einen leichten

⁴ Aufgrund der Umstellung der Erfassung der offenen Stellen in der IAB-Stellenerhebung auf dem ersten Arbeitsmarkt ist es schwierig, den längerfristigen Trend der Vakanzraten bis an den aktuellen Rand zu beurteilen. So unterscheidet sich die Struktur der geförderten Stellen zwischen Ost- und Westdeutschland. Aus diesem Grund wird im vorliegenden Kapitel nur die jüngste Entwicklung in den Bundesländern beschrieben.

⁵ Die Anzahl der offenen oder sofort zu besetzenden Stellen in den einzelnen Bundesländern ist für Vergleiche eher ungeeignet, da sich die Bundesländer beispielweise in ihrer Einwohnerzahl, ihrer wirtschaftlichen Struktur und ihrer Betriebslandschaft voneinander unterscheiden. Dies führt zu unterschiedlich großen regionalen Arbeitsmärkten. In einem großen Arbeitsmarkt ist auch sehr wahrscheinlich die Zahl an offenen Stellen höher. Um diese Größeneffekte zu nivellieren, eignet sich die Berechnung von Vakanzraten. Dabei werden die sofort zu besetzenden Stellen ins Verhältnis zur gesamten Arbeitskräftenachfrage einer Region gesetzt. Die auf Basis der IAB-Stellenerhebung und vereinzelt auf Daten der BA berichteten Vakanzraten errechnen sich folgendermaßen: $\text{Vakanzrate} = 100 \cdot (\text{Sofort zu besetzende Stellen} / (\text{Sofort zu besetzende Stellen} + \text{Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung}))$.

Rückgang der Nachfragedynamik schließen lässt. Am stärksten fiel dieser Rückgang in Baden-Württemberg aus, dem Bundesland also, das 2011 die höchste Vakanzrate aller Bundesländer aufwies. Inwiefern dieser Nachfragerückgang vorübergehend ist, oder ob sich die Arbeitsmarktsituation in Deutschlands Süd-Westen dauerhaft verändert, wird weiter zu beobachten sein.

Tabelle 2.2
Vakanzrate^a, nach Bundesländern, viertes Quartal 2011 und 2012, sowie Veränderung

	2011	2012	Veränderung
Deutschland insgesamt	2,9	2,6	-0,3
Schleswig-Holstein/Hamburg	2,8	4,1	1,3
Niedersachsen/Bremen	2,9	3,6	0,7
Nordrhein-Westfalen	2,7	2,0	-0,7
Hessen	3,1	2,9	-0,2
Rheinland-Pfalz/Saarland	2,3	2,1	-0,2
Baden-Württemberg	3,5	2,3	-1,2
Bayern	3,4	2,8	-0,6
Berlin/Brandenburg	2,3	2,0	-0,3
Mecklenburg-Vorpommern	2,0	1,9	-0,1
Sachsen	1,8	2,9	0,9
Sachsen-Anhalt	1,8	1,9	0,1
Thüringen	2,6	2,4	-0,2

^a Vakanzrate = Anteil sofort zu besetzender Stellen (ohne geförderte Stellen) an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zuzüglich der sofort zu besetzenden offenen Stellen (ohne geförderte Stellen).

Quelle: IAB-Stellenerhebung, Statistik der BA.

Zwar rechnen in allen deutschen Regionen die Betriebe weiterhin mehrheitlich mit wachsenden Belegschaften, es zeigen sich jedoch auch hier deutliche Unterschiede (Tabelle 2.3). So sind auf Basis der Angaben zu den kurzfristigen Erwartungen in den westdeutschen Bundesländern positive Beschäftigungsentwicklungen wahrscheinlich. In den ostdeutschen Bundesländern, mit Ausnahme von Berlin/Brandenburg, stellt sich das ermittelte Potenzial deutlich differenzierter dar. Gerade in Sachsen und Sachsen-Anhalt bewegten sich die kurzfristigen Erwartungen auf dem niedrigen Vorjahresniveau. Rund 13 Prozent der Betriebe mit erwarteten Beschäftigungszuwächsen stehen hier neun bzw. elf Prozent der Betriebe mit erwarteten Beschäftigungsrückgängen gegenüber. In Thüringen war dieser Anteil noch vergleichsweise gering. In quantitativer Sicht ergeben sich für die Regionen Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen/Bremen sowie Bayern die stärksten erwarteten Beschäftigungszuwächse. Gerade im Bundesland Nordrhein-Westfalen wird sich der Rückgang der Vakanzrate im kommenden Jahr wahrscheinlich nicht weiter fortsetzen, haben sich hier die durchschnittlichen Beschäftigungserwartungen doch deutlich verbessert.

Tabelle 2.3

Anteil der Betriebe mit erwarteter zunehmender oder abnehmender Beschäftigungsentwicklung, nach Bundesländern, in Prozent, viertes Quartal 2011 und 2012

	2011		2012	
	Zunahme	Abnahme	Zunahme	Abnahme
Deutschland insgesamt	17,4	8,8	16,7	7,7
Schleswig-Holstein/Hamburg	18,6	7,8	22,7	8,3
Niedersachsen/Bremen	12,8	6,0	15,8	7,7
Nordrhein-Westfalen	18,9	12,0	18,5	7,1
Hessen	20,5	7,9	19,2	9,2
Rheinland-Pfalz/Saarland	18,8	9,3	14,9	5,3
Baden-Württemberg	16,9	7,5	16,0	7,1
Bayern	20,5	7,5	15,7	7,3
Berlin/Brandenburg	15,4	10,9	18,0	8,6
Mecklenburg-Vorpommern	13,8	8,8	18,6	11,3
Sachsen	12,1	10,5	13,0	9,1
Sachsen-Anhalt	10,8	8,3	13,7	11,2
Thüringen	16,0	10,6	11,2	6,3

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften nicht zuletzt aufgrund des in quantitativer Hinsicht dominierenden westdeutschen Arbeitsmarktes vergleichsweise höher ist. Der ostdeutsche Arbeitsmarkt ist trotz der erreichten Fortschritte nach wie vor durch den Neustart zu Beginn der 90er Jahre geprägt, wobei sich inzwischen auch hier einzelne regionale Arbeitsmärkte herauskristallisiert haben, die als Zentren wirtschaftlicher Dynamik und Stärke die Region prägen.

2.4 Entwicklung der Branchen

Da die Arbeitsmarktentwicklung in den Regionen zumindest in weiten Teilen von der Entwicklung auf den Gütermärkten abhängt, bestimmt die Wirtschaftsstruktur eines Landes viel von ihrer Beschäftigungssituation. In diesem Abschnitt sollen daher die Wirtschaftszweige in ihrer Entwicklung näher beleuchtet werden.⁶ Der Rückgang der Vakanzrate insgesamt von 2011 auf 2012 ist auf Rückgänge in nur vier Wirtschaftszweige zurückzuführen: Im Verarbeitenden Gewerbe, in Handel und Kfz-Reparatur, Verkehr und Lagerei sowie in den Unternehmensnahen Dienstleistungen war die Nachfragedynamik 2012 schwächer als noch 2011 (Tabelle 2.4). Deutliche Zuwächse verzeichnete dagegen die Land- und Forstwirtschaft. In allen anderen Wirtschaftszweigen blieben die Vakanzraten nahezu konstant. Die höchste ungedeckte Nachfrage in Relation zur Gesamtnachfrage wiesen - trotz der Rückgänge - die Un-

⁶ Eine langfristige Betrachtung wird dadurch erschwert, dass im Beobachtungszeitraum die IAB-Stellenerhebung auf die neue Wirtschaftszweigklassifikation (2008) umgestellt wurde. Diese Veränderung wurde zwischen dem dritten und dem vierten Quartal 2010 eingeführt und fiel damit auch mit der Umstellung der Erfassung aller offenen Stellen auf die ausschließliche Erfassung ungeförderter offener Stellen zusammen. Daher wird im Folgenden vor allem auf die jüngste Entwicklung in den Wirtschaftszweigen eingegangen, da sich hier die Daten problemlos vergleichen lassen.

ternehmensnahen Dienstleistungen auf. Auch in absoluten Zahlen lagen sie an der Spitze: Die meisten sofort zu besetzenden Stellen entfielen im vierten Quartal 2012, wie schon im Vorjahresquartal, auf diesen Wirtschaftszweig.

Tabelle 2.4

Vakanzrate^a nach Wirtschaftszweigen, viertes Quartal 2011 und 2012, sowie Veränderung

	2011	2012	Veränderung
Deutschland insgesamt	2,9	2,6	-0,3
Land- und Forstwirtschaft	2,0	4,1	2,2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	1,3	1,3	0,0
Verarbeitendes Gewerbe	1,4	1,0	-0,4
Baugewerbe	3,1	3,2	0,1
Handel und Kfz-Reparatur	3,2	2,0	-1,2
Verkehr und Lagerei	2,7	2,3	-0,4
Information und Kommunikation	2,4	2,6	0,2
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1,3	1,7	0,4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	7,3	7,2	-0,2
Sonstige Dienstleistungen	2,2	2,2	0,0
Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung	0,8	0,8	0,1

^a Vakanzrate = Anteil sofort zu besetzender Stellen (ohne geförderte Stellen) an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zuzüglich der sofort zu besetzenden offenen Stellen (ohne geförderte Stellen).

Quelle: IAB-Stellenerhebung, Statistik der BA.

Weiterhin hohe Arbeitskräftenachfrage im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen

Nach Erwartung der Betriebe wird sich die jüngst zwar etwas abgeschwächte, aber nach wie vor hohe Nachfrage in den Unternehmensnahen Dienstleistungen weiter fortsetzen: 22 Prozent der hier angesiedelten Betriebe erwarteten einen Beschäftigungsaufbau in den kommenden zwölf Monaten, lediglich gut fünf Prozent gingen von sinkenden Mitarbeiterzahlen aus - dies ist der niedrigste Wert unter allen Wirtschaftszweigen (Tabelle 2.5). Noch optimistischer zeigten sich lediglich die Betriebe in Information und Kommunikation, von denen 28 Prozent mit wachsenden Belegschaften rechneten. Da hier auch die Nachfragedynamik zumindest leicht gestiegen ist, erscheint die Erwartung der Betriebe durchaus realistisch. Auch im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen war die Zahl der Vakanzen nach wie vor hoch. Dieser Wirtschaftszweig ist einer der wenigen, in denen die ungedeckte Nachfrage von 2011 auf 2012 stieg, obwohl die Gesamtzahl an offenen Stellen insgesamt gesunken ist. Hier zeigten sich die Betriebe allerdings nicht ganz so optimistisch in Bezug auf die nähere Zukunft: Lediglich 15 Prozent rechneten mit einem weiteren Wachstum der Beschäftigung. Den deutlichsten Rückgang sowohl der Vakanzraten als auch der offenen Stellen hatte der Bereich Handel und Kfz-Reparatur zu verzeichnen: Statt 173 Tsd. offenen Stellen wie im vierten Quartal 2011 gab es hier nur noch 117 Tsd. Damit ging auch der deutlichste Rückgang der Vakanzraten - minus 1,2 - einher. Dementsprechend rechneten die Betriebe in diesem Bereich auch nur unterdurchschnittlich häufig mit einem Beschäftigungsaufbau und taten dies seltener als noch 2011. Allerdings waren auch weniger Betriebe pessimistisch, was die Entwicklung ihrer Belegschaften angeht, als noch im Jahr zuvor. Insgesamt

ist also zunächst nicht von einem massiven Rückgang der Nachfrage in Handel und Kfz-Reparatur auszugehen, eine Abflachung der Nachfragedynamik war aber dennoch erkennbar.

Arbeitskräftenachfrage im Verarbeitenden Gewerbe lässt etwas nach

Im sekundären Sektor verzeichnete nach wie vor das Baugewerbe die höchste Vakanzrate, das Gros an offenen Stellen fand sich jedoch im wesentlich größeren Bereich des Verarbeitenden Gewerbes. Allerdings verzeichneten hier sowohl die Vakanzrate als auch die ungedeckte Nachfrage allein Rückgänge. Die Zahl der offenen Stellen im Verarbeitenden Gewerbe ging vom vierten Quartal 2011 auf das vierte Quartal 2012 um 33 Tsd. zurück und lag damit noch bei 88 Tsd. Im Vergleich zu 2011 waren die Betriebe in dieser Branche entsprechend etwas weniger optimistisch, was die Entwicklung ihrer Beschäftigtenzahlen angeht, von eindeutig schlechten Erwartungen für das Verarbeitende Gewerbe kann aber nicht gesprochen werden.

Tabelle 2.5

Anteil der Betriebe mit erwarteter zunehmender oder abnehmender Beschäftigungsentwicklung, nach Wirtschaftszweigen, in Prozent, viertes Quartal 2011 und 2012

	2011		2012	
	Zunahme	Abnahme	Zunahme	Abnahme
Deutschland insgesamt	17,4	8,8	16,7	7,7
Land- und Forstwirtschaft	9,2	6,9	11,7	12,5
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	22,7	6,8	17,6	6,6
Verarbeitendes Gewerbe	19,3	9,8	18,2	11,2
Baugewerbe	12,7	9,0	15,8	10,0
Handel und Kfz-Reparatur	18,2	11,7	14,3	6,7
Verkehr und Lagerei	18,7	9,6	17,0	9,2
Information und Kommunikation	23,7	10,2	27,8	6,6
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	14,8	7,0	15,5	8,3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	22,9	6,8	21,7	5,4
Sonstige Dienstleistungen	14,8	7,6	14,8	7,1
Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung	11,5	13,2	12,8	10,2

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Die unterschiedliche Qualifikationsstruktur in den einzelnen Branchen bestimmt die Arbeits- bzw. Fachkräftenachfrage

In Zusammenhang mit der betrieblichen Arbeitskräftenachfrage stellt sich die Frage nach der Qualifikationsstruktur. Auf Basis der offenen Stellen und nach Wirtschaftszweigen unterschieden, gerät die IAB-Stellenerhebung hier allerdings schnell an fallzahlenbedingte Grenzen. Die Qualifikationsstruktur der derzeit Beschäftigten ähnelt derjenigen der ungedeckten Nachfrage jedoch stark, so dass an dieser Stelle auf die entsprechende Kennzahl aus dem IAB-Betriebspanel zurückgegriffen werden kann. Die höchste Verbreitung qualifizierter Beschäftigung war demnach in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen auszumachen. In diesem Segment kamen 13 qualifizierte auf einen einfach Beschäftigten. In der Öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung lag das Verhältnis von qualifizierter Beschäftigung zu einfacher Beschäftigung im Jahr 2012 bei 9:1.

Vergleicht man diese Werte mit der Gesamtwirtschaft, wird die hohe Bedeutung der qualifizierten Beschäftigung in den genannten Segmenten deutlich. Durchschnittlich entfielen über alle Wirtschaftszweige hinweg 3,4 qualifiziert Beschäftigte auf einen einfach Beschäftigten. Auffällig ist die starke Veränderung des Verhältnisses zwischen qualifizierter und einfacher Beschäftigung im Bereich der Information und Kommunikation im Vergleich zum Vorjahr. So kamen im Jahr 2011 elf qualifizierte Beschäftigte auf einen un- oder geringqualifizierten (Kubis et al. 2013). Im Jahr 2012 lag dieses Verhältnis hingegen nur noch bei 6:1 (Tabelle 2.6).

Tabelle 2.6
Verteilung der Beschäftigten und Qualifikationsstruktur nach Branchen, in Prozent, 2012

	Verteilung der Beschäftigung über Branchen	Verhältnis qualifizierter Beschäftigung zu geringqualifizierter Beschäftigung
Deutschland insgesamt ^a	100,0	3,4
Land- und Forstwirtschaft	1,0	1,9
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	1,6	5,8
Verarbeitendes Gewerbe	19,8	3,1
Baugewerbe	5,9	5,9
Handel und Kfz-Reparatur	15,0	3,6
Verkehr und Lagerei	5,2	2,5
Information und Kommunikation	2,7	6,1
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3,0	12,8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14,3	2,3
Sonstige Dienstleistungen	24,7	2,9
Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung	6,7	8,5

a Abweichungen von 100 % aufgrund von Rundungen möglich.

Quelle: IAB-Betriebspanel.

Es ist allerdings zu beachten, dass auf die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen bzw. das Informations- und Kommunikationswesen jeweils nur drei Prozent und auf die Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung nur rund sieben Prozent der Gesamtbeschäftigung entfallen. Dahingegen sind fast 40 Prozent aller Beschäftigten in den weiteren Bereichen des Dienstleistungssektors tätig, in denen das Verhältnis von qualifizierten zu einfachen Beschäftigten unter dem Durchschnitt liegt.

2.5 Entwicklung nach Betriebsgrößen

Bei der Mehrzahl der Betriebe in Deutschland (70 %) handelt es sich um Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. In diesen Betrieben waren 2012 jedoch lediglich 17 Prozent aller Beschäftigten tätig. In den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten, die nur weniger als ein Prozent der Betriebe in Deutschland ausmachten, arbeiteten hingegen 19 Prozent der Beschäftigten. Verglichen mit der Verteilung der Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen im Jahr 2006 lässt sich bei den Kleinbetrieben und den Großbetrieben eine Abnahme erkennen, während der Anteil in den weiteren Größenklassen nahezu konstant geblieben ist bzw. sich erhöht hat (Tabelle 2.7).

Tabelle 2.7**Verteilung der Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen, in Prozent, 2006 und 2012**

	2006	2012
Deutschland insgesamt	100,0	100,0
1 bis 9	18,6	17,4
10 bis 19	11,3	12,1
20 bis 49	14,7	15,8
50 bis 249	26,0	25,8
250 bis 499	9,5	10,0
500 plus	19,9	18,9

Quelle: IAB-Betriebspanel.

Setzt man die ungedeckte Nachfrage in Bezug zur bereits befriedigten, betrachtet also die Vakanzraten nach Betriebsgrößenklassen, ergibt sich ein recht eindeutiges Bild: je größer der Betrieb, umso geringer die Vakanzraten (Tabelle 2.8). Natürlich fällt eine sofort zu besetzende Stelle in Relation zu nur fünf Beschäftigten (und einer sofort zu besetzenden Stelle, siehe Definition der Vakanzrate) stärker ins Gewicht als bei 500 Beschäftigten. Die Annahme, dass die Nachfrage in kleinen Betrieben geringer ist, lässt sich aber dennoch nicht bestätigen.

Auf Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten entfiel im vierten Quartal 2012 gut ein Viertel des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots. Auch in der absoluten Betrachtung finden sich hier die meisten offenen Stellen, insgesamt waren das im vierten Quartal 2012 260 Tsd. Im Vergleich zu 2006 ist insgesamt eine rückläufige Vakanzrate zu beobachten, was zu einem großen Teil auch an dem starken Beschäftigtenanstieg liegt - also einem Anstieg der Basis.

Tabelle 2.8**Vakanzrate nach Betriebsgrößenklassen, viertes Quartal 2012**

	2012
Deutschland insgesamt	2,6
1 bis 9	4,0
10 bis 19	5,2
20 bis 49	3,5
50 bis 249	1,8
250 bis 499	2,1
500 plus	1,2

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

2.6 Entwicklung nach Berufen

Die akute Nachfrage nach Arbeitskräften lässt sich auf Basis der IAB-Stellenerhebung auch dahingehend analysieren, in welchen Berufen Stellen sofort zu besetzen sind. Aufgrund der kleinteiligen Klassifikation der Berufe, die der Auswertung zugrunde liegt, gerät die Erhebung hier jedoch relativ schnell an ihre Grenzen. Deshalb kann nicht für jede Berufsgruppe eine Anzahl ermittelt werden, sondern nur für diejenigen, die von den befragten Betrieben ausreichend häufig genannt wurden. So kann im vierten Quartal 2012 für 28 Berufsgruppen eine belastba-

re Aussage gemacht werden - auf diese entfällt etwas mehr als die Hälfte aller sofort zu besetzenden Stellen. Tabelle 2.9 zeigt die sofort zu besetzenden Stellen in diesen Berufen für das jeweils vierte Quartal 2006, 2008, 2010 und 2012 (die Zahlen für die hier nicht berichteten Jahre 2007, 2009 und 2011 finden sich zusätzlich im Anhang).

Tabelle 2.9

Sofort zu besetzende Stellen in ausgewählten Berufen^a, in Tsd., jeweils viertes Quartal 2006, 2008, 2010 und 2012

	2006	2008	2010	2012
Deutschland insgesamt	1.034	852	709	784
Berufskraftfahrer/innen, Kutscher/innen	52	47	32	38
Bürofachkräfte	25	32	27	35
Datenverarbeitungsfachleute, Informatiker/innen	22	35	29	24
Elektriker/innen, Elektroinstallateur/e/innen, Energieelektroniker/innen	24	24	25	22
Altenpfleger/innen	11	17	18	20
Erzieher/innen, Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen/innen	15	37	24	20
Köch/e/innen	27	17	12	19
Vertreter/innen, Handlungsreisende	*	7	15	19
Techniker/innen des Maschinen-, Apparate-, Fahrzeugbaues, Elektrotechniker/innen	14	*	5	19
Restaurantfachleute, Stewards/Stewardessen	*	9	16	18
Elektromechaniker/innen, Industrieelektroniker/innen, Kommunikations-, Büroinformationselektroniker/innen	*	10	10	15
Krankenschwestern/-pfleger, Hebammen/Entbindungspfleger	8	14	13	15
Ingenieur/e/innen ohne nähere Fachrichtungsangabe	51	36	28	15
Bankfachleute	6	19	17	15
Ingenieur/e/innen des Maschinen-, Apparate-, Fahrzeugbaus	8	7	3	14
Kaufleute, Händler, Verkaufs-, Vertriebsfachbearbeiter	30	27	11	12
Anlagen-, Konstruktionsmechaniker/innen, Metallbauer/innen	14	15	13	11
Marketing-, Absatzfachleute, Controller	10	13	7	10
Elektroingenieur/e/innen	*	11	6	10
Unternehmer/innen, Geschäftsführer/innen	16	15	9	9
Techniker/innen ohne nähere Fachrichtungsangabe	8	14	14	8
Buchhalter/innen	19	4	6	7
Versicherungsfachleute (nicht gesetzlich)	12	19	19	7
Ärzt/e/innen	5	9	9	5
Bauingenieur/e/innen	*	11	3	4
Verwaltungsfachleute (mittlerer Dienst)	4	5	2	3
Wirtschafts-, Sozialwissenschaftler/innen	8	4	3	2
Lagerverwalter/innen, Magaziner/innen + Lager-, Transportarbeiter/innen	*	14	46	*

^a * = fehlende Robustheit der Daten aufgrund zu geringer Fallzahlen im Befragungszeitraum.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Die Berufsgruppen sind absteigend nach der Anzahl der Vakanzen Ende 2012 sortiert. Daraus lässt sich erkennen, dass die größte Nachfrage im vierten Quartal 2012 für Berufskraftfahrer bestand. Dies war auch in allen anderen hier untersuchten Jahren der Fall. Es handelt sich dabei um ein Tätigkeitsfeld, in dem die Fluktuation sehr

hoch ist, was zu einer häufigen Neubesetzung von Stellen führt. Ähnliches gilt für die Köche, die ebenfalls schon seit Jahren unter den am meisten nachgefragten Berufen rangieren. Ein stetiger Ausbau des Transportwesens oder der Gastronomie war nicht zu beobachten, weswegen es sich bei den sofort zu besetzenden Stellen für diese Berufe wohl mehrheitlich um Ersatz- und nicht um Mehrbedarf handelte.

Aber auch die Nachfrage nach Bürofachkräften war im vierten Quartal 2012 vergleichsweise hoch. Bürofachkräfte stellen zum einen eine sehr große Beschäftigtengruppe dar, zum anderen werden sie in beinahe allen Bereichen der Wirtschaft gebraucht. Auch hier kann also nicht davon ausgegangen werden, dass sich in dem hohen Bedarf ein Ausbau der Tätigkeiten für diese Berufsgruppe verbirgt. Mit deutlichem Abstand hinter diesen beiden Berufsgruppen finden sich Datenverarbeitungsfachleute und Informatiker mit etwa 24 Tsd. sofort zu besetzenden Stellen. Auch bei ihnen ist die Nachfrage bereits seit mehreren Jahren hoch, ebenso wie nach Elektrikern und Elektroinstallateuren sowie nach Personal in sozialen Berufen, wie Erziehern und Sozialpädagogen. Ein hohes Niveau der Nachfrage ist auch im Bereich der Altenpflege zu verzeichnen. Zwar gab es hier im Jahr 2009 schon einmal deutlich mehr sofort zu besetzende Stellen, in den vergangenen drei Beobachtungsjahren blieb die ungedeckte Nachfrage jedoch durchgehend auf einem hohen Niveau.

Nachfrage vor allem nach technischen Berufen bleibt auf hohem Niveau

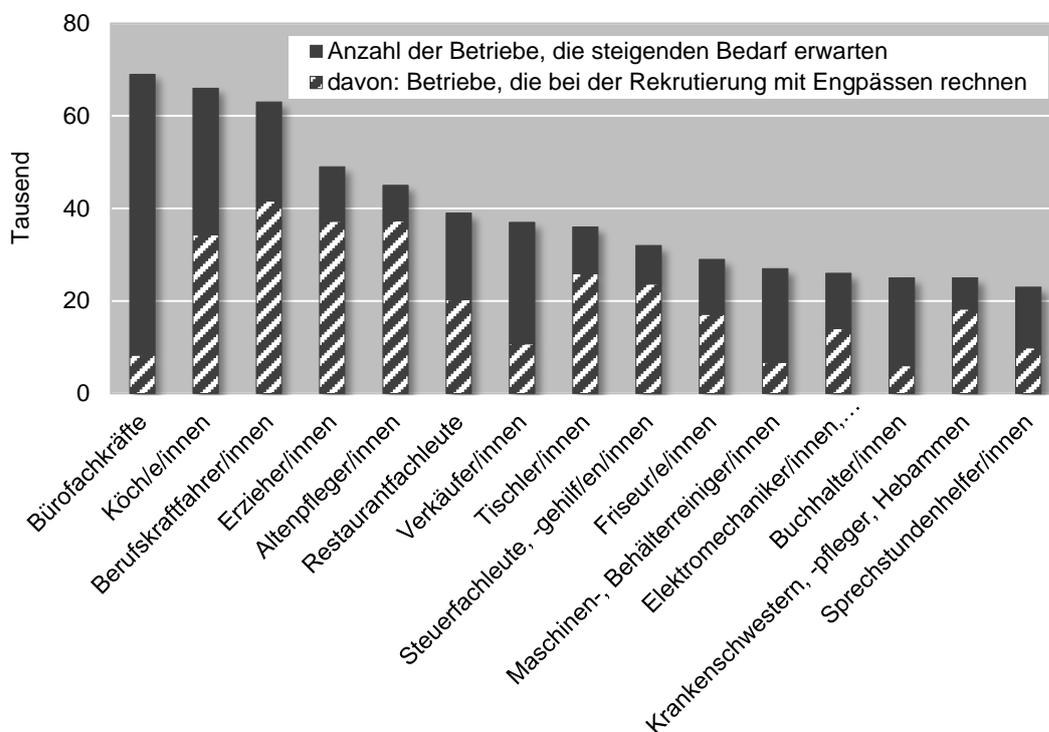
Kaum eine Diskussion über Fachkräfte (oder einen Mangel an ihnen) verläuft ohne die Erwähnung der Berufsgruppe der Ingenieure. Dabei unterscheidet sich die Situation deutlich nach Fachrichtung. Vor allem die Nachfrage nach Bauingenieuren verzeichnete in den letzten Jahren einen deutlichen Rückgang. Elektroingenieure und auch Maschinenbauingenieure wurden dagegen im vierten Quartal 2012 verstärkt nachgefragt. Ein hoher Bedarf ist aber auch in verschiedenen nicht-akademischen technischen Ausbildungsberufen zu verzeichnen. So wurden Ende 2012 deutlich mehr Maschinenbautechniker gesucht als in den vergangenen Jahren, während die Nachfrage nach Elektroberufen, neben den Elektrikern zählen hier auch die Elektromechaniker und Industrieelektroniker dazu, auf hohem Niveau verblieb.

Neben der Information darüber, ob die Betriebe im kommenden Jahr insgesamt mit einer Zu- oder Abnahme der Zahl ihrer Beschäftigten rechnen, werden im Rahmen der IAB-Stellenerhebung auch jährlich Angaben zu einem erwarteten Mehrbedarf an bestimmten Fachkräften erhoben. Die Betriebe werden danach gefragt, für welche Berufe sie in den kommenden drei Jahren mit einem steigenden Bedarf rechnen, und ob sie befürchten, dass es bei der Rekrutierung dieser Fachkräfte zu Engpässen kommen wird.

Zunächst zeigt sich, dass Bürofachkräfte, Köche und auch Berufskraftfahrer, Berufe also, die bereits jetzt durch eine hohe Zahl an sofort zu besetzenden Stellen gekennzeichnet sind, aus Sicht der Betriebe wohl auch in naher Zukunft nicht an Bedeutung verlieren werden (Abbildung 2.8). Auch schon 2011 waren es diese drei

Berufe, für die die meisten Betriebe einen Mehrbedarf erwarteten. Dabei spielt sicherlich die oben erwähnte hohe Fluktuation in diesen Berufen eine bedeutende Rolle, die dafür sorgt, dass sich der kontinuierlich hohe Bedarf an entsprechenden Fachkräften auch in der Erwartung der Betriebe zeigt. In allen drei Berufen sind jedoch aus Sicht der Betriebe Rekrutierungsengpässe unwahrscheinlicher geworden: Der Anteil der Betriebe, die 2012 einen Engpass bei der zukünftigen Rekrutierung von Bürofachkräften erwarteten, ist gegenüber 2011 um etwa 20 Prozentpunkte gesunken. Auch bei den Berufskraftfahrern und den Köchen erwarteten die Betriebe seltener Engpässe als noch ein Jahr zuvor.

Abbildung 2.8
Anzahl der Betriebe, die einen steigenden Bedarf an bestimmten Fachkräften erwarten, und der Anteil derjenigen, die bei der Rekrutierung mit Engpässen rechnen, viertes Quartal 2012



Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Für die Rekrutierung von Altenpflegern sehen die Betriebe pessimistisch in die Zukunft

In der Erwartung der Betriebe spiegelt sich nun auch wider, was bereits vermutet wurde, sich auf die sofort zu besetzenden Stellen aber noch nicht durchgeschlagen hat: 49 Tsd. Betriebe erwarteten 2012 für die kommenden drei Jahre einen erhöhten Bedarf an Erziehern, und drei Viertel von ihnen befürchteten auftretende Engpässe in der Beschaffung. 2011 erwarteten mit 38 Tsd. zum einen etwas weniger Betriebe einen Mehrbedarf, zugleich stieg auch die Anzahl derjenigen, die mit Rekrutierungsengpässen rechnen, von 65 auf 76 Prozent. Nachdem die Betriebe also im Jahr 2011 in Bezug auf die problemlose Rekrutierung von Erziehern und Sozialpädagogen etwas optimistischer waren als noch 2010, verschlechterte sich die betriebliche Erwartung nun wieder. Die ungünstigste Situation wird sich aus Sicht der Betriebe in

den nächsten drei Jahren bei der Rekrutierung von Altenpflegern ergeben. Von den 45 Tsd. Betrieben, die mit einem Mehrbedarf rechneten, erwarteten 83 Prozent Engpässe. Schon 2011 war der Anteil an Betrieben, die davon ausgingen, dass Fachkräfte der Altenpflege in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt zur Mangelware werden, so hoch. Allerdings erwarteten damals deutlich weniger Betriebe einen Mehrbedarf. Entspannt hat sich dagegen die betriebliche Erwartung in Bezug auf die Situation bei Elektromechanikern: Rechneten 2011 noch 83 Prozent mit Engpässen, waren es 2012 nur noch durchschnittliche 54 Prozent.

Diese Erwartungen müssen freilich nicht eintreten - obwohl gerade Betriebe, die schon lange in einer Branche ansässig sind, ihre eigene Situation und die Lage in bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes wohl recht gut einschätzen können. Dennoch existieren zahlreiche Einflussgrößen, die schwer abschätzbar sind und sich auch ganz unerwartet verändern können. Allein die Erwartungen der Betriebe können zudem beispielsweise dazu führen, dass diese sich frühzeitig um Rekrutierung oder Ausbildung von Fachkräften bemühen, noch bevor ein massiver Mehrbedarf tatsächlich eintritt, und so die Situation abmildern. Wirklich verlässliche Aussagen über (zukünftige) Engpässe am Arbeitsmarkt kann dieser Blick in die nahe Zukunft also nicht liefern. Um eine Einschätzung der aktuellen Situation am Arbeitsmarkt zu erhalten, wird sich Kapitel 3 hauptsächlich mit bereits erfolgten Neueinstellungsprozessen und deren Verlauf beschäftigen.

2.7 Zentrale Ergebnisse des zweiten Kapitels

Der seit dem Jahr 2005 festzustellende kontinuierliche Beschäftigungszuwachs hat sich im Jahr 2012 fortgesetzt. Parallel zur Gesamtbeschäftigung nahm auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu. Ein Zuwachs ist aber auch hinsichtlich der atypischen Beschäftigungsverhältnisse zu erkennen, der jedoch nicht zu Lasten der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung geht. Insbesondere die Teilzeitbeschäftigung ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich angestiegen. So lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten im Jahr 2012 bei 29 Prozent - im Jahr zuvor waren es noch 25 Prozent.

Während die Zahl der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten zu Beginn der 2000er Jahre rückläufig war, nimmt sie - ebenso wie die Zahl der qualifizierten Beschäftigten - seit dem Jahr 2005 wieder zu. Zwar hat die qualifizierte Beschäftigung im gesamten Betrachtungszeitraum größere Wachstumsraten zu verzeichnen als die einfache Beschäftigung, doch ist für letztere am aktuellen Rand ein vergleichsweise großer Anstieg festzustellen.

Ebenso wie die Beschäftigung bewegt sich auch die Zahl der offenen Stellen auf einem hohen Niveau. Allerdings lag das Stellenangebot mit 1,04 Mio. offenen Stellen im vierten Quartal 2012 etwas unter dem entsprechenden Vorjahreswert. Nachgefragt wurden dabei vor allem Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung, wohingegen nur 20 Prozent der vakanten Stellen für ungelernte Arbeitskräfte waren.

Die betriebliche Arbeitskräftenachfrage unterscheidet sich deutlich zwischen den Regionen. In Westdeutschland ist zwischen 2006 und 2012 insgesamt ein deutlich stärkerer Beschäftigungsaufbau erfolgt als in Ostdeutschland, wobei die größten Zuwächse für Schleswig-Holstein/Hamburg und Bayern festzustellen sind. Am aktuellen Rand zeigt sich jedoch ein vergleichsweise hohes Beschäftigungswachstum auch in den ostdeutschen Bundesländern. Zusammen mit dem Befund, wonach sich die Vakanzraten in Ostdeutschland denen in Westdeutschland annähern, deutet dies darauf hin, dass auch die bisher schwächeren Arbeitsmarktregionen im Osten an Nachfragedynamik gewinnen.

Differenziert nach Branchen zeigt sich, dass insbesondere die Unternehmensnahen Dienstleistungen eine hohe ungedeckte Nachfrage in Relation zur Gesamtbeschäftigung aufwiesen, auch wenn die Vakanzrate hier 2012 im Vergleich zum Vorjahr leicht rückläufig war. Für die nahe Zukunft sahen die Betriebe dieser Branche die Beschäftigungsentwicklung jedoch wieder positiv. Ebenfalls gesunken ist die Vakanzrate im Verarbeitenden Gewerbe, wo auch die Zahl der offenen Stellen im Vergleich zu 2011 zurückgegangen ist. Die Betriebe in dieser Branche waren zudem auch etwas weniger optimistisch, was die Entwicklung ihrer Beschäftigtenzahlen angeht, doch kann von schlechten Erwartungen für das Verarbeitende Gewerbe nicht gesprochen werden.

Auf der Ebene der Berufe schließlich ist nach wie vor eine große Nachfrage nach technischen und sozialen Berufen auszumachen. Ein hoher Bedarf war dabei nicht nur für Elektro- und Maschinenbauingenieure, sondern auch für verschiedene nicht-akademische technische Berufe zu verzeichnen. Für die nahe Zukunft erwarteten die Betriebe darüber hinaus einen steigenden Bedarf an Altenpflegern und Erziehern und rechneten auch damit, dass dieser nur schwer zu decken sein wird. Zudem kommt auch der Nachfrage nach Berufskraftfahrern, Köchen und Bürofachkräften eine große Bedeutung zu, dabei ist jedoch zu beachten, dass diese hauptsächlich durch die hohe Fluktuation in diesen Berufen getrieben sein dürfte.

3 Anzeichen für Arbeitsmarktengpässe

3.1 Überblick

In Kapitel 2 wurde dargestellt, in welchen Bereichen des deutschen Arbeitsmarkts aktuell besonders gute Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen. Dabei entwickelten sich vor allem die Beschäftigtenzahlen sehr positiv, die Zahl der offenen Stellen verzeichnete zwar jüngst keinen Zuwachs, bewegt sich aber weiter auf hohem Niveau. Auch der Bestand an Arbeitslosen ging im Jahresdurchschnitt zumindest leicht zurück. Eine hohe gedeckte und ungedeckte Nachfrage nach Arbeitskräften sowie eine hohe Arbeitsmarktanspannung sind jedoch nicht automatisch mit Engpässen bei der Beschaffung von Arbeitskräften gleichzusetzen. Vielmehr kann eine Engpasslage dann diagnostiziert werden, wenn es bei der Deckung des Bedarfs, also bei der Rekrutierung von Arbeitskräften durch den Betrieb, zu temporären Schwierigkeiten kommt.

Derartige Schwierigkeiten können auftreten, weil der Arbeitsmarkt in der Realität nicht perfekt funktioniert. Große Bedeutung für das Funktionieren des Arbeitsmarktes hat das Matching, also das Zusammenfinden von Arbeitskräften und entsprechenden Arbeitsstellen. Zahlreiche Szenarien, die die „Passung“ zwischen diesen beiden Größen verhindern, sind vorstellbar. Die wichtigsten Gründe für diesen Mismatch sind regionaler und qualifikatorischer Natur: Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage sind unterschiedlich über die Regionen verteilt, aber Arbeitskräfte und vor allem Betriebe sind nicht uneingeschränkt mobil. Die räumliche Trennung von Angebot und Nachfrage verhindert in solchen Fällen ein ausgleichendes Zusammenfinden. Zudem ist gerade der deutsche Arbeitsmarkt nach wie vor stark beruflich segmentiert. Für viele Tätigkeiten wird eine zertifizierte Ausbildung vorausgesetzt. Auch hier kann es zu Passungsproblemen kommen, wenn es zu wenige Personen gibt, die über die gesuchten Qualifikationen verfügen. Diese qualitativen Unterschiede zwischen den beiden Marktseiten sind in einer hochtechnisierten Volkswirtschaft mit zunehmend komplexeren Arbeitsabläufen die bedeutendste Hürde für das erfolgreiche Funktionieren der Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt.

Weil Matching ein vielschichtiger Prozess ist, ist es grundsätzlich ein normaler Bestandteil des Arbeitsmarktes, dass es sowohl offene Stellen als auch Arbeitslose gibt. Diese Gleichzeitigkeit, die nicht per se als problematisch angesehen werden sollte, verursacht ein grundsätzliches Bewertungsproblem, wenn es darum geht, Arbeitskräfteengpässe zu identifizieren: Es existiert kein objektiver und allgemeingültiger Grenzwert dafür, ab wann der Arbeitsmarkt so angespannt ist, dass auftretende Probleme nicht mehr Teil des „normalen“ Ausgleichsprozesses sind, sondern dass schwerwiegende Engpässe oder gar Mängel bestehen. Dies kann zu ganz unterschiedlichen Einschätzungen darüber führen, in welchen Bereichen des Arbeitsmarktes ein Engpass droht oder bereits besteht - je nachdem, welche Daten und Informationen zur Beurteilung herangezogen werden.

Um hierüber ein möglichst differenziertes Bild zu erhalten, werden in diesem Kapitel mehrere Ansätze berücksichtigt. Zum einen wird die Zahl der sofort zu besetzenden Stellen der Zahl der registrierten Arbeitslosen, die eine Stelle suchen, gegenübergestellt. Dahinter steckt der Gedanke, dass eine erfolgreiche Stellenbesetzung für die Betriebe umso schwieriger ist, je weniger Arbeitsuchende auf eine Stelle kommen. Zwar stellen die gemeldeten Arbeitslosen nur einen Teil des zur Verfügung stehenden Arbeitskräfteangebots dar. Auch Personen, die erwerbstätig sind, bewerben sich auf neue Stellen, um beispielsweise ihre persönlichen Karriere- und Einkommenschancen zu verbessern. Trotzdem stellt die Gegenüberstellung von sofort zu besetzenden Stellen und Arbeitslosen eine gute Annäherung daran dar, wo Engpässe wahrscheinlich sind: Gibt es weniger Arbeitslose als zu besetzende offene Stellen, wird ein Engpass im entsprechenden Arbeitsmarktsegment wahrscheinlicher.

Außerdem kann man verschiedene Merkmale des Stellenbesetzungsprozesses direkt erfassen. Hierzu liefert die IAB-Stellenerhebung mehrere geeignete Indikatoren. Einer davon ist die Zeit, die benötigt wurde, um eine bestimmte Stelle erfolgreich zu besetzen. Hieraus lässt sich zum einen ablesen, in welchen Bereichen des Arbeitsmarktes Stellenbesetzungen aktuell am längsten dauern, zum anderen aber auch, wie sich die Besetzungsdauer im Vergleich zu den Vorjahren entwickelt hat. Ein starker Anstieg der Zeit, die Betriebe brauchen, um geeignete Mitarbeiter zu rekrutieren, stellt einen deutlichen Hinweis auf Engpässe dar.

Ein weiterer Indikator für Rekrutierungsengpässe sind auftretende Schwierigkeiten im Stellenbesetzungsprozess. Zu wenige Bewerber, eine unzureichende Qualifikation der potenziellen Arbeitskräfte oder Uneinigkeit über Arbeitsbedingungen oder Entlohnung sorgen für Probleme, über die eine Einigung erzielt werden muss. Ein häufigeres Auftreten solcher Schwierigkeiten ist ein weiteres Anzeichen für Engpässe.

Die Verwendung verschiedener Indikatoren und die Verknüpfung der Ergebnisse ermöglicht es, ein möglichst facettenreiches Bild der Situation in bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes zu betrachten. Teilweise deuten alle Indikatoren in die gleiche Richtung, an anderen Stellen würde man bei Betrachtung nur eines Merkmals zu falschen Rückschlüssen kommen. Durch die Kombination ist eine umfassendere Diagnose möglicher Engpasssituationen am deutschen Arbeitsmarkt möglich.

3.2 Gesamtwirtschaftliche Situation

Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene zeigt eine Gegenüberstellung der Zahl der gemeldeten Arbeitslosen und der offenen Stellen, dass von einem generellen Arbeitskräfteengpass in Deutschland nach wie vor keine Rede sein kann (Abbildung 3.1): Das Verhältnis lag in den letzten Jahren immer deutlich über eins, das heißt, die Zahl der Arbeitslosen überstieg die Zahl der offenen Stellen zu jedem gemessenen Zeitpunkt. Dieses Ergebnis zeigt sich sowohl auf Basis der bei der Bundesagentur für Arbeit registrierten offenen Stellen als auch bei Verwendung der Gesamtzahl der offenen Stellen bzw. der sofort zu besetzenden Stellen, die beide in der IAB-Stellenerhebung erfasst sind.

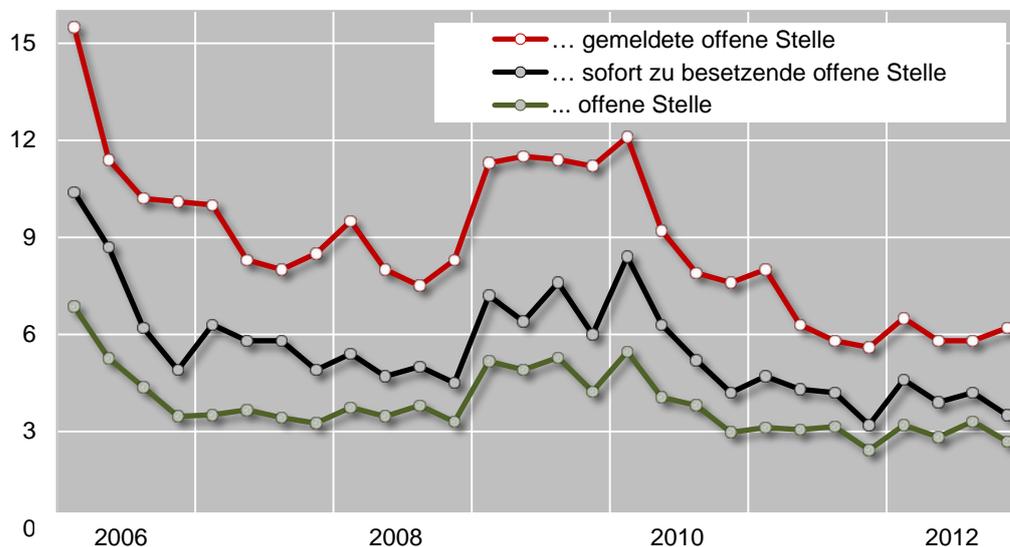
Auf 100 offene Stellen kommen 270 Arbeitslose

Obwohl die Kurven im Hinblick auf das Verhältnis von Arbeitsangebot und -nachfrage im Grunde zum gleichen Ergebnis führen, ist ihr Niveauunterschied doch beträchtlich. Ursächlich hierfür ist die Untererfassung der Arbeitsnachfrage durch die gemeldeten Stellen bei der BA. Da diese nur den Teil der Nachfrage abbilden, den die Betriebe aktiv melden und für den sie (auch) eine Vermittlung durch die BA wünschen, erscheint der Arbeitsmarkt sehr viel weniger angespannt. Die im Rahmen der repräsentativen IAB-Stellenerhebung hochgerechnete Zahl legt eine wesentlich größere Anzahl offener Stellen und damit auch eine höhere Anspannung

des Arbeitsmarktes offen. So kamen Ende 2012 auf Basis der BA-Daten 620 Arbeitslose auf 100 freie Stellen, auf Basis der IAB-Stellenerhebung-Zahlen waren es 270 (alle offenen Stellen) bzw. 350 (sofort zu besetzende Stellen).

Abbildung 3.1
Arbeitsmarktanspannung (Arbeitslose je...), Quartale 2006 bis 2012

Arbeitslose je...



Quelle: IAB-Stellenerhebung, Statistik der BA.

Dieses Verhältnis bewegt sich leicht über dem sehr niedrigen Vorjahreswert. Anfang 2012 war ein deutlicher Anstieg der Relation zu verzeichnen, im Laufe des Jahres hat sie sich jedoch wieder auf das Niveau von Ende 2011 verringert. Zwar genügt die gesamtwirtschaftliche Arbeitskräftenachfrage nach wie vor nicht, um allen Arbeitssuchenden eine Beschäftigung zu verschaffen.⁷ Die stark verminderte Relation aus (Teil-)Angebot und Nachfrage im Vergleich zum Beginn des Beobachtungszeitraums setzt sich jedoch auch im Jahr 2012 fort und weist darauf hin, dass der Arbeitsmarkt in manchen Bereichen eng bleibt.

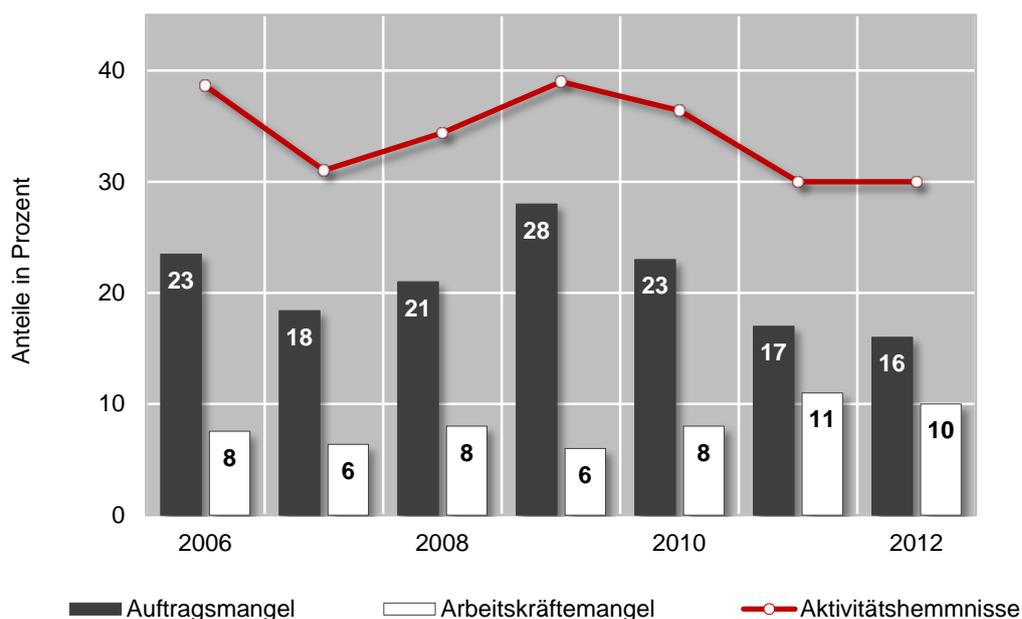
Erste Hinweise auf die Situation der Betriebe lassen sich finden, wenn man betrachtet, wodurch diese sich in ihrer wirtschaftlichen Aktivität gehemmt fühlten. In der IAB-Stellenerhebung wird danach gefragt, ob es externe Ursachen dafür gab, dass ein Betrieb seine wirtschaftlichen Möglichkeiten im vergangenen Jahr nicht in vollem Umfang nutzen konnte⁸, und welcher Art diese waren. In der langen Frist wird dabei offenkundig, dass ein Mangel an Arbeitskräften lange Zeit kaum eine hemmende

⁷ Selbst wenn die Zahl der offenen Stellen die Zahl der Arbeitslosen übersteigen würde, wäre nicht gesichert (und sogar unwahrscheinlich), dass die Arbeitslosigkeit auf null zurückgeht. Grund hierfür ist der bereits angesprochene Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage: Sowohl regional als auch – und vor allem – qualifikationsbedingt kann nicht jeder beliebige Arbeitslose auf jede beliebige Stelle vermittelt werden.

⁸ Die teilnehmenden Verwaltungsstellen werden analog dazu gefragt, ob es Gründe gab, dass sie die an sie gestellten Aufgaben nicht in vollem Umfang erfüllen konnten.

Wirkung auf die Leistungsfähigkeit der Betriebe hatte - vielmehr stellte Auftragsmangel ein weit verbreitetes Problem dar, besonders im Krisenjahr 2009 (Abbildung 3.2). Im vierten Quartal 2011 jedoch stieg der Anteil der Betriebe, die einen Mangel an Arbeitskräften als ursächlich für wirtschaftliche Einschränkungen ansahen, auf elf Prozent und damit den höchsten Wert seit dem Jahr 2000 an. Ein Jahr später lagen Aktivitätshemmnisse aufgrund von Arbeitskräftemangel mit zehn Prozent weiterhin auf einem hohen Niveau.

Abbildung 3.2
Betriebliche Aktivitätshemmnisse und deren Hauptgründe, jeweils viertes Quartal 2006 bis 2012



Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Gleichzeitig sank im vierten Quartal 2012 der Anteil derjenigen, die über einen Auftragsmangel klagten, auf 16 Prozent. An dieser Verschiebung der Anteile lässt sich die wachsende Bedeutung des „Fachkräftemangels“ in der betrieblichen Wahrnehmung erkennen. Trotzdem sollte dieser Indikator nicht alleine als Merkmal von Fachkräfteengpässen herangezogen werden, da er nur sehr allgemein die Situation der Betriebe aus ihrer eigenen Perspektive heraus beschreibt. Deshalb werden im Folgenden weitere Merkmale, die auf Fachkräfteengpässe hinweisen können, betrachtet. Dabei wird besonders der Stellenbesetzungsprozess in den Fokus genommen.

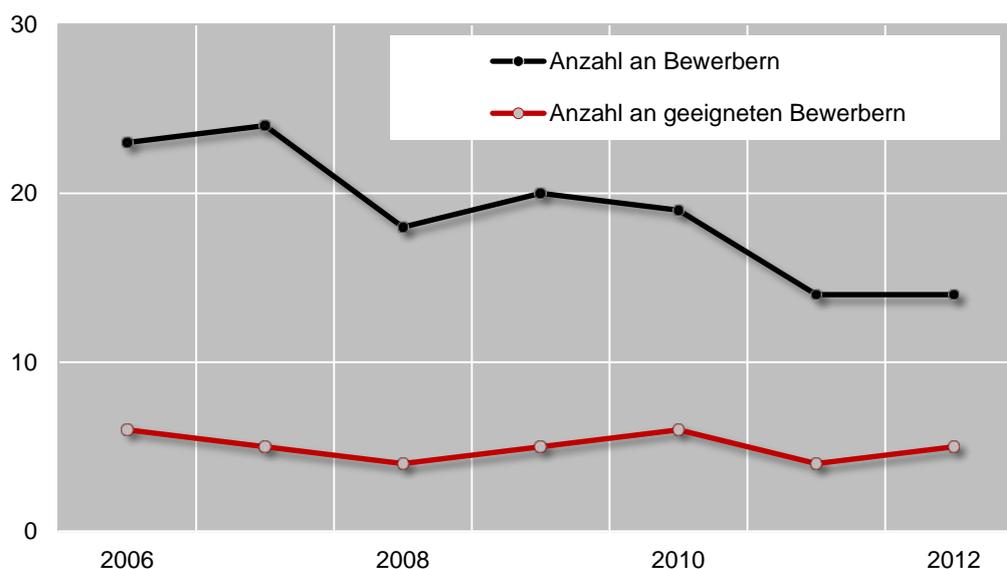
Fünf geeignete Bewerber pro Stelle in Ost- und Westdeutschland

Der Anteil der Neueinstellungen, bei denen es (trotz letzlichem Erfolg) zu Schwierigkeiten kam, stieg von 25 Prozent im Jahr 2006 auf 33 Prozent im Jahr 2011 an und verblieb im Jahr 2012 auf diesem Niveau. Die Ursachen für diese Schwierigkeiten können vielfältig sein. 2012 gaben die Betriebe, befragt nach den Gründen für Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung, am häufigsten eine unzureichende beruf-

liche Qualifikation der Stelleninteressenten oder eine zu geringe Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern an. Diese Aspekte weisen durchaus auf Fachkräftengpässe hin. Allerdings ist schon seit vielen Jahren die unzureichende Qualifikation der Bewerber der häufigste Grund für Schwierigkeiten, 2007 beispielsweise nannten ihn deutlich mehr Betriebe als 2012. Allerdings hat sich der Anteil derjenigen, die eine zu geringe Anzahl an Bewerbern beklagen, in den letzten drei Jahren kontinuierlich erhöht und lag damit 2012 erstmals über dem Anteil derjenigen, die eine mangelnde Qualifikation als Ursache nannten. Bei zwei Dritteln der Neueinstellungen, bei denen es zu Schwierigkeiten kam, rechneten die Betriebe diese Schwierigkeiten einer zu geringen Bewerberzahl zu. Tatsächlich ist die durchschnittliche Zahl an Personen, die sich auf eine Stelle beworben haben, in den vergangenen Jahren immer weiter gesunken (Abbildung 3.3). Allerdings hat sich die durchschnittliche Zahl der Bewerber, die von betrieblicher Seite als grundsätzlich geeignet für die Stelle eingeschätzt werden, kaum verändert, und auch bei der Zahl der Bewerber insgesamt ist zumindest zwischen 2011 und 2012 keine weitere Verschärfung der Situation zu beobachten. Dass zwar absolut nach wie vor durchschnittlich etwa fünf Bewerber als geeignet eingeschätzt wurden, sich der Anteil der geeigneten Personen aber aufgrund insgesamt rückläufiger Bewerberzahlen erhöht hat (2007: 21 Prozent, 2012: 36 Prozent), kann verschiedene Ursachen haben. Denkbar ist zum einen, dass Betriebe ihre Anforderungen an die Bewerber dem geringeren Angebot angepasst haben. Zum anderen ist es aber auch möglich, dass sich weniger Arbeitsuchende auf Stellen bewerben, für die sie nicht die gewünschte Qualifikation mitbringen, so dass die „Passung“ des Bewerberpools sich verändert hat. Ähnliches gilt in Bezug auf die beklagte zu geringe Qualifikation der Bewerber: Ob dies in gestiegenen Anforderungen der Betriebe bei gleichgebliebenem Qualifikationsniveau des Bewerberpools begründet liegt, oder ob sich die Kenntnisse und Fertigkeiten der Stelleninteressenten verändert haben, kann nicht festgestellt werden. Zu hohe Gehaltsforderungen der Bewerber wurden als eine weitere mögliche Ursache für Stellenbesetzungsschwierigkeiten 2012 nicht häufiger genannt als noch 2011, Probleme wegen mangelnder Bereitschaft, die geltenden Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, sind sogar seltener geworden. Insgesamt sind es also qualifikatorische und jüngst vor allem quantitative Ursachen, die aus betrieblicher Sicht die Stellenbesetzungen erschweren.

Abbildung 3.3

Durchschnittliche Zahl an Bewerbern und an geeigneten Bewerbern, 2006 bis 2012



Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Dauer der Stellenbesetzung gestiegen

Auch wenn der Anteil der problembehafteten Stellenbesetzungen gleich geblieben ist, lässt sich doch feststellen, dass die Betriebe im Jahr 2012 mehr Zeit benötigten, um einen neuen Mitarbeiter zu finden und einzustellen. Die tatsächliche Besetzungsdauer, also die Zeit zwischen Beginn der Suche und erstem Arbeitstag, stieg von 76 auf 82 Tage und damit auf den höchsten Wert seit 2006 an. Wirft man einen Blick auf die Erwartungen der Betriebe für die nähere Zukunft, so wird die Bedeutung des Themas Fachkräfte abermals deutlich: Alle zwei Jahre werden die Betriebe im IAB-Betriebspanel nach ihren erwarteten Personalproblemen der nächsten zwei Jahre befragt. Insgesamt gaben im Jahr 2012 45 Prozent der Betriebe an, in den zwei darauffolgenden Jahren mindestens eines der aufgeführten Personalprobleme zu erwarten. Im Vergleich zum Jahr 2006 bedeutet dies einen Anstieg um fünf Prozentpunkte.

Anteil der Betriebe, die Schwierigkeiten erwarten, geeignete Fachkräfte zu bekommen, steigt im Zeitverlauf

Während ein immer geringer werdender Anteil der Betriebe einen zu hohen Personalbestand befürchtet, rechnen im Zeitverlauf immer mehr Betriebe in den jeweils darauf folgenden zwei Jahren mit den weiteren Personalproblemen. Insbesondere wurde erwartet, dass Schwierigkeiten auftreten werden, die benötigten Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen. Während im Jahr 2006 34 Prozent der Betriebe mit mindestens einem prognostizierten Personalproblem diesbezüglich Schwierigkeiten erwartet haben, lag dieser Anteil 2012 bei bereits 64 Prozent (vgl. Tabelle 3.1).

Tabelle 3.1**Anteil der Betriebe nach erwarteten Personalproblemen^a, in Prozent, 2006, 2008, 2010 und 2012**

	2006	2008	2010	2012
Betrieb erwartet Personalprobleme	40	39	43	45
<i>davon:</i>				
Zu hoher Personalbestand	11	8	8	5
Hohe Fluktuation	4	6	6	8
Schwierigkeiten, Fachkräfte zu bekommen	34	49	59	64
Personalmangel	10	11	15	19
Überalterung	9	10	14	15
Qualifizierungsbedarf	13	17	18	18

^a Mehrfachnennungen möglich.

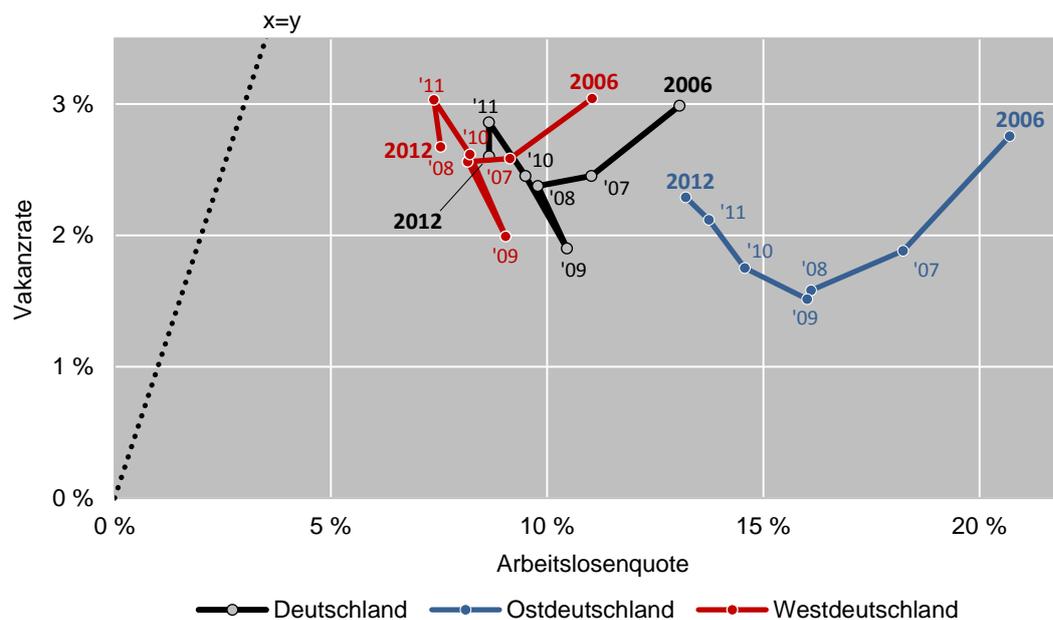
Quelle: IAB-Betriebspanel.

Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene lässt sich also zunächst festhalten, dass sich die Arbeitsmarktanspannung weiter auf einem recht hohen Niveau bewegt. Von Engpässen oder gar einem flächendeckenden Mangel kann aber nicht gesprochen werden. Allerdings kann die gesamtwirtschaftliche Betrachtung von Indikatoren zwar einen guten Überblick über wichtige Entwicklungen geben, für die Identifikation von möglichen Engpässen muss aber genauer differenziert werden. Obwohl immer noch recht grob, lohnt sich dazu zunächst ein Blick auf die Arbeitsmärkte in Ost- und Westdeutschland sowie in den einzelnen Bundesländern. Schon allein durch ihre Fläche und ihre Einwohnerzahl - aber bei weitem nicht nur dadurch - unterscheiden sich die deutschen Regionen deutlich voneinander. Unterschiede bestehen auch zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen: In „großen“ Branchen, in denen viele Betriebe verortet sind, ist absolut betrachtet auch die Nachfrage nach Arbeitskräften größer. In den beiden folgenden Kapiteln wird deshalb sowohl regional als auch branchenspezifisch differenziert, um die jeweilige Arbeitsmarktsituation und etwaige Engpasslagen in diesen Teilgebieten des Arbeitsmarktes identifizieren zu können.

3.3 Engpasssituation in den Regionen

Um regional unterschiedliche Tendenzen erkennen zu können, bietet sich zunächst die Gegenüberstellung von Arbeitslosenquoten und Vakanzraten für West- und Ostdeutschland an (Abbildung 3.4). Beide Anteilswerte beziehen sich auf die gleiche Basis - die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung - und bieten daher die Möglichkeit, Nachfrage und Angebot in einzelnen Arbeitsmarktsegmenten unabhängig von der Größe des jeweiligen Segments vergleichbar zu machen. Eine Gegenüberstellung der Absolutwerte, beispielsweise der offenen Stellen in Ost- und Westdeutschland, würde das Bild verzerren und keine Aussage über die Stärke der Arbeitsmarktanspannung der einen Region gegenüber der anderen ermöglichen.

Abbildung 3.4
Vakanzrate und Arbeitslosenquote^a, Ost- und Westdeutschland, jeweils viertes Quartal 2006 bis 2012



^a Vakanzrate = Anteil sofort zu besetzender Stellen (ohne geförderte Stellen) an allen sv-pflichtig Beschäftigten + sofort zu besetzende Stellen (ohne geförderte Stellen); Arbeitslosenquote = Anteil der Arbeitslosen in Prozent an allen sv-pflichtig Beschäftigten + Arbeitslose.

Quelle: IAB-Stellenerhebung, Statistik der BA.

In Ostdeutschland steigt die Arbeitsmarktlage

Zunächst zeigt der Vergleich der west- und der ostdeutschen Linie nach wie vor einen Niveauunterschied, im Verlauf ist allerdings inzwischen deutlich zu erkennen, dass sich Ost- und Westdeutschland bezüglich Arbeitslosenquote und Vakanzrate annähern. Diese Annäherung ist bedingt durch sinkende Arbeitslosenquoten (Arbeitsangebot) und steigende Vakanzraten (Arbeitsnachfrage) in Ostdeutschland bei einem gleichzeitigen leichten Anstieg der Arbeitslosenquoten und Sinken der Vakanzraten im Westen. Die bis 2008 vorherrschende Entwicklung in Richtung des Koordinatenursprungs, die eine Verbesserung der Effizienz von Ausgleichsprozessen anzeigt, wurde somit abgelöst durch eine seit 2009 beobachtbare allgemein zunehmende Arbeitsmarktlage aus Sicht der Betriebe. Während sich Ost- und Westdeutschland in den Vorjahren zwar auf unterschiedlichen Niveaus, aber doch recht gleichförmig entwickelten, liefen die Veränderungen 2012 erstmals in beinahe entgegengesetzte Richtungen. Im Westen kann eher von einer Entspannung der Arbeitsmarktlage im Vergleich zum Vorjahr gesprochen werden, im Osten ist das Gegenteil der Fall. Zwar ist der ostdeutsche Arbeitsmarkt nach wie vor durch eine höhere Arbeitslosigkeit geprägt, die Vakanzraten der beiden Regionen gleichen sich jedoch inzwischen sehr stark. Insofern kann bei der Arbeitsnachfrage von einer „Normalisierung“ des ostdeutschen Arbeitsmarktes gesprochen werden, die allerdings mit einer höheren Arbeitsmarktlage einhergeht.

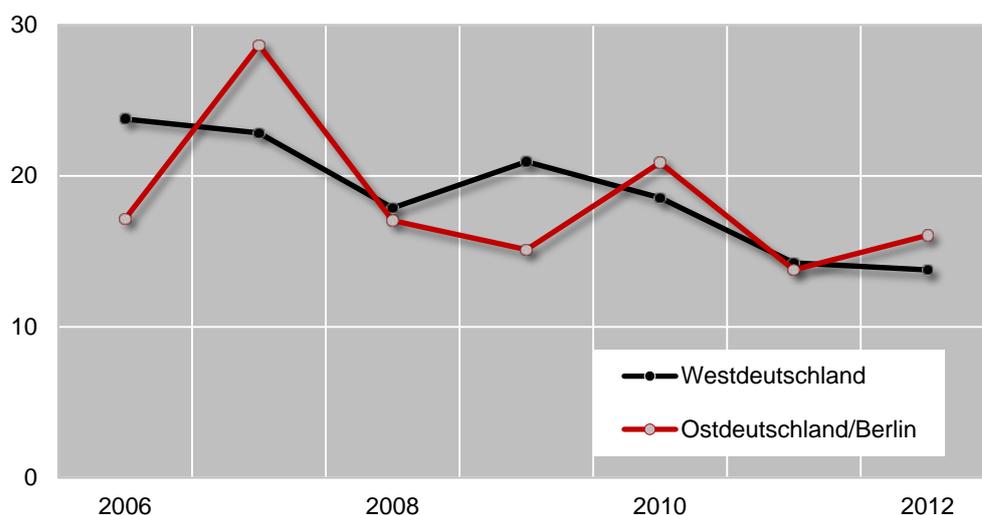
Im Rückblick auf die Wirtschafts- und Finanzkrise der Jahre 2008/2009 lässt sich außerdem erkennen, dass deren Auswirkungen im Westen deutlich größer waren

als im Osten. Während in den neuen Bundesländern die Vakanzrate lediglich leicht sank und die Arbeitslosenquote nahezu konstant blieb, war der wesentlich stärkere Nachfragerückgang in den westlichen Bundesländern auch von einem Anstieg der Arbeitslosenquote begleitet. Ein Grund hierfür ist in der geringeren Exportabhängigkeit der ostdeutschen Wirtschaft zu finden, die daher vom Einbruch der globalen Nachfrage deutlich weniger betroffen war. Die aktuellen Entwicklungen sind allerdings kaum noch auf die Nachwirkungen der Wirtschaftskrise zurückzuführen, eher deuten sich hier die ersten Auswirkungen des demografischen Wandels, aber auch der früheren Binnenwanderung von Ost- nach Westdeutschland an. Inwiefern die europäische Staatsschuldenkrise die Entwicklung insbesondere in Westdeutschland beeinflusst, muss weiter beobachtet werden.

Starke Schwankungen der Bewerberzahlen im Osten

Dass sich Ost und West zwar ähneln, sich in mancher Hinsicht aber ganz unterschiedlich entwickeln, zeigt sich bei einer Betrachtung der durchschnittlichen Anzahl an Bewerbungen, die ein Betrieb auf eine offene Stelle erhalten hat. Diese lag 2012 in Ostdeutschland mit 16 Personen leicht über dem westdeutschen Niveau mit 14 Bewerbern (Abbildung 3.5). Im Zeitverlauf zeigen sich allerdings deutliche Unterschiede. Während der Wert in den alten Bundesländern seit 2006 (mit Ausnahme der Krisenjahre 2008 und 2009) stetig sank, verzeichneten die Betriebe in den neuen Bundesländern wesentlich größere Schwankungen in der Zahl der Bewerbungen. Im Jahr 2006 etwa gab es im Durchschnitt 17 Bewerber, 2007 stieg die Zahl jedoch sogar bis auf 29 Personen an. 2012 waren es mit durchschnittlich 16 Bewerbern nur einer weniger als zu Beginn des Beobachtungszeitraums.

Abbildung 3.5
Durchschnittliche Zahl der Bewerber, Ost- und Westdeutschland, 2006 bis 2012

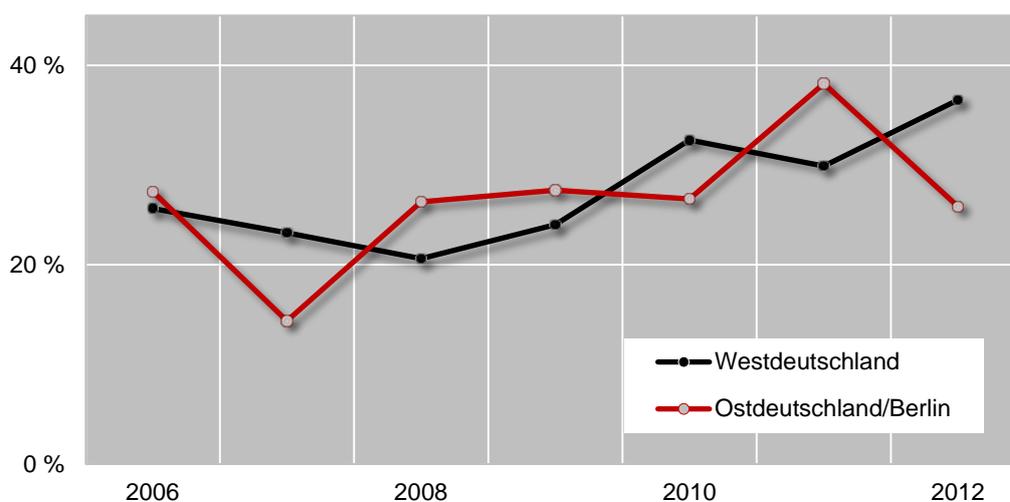


Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Die Zahl derjenigen Bewerber, die die Betriebe als tatsächlich geeignet für die jeweilige Position einschätzten, blieb dagegen mit vier bis sechs Personen in beiden Regionen im Zeitverlauf nahezu konstant, so dass im Westen der Anteil der geeigneten Bewerber stieg und 2012 bei 37 Prozent lag. Im Osten dagegen spiegeln sich auch

hier die stärkeren Schwankungen im Zeitverlauf wider. 2012 waren hier mit 26 Prozent anteilmäßig deutlich weniger Bewerber geeignet als in Westdeutschland (Abbildung 3.6). Insgesamt zeigte sich aber zumindest keine deutliche Verschlechterung der durchschnittlichen Angebotslagen in Ost- wie Westdeutschland. Inzwischen erscheint die Bewerberlage zwischen den Regionen durchaus vergleichbar, auch wenn gerade im Hinblick auf die jüngste Entwicklung - weiteres Sinken in den alten, leichter Anstieg in den neuen Bundesländern - die Bewerberlage weiter beobachtet werden muss.

Abbildung 3.6
Anteil geeigneter Bewerber, in Prozent, Ost- und Westdeutschland, 2006 bis 2012



Quelle: IAB-Stellenerhebung.

In Ostdeutschland dauerte die Stellenbesetzung im Durchschnitt erstmals etwas länger

Ein geringerer Anteil geeigneter Bewerber kann dazu beitragen, dass Stellenbesetzungen mehr Zeit in Anspruch nehmen. Im Durchschnitt benötigten die Betriebe im Jahr 2012 82 Tage von Beginn der Suche bis zu dem Tag, an dem ein neu eingestellter Mitarbeiter die Stelle antrat (Tabelle 3.2). Verglichen mit einer Besetzungsdauer von 76 Tagen im Vorjahr lässt sich hier also insgesamt eine Verlängerung der durchschnittlichen Besetzungsdauer erkennen, die vor allem auf die Entwicklung im Osten zurückzuführen ist. Hier stieg die Dauer von 75 auf 86 Tage, im Westen von 76 auf 81 Tage. Damit hat sich gerade in Ostdeutschland die Stellenbesetzung im Vorjahresvergleich spürbar verlängert und nahm hier im Durchschnitt nun erstmals mehr Zeit in Anspruch. Die Steigerungen der Dauern, die beide Regionen verzeichnen, waren dabei auf unterschiedliche Gründe zurückzuführen: Während die westdeutschen Betriebe mit 50 Tagen genauso lange suchten wie im Vorjahr (Dauer der Personalsuche), dann allerdings länger warten mussten, bis der tatsächliche Arbeitsbeginn erfolgte (Tatsächliche Vakanzdauer), benötigten ostdeutsche Betriebe zehn Tage mehr, um überhaupt einen neuen Mitarbeiter zu finden. Hier blieb dagegen der Zeitraum von der Entscheidung bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn konstant.

Tabelle 3.2**Durchschnittliche Dauer der Personalsuche^g, in Tagen, 2010 bis 2012**

	Westdeutschland			Ostdeutschland			Deutschland		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Tatsächliche Besetzungsdauer ^a	73	76	81	67	75	86	72	76	82
Dauer der Personalsuche ^b	46	50	50	45	51	61	46	50	52
Tatsächliche Vakanzdauer ^c	27	26	30	22	25	25	26	26	29
Geplante Besetzungsdauer ^d	51	51	55	47	55	58	51	52	56
Geplante Vakanzdauer ^e	5	1	5	2	4	-3	5	2	3
Ungeplante Vakanzdauer ^f	21	25	25	20	20	28	21	24	26

^a Zeitraum zwischen Beginn der Personalsuche und tatsächlichem Arbeitsbeginn

^b Zeitraum zwischen Beginn der Personalsuche und Entscheidung für einen Bewerber/eine Bewerberin

^c Zeitraum zwischen Entscheidung und tatsächlichem Arbeitsbeginn

^d Geplanter Zeitraum zwischen Beginn der Personalsuche und gewünschtem Arbeitsbeginn

^e Geplanter Zeitraum zwischen Entscheidung und gewünschtem Arbeitsbeginn

^f Zeitraum zwischen gewünschtem und tatsächlichem Arbeitsbeginn

^g In jeder Zeile der Tabelle unterscheiden sich die Werte zwischen Ost- und Westdeutschland signifikant auf dem 5 %-Niveau.

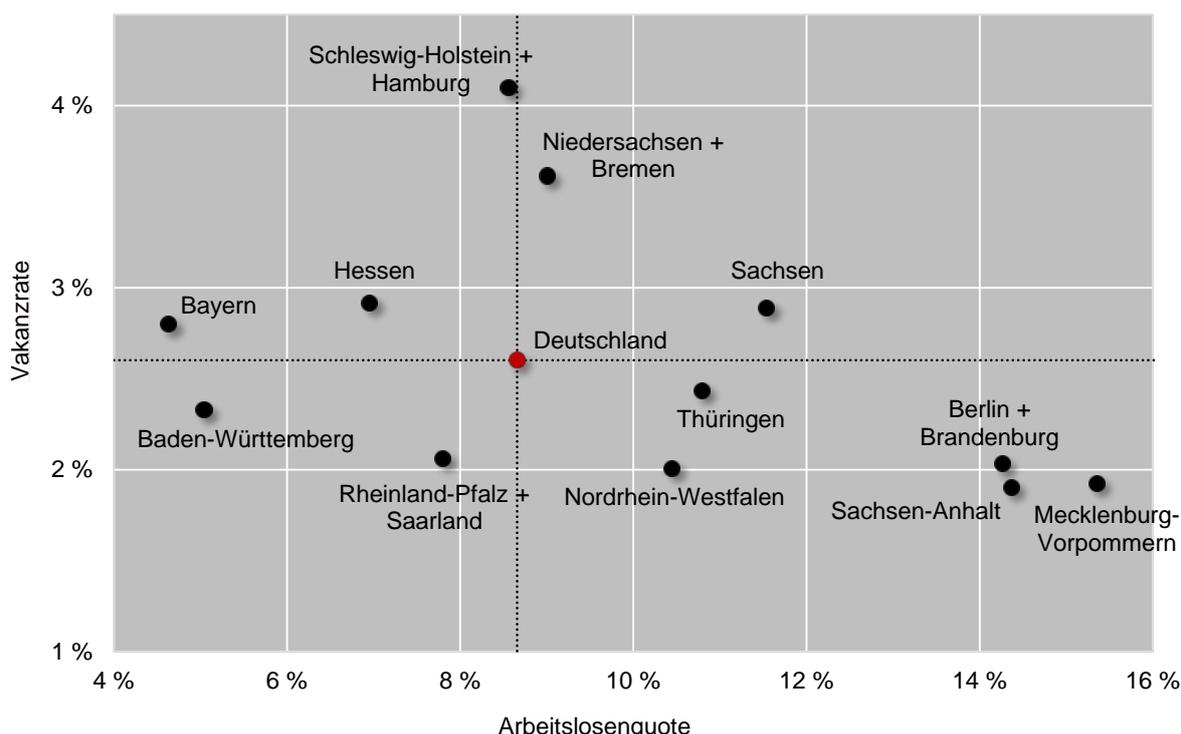
Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Die von den Betrieben geplante Besetzungsdauer war im Durchschnitt 26 Tage kürzer als die tatsächliche Dauer. Im Ergebnis blieben die Stellen im Durchschnitt somit knapp vier Wochen unbesetzt, obwohl die Arbeitsaufnahme schon hätte erfolgt sein sollen. Insbesondere die ostdeutschen Betriebe waren davon betroffen, blieb bei ihnen in den Vorjahren eine Stelle doch nur drei Wochen ungeplant unbesetzt.

Hinweise auf Engpässe vor allem in süddeutschen Bundesländern, aber auch in Schleswig-Holstein/Hamburg

Möchte man die aktuelle Situation regional noch differenzierter betrachten, lassen sich die Vakanzrate und die Arbeitslosenquote im Querschnitt der Bundesländer gegenüberstellen (Abbildung 3.7). Das Koordinatensystem wurde anhand der Durchschnittswerte für Deutschland - Vakanzrate von rund 2,6 und Arbeitslosenquote von rund 8,7 - zentriert, damit sich die Regionen mit höherer Wahrscheinlichkeit für das Auftreten von Arbeitskräfteengpässen leichter erkennen lassen. Dies sind Regionen mit Arbeitslosenquoten unter und Vakanzraten über dem Durchschnitt, also diejenigen im linken oberen Quadranten. Dagegen sind die Länder rechts unterhalb des Ursprungs mit deutlich geringerer Wahrscheinlichkeit von Arbeitskräfteengpässen betroffen.

Abbildung 3.7
Vakanzrate und Arbeitslosenquote^a, nach Bundesländern, viertes Quartal 2012



^a Vakanzrate = Anteil sofort zu besetzender Stellen (ohne geförderte Stellen) an allen sv-pflichtig Beschäftigten + sofort zu besetzende Stellen (ohne geförderte Stellen); Arbeitslosenquote = Anteil der Arbeitslosen in Prozent an allen sv-pflichtig Beschäftigten + Arbeitslose.

Quelle: IAB-Stellenerhebung, Statistik der BA.

Aus Abbildung 3.7 lässt sich deutlich erkennen, dass es derzeit nicht mehr nur süddeutsche Bundesländer wie Bayern und Hessen sind, bei denen die Arbeitsmarktanspannung über dem gesamtdeutschen Durchschnitt liegt, sondern dass auch Schleswig-Holstein/Hamburg und in der Tendenz auch die Region Niedersachsen/Bremen überdurchschnittliche Vakanzraten sowie niedrige Arbeitslosenquoten aufwiesen. Wie bereits im viertem Quartal 2011 fanden sich - bis auf Sachsen - alle ostdeutschen Bundesländer im rechten unteren Quadranten der Grafik, waren also durch überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquoten und eine gleichzeitig eher geringe Arbeitsnachfrage geprägt. Wie bereits im letztjährigen Bericht war Mecklenburg-Vorpommern das Land mit der geringsten Gefahr von Arbeitsmarktengpässen. Dagegen war beispielsweise in Thüringen die Arbeitsnachfrage vergleichbar mit der von Baden-Württemberg, während sich die Arbeitslosenquote auf dem Niveau von Nordrhein-Westfalen bewegte. Eine Angleichung der beiden deutschen Regionen, wenn auch bisher nur in Teilen, lässt sich also auch aus der Betrachtung der Bundesländer ablesen.

Die jüngsten Veränderungen von Arbeitslosenquoten und Vakanzraten in den Bundesländern deuten mehrheitlich auf eine Entspannung des Arbeitsmarktes aus betrieblicher Sicht hin. Waren die Arbeitslosenquoten von 2010 auf 2011 in jedem einzelnen Bundesland gesunken, setzte sich dieser Trend nun nicht überall weiter fort (Tabelle 3.3). Für Deutschland insgesamt blieb die Arbeitslosenquote zwischen Ende 2011 und Ende 2012 zwar unverändert, auf der Ebene der Bundesländer zeich-

neten sich jedoch einige bemerkenswerte Entwicklungen ab. So hat sich in Bayern und in Baden-Württemberg, die im Vorjahr den stärksten Rückgang verzeichnen konnten, die Arbeitslosenquote zuletzt wieder geringfügig erhöht. Auch in Nordrhein-Westfalen, Hessen und Rheinland-Pfalz/Saarland waren Zuwächse in der Arbeitslosigkeit zu beobachten. Hinzu kommt, dass in den genannten Bundesländern die Vakanzraten teilweise deutlich gesunken sind, am stärksten in Baden-Württemberg.

Tabelle 3.3
Jährliche Veränderung von Vakanzrate^a und Arbeitslosenquote^a, nach Bundesländern, in Prozent, viertes Quartal 2012

	Vakanzrate		Arbeitslosenquote	
	2010 - 2011	2011 - 2012	2010 - 2011	2011 - 2012
Deutschland insgesamt	16,6	-9,1	-8,9	0,0
Schleswig-Holstein/Hamburg	12,3	47,7	-4,8	-2,2
Niedersachsen/Bremen	-19,0	25,0	-10,2	-0,3
Nordrhein-Westfalen	50,4	-26,8	-7,4	3,2
Hessen	4,8	-6,6	-9,3	1,0
Rheinland-Pfalz/Saarland	68,3	-11,0	-9,1	3,0
Baden-Württemberg	9,8	-32,8	-16,3	4,4
Bayern	18,1	-17,9	-16,2	4,0
Berlin/Brandenburg	58,6	-13,5	-3,7	-5,1
Mecklenburg-Vorpommern	25,5	-2,2	-3,3	-3,0
Sachsen	-3,0	63,3	-10,8	-5,6
Sachsen-Anhalt	-6,6	6,2	-2,6	-1,0
Thüringen	17,2	-6,6	-8,2	-1,1

^a Vakanzrate = Anteil sofort zu besetzender Stellen (ohne geförderte Stellen) an allen sv-pflichtig Beschäftigten + sofort zu besetzende Stellen (ohne geförderte Stellen); Arbeitslosenquote = Anteil der Arbeitslosen in Prozent an allen sv-pflichtig Beschäftigten + Arbeitslose.

Quelle: IAB-Stellenerhebung, Statistik der BA.

In allen ostdeutschen Bundesländern ist die Arbeitslosigkeit hingegen erneut gesunken. Besonders Sachsen und Berlin/Brandenburg konnten hier Erfolge verbuchen. Trotz dieser Veränderungen wiesen Bayern und Baden-Württemberg nach wie vor die geringsten Arbeitslosenquoten auf, Mecklenburg-Vorpommern immer noch die höchsten. Beachtenswert ist der jüngste Anstieg der Vakanzrate in Sachsen, der die bundesweit größte Steigerung darstellte. Im Zuge dieser Entwicklung wird es inzwischen auch in Sachsen wahrscheinlich, dass Fachkräfteengpässe auftreten.

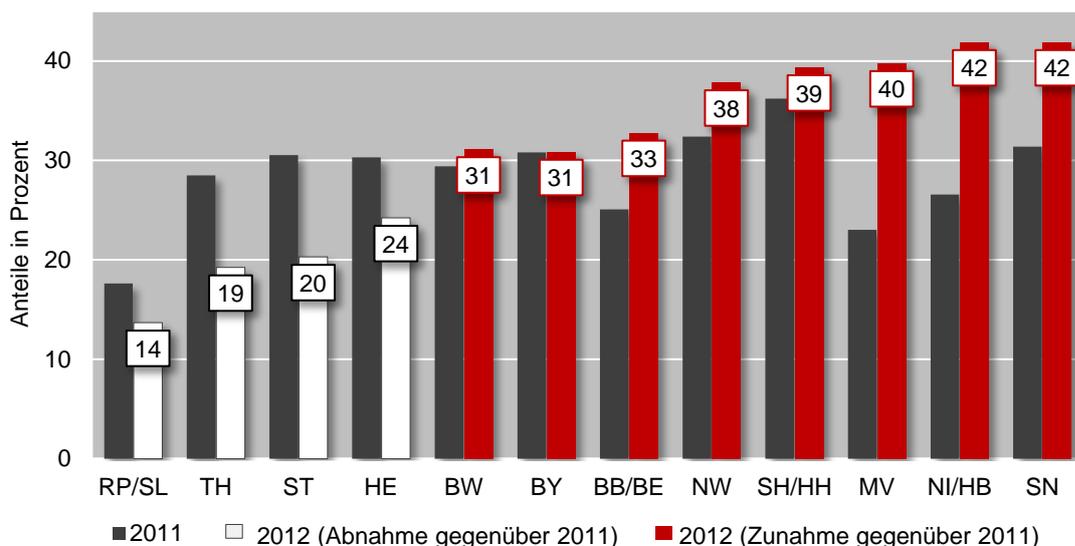
Anteil schwer besetzbarer Stellen steigt beinahe deutschlandweit

Weitere Hinweise auf Engpässe kann der Anteil schwer besetzbarer Stellen liefern. Dieser drückt aus, bei wie vielen der sofort zu besetzenden Stellen die Betriebe davon ausgehen, dass es länger als üblich dauern wird, bis ein geeigneter Bewerber gefunden ist, bzw. bei denen zum Zeitpunkt der Befragung bereits länger gesucht wurde, als ursprünglich geplant war. Im Durchschnitt des vierten Quartals 2012 traf dies auf 262 Tsd. bzw. 33 Prozent der sofort zu besetzenden Stellen zu. In Abbildung 3.8 sind die Anteile der schwer besetzbaren Stellen im vierten Quartal 2011 in schwarz abgetragen, während die weißen und roten Balken den Anteil im vierten Quartal 2012 zeigen. Weiß gekennzeichnet sind dabei Bundesländer, in denen der Anteil im Jahresvergleich gesunken ist, während rote Balken gestiegene Anteile darstellen.

Im Vergleich zum vierten Quartal 2011 nahm der Anteil schwer besetzbarer Stellen in Deutschland insgesamt um drei Prozent zu. Auf der Ebene der Bundesländer zeigt sich, dass sich dahinter sehr heterogene Entwicklungen verbergen. In der Mehrzahl der Bundesländer schätzten die Betriebe anteilig mehr Stellen als schwer zu besetzen ein als noch Ende 2011, wobei in Niedersachsen/Bremen sowie in Sachsen mit jeweils 42 Prozent die höchsten Anteile lagen.

Abbildung 3.8

Anteil schwer besetzbarer Stellen an allen sofort zu besetzenden Stellen am ersten Arbeitsmarkt, in Prozent, nach Bundesländern, viertes Quartal 2011 bis 2012



Quelle: IAB-Stellenerhebung, Statistik der BA.

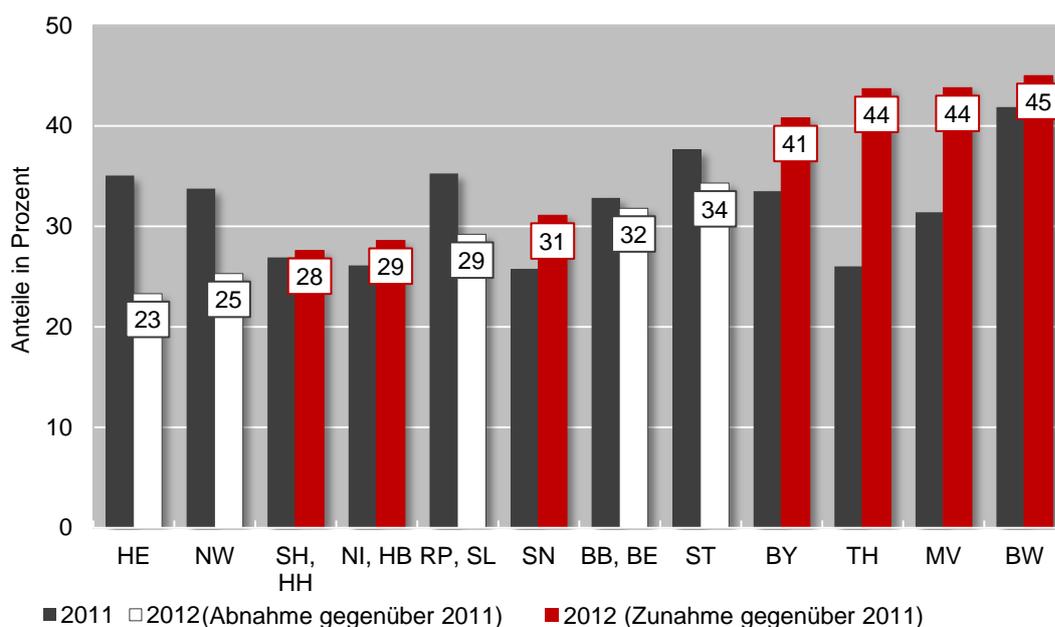
Der Anteil der schwer besetzbaren Stellen offenbart, dass sich Ähnlichkeiten zwischen Regionen in Bezug auf Arbeitslosenquote und Vakanzrate nicht in jedem Indikator auf die gleiche Weise widerspiegeln. Beispielsweise fanden sich in Bayern und Baden-Württemberg nur noch durchschnittliche und in Hessen sogar unterdurchschnittliche Anteile schwer besetzbarer Stellen, obwohl diese Bundesländer durch eine vergleichsweise hohe Arbeitsmarktanspannung gekennzeichnet waren. Die Situation hat sich hier im Vergleich zum vierten Quartal 2011 nicht wesentlich verändert: In Bayern waren nach wie vor etwa 31 Prozent aller sofort zu besetzenden Stellen schwer besetzbar, in Baden-Württemberg stieg der Anteil leicht von 29 auf 31 Prozent, gleichzeitig verzeichnete Hessen einen erneuten Rückgang von 30 auf 24 Prozent. Im Gegensatz zum Vorjahr stieg der Anteil der schwer besetzbaren Stellen in den nordöstlichen Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern und Berlin/Brandenburg. Besonders für Mecklenburg-Vorpommern sollte dieser Anteil jedoch nicht überinterpretiert werden: Die dort nach wie vor niedrige (und jüngst sinkende) Vakanzrate deutet darauf hin, dass die Anspannungen in dieser Region noch nicht stark ausgeprägt sind. Ein starker Rückgang der schwer besetzbaren Stellen zeigte sich zudem in Thüringen sowie in Sachsen-Anhalt, wo der Anteil der schwer besetzbaren Stellen um jeweils circa zehn Prozent zurückging.

Der seit 2010 stetig ansteigende Anteil der schwer besetzbaren Stellen in Schleswig-Holstein/Hamburg verdeutlicht erneut die sich hier andeutenden Arbeitsmarktanspannungen, die sich bereits am hohen Zuwachs an offenen Stellen und dem Rückgang der Arbeitslosenquote gezeigt haben. Diese Entwicklung wurde schon in Kubis et al. (2013) beschrieben und mit der Bedeutung des Stadtstaats Hamburg als Dienstleistungs- sowie Informations- und Kommunikationszentrum erklärt. Eben diese Branchen haben erneut einen deutlichen Zuwachs an schwer besetzbaren Stellen verzeichnen müssen. So wurde im Bereich Information und Kommunikation im vierten Quartal 2012 mehr als die Hälfte der Stellen und im Dienstleistungsbereich jede dritte Stelle als schwer besetzbar eingestuft. Daneben ist zu berücksichtigen, dass die Region Schleswig-Holstein/Hamburg zwischen 2006 und 2012 durch das deutlich stärkste Beschäftigungswachstum gekennzeichnet ist. Auf Basis des IAB-Betriebspanels war dort ein Wachstum von mehr als 15 Prozent zu verzeichnen; die Gesamtbeschäftigung in Deutschland insgesamt wuchs im selben Zeitraum nur um rund neun Prozent (vgl. Abbildung 2.7 in Kapitel 2).

Neueinstellungen mit Schwierigkeiten in Baden-Württemberg am höchsten

Weitere Hinweise auf Engpässe in den Bundesländern ergeben sich bei der Betrachtung der Stellenbesetzungsprozesse, die zum Befragungszeitpunkt bereits abgeschlossen waren. Abbildung 3.9 stellt dar, welcher Anteil aller Neueinstellungen aus Sicht der Betriebe mit Problemen behaftet war. Die Betriebe machen diese Angabe im vierten Quartal für die letzte in den vergangenen zwölf Monaten erfolgreich besetzte Stelle.

Abbildung 3.9
Neueinstellungen mit Schwierigkeiten als Anteil an allen Neueinstellungen, nach Bundesländern, in Prozent, 2011 und 2012



Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Im gesamtdeutschen Durchschnitt blieb der Anteil von Neueinstellungen mit Schwierigkeiten zwischen 2011 und 2012 mit 33 Prozent auf einem konstanten Niveau. Die anteilig meisten Probleme traten erneut in Baden-Württemberg auf, hier kam es in 45 Prozent aller Neueinstellungsprozesse zu Schwierigkeiten. Dies stellte gegenüber dem Vorjahr nochmals eine Steigerung dar. In den Bundesländern mit sehr hoher Arbeitsmarktspannung, Bayern und Hessen, die im letzten Jahr beide einen Anstieg an Neueinstellungen mit Schwierigkeiten verzeichnen mussten, war die jüngste Entwicklung ganz unterschiedlich. Während der Anteil der Schwierigkeiten in Bayern weiter zunahm, war dieser in Hessen dagegen um zwölf Prozentpunkte gesunken. Hessen wies damit den niedrigsten Anteil schwieriger Stellenbesetzungen überhaupt auf. Unter den Bundesländern, die überdurchschnittlich von Besetzungsschwierigkeiten betroffen waren, fanden sich mit Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen auch zwei Länder aus Ostdeutschland. Abermals soll an dieser Stelle kurz auf Mecklenburg-Vorpommern eingegangen werden: Obwohl hier, wie bereits erwähnt, die Arbeitsnachfrage nach wie vor vergleichsweise gering und das Arbeitsangebot hoch war, zeigen sich nicht nur überdurchschnittlich viele schwer besetzbare Stellen, auch die bereits getätigten Stellenbesetzungen verliefen zu einem großen Teil problematisch. Da gemessen an Vakanzrate und Arbeitslosenquote die Arbeitsmarktanspannung in diesem Bundesland jedoch weit unterdurchschnittlich war, liegt die Vermutung nahe, dass nicht die eigentliche Anspannung, sondern gerade diese (zunächst positive) Veränderung von Angebot und Nachfrage für die Betriebe eine noch unbekanntere Situation war und sie damit vor Probleme stellte.

Besonders unproblematisch verliefen Neueinstellungen im Jahr 2012, neben Hessen, in Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein/Hamburg, Niedersachsen/Bremen und in Rheinland-Pfalz/Saarland. Auf den ersten Blick scheinen gerade im Falle von Niedersachsen/Bremen sowie Schleswig-Holstein/Hamburg die Befunde der schwer besetzbaren Stellen im Widerspruch zu denen der Stellenbesetzungsschwierigkeiten zu stehen, waren beide Gebiete doch im vierten Quartal 2012 unter den Spitzenreitern beim Anteil schwer besetzbarer Stellen. Der scheinbare Widerspruch löst sich auf, wenn man den zeitlichen Horizont der beiden Indikatoren beachtet: Der Anteil schwer besetzbarer Stellen bezieht sich auf den aktuellen Zustand zum Zeitpunkt der Erhebung, hier auf das vierte Quartal 2012. Die Stellenbesetzungsschwierigkeiten dagegen werden rückwirkend für einen Zeitraum von zwölf Monaten erhoben. So sind sie den schwer besetzbaren Stellen zeitlich vorgelagert. Am Beispiel von Niedersachsen/Bremen bedeutet dies, dass sich Stellenbesetzungen in den Jahren 2011 und 2012 noch recht unproblematisch gestalteten (unterdurchschnittlicher Anteil schwer besetzbarer Stellen im vierten Quartal 2011, unterdurchschnittliche Stellenbesetzungsschwierigkeiten im Jahr 2011 und 2012), die Betriebe in dieser Region Ende 2012 aber zunehmend von Schwierigkeiten betroffen sahen (Anstieg des Anteils schwer besetzbarer Stellen im vierten Quartal 2012).

Insgesamt bestätigen alle drei Indikatoren, dass nach wie vor in den wirtschaftlich prosperierenden Regionen Bayern und Hessen Fachkräftengpässe am wahrscheinlichsten sind. In Baden-Württemberg schien sich die Situation etwas zu entspannen. Insbesondere in Schleswig-Holstein/Hamburg, sowie Thüringen und Sachsen spannte sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt zunehmend an. Es bleibt weiterhin zu beobachten, wie sich gerade die Bundesländer im Osten des Landes, in denen Fachkräftengpässe bisher keine große Rolle gespielt haben, entwickeln werden.

Aus der Betrachtung der Engpassindikatoren auf Bundesländerebene ergibt sich ein erstes Bild davon, wie unterschiedlich sich die Entwicklung der offenen Stellen und der Arbeitslosigkeit tatsächlich auf den Stellenbesetzungsprozess auswirkt. Gänzlich vernachlässigt werden bei dieser Betrachtung freilich Aspekte der wirtschaftlichen Struktur und vor allem der unterschiedlichen qualifikatorischen Anforderungen, die jedoch ausschlaggebend für das Matching am Arbeitsmarkt sind. Die folgenden Abschnitte beschäftigen sich daher zunächst mit der Fachkräftenachfragesituation in den verschiedenen Wirtschaftszweigen. Anschließend wird auf Ebene der Berufe genauer betrachtet, an welchen Stellen es bereits heute zu Engpässen kommt.

3.4 Engpassanalyse nach Wirtschaftszweigen

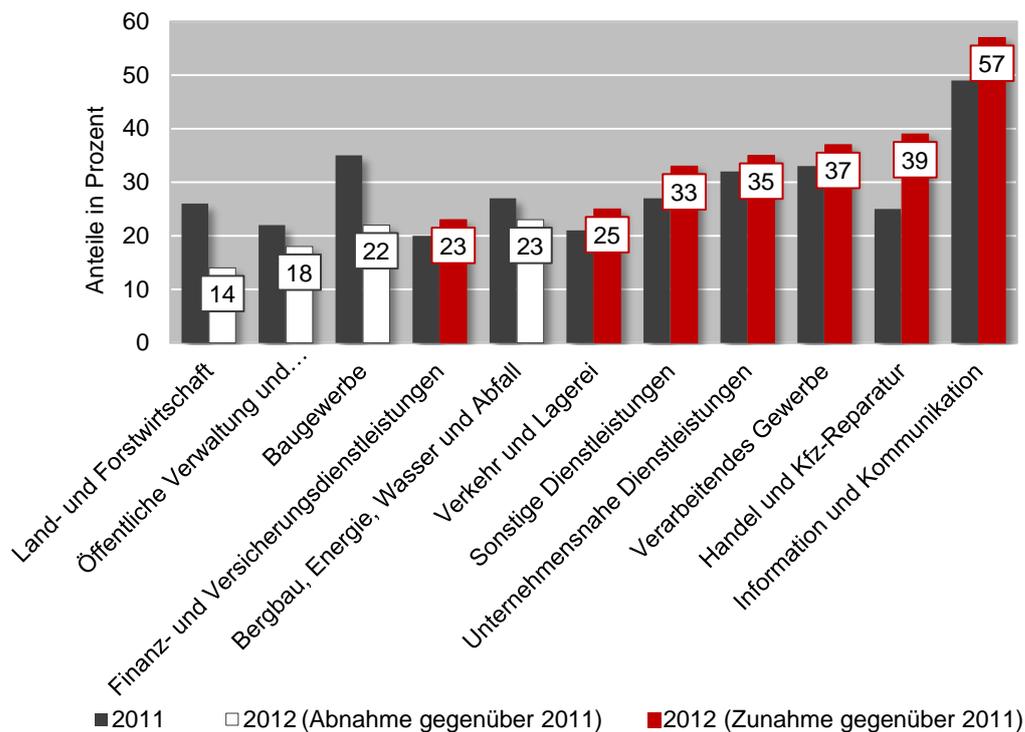
Auf Basis der bereits in Kapitel 2 dargestellten Nachfrage nach Arbeitskräften in den verschiedenen Wirtschaftszweigen soll nun analysiert werden, in welchen Bereichen sich Anzeichen für Engpässe bei der Rekrutierung von Arbeitskräften erkennen lassen. Dazu werden die bereits behandelten Indikatoren „Anteil der schwer besetzbaren Stellen“ und „Anteil der Neueinstellungen mit Schwierigkeiten“ herangezogen. Auch die verschiedenen Gründe für Schwierigkeiten sollen betrachtet werden. Zusätzlich werden verschiedene Maße für die Dauer des Stellenbesetzungsprozesses verwendet.

Stellenbesetzungen sind besonders im Bereich Information und Kommunikation langwierig und schwierig

Im vierten Quartal 2012 waren die Anteile der schwer besetzbaren Stellen an den sofort zu besetzenden Stellen in den Wirtschaftszweigen Handel und Kfz-Reparatur, Verarbeitendes Gewerbe sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen überdurchschnittlich hoch. Der mit Abstand höchste Anteil schwer besetzbarer Stellen fand sich - wie bereits im vierten Quartal 2011 - im Bereich Information und Kommunikation. Bei mehr als jeder zweiten sofort zu besetzenden Stelle suchten die Betriebe hier zum Befragungszeitpunkt bereits länger als sie angenommen hatten bzw. als es für die entsprechenden Stellenprofile üblich ist (Abbildung 3.10).

Abbildung 3.10

Anteil schwer besetzbarer Stellen an allen sofort zu besetzenden Stellen am ersten Arbeitsmarkt, nach Wirtschaftszweigen, jeweils viertes Quartal 2011 und 2012



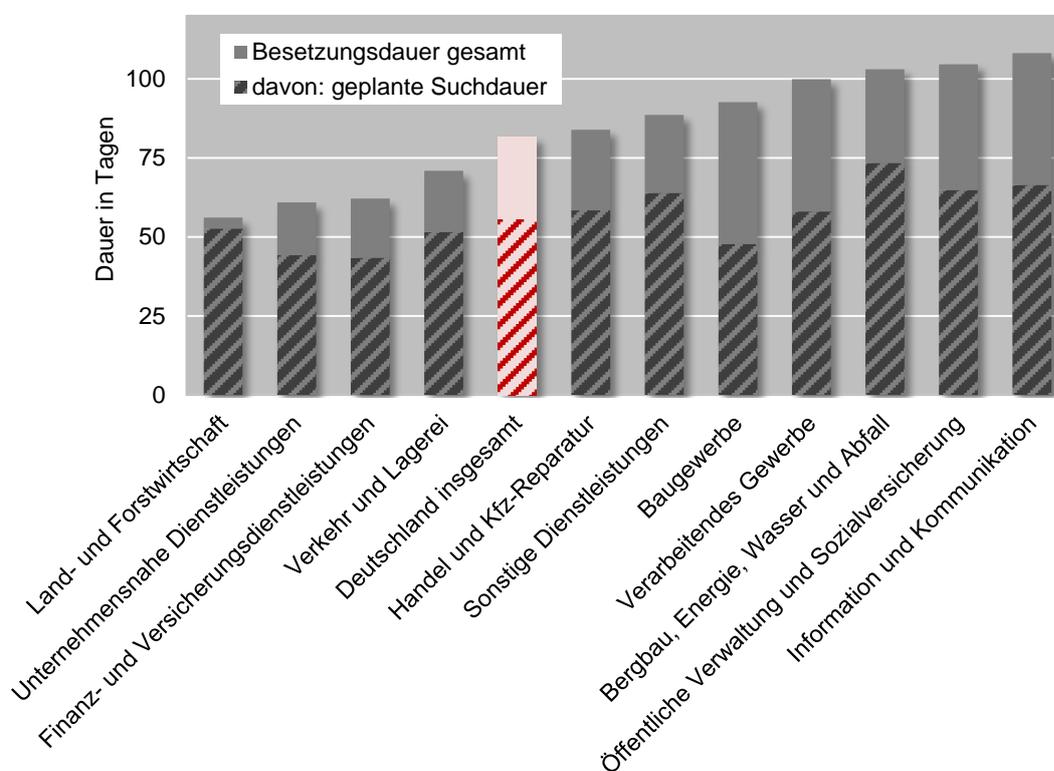
Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Die Situation in diesem Wirtschaftszweig hat sich im Vergleich zum Vorjahreszeitraum noch verschärft - der Anteil schwer besetzbarer Stellen ist um fast zehn Prozentpunkte gestiegen. Auch die Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie das Verarbeitende Gewerbe fanden sich bereits 2011 unter den Wirtschaftszweigen mit den meisten schwer besetzbaren Stellen, hatten aber nur geringe Steigerungen des Anteils zu verzeichnen. Im Bereich Handel und Kfz-Reparatur stieg der Anteil erst jüngst an, im Baugewerbe, das 2011 den zweithöchsten Wert aufwies, sank er dagegen stark, so dass dieses nun nur noch unter dem Durchschnitt rangiert.

Zusätzlich lag auch die Besetzungsdauer bei Neueinstellungen im Bereich Information und Kommunikation mit durchschnittlich 108 Tagen deutlich über dem Durchschnitt aller Bereiche mit 82 Tagen (Abbildung 3.11). Damit führte dieser Wirtschaftszweig - wie schon 2011 - die Rangfolge bezüglich der Besetzungsdauer an. Allerdings waren es nun nicht mehr die Betriebe in der Information und Kommunikation, die sich hinsichtlich der für die Stellenbesetzung benötigten Zeit am meisten verschätzen, sondern die Betriebe des Baugewerbes. Hier lagen 2012 zwischen geplanter und tatsächlich realisierter Besetzungsdauer 45 Tage, im Bereich Information und Kommunikation waren es allerdings mit 42 Tagen nicht wesentlich weniger. Betriebe im letztgenannten Bereich planten inzwischen statt 59 Tagen 66 Tage für die Stellenbesetzung ein, haben also zu einem gewissen Maß antizipiert, dass es in ihrem Gewerbe inzwischen sehr lange dauert, bis neue Mitarbeiter gefunden werden. Insgesamt weisen die Kennzahlen nach wie vor deutlich darauf hin, dass es im

Wirtschaftszweig Information und Kommunikation bereits Fachkräfteengpässe gibt. Bestätigt werden kann diese Schlussfolgerung durch die Betrachtung der Stellenbesetzungsschwierigkeiten. Hier lag der Anteil der Neueinstellungen, bei denen es trotz schlussendlichem Erfolg zu Problemen kam, inzwischen ebenfalls im Bereich Information und Kommunikation mit 41 Prozent am höchsten (Abbildung 3.12). Die Kombination aus überdurchschnittlicher Besetzungsdauer und einem hohen Anteil an Neuanstellungen mit Schwierigkeiten zeichnet ein recht eindeutiges Bild: Geeignetes Personal zu finden, gestaltete sich für Betriebe der Branche Information und Kommunikation im Jahr 2012 besonders schwierig. Dass auch der Anteil der schwer besetzbaren Stellen im vierten Quartal 2012 überdurchschnittlich hoch war, lässt vermuten, dass sich die Situation auch zunächst nicht entspannen wird.

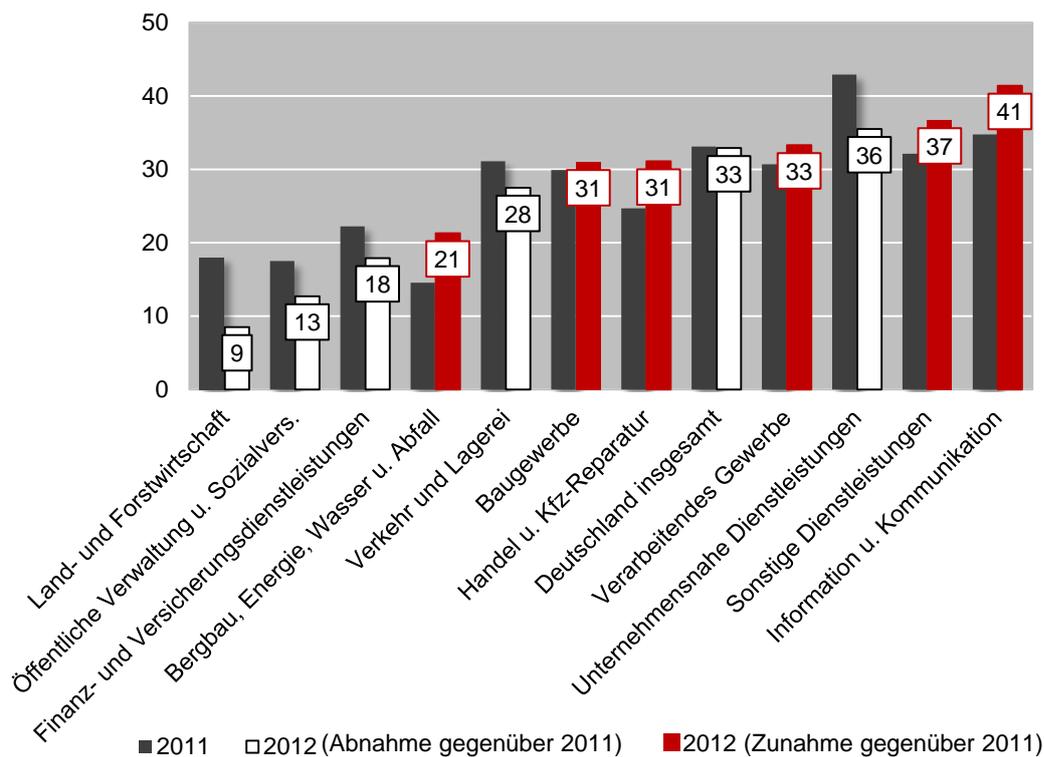
Abbildung 3.11
Geplante und tatsächliche Besetzungsdauer in Tagen, nach Wirtschaftszweigen, 2012



Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Das Problem scheint dabei vor allem quantitativer Art zu sein und hängt zudem mit der Entlohnung zusammen: Die häufigsten Gründe für Stellenbesetzungsschwierigkeiten im Bereich Information und Kommunikation waren mit jeweils gleichem Anteil (56 %) eine zu geringe Anzahl von Bewerbern sowie zu hohe Lohnforderungen. Im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt waren ebenfalls zu wenige Bewerber die Hauptursache für Stellenbesetzungsprobleme, Schwierigkeiten bezüglich des Lohnes spielten aber eine eher untergeordnete Rolle. Hier sahen die Betriebe in Information und Kommunikation wesentlich häufiger die Ursache für ihre Schwierigkeiten als alle anderen Bereiche.

Abbildung 3.12
Neueinstellungen mit Schwierigkeiten als Anteil an allen Neueinstellungen,
nach Wirtschaftszweigen, 2010 bis 2012



Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen gibt es neben quantitativen Engpässen zusätzlich Hinweise auf Matching-Probleme zwischen Angebot und Nachfrage

Im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen hat sich die Situation zwar nicht verschärft, sich aber doch verändert. Auffällig ist, dass hier zwar der Anteil schwieriger Neueinstellungen recht deutlich sank (von 43 auf 36 %), gleichzeitig aber die Dauer der Stellenbesetzungen und der Anteil schwer besetzbarer Stellen zumindest leicht anstiegen. Anders als noch im vierten Quartal 2011 ist die Hauptursache für Schwierigkeiten nun aber nicht mehr in der mangelnden Qualifikation auszumachen, sondern vor allem in der geringen Anzahl an Bewerbern: 76 Prozent der schwierigen Neueinstellungen in den Unternehmensnahen Dienstleistungen waren 2012 dadurch begründet, 2011 waren es lediglich 45 Prozent. Zudem traten hier häufiger als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt Probleme bezüglich des Lohnes oder der Arbeitsbedingungen auf: Bei 43 Prozent der problematischen Neueinstellungen im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen wurde als Grund (auch) angeführt, dass die Bewerber die geltenden Arbeitsbedingungen nicht akzeptieren wollten. Fast ebenso häufig (bei 40 % der schwierigen Besetzungsprozesse) war die Einigung über den Lohn mit Problemen verbunden.

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich die Situation im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen von qualifikatorischen Unstimmigkeiten in Richtung eines quantitativen Problems bewegt hat. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass dieser Wirtschaftszweig sich ohnehin nicht durch einen starken Ein-

satz qualifizierter Arbeit ausgezeichnete (Tabelle 2.6 in Kapitel 2), so dass Probleme bezüglich der Qualifikation, wie sie noch 2011 überwogen, eher als untypisch einzustufen sind. Alles in allem dürften die Schwierigkeiten bei der Besetzung tatsächlich eher auf die Arbeitsbedingungen und den Lohn zurückzuführen sein, ohne an dieser Stelle sagen zu können, ob das betriebliche Angebot nicht angemessen war oder aber die Bewerber überzogene Vorstellungen hatten. Allerdings deutet eine zu geringe Zahl an Bewerbern bei gleichzeitig verhältnismäßig wenigen Beschwerden über eine unzureichende Qualifikation darauf hin, dass die Konditionen, zu denen die Stellen besetzt werden sollen, eher unattraktiv sind und sich schlichtweg weniger Personen für diese Stellen interessierten. Letztendlich sind die vergleichsweise kurzen Besetzungsdauern aber doch ein deutlicher Hinweis darauf, dass die Unternehmensnahen Dienstleistungen (noch) nicht von Fachkräftengpässen betroffen sind.

Allerdings ist hier anzumerken, dass der Wirtschaftsbereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen in seiner Zusammensetzung sehr heterogen ist. Beispielsweise finden sich hier neben Rechtsanwaltskanzleien auch Tierarztpraxen, Meinungsforschungsinstitute und Zeitarbeitsfirmen. Es werden also ganz unterschiedliche Arbeitskräfte nachgefragt, so dass das Gesamtbild von zwar problembehafteten, aber zügigen Stellenbesetzungsprozessen und geringen Anzeichen für Fachkräftengpässe möglicherweise darüber hinweg täuscht, dass es in einzelnen Bereichen durchaus zu ernststen Rekrutierungsschwierigkeiten kommen kann.

Quantitative Engpässe in den Sonstigen Dienstleistungen verfestigen sich

In den Sonstigen Dienstleistungen hat sich die Rekrutierungssituation im Vergleich zu 2011 verschärft. Zu diesem Wirtschaftszweig gehört beispielsweise das Gesundheits- und Sozialwesen, ein Bereich, der immer mehr in den Fokus rückt, wenn es um Fachkräfte geht. Hier finden sich unter anderem Schulen, Kinderbetreuungseinrichtungen, Krankenhäuser und auch Pflegeheime für Ältere. Gerade letztere haben in Zeiten einer immer höheren Lebenserwartung der Menschen und vor dem Hintergrund des demografischen Wandels einen steigenden Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften. Der Anteil schwer besetzbarer Stellen lag im vierten Quartal 2012 im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen mit 33 Prozent zwar noch im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt, stieg aber im Vergleich zum Vorjahresquartal um fünf Prozentpunkte an (Abbildung 3.10). Auch die Neueinstellungen gestalteten sich im Verlauf des Jahres 2012 problematischer als zuvor. 37 Prozent aller letztlich erfolgreichen Rekrutierungsprozesse in den Sonstigen Dienstleistungen waren mit Schwierigkeiten verbunden - 2011 waren es noch 32 Prozent (Abbildung 3.12). Der mit Abstand häufigste Grund dafür blieb allerdings der gleiche: Eine zu geringe Anzahl an Bewerbern wurde in 72 Prozent aller problematischen Neueinstellungen als Ursache genannt (2011 waren es mit 74 % in etwa genauso viele). Damit scheint sich die quantitative Unterversorgung mit Bewerbern im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen fortzuführen und stellt sich weiterhin wesentlich drastischer dar als in den meisten anderen Wirtschaftszweigen (mit Ausnahme der Unternehmensnahen Dienstleistungen, die einen Anteil von 74 % hatten). Tatsächlich standen im

Bereich der Sonstigen Dienstleistungen statt durchschnittlich 14 Bewerbern pro erfolgreicher Neueinstellung wie im gesamtwirtschaftlichen Mittel nur neun potenzielle neue Mitarbeiter zur Auswahl. Nur in der Land- und Forstwirtschaft und im Baugewerbe waren es noch weniger. Vor dem Hintergrund, dass die Sonstigen Dienstleistungen mit den ihnen zugeordneten Kranken- und Altenpflegeeinrichtungen in den kommenden Jahren wohl an Bedeutung zunehmen werden und damit auch die Nachfrage nach Arbeitskräften (weiter) steigen wird, deuten diese Befunde bereits jetzt auf drohende Engpässe in der Versorgung mit entsprechenden Arbeitskräften hin.

Für die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes wird es schwieriger, in der eingeplanten Zeit Mitarbeiter mit einer geeigneten Qualifikation zu finden

Der tertiäre Sektor, dem die bisher beschriebenen Wirtschaftszweige zuzuordnen sind, weist schon seit Jahren die höchste Nachfrage nach Arbeitskräften auf. Abseits der Dienstleistungsbranche stellt das Verarbeitende Gewerbe die meisten offenen Stellen, rund 88 Tsd. im vierten Quartal 2012. Trotz des strukturellen Wandels und einer Entwicklung hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft ist der sekundäre Sektor also keineswegs nur ein Randbereich der deutschen Wirtschaft und soll daher auch im Hinblick auf mögliche Engpassanzeichen untersucht werden. Der Anteil schwer besetzbarer Stellen als erster Indikator erwies sich im vierten Quartal 2012 als leicht überdurchschnittlich: Bei 37 Prozent der sofort zu besetzenden Stellen suchten die Betriebe zum Befragungszeitpunkt bereits länger als üblich bzw. geplant (Abbildung 3.10). Dies stellt auch eine leichte Steigerung gegenüber 2011 dar. Bei letztlich erfolgreichen Neueinstellungen suchten die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes 18 Tage länger als im Durchschnitt über alle Branchen, und auch sechs Tage länger als noch im Jahr 2011 (Abbildung 3.11). Zudem ist die Differenz zwischen geplanter und tatsächlicher Besetzungsdauer recht deutlich von 37 auf 42 Tage angestiegen, in Bezug auf die Zeit, die eine Neueinstellung in Anspruch nimmt, verschätzten sich die Verantwortlichen in den Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes also stärker als früher. All diese Kennzahlen waren bereits von 2010 auf 2011 angestiegen, so dass man im Verarbeitenden Gewerbe durchaus von einem Trend hin zu mehr schwer besetzbaren Stellen und auch längeren Besetzungsdauern sprechen kann. Schwierigkeiten im Besetzungsprozess traten zwar nur durchschnittlich oft auf, aber ebenfalls etwas häufiger als noch in den Jahren zuvor (Abbildung 3.12). Nach wie vor findet sich im Verarbeitenden Gewerbe ein überdurchschnittlich hoher Anteil derjenigen problematischen Neueinstellungen, für die eine unzureichende Qualifikation der Bewerber ursächlich war. Mehr als 70 Prozent der schwierigen Neueinstellungen hatten dies zur Ursache. Schwierigkeiten bezüglich der Arbeitsbedingungen gewannen etwas an Bedeutung, waren aber immer noch unterdurchschnittlich. Quantitative Ursachen für Besetzungsprobleme traten 2012 im Verarbeitenden Gewerbe dagegen seltener auf als noch 2011 und auch weniger häufig als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Insgesamt deutet die Situation im Verarbeitenden Gewerbe darauf hin, dass es quantitativ weniger Probleme gab, den Arbeitskräftebedarf zu decken, dass es aber noch einmal schwieriger geworden ist, in der eingeplanten Zeit neue Mitarbeiter zu finden, die über die anvisierte Qualifika-

tion verfügen. Ob für diese Entwicklung allerdings gestiegene Anforderungen der Betriebe an die Bewerber oder eine geringere Verfügbarkeit ausreichend qualifizierter Stelleninteressenten ausschlaggebend sind, lässt sich an dieser Stelle nicht beantworten. Wahrscheinlich erscheint eine Kombination aus beidem: Sehr einfache (Produktions-)Aufgaben werden zunehmend automatisiert, so dass Tätigkeiten für un- und angelernte Kräfte seltener werden. Dies geschieht zwar schon seit längerer Zeit, kann aber in Kombination mit einer Orientierung der Arbeitnehmer hin zum Dienstleistungssektor durchaus ursächlich für eine erschwerte Rekrutierung von qualifiziertem Personal im Verarbeitenden Gewerbe sein.

3.5 Engpassanalyse nach Berufen

Im Folgenden werden die 28 Berufe vergleichend untersucht, für die bereits in Kapitel 2.6 die Entwicklung der betrieblichen Nachfrage dargestellt wurde und deren Situation im Hinblick auf mögliche Engpässe auch schon im letztjährigen Bericht analysiert wurde. Zunächst soll hier die Relation aus sofort zu besetzenden Stellen und Arbeitslosen betrachtet werden. Das Arbeitskräfteangebot besteht, wie bereits erwähnt, nicht nur aus den Arbeitslosen, sondern auch aus Erwerbstätigen, Selbstständigen, vormaligen Auszubildenden oder Personen, die zwar nicht erwerbstätig sind, aber sich auch nicht als arbeitslos gemeldet haben („Stille Reserve“). Diese Personen können dabei genau den gesuchten Beruf haben, aber auch aus anderen, verwandten Tätigkeitsfeldern stammen. Nichtsdestoweniger stellen die Arbeitslosen den unverzüglich verfügbaren Anteil der potenziellen Bewerber dar. Somit erlaubt die Gegenüberstellung der beiden Größen zumindest eine - wenn auch nicht exakte - erste Einschätzung der Situation in bestimmten Berufsfeldern. Möchte man die Entwicklung der Relationen betrachten, bieten sich mehrere Optionen der Darstellung nach Jahren an.

Im Folgenden werden, anders als bei der Vorgehensweise zur Darstellung der sofort zu besetzenden Stellen, die Werte des jeweils vierten Quartals 2007, 2009 und 2012 nebeneinandergestellt, wobei die Berufe aufsteigend nach der Relation des jüngsten Betrachtungszeitpunktes, also des Jahres 2012, geordnet sind (Tabelle 3.4). Zusätzlich sind die Veränderungen zwischen 2012 und den beiden anderen Jahren dargestellt. Die Auswahl dieser Werte ermöglicht es - neben einer übersichtlichen Darstellung, die bei inzwischen sieben Berichtszeitpunkten nur durch eine Auswahl hergestellt werden kann - zum einen, die Entwicklung zwischen zwei wirtschaftlich guten Zeitpunkten (2007 und 2012) zu betrachten, zum anderen umfasst die Zeitreihe das Krisenjahr 2009, so dass auf konjunkturelle Einflüsse eingegangen werden kann (die Werte für 2006, 2008, 2010 und 2011 finden sich im Anhang)⁹.

⁹ Dass nicht 2006 statt 2007 gewählt und damit ein gleichmäßiger Abstand von jeweils drei Jahren hergestellt wurde, hat pragmatische Gründe: Im vierten Quartal 2006 wiesen sechs Berufsgruppen zu geringe Fallzahlen auf, so dass sie für diesen Zeitpunkt nicht berichtet werden können. Um eine möglichst vollständige Datenbasis für die Zeitvergleiche nutzen zu können, wurde stattdessen das vierte Quartal 2007 gewählt.

Tabelle 3.4**Arbeitslose je sofort zu besetzende Stellen in ausgewählten Berufen^a, jeweils viertes Quartal 2007, 2009 und 2012, sowie Veränderung**

	2007	2009	2012	Veränderung 2007 - 2012	Veränderung 2009 - 2012
Deutschland insgesamt	3,9	4,7	3,5	-0,4	-1,1
Techniker/innen des Maschinen-, Apparate- und Fahrzeugbaus, Elektrotechniker/innen	0,6	1,8	0,2	-0,4	-1,6
Elektroingenieur/e/innen	0,6	0,6	0,3	-0,3	-0,3
Ingenieur/e/innen des Maschinen-, Apparate- und Fahrzeugbaus	0,3	1,3	0,3	-0,1	-1,1
Bankfachleute	1,2	1,5	0,3	-0,8	-1,2
Krankenschwestern/-pfleger, Hebammen	1,2	0,4	0,4	-0,8	0,0
Ingenieur/e/innen ohne nähere Fachrichtungsangabe	0,1	0,8	0,4	0,3	-0,4
Elektriker/innen, Elektroinstallateur/e/innen, Energieelektroniker/innen	0,6	2,4	0,5	-0,1	-2,0
Ärzt/e/innen	0,8	0,3	0,6	-0,2	0,3
Elektromechaniker/innen, Industrieelektroniker/innen, Kommunikations- und Büroinformationselektroniker/innen	1,8	*	0,6	-1,2	*
Bauingenieur/e/innen	0,2	0,4	0,7	0,4	0,3
Vertreter/innen, Handlungsreisende	0,9	0,9	0,7	-0,1	-0,2
Versicherungsfachleute (nicht gesetzlich)	1,2	0,6	0,8	-0,4	0,3
Techniker/innen	0,1	0,7	0,9	0,8	0,2
Datenverarbeitungsfachleute, Informatiker/innen	0,9	1,0	1,1	0,2	0,1
Verwaltungsfachleute (mittlerer Dienst)	1,2	1,1	1,2	0,1	0,2
Marketing-, Absatzfachleute	1,6	1,7	1,3	-0,2	-0,3
Buchhalter/innen	1,0	2,2	1,6	0,6	-0,6
Konstruktionsmechaniker/innen	0,6	*	1,6	1,0	*
Erzieher/innen, Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagoge/innen	5,1	1,8	2,0	-3,0	0,3
Restaurantfachleute, Stewards/Stewardessen	2,4	3,4	2,1	-0,3	-1,3
Berufskraftfahrer/innen, Kutscher/innen	2,4	3,8	2,5	0,2	-1,2
Altenpfleger/innen	4,8	1,5	2,6	-2,3	1,0
Unternehmer/innen, Geschäftsführer/innen	1,0	1,7	2,8	1,9	1,2
Kaufleute, Verkaufs-, Vertriebsfachbearbeiter/innen	3,9	4,8	3,5	-0,4	-1,3
Bürofachkräfte	9,4	7,0	4,1	-5,3	-2,9
Wirtschaftswissenschaftler/innen	3,8	3,8	6,0	2,2	2,2
Köch/e/innen	6,8	7,2	7,0	0,2	-0,2
Lagerverwalter/innen, Magaziner/innen, Lager-, Transportarbeiter/innen	7,2	*	*	*	*

^a * = fehlende Robustheit der Daten aufgrund zu geringer Fallzahlen zum Befragungszeitpunkt.

Quelle: IAB-Stellenerhebung, Statistik der BA.

Insgesamt lag das Verhältnis von Arbeitslosen zu sofort zu besetzenden Stellen im vierten Quartal 2012 bei 3,5 (Tabelle 3.4).¹⁰ Auf 100 Vakanzen kamen also rein rechnerisch 350 Arbeitslose. Dieses Gesamtverhältnis war damit niedriger als 2007 und als 2009, allerdings etwas höher als im Vorjahr (+0,3 Punkte). Insgesamt hat sich also die Arbeitsmarktspannung, wie bereits vorgestellt, nicht erhöht. Differenziert nach Tätigkeitsfeldern zeigt sich, dass 13 Berufsgruppen Ende 2012 eine Arbeitslosen-Vakanzen-Relation von unter eins aufwiesen. Rein quantitativ ist dies ein Beruf weniger als noch 2011. Doch nicht nur in einem Beruf hat sich das Verhältnis auf über eins erhöht, sondern in drei: Verwaltungsfachleute, Datenverarbeitungsfachleute und Konstruktionsmechaniker gehörten 2012 nicht mehr zu den Berufen mit einer Arbeitslosen-Vakanzen-Relation von unter eins. Bei allen drei Berufen schwankte das Verhältnis schon in den letzten Jahren um den kritischen Wert, keiner von ihnen war seit 2006 stets unter den Engpassberufen. Neu hinzugekommen sind 2012 Maschinenbau- und Elektrotechniker sowie Versicherungsfachleute. Bei ihnen war die Situation ähnlich wie bei den drei Berufen, deren Relation jüngst auf über eins gestiegen ist: Auch sie schwankten in den letzten Jahren; Versicherungsfachleute gehörten nur 2007 und 2011 nicht zu den Engpassberufen, Maschinenbau- und Elektrotechniker wiesen bereits in den vierten Quartalen 2006 und 2007 Relationen unter eins auf. Diese Entwicklungen machen deutlich, dass es schwierig und zeitweise auch irreführend sein kann, einen fixen Grenzwert zur Diagnose eines „Engpassberufes“ festzulegen.

Verhältnis Arbeitslose zu offenen Stellen in einzelnen Elektroberufen besonders niedrig

Wie bereits 2011 fanden sich auch 2012 unter den 13 hier dargestellten Engpassberufen einige Elektroberufe. Sowohl Elektroingenieure als auch Elektriker und Elektromechaniker waren unter den Berufen mit der niedrigsten Relation aus Arbeitslosen und sofort zu besetzenden Stellen. Neu hinzugekommen sind die Maschinenbau- und Elektrotechniker, bei denen sich die Anspannung sowohl von 2009 auf 2012 als auch von 2011 auf 2012 massiv erhöht hat. In den anderen drei Elektroberufsgruppen ist das Arbeitslosen-Vakanzen-Verhältnis gegenüber dem Vorjahr jeweils leicht angestiegen, deutete aber nach wie vor auf Engpässe hin. Bei der Gruppe der Elektriker und Elektroinstallateure lässt sich im zeitlichen Vergleich ein deutlicher Kriseneffekt feststellen: Hier lag das Verhältnis im vierten Quartal 2009 bei 2,4 und damit deutlich über den Werten konjunkturstärkerer Zeitpunkte. Bei den Maschinenbauingenieuren, die wie schon 2011 ebenfalls wieder zu den Engpassberufen zählten, verlief die Entwicklung ähnlich. Im Bereich der Krankenpflegeberufe setzte sich die kontinuierliche Abnahme des Verhältnisses Arbeitslose – sofort zu

¹⁰ Im Gegensatz zu Kapitel 3.2, in dem die Zahl der Arbeitslosen allen offenen Stellen gegenübergestellt wurde (und sich ein Verhältnis von 270 zu 100 ergab), werden hier die Arbeitslosen ins Verhältnis zu den sofort zu besetzenden Stellen gesetzt, die nur eine Teilmenge aller offenen Stellen darstellen. So ergibt sich ein Verhältnis von 350 zu 100. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass die Informationen zum Personalbedarf nach bestimmten Berufen nicht für alle, sondern nur für die sofort zu besetzenden Stellen zur Verfügung stehen.

besetzende Stellen weiter fort; 2012 lag es bei 0,4. In diesem Berufsfeld scheint sich der Engpass, der sich bereits seit 2008 abzeichnet, zu verfestigen. Auch Zeiten schwächerer Konjunktur wie im Jahr 2009 hatten darauf keinen Einfluss, da das Gesundheitswesen zu einem großen Teil öffentlich finanziert und in seiner Entwicklung nicht von der Nachfrage auf den Gütermärkten abhängig ist.

In Bezug auf die jüngste Entwicklung bei den Ingenieuren zeigte sich eine Verstärkung der Situation. Gegenüber 2011 lassen sich nur geringfügige Veränderungen feststellen. Nach wie vor gehörten alle hier erfassbaren Ingenieursgruppen zu den Engpassberufen; am angespanntesten war die Lage nach wie vor bei der Fachrichtung Elektrotechnik. Verglichen mit 2007 verzeichneten Bauingenieure und Ingenieure ohne nähere Fachrichtungsangabe eine etwas höhere Relation aus Arbeitslosen und sofort zu besetzenden Stellen, bei Elektro- und Maschinenbauingenieuren sank sie dagegen.

Den größten Rückgang des Verhältnisses aus Arbeitslosen und Vakanzen zwischen dem vierten Quartal 2007 und 2012 verzeichneten unter den betrachteten 28 Berufsgruppen die Bürofachkräfte, bei denen jedoch rein rechnerisch immer noch 410 Arbeitslose auf 100 sofort zu besetzende Stellen entfielen. Selbst wenn sich der Trend hier fortsetzt, dürfte es noch einige Zeit dauern, bis die Relation auf eine quantitative Knappheit hindeutet. Etwas näher an diesem Zustand befindet sich inzwischen die Gruppe der Erzieher und Sozialpädagogen, bei der ebenfalls ein recht deutlicher Rückgang von 510 Arbeitslosen pro 100 Vakanzen auf 200 zu 100 in den vergangenen fünf Jahren zu beobachten war. Dies ist vor allem in den Jahren 2007 bis 2010 einem sehr starken Rückgang der Arbeitslosenzahlen geschuldet, die sich in den letzten beiden Jahren nur noch geringfügig reduzierten. Seit 2011 verharrten sowohl Arbeitslosenzahl als auch Vakanzen in etwa auf dem gleichen Niveau.

Auch im Bereich der Altenpflege verringerte sich die Relation seit 2007 deutlich, veränderte sich zwischen 2011 und 2012 aber nicht weiter, sondern stagnierte bei 260 Arbeitslosen auf 100 Vakanzen. Dieses Tätigkeitsfeld wird häufig genannt, wenn die Schrumpfung und Alterung der Gesellschaft thematisiert wird. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Bedeutung des demografischen Wandels in Bezug auf das Fachkräftethema noch nicht gravierend ist - die deutlichen Auswirkungen der Verrentung der geburtenstarken Jahrgänge stehen dem deutschen Arbeitsmarkt erst noch bevor.

Der Bedarf an Altenpflegern und weiteren Berufen aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich ist zuletzt nicht weiter gestiegen

Hinter dem starken Rückgang der Relation aus Arbeitslosen und sofort zu besetzenden Stellen in der Altenpflege zwischen 2007 und 2012 stand vor allem der Nachfragezuwachs; die Arbeitslosenzahlen sind im gleichen Zeitraum nämlich zumindest leicht gestiegen. Dass die Relation aus Arbeitslosen und Vakanzen mittelfristig weiter sinken wird, ist wahrscheinlich. 2012 war jedoch kein deutliches Wachstum der Vakanzen zu verzeichnen und die Arbeitslosenzahlen sanken nur

geringfügig. Insgesamt bleibt es von großer Bedeutung, gerade den Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens in Bezug auf Angebot und Nachfrage in den kommenden Jahren weiter zu beobachten, auch wenn sich in den letzten beiden Jahren wenig verändert hat. Vor dem Hintergrund des bereits erwähnten demografischen Wandels sowie politisch indizierten Entwicklungen wie dem Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz für Kinder unter drei Jahren, der zu einem Ausbau der Betreuungsinfrastruktur führte und wohl weiter führen wird, bleibt abzuwarten, wie sich gerade die Berufsgruppen der sozialen und Pflegeberufe weiter entwickeln.

Wenn die Relation aus Arbeitslosen und sofort zu besetzenden Stellen gering ist, wird es umso wahrscheinlicher, dass es zu Schwierigkeiten kommt, Stellen in den entsprechenden Berufen problemlos zu besetzen. Im Folgenden werden daher verschiedene Merkmale von Stellenbesetzungsprozessen betrachtet, die Aufschluss darüber geben sollen, wo jüngst Schwierigkeiten aufgetreten sind, was wiederum für Engpässe am Arbeitsmarkt sprechen kann.

Auch weitere Indikatoren deuten auf Engpässe bei Elektro-, sowie Gesundheits- und Sozialberufen hin

Tabelle 3.5 gibt zunächst Auskunft über die Anzahl erfolgreicher Neueinstellungen nach Berufen und zeigt zumindest für einige Berufe (bei denen ausreichende Fallzahlen vorliegen), bei welchem Anteil dieser Besetzungsprozesse es zu Schwierigkeiten kam.¹¹ Im Jahr 2012 erfolgten die meisten Neueinstellungen in der Berufsgruppe der Erzieher, Sozialarbeiter und Sozialpädagogen. Etwas mehr als ein Drittel dieser Besetzungsprozesse verliefen nicht problemlos, auch wenn schlussendlich alle hier behandelten Fälle erfolgreich waren. Dass es im Jahr 2012 so viele Neueinstellungen im Bereich der sozialen Berufe gab, ist wohl nicht zuletzt auf den Ausbau der Kindertagesbetreuungseinrichtungen zurückzuführen, der mit einem Mehrbedarf an Erziehungspersonal einher ging. Dass es bei diesen Rekrutierungsprozessen nur leicht überdurchschnittlich oft zu Besetzungsschwierigkeiten kam, passt zum jüngsten Ergebnis einer stagnierenden Summe an sofort zu besetzenden Stellen und spricht noch nicht für gravierende Engpässe. Allerdings sind Stellenbesetzungsprobleme bei Erziehern, Sozialpädagogen und verwandten Berufen über die vergangenen Jahre stetig angestiegen, so dass sich durchaus eine Verschärfung der Fachkräftesituation abzeichnet. Die Besetzungsdauern sind gegenüber 2011 zwar leicht zurückgegangen, liegen aber immer noch leicht über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.

¹¹ Dabei werden die bereits genannten vier Ursachen für aufgetretene Probleme abgefragt: eine unzureichende Qualifikation der Bewerber, Schwierigkeiten bei der Einigung über die Arbeitsbedingungen, zu hohe Lohnforderungen oder eine zu geringe Bewerberzahl. Aufgrund der geringen Fallzahlen in den einzelnen Berufen können diese hier, wie beispielsweise bei der Analyse der Wirtschaftszweige, aber leider nicht differenziert aufgeführt werden.

Tabelle 3.5**Neueinstellungen sowie Anteil der Besetzungsprozesse mit Schwierigkeiten in ausgewählten Berufen^a, viertes Quartal 2012**

	Neueinstellungen in Tsd.	Anteil Schwierigkeiten in %
Deutschland insgesamt	5.296	33
Erzieher/innen, Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen/innen	274	37
Büro- und kaufmännische Sachbearbeiter/innen	271	18
Unternehmer/innen, Geschäftsführer/innen	224	28
Berufskraftfahrer/innen, Kutscher/innen	192	35
Köch/e/innen	169	46
Elektriker/innen, Elektroinstallateur/e/innen, Energieelektroniker/innen	147	*
Altenpfleger/innen	136	50
Marketing-, Absatzfachleute	119	*
Datenverarbeitungsfachleute, Informatiker/innen	103	53
Verwaltungsfachleute (mittlerer Dienst)	97	*
Verkaufs-, Vertriebssachbearbeiter/innen	96	26
Restaurantfachleute, Stewards/Stewardessen	96	29
Lagerverwalter/innen, Magaziner/innen, Lager-, Transportarbeiter/innen	80	*
Ingenieur/e/innen ohne nähere Fachrichtungsangabe	67	44
Ingenieur/e/innen des Maschinen-, Apparatebaus	58	*
Krankenschwestern/-pfleger, Hebammen	58	*
Techniker/Technikerinnen o. n. F., sonstige Techniker/innen	49	*
Buchhalter/innen	44	19
Techniker/innen des Maschinen-, Apparate- und Fahrzeugbaus, Elektrotechniker/innen	36	*
Bankfachleute	33	*
Konstruktionsmechaniker/innen	31	31
Andere Vertreter/innen, Handlungsreisende	24	*
Elektroingenieur/e/innen	22	*
Elektromechaniker/innen, Industrieelektroniker/innen, Kommunikations- und Büroinformationselektroniker/innen	21	*
Wirtschaftswissenschaftler/innen	19	*
Versicherungsfachleute (nicht gesetzlich)	13	*
Bauingenieur/e/innen	12	*
Ärzt/e/innen	*	*

^a * fehlende Robustheit der Daten aufgrund zu geringer Fallzahlen zum Befragungszeitpunkt.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

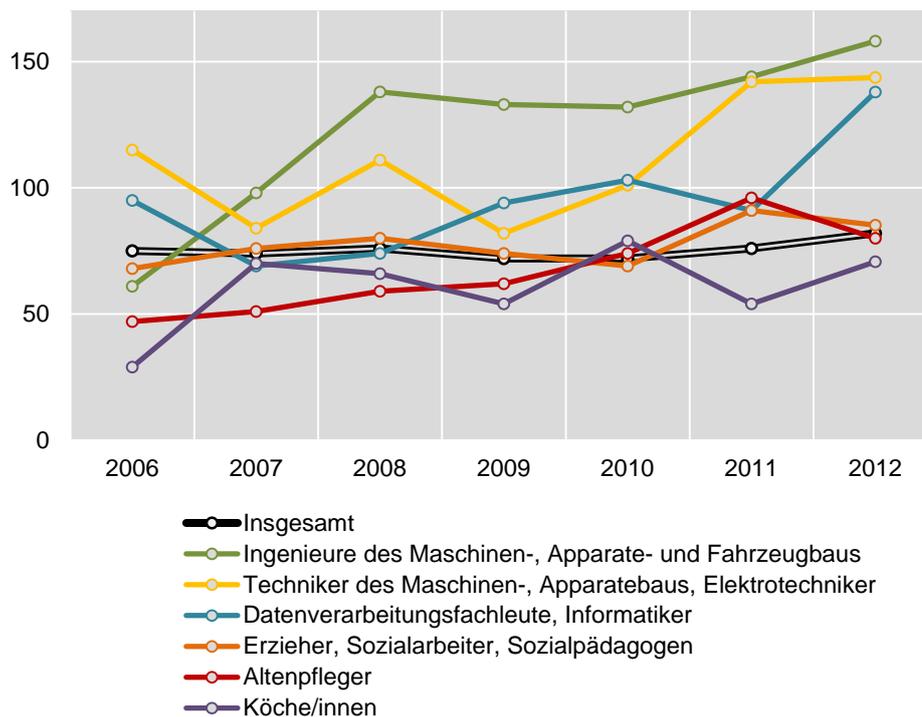
Die zweitmeisten erfolgreichen Neueinstellungen entfielen auf die Bürokräfte, wobei es in diesem Berufsfeld wie schon in den Jahren vergleichsweise selten zu Besetzungsschwierigkeiten kam. Den höchsten Anteil an Stellenbesetzungsschwierigkeiten dagegen verzeichneten 2012 Datenverarbeitungsfachleute und Informatiker. Hier verliefen 53 Prozent aller Neueinstellungen problematisch. Im Vergleich zu 2011 stiegen die Schwierigkeiten um mehr als 20 Prozentpunkte an. Da die Arbeitslosen-Vakanzen-Relation sich in diesem Berufsfeld allerdings in den letzten Jahren kaum verändert hat, scheint dieser starke Anstieg an problematischen Stellenbesetzungen nicht vorrangig quantitativ bedingt. Im Wirtschaftszweig Information und Kommunikation, in dem Informatiker zahlreich beschäftigt sind, war 2012 der Anteil

der Stellenbesetzungsschwierigkeiten aufgrund von zu hohen Gehaltsforderungen überdurchschnittlich häufig - eine unzureichende berufliche Qualifikation, aber auch zu wenige Bewerber wurden dagegen seltener genannt als im Durchschnitt über alle Wirtschaftszweige. Diese Befunde zeichnen ein recht komplexes Bild der Fachkräftesituation in diesem Bereich. Da allerdings auch die Besetzungsdauern bei der Rekrutierung von Informatikern zwischen 2011 und 2012 stark angestiegen sind (von 91 auf 138 Tage), ist von einer Verschärfung der Engpasssituation auszugehen - auch wenn an dieser Stelle unklar bleibt, welche Ursachen diese hat.

Ein weiterer Beruf mit überdurchschnittlich häufigen Stellenbesetzungsschwierigkeiten ist der der Altenpfleger. 50 Prozent der Neueinstellungen im Jahr 2012 verliefen hier nicht ohne Probleme. Die Zahl der Neueinstellungen stieg dabei gegenüber 2011 an, der Anteil der problembehafteten ging jedoch recht deutlich um 18 Prozentpunkte zurück. Auch die Dauer der Stellenbesetzung verkürzte sich (2011: 96 Tage, 2012: 80 Tage). Obwohl also mit Blick auf die Relation aus Arbeitslosen und Vakanzen keine Verbesserung der Angebotssituation erkennbar ist, fiel es Betrieben 2012 etwas leichter, Altenpfleger zu rekrutieren, als noch ein Jahr zuvor. Auch Köche konnten 2012 in 46 Prozent aller Neueinstellungen nur mit Schwierigkeiten rekrutiert werden. Diese Berufsgruppe zeigte sich allerdings in den vergangenen Jahren in Bezug auf Stellenbesetzungsschwierigkeiten eher unauffällig. Auch das Verhältnis von Arbeitslosen zu Vakanzen, 7:1, lässt nicht auf quantitative Engpässe bei Köchen schließen. Zwar stieg bei ihnen auch die Besetzungsdauer etwas an, in der Gesamtschau deuten die Indikatoren aber weniger auf (quantitative) Engpässe bei Köchen hin, als vielmehr auf eine Situation, in der die Rekrutierung von Köchen aus anderen Gründen schwieriger geworden ist. Dies können beispielsweise Probleme bei der Einigung über den Lohn oder die Arbeitsbedingungen sein. Leider lassen die zugrundeliegenden Fallzahlen für diese Berufsgruppe keine detaillierteren Analysen zu.

Auffällig sind die langen Besetzungsdauern für Ingenieure und Techniker im Maschinen-, Apparate- und Fahrzeugbau (Abbildung 3.13). Eine lange Suchdauer alleine stellt jedoch nur ein recht schwaches Engpasskriterium dar, da diese unterschiedliche Gründe haben kann: Ist die Dringlichkeit, mit der eine Neueinstellung erfolgen soll, gering, sind es möglicherweise auch die „Suchanstrengungen“ des Betriebes. Für diese beiden Berufsgruppen können aufgrund der geringen Fallzahlen darüber hinaus keine Besetzungsschwierigkeiten ausgewiesen werden. Nichtsdestoweniger ist es für diese Gruppen, bei denen die Relation aus Arbeitslosen und sofort zu besetzenden Stellen weit unter eins liegt - und die im Fall der Techniker auch im Vergleich zu den Vorjahren stetig zurück gegangen ist -, sehr wahrscheinlich, dass es Fachkräfteengpässe sind, die zu den langen Besetzungsdauern führten.

Abbildung 3.13
Besetzungsdauer in Tagen für ausgewählte Berufe, 2006 bis 2012



Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Die niedrige Zahl der Arbeitslosen je sofort zu besetzende Stelle bei den Ingenieuren des Maschinen-, Apparate- und Fahrzeugbau ist seit nunmehr zwei Jahren zu beobachten. Bei Elektroingenieuren und den sonstigen Ingenieuren ist dieser Wert bereits seit drei Jahren sehr gering. Insgesamt liegt gerade in einigen technischen Berufsfeldern sowie dem Gesundheitssektor bereits seit 2010 eine Relation von unter eins vor (Tabelle 3.6). In diesen Berufen herrscht also eine Situation, in der eine Verfestigung der Engpässe sehr wahrscheinlich ist und die sich, führt sich dieser Trend fort, zu Mangelberufen entwickeln können.

Tabelle 3.6
Berufe mit einem Verhältnis aus Arbeitslosen und sofort zu besetzenden Stellen kleiner 1 in allen vierten Quartalen 2010 bis 2012

	2010	2011	2012
Deutschland insgesamt	4,2	3,2	3,5
Elektroingenieur/e/innen	0,6	0,2	0,3
Bankfachleute	0,3	0,5	0,3
Krankenschwestern/-pfleger, Hebammen	0,6	0,4	0,4
Ingenieur/e/innen ohne nähere Fachrichtungsangabe	0,3	0,5	0,4
Elektriker/innen, Elektroinstallateur/e/innen, Energieelektroniker/innen	0,8	0,4	0,5
Ärzt/e/innen	0,3	0,4	0,6
Techniker	0,3	0,5	0,9

Quelle: IAB-Stellenerhebung, Statistik der BA.

Insgesamt zeigen sich mehrere Berufe, bei denen die Indikatoren in der Gesamtschau auf Engpässe hinweisen. Zu nennen sind hier vor allem technische Elektroberufe, die eine berufliche Ausbildung voraussetzen, sowie Maschinenbauingenieure und die Gruppe der Erzieher und Sozialpädagogen. Insgesamt hat sich der

Arbeitsmarkt zwar leicht entspannt, denn die Relation aus Arbeitslosen und sofort zu besetzenden Stellen ist von 3,2 auf 3,5 gestiegen. Trotzdem gibt es auch weiterhin Berufe, bei denen sich die betriebliche Rekrutierungssituation in den letzten Jahren nicht merklich verbessert oder sogar verschlechtert hat. Jedoch ist zu beachten, dass Anpassungsprozesse an eine veränderte Situation auf Nachfrage- oder Angebotsseite mit zunehmender Komplexität der Tätigkeit längere Zeit brauchen. Es zeigt sich also insbesondere bei der Betrachtung des Arbeitsmarktes nach Berufsgruppen ein sehr heterogenes Bild, das jedoch nicht darauf schließen lässt, dass in Deutschland ein flächendeckender Fachkräftemangel vorliegt. Vielmehr lassen sich Berufsfelder erkennen, in denen Ausgleichsprozesse zwischen Angebot und Nachfrage besser gelingen und solche, bei denen die Prozesse nicht (mehr) ohne Probleme oder in kurzer Zeit verlaufen.

3.6 Kompromisse und erfolglose Rekrutierungsprozesse

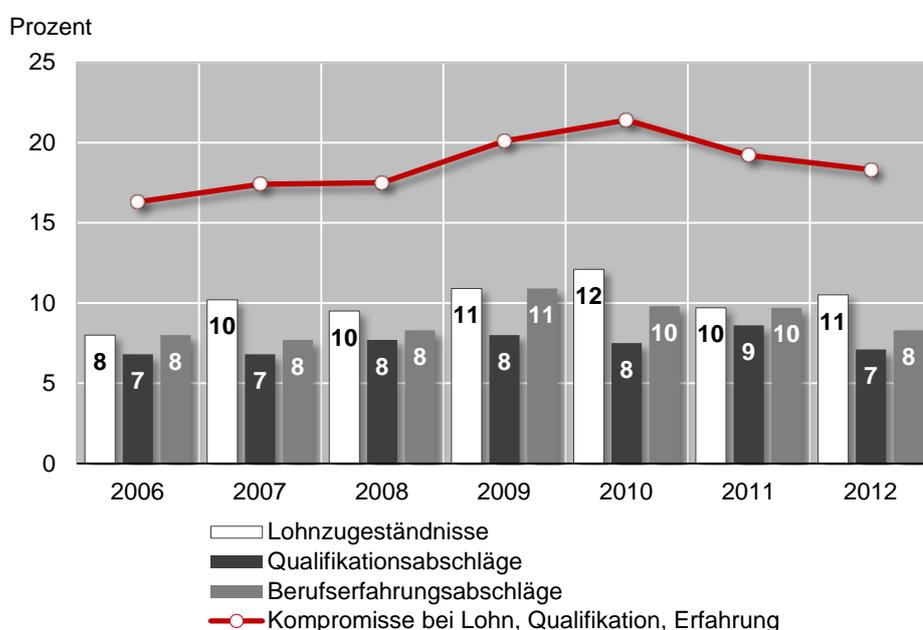
Bisher haben wir vor allem Stellenbesetzungsprozesse betrachtet, die zwar möglicherweise nicht immer problemlos verliefen, schlussendlich aber doch zur Einstellung eines neuen Mitarbeiters und damit zum Besetzungserfolg führten. Dabei kann es jedoch vorkommen, dass der neue Mitarbeiter in seinen Eigenschaften von dem abweicht, was der Betrieb ursprünglich gesucht hatte - beispielsweise können seine Qualifikation und/oder seine Berufserfahrung geringer sein als gefordert. Wenn es keine passenderen Bewerber gab, kann der Betrieb sich entscheiden, eine Person einzustellen, die nicht alle Anforderungen komplett erfüllt - er geht also einen Kompromiss ein, entweder, um die Dauer der Suche zu begrenzen, oder, um letztlich überhaupt zum Besetzungserfolg zu kommen. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, das vorgesehene Lohnangebot zu erhöhen, um Bewerber anzuziehen. Bestehen diese Optionen nicht, beispielsweise, weil sich überhaupt keine Stelleninteressenten gefunden haben, der Betrieb nicht mehr zahlen kann, oder weil nicht absehbar ist, dass die gewünschte Qualifikation durch Anlernen oder Weiterbildungen in einem akzeptablen Zeitraum erreicht werden kann, bleibt teilweise nur die Möglichkeit, die Suche nach einem neuen Mitarbeiter aufzugeben.

Dass bei Stellenbesetzungsprozessen Schwierigkeiten auftreten können, wurde bereits ausführlich diskutiert. Verschiedene Reaktionen eines betroffenen Betriebes sind darauf denkbar, unter anderem, dass die Anforderungen an den neuen Bewerber gesenkt werden oder dass ein höherer Lohn vereinbart wird. Insgesamt mussten im Jahr 2012 bei knapp 18 Prozent aller Neueinstellungen entsprechende Kompromisse eingegangen werden (Abbildung 3.14).¹² In der Folge wurden Personen eingestellt, deren Qualifikation und/oder Berufserfahrung geringer war als vom Betrieb

¹² Der hier ausgewiesene Anteil von Kompromissen unterscheidet sich von dem in Kubis et al. (2013) angegebenen. Für die Berechnung des hier verwendeten Indikators „Kompromisse“ wurden neben Abstrichen bei Qualifikation oder Berufserfahrung (die bisher die Grundlage für den Anteil bildeten) auch Erhöhungen des Lohnes mit einbezogen. So erhöht sich der Anteil, bietet aber ein besseres Abbild der tatsächlichen Kompromissituation.

gewünscht, oder die einen höheren Lohn erhielten. Am häufigsten wurden dabei Lohnzugeständnisse gemacht: In elf Prozent aller im Jahr 2012 erfolgten Neueinstellungen zahlte der Betrieb schlussendlich mehr, als er bei Beginn der Suche geplant hatte. Bei acht Prozent wurden Abstriche bei der gewünschten Berufserfahrung des neuen Mitarbeiters in Kauf genommen, bei sieben Prozent war die Qualifikation geringer als gewünscht. Betrachtet man die Entwicklung in den vergangenen Jahren, zeigt sich insgesamt ein leichter Anstieg der betrieblichen Kompromisse. Die Veränderungen sind jedoch gering, so dass insgesamt (und unter Berücksichtigung der Tatsache, dass Abweichungen von wenigen Prozentpunkten auf Basis von hochgerechneten Befragungsdaten nicht überinterpretiert werden sollten) von einem stabilen Anteil an Kompromissen bei Neueinstellungen in den letzten Jahren gesprochen werden kann.

Abbildung 3.14
Anteil an erfolgreichen Neueinstellungen mit betrieblichen Kompromissen, in Prozent, 2006 bis 2012



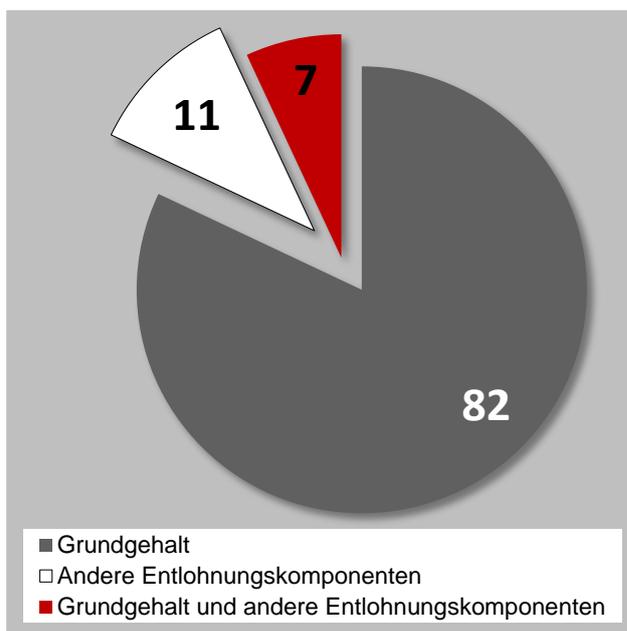
Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Insgesamt ist also der Anteil der erfolgreichen Besetzungsprozesse, die letztendlich mit der Einstellung einer Person enden, die die gewünschten Qualifikations- oder Erfahrungsanforderungen nicht gänzlich erfüllt, relativ gering. Es bleibt allerdings unklar, was genau hinter den Kompromissen steckt: Informationen darüber, wie sehr beispielsweise die Qualifikation vom gesuchten abweicht, liegen nicht vor. Denkbar sind sowohl kleine Unterschiede, die durch eine einzelne Fortbildungsmaßnahme ausgeglichen werden können, aber auch größere, also Fälle, in denen beispielsweise ein zertifizierter Bildungsabschluss fehlt. Ähnlich ist die Situation bei den Lohnzugeständnissen: Wie viel mehr ein Betrieb letztendlich gezahlt hat, bleibt an dieser Stelle offen.

Betriebe greifen wesentlich häufiger zu monetären Aufschlägen als zu Sachleistungen

Es liegen jedoch betriebliche Angaben dazu vor, bei welchen Entlohnungskomponenten Zugeständnisse gemacht wurden. So zeigt sich, dass bei den meisten Stellen, bei denen die Betriebe ihr ursprünglich vorgesehenes Lohnangebot verändern mussten, mehr Grundgehalt gezahlt wurde (Abbildung 3.15). Nur selten blieb dagegen das Grundgehalt gleich, und es wurden stattdessen andere Entlohnungskomponenten erhöht. Auch eine Anhebung beider Komponenten kam vor.

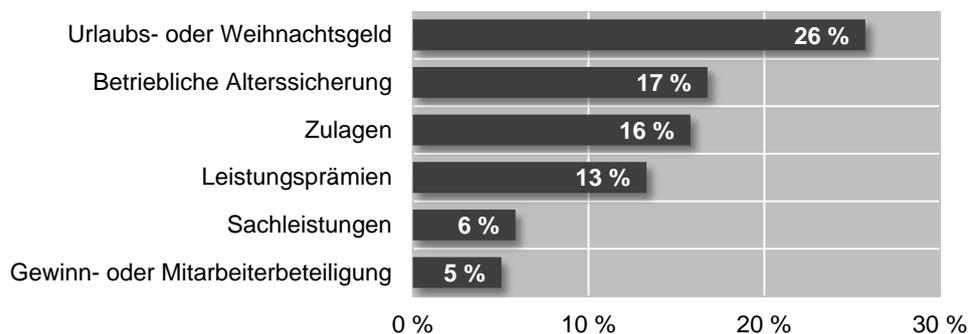
Abbildung 3.15
Formen von Lohnzugeständnissen bei Neueinstellungen, Anteil an allen Neueinstellungen, bei denen grundsätzlich Lohnzugeständnisse gemacht wurden, 2012



Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Wenn es um die Zusammensetzung der zusätzlichen Entlohnungskomponenten geht, unabhängig davon, ob sie grundsätzlich gewährt wurden, oder ob sie als Gehaltszugeständnis dienten, haben die Betriebe einen großen Gestaltungsspielraum (Abbildung 3.16). Am gebräuchlichsten war 2012 die Gewährung von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, die von einem Viertel der Betriebe, die zusätzliche Entlohnungsbestandteile anboten, genutzt wurde. Auch die betriebliche Alterssicherung, Zulagen und Leistungsprämien wurden von einigen Betrieben in Betracht gezogen, während Sachleistungen, wie ein Firmenwagen, sowie Gewinn- oder Mitarbeiterbeteiligung in der Praxis eher selten waren. Insgesamt zeigt sich bei der Zusammensetzung wie auch bei einer eventuell nötigen Erhöhung der Entlohnung also ein eher klassisches Bild: Die meisten Betriebe erhöhten grundsätzlich nur das Gehalt, wenn es nötig war, um eine Stelle zu besetzen. Wenn andere Entlohnungskomponenten gezahlt wurden, waren es auch hier hauptsächlich monetäre, seltener entlohnten die Betriebe ihre Mitarbeiter mit Sachleistungen.

Abbildung 3.16
Gewählte Entlohnungskomponenten zusätzlich zum Grundgehalt^a, Anteil an allen Neueinstellungen, bei denen zusätzliche Lohnkomponenten vereinbart wurden, 2012



^a Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Letztendlich ist davon auszugehen, dass ein Betrieb eine Stelle nur dann besetzt, wenn die Kosten, die durch die Personalsuche und durch die Einstellung einer zu gering qualifizierten Person entstehen, nicht den erwarteten Nutzen übersteigen, den diese als neuer Mitarbeiter erbringen wird. Verhält es sich umgekehrt, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass der Rekrutierungsversuch abgebrochen wird. Um diesen Fall analysieren zu können, werden die Betriebe in der IAB-Stellenerhebung danach gefragt, ob es vorkam, dass sie die Personalsuche abgebrochen haben, weil sie keine geeigneten neuen Mitarbeiter finden konnten. Wir betrachten hier den Anteil der abgebrochenen Suchen an allen Suchprozessen. Zu beachten ist dabei, dass der Begriff „abgebrochene Suche“ nicht bedeuten muss, dass es endgültig aufgegeben wurde, eine Stelle jemals zu besetzen. Es ist auch möglich, dass ein Betrieb sein Stellenangebot zwar zunächst vom Markt nimmt, zu einem späteren Zeitpunkt und möglicherweise zu abgewandelten Konditionen - beispielsweise mit einem höheren Lohnangebot - aber erneut versucht, die Stelle zu besetzen. Trotz dieser Einschränkung, dass ein Suchabbruch eben nicht das tatsächliche Verschwinden der Vakanz und damit der Beschäftigungsmöglichkeit bedeutet, liefern die Angaben der Betriebe hier wertvolle Hinweise darauf, in welchen Bereichen sie häufiger (vorläufige) Misserfolge bei der Personalrekrutierung hinnehmen mussten.

Anteil erfolgloser Rekrutierungsprozesse bei zwölf Prozent

Im Jahr 2012 führten etwa zwölf Prozent der Rekrutierungsprozesse nicht direkt zu einer Besetzung der vakanten Stelle (Tabelle 3.7). Seit 2008 bewegt sich der Anteil zwischen zehn und 15 Prozent (vorher wurde diese Kennzahl noch nicht im Rahmen der IAB-Stellenerhebung erhoben). Der jüngst beobachtbare leichte Rückgang spricht dafür, dass sich die Arbeitsmarktanspannung nicht weiter erhöht hat. Der von 2010 auf 2011 beobachtete deutliche Anstieg hat sich demnach nicht weiter fortgesetzt.

Tabelle 3.7**Anteil der erfolglosen an allen Personalrekrutierungsprozessen, in Prozent, nach Bundesländern, 2008 bis 2012**

	2008	2009	2010	2011	2012
Deutschland insgesamt	14	10	10	15	12
Schleswig-Holstein/Hamburg	11	7	14	7	19
Sachsen	11	9	11	14	17
Bayern	16	12	8	18	14
Thüringen	12	17	15	19	14
Mecklenburg-Vorpommern	7	19	10	17	13
Sachsen-Anhalt	10	14	9	14	13
Baden-Württemberg	20	9	9	18	13
Niedersachsen/Bremen	17	9	6	12	11
Berlin/Brandenburg	11	10	11	12	11
Nordrhein-Westfalen	12	10	10	17	11
Rheinland-Pfalz/Saarland	9	12	6	13	8
Hessen	7	7	17	12	8

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Differenziert nach Regionen war der höchste Anteil an erfolglosen Personalrekrutierungsprozessen 2012 in Schleswig-Holstein/Hamburg zu beobachten. Gleichzeitig erfolgte hier auch der stärkste Zuwachs an Abbrüchen. Da in dieser Region auch die Vakanzrate zuletzt stark angestiegen war, der Bedarf an neuen Arbeitskräften also zugenommen hat (siehe Abschnitt 3.3), kann es zu einem vermehrten Misserfolg bei der Besetzung von Stellen kommen. Zunächst wirkt es hier widersprüchlich, dass der Anteil an Stellenbesetzungsschwierigkeiten in Schleswig-Holstein/Hamburg 2012 unterdurchschnittlich war. Die Kombination der beiden Indikatoren spricht jedoch dafür, dass es durch den gestiegenen Bedarf eben nicht zu Schwierigkeiten, sondern vor allem zu erfolglosen Rekrutierungsversuchen kam, der Arbeitsmarkt also schlecht in der Lage war, die hohe Nachfrage zu befriedigen.

Ein überdurchschnittlicher Anteil an erfolglosen Rekrutierungsprozessen war 2012 auch in Bayern und Baden-Württemberg sowie in den meisten ostdeutschen Bundesländern zu beobachten. Im Osten lag lediglich in Berlin/Brandenburg der Anteil mit rund elf Prozent leicht unter dem Durchschnitt. Auch diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich der Arbeitsmarkt in den neuen Bundesländern langsam an den Westen angleicht.

Auch differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigte sich ein heterogenes Bild. Hier lag das Baugewerbe mit 22 Prozent erfolgloser Rekrutierungsprozesse klar an der Spitze (Tabelle 3.8). An zweiter Stelle stand der Bereich Verkehr und Lagerei, dicht gefolgt von der Land- und Forstwirtschaft und der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen, die ja bereits als der Wirtschaftszweig mit den größten Anzeichen für Fachkräfteengpässe identifiziert wurde. Auch schon in den Vorjahren führte das Baugewerbe die Rangfolge der erfolglosen Stellenbesetzungsprozesse an, wobei der extrem hohe Anteil von 31 Prozent im Jahr 2011 im Zeitverlauf eher eine Ausnahme darstellte.

Tabelle 3.8**Anteil der erfolglosen an allen Personalrekrutierungsprozessen, in Prozent, nach Wirtschaftszweigen, 2010 bis 2012**

	2010	2011	2012
Deutschland insgesamt	10	15	12
Baugewerbe	22	31	22
Verkehr und Lagerei	9	15	16
Land- und Forstwirtschaft	11	11	15
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	19	15
Handel und Kfz-Reparatur	8	15	14
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	13	17	9
Sonstige Dienstleistungen	9	12	9
Verarbeitendes Gewerbe	7	10	8
Information und Kommunikation	11	9	7
Bergbau, Energie, Wasser und Abfall	3	7	6
Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung	3	3	1

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Da die Indikatoren zu Stellenbesetzungsschwierigkeiten und zur Besetzungsdauer für das Baugewerbe keine eindeutigen Hinweise auf massive Fachkräfteengpässe ergeben, ist aus dem hohen Anteil an erfolglosen Rekrutierungsprozessen eher zu schließen, dass Stellenbesetzungsprozesse im Baugewerbe anders ablaufen als in den meisten anderen Branchen. Ein Grund hierfür ist sicherlich in der starken Saisonabhängigkeit des Bausektors zu sehen. Leider liegen Daten zum Anteil der erfolglosen Personalsuche nicht für die einzelnen Quartale vor, so dass eine genauere Analyse der Saisonabhängigkeit auf Basis der IAB-Stellenerhebung nicht möglich ist. Deutlich zurückgegangen ist der Anteil abgebrochener Suchprozesse im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Hier sind auch der Anteil der schwierigen Stellenbesetzungen sowie der schwer besetzbaren Stellen jüngst gesunken, so dass sich in der Gesamtschau das Bild eines nicht von Fachkräfteengpässen betroffenen Wirtschaftszweigs bestätigt.

Im Jahr 2012 mussten im Falle der erfolglosen Personalsuche rund 41 Prozent dieser Betriebe auf Aufträge verzichten

Wenn es dazu kam, dass eine Personalsuche erfolglos blieb, reagierten die betroffenen Betriebe mit verschiedenen Maßnahmen. Die häufigste Reaktion war die Umverteilung der Aufgaben, die die neueingestellte Arbeitskraft hätte übernehmen sollen, auf die vorhandene Belegschaft, und zwar entweder innerhalb der normalen Arbeitszeit (33 %) oder durch den Aufbau von Überstunden oder die Aufstockung von Teilzeitarbeitsplätzen (39 %, Tabelle 3.9). Viele Betriebe verfügten also noch über die entsprechenden Personalressourcen, um die erfolglose Neueinstellung zumindest teilweise auszugleichen. Allerdings zeigt sich, dass es seltener möglich war, Aufgaben innerhalb der regulären Arbeitszeit erledigen zu lassen, als dies noch 2011 der Fall war. Möglicherweise existieren die Personalreserven also zwar noch in der Form, dass Arbeitszeit aufgestockt werden kann, Reserven innerhalb der üblichen Arbeitszeit, die beispielsweise durch eine Steigerung der Arbeitseffizienz nutzbar werden, scheinen aber seltener zu werden. 41 Prozent der Betriebe gaben darüber hinaus (auch) an, dass sie durch den Suchabbruch gezwungen waren, auf

Aufträge zu verzichten. Diese Reaktion war 2012 in etwa so häufig wie im Vorjahr und somit weiterhin wesentlich üblicher als noch 2010. In Zeiten besserer konjunktureller Lage, die mehr Aufträge mit sich bringen, sind die Betriebe stärker ausgelastet, so dass die Personalreserven, die bei schlechterer Auftragslage bestehen, nicht zur Verfügung stehen. Damit wird der Auftragsverzicht eines Betriebes wahrscheinlicher.

Tabelle 3.9
Reaktionen^a auf den Abbruch der Personalsuche der Betriebe mit mindestens einem Suchabbruch, in Prozent, 2010 bis 2012

	2010	2011	2012
Auftragsverzicht	24	40	41
Personal (Überstunden)	32	38	39
Personal (Normale Arbeitszeit)	35	41	33
Techn./organisatorische Änderungen	20	22	32
Inanspruchnahme Leiharbeiter	9	11	9
Kein Bedarf durch veränderten Markt	8	7	5
Interne Besetzung	7	7	4

^a Mehrfachnennung möglich.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Etwas seltener führten die von Suchabbrüchen betroffenen Betriebe technische oder organisatorische Änderungen durch, um den entstandenen Engpass an Personal auszugleichen. Hier ist jedoch ein deutlicher Anstieg innerhalb der letzten drei Jahre zu beobachten. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass sich die Betriebe an die veränderte Arbeitsmarktsituation anpassen und durch die Erhöhung ihrer Kapitalintensität den langfristigen Bedarf an Arbeitskräften in gewissem Umfang auszugleichen versuchen. Dahinter kann die Erwartung stehen, dass ein weiter steigender Bedarf an Arbeitskräften nicht zu decken sein wird, oder dass die Rekrutierung entsprechender Arbeitskräfte in der Zukunft teurer wird als es eine Umorganisation der betrieblichen Prozesse ist. Eher unbedeutende Maßnahmen waren darüber hinaus der Einsatz von Zeit-/Leiharbeitern oder die interne Besetzung der Stelle. Lediglich fünf Prozent der Betriebe gaben 2012 an, dass der Suchabbruch sie vor keine Probleme stellte, da sie durch eine veränderte Situation keinen Bedarf an zusätzlichem Personal mehr hatten. Diese „Reaktion“ wurde über die vergangenen Jahre immer seltener. In den allermeisten Fällen mussten die Betriebe also durchaus aktiv werden, wenn es ihnen nicht gelungen ist, eine Stelle zu besetzen.

Es ist davon auszugehen, dass nicht alle Suchabbrüche, wie sie in der IAB-Stellenerhebung abgefragt werden, eine „endgültige“ Aufgabe des Versuchs, Personal zu rekrutieren, bedeuten. In vielen Fällen werden die Betriebe wohl nach einiger Zeit mit einem neuen Angebot in den Markt gehen, die Stelle also neu ausschreiben, möglicherweise zu veränderten Konditionen. So könnte ein grundsätzlich höheres Lohnangebot dazu führen, dass sich geeignete Personen bewerben. Möglicherweise schraubt der Betrieb auch seine qualifikatorischen Anforderungen zurück, weitet die Personalsuche regional aus oder nutzt andere Suchwege als zuvor.

Informationen über die mittelfristigen Strategien im Umgang mit erfolglosen Rekrutierungsversuchen stehen hier jedoch leider nicht zur Verfügung.

3.7 Zentrale Ergebnisse des dritten Kapitels

Der gesamtdeutsche Arbeitsmarkt des Jahres 2012 war durch steigende Beschäftigtenzahlen, eine ungedeckte Nachfrage auf hohem Niveau und konstante Arbeitslosenzahlen gekennzeichnet, wobei der ostdeutsche Arbeitsmarkt nach wie vor durch eine höhere Arbeitslosigkeit und niedrigere Vakanzraten geprägt ist als der Westen. Insgesamt kamen auf 100 offene Stellen 270 Arbeitslose. Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene bestand somit auch im Jahr 2012 kein genereller Arbeitskräfteengpass. Die weiterhin positive konjunkturelle Entwicklung des Arbeitsmarkts führte aber dazu, dass in einzelnen Regionen und Berufsfeldern die Wahrscheinlichkeit von Engpässen nach wie vor hoch ist.

Aus Sicht der Beschäftigten hat sich die Lage in Ostdeutschland verbessert. Insgesamt zeigt sich die Arbeitsmarktanspannung in Ostdeutschland nach wie vor etwas geringer ausgeprägt als in den meisten westlichen Bundesländern, eine Annäherung - und damit eine gesamtwirtschaftlich höhere Arbeitsmarktanspannung - ist jedoch erkennbar. So dauerte im Jahr 2012 der Besetzungsprozess in ostdeutschen Betrieben erstmals länger als in westdeutschen. Ebenso ist im Osten der Anteil der Neueinstellungen, die nach Angabe der Betriebe mit Schwierigkeiten verbunden waren, im Vergleich zu den Vorjahren gestiegen. Ein wichtiger Grund dafür war eine zu geringe Zahl an geeigneten Bewerbern.

Wie bereits 2011 sticht unter den Wirtschaftszweigen in Bezug auf die Arbeitsmarktanspannung und Engpässe der Bereich Information und Kommunikation heraus. Hier waren 2012 sowohl die Anteile der schwer besetzbaren Stellen, als auch die Stellenbesetzungsschwierigkeiten überdurchschnittlich hoch und nochmals höher als im Jahr zuvor. Auch die Besetzungsdauer lag in diesem Bereich deutlich über dem Durchschnitt. Hier sind Fachkräfteengpässe also im Vergleich zu den anderen Wirtschaftsbereichen am wahrscheinlichsten und scheinen sich zu verfestigen. Ein sehr geringes Risiko ist dagegen in der Öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung sowie in der Land- und Forstwirtschaft festzustellen.

Beim Blick auf die berufsspezifischen Engpässe zeigen sich aktuell vor allem bei technischen Berufen, wie Maschinenbau- und Elektrotechnikern, Maschinenbauingenieuren, Elektroingenieuren und auch Elektrikern besonders niedrige Relationen aus Arbeitslosen und Vakanzten. Darüber hinaus sind Krankenschwestern unter den Engpassberufen zu finden. Stellenbesetzungsschwierigkeiten traten vor allem bei Informatikern, aber auch bei Altenpflegern auf. Inwiefern diese Engpässe dauerhaft - und damit zu einem „Mangel“ - werden, ist nicht abschließend feststellbar. Es finden sich jedoch Berufe, bei denen die Anspannung schon seit Jahren hoch ist, wie Elektroingenieure oder auch Ärzte. Daneben gibt es auch Berufe, bei denen sich die Situation zuletzt zugunsten der Betriebe verbessert hat, beispielsweise bei Technikern, Konstruktionsmechanikern oder Verwaltungsfachleuten.

Bei der zunehmenden Konkurrenz um Fachkräfte mussten die Betriebe kompromissbereit sein: Im Jahr 2012 gab es bei beinahe jeder fünften Neueinstellung arbeitgeberseitige Zugeständnisse hinsichtlich Qualifikation, Berufserfahrung oder Lohn. Mit elf Prozent aller Neueinstellungen wurde dabei etwas häufiger ein höherer Lohn gezahlt, als dass eine geringere Qualifikation oder Berufserfahrung des neuen Mitarbeiters in Kauf genommen wurde.

Zwölf Prozent der betrieblichen Rekrutierungsprozesse blieben im Jahr 2012 erfolglos. Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil demnach um drei Prozentpunkte gesunken. Die betroffenen Betriebe reagierten mit verschiedenen Maßnahmen auf den Misserfolg bei der Personalsuche. Die häufigste Reaktion war die Umverteilung der Aufgaben, die die neueingestellte Arbeitskraft hätte übernehmen sollen, auf die vorhandene Belegschaft. 41 Prozent der Betriebe gaben jedoch (auch) an, dass die missglückte Neueinstellung sie zwang, auf Aufträge zu verzichten.

Literatur

Brenzel, Hanna; Kettner, Anja; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas; Müller, Anne; Rebien, Martina; Röttger, Christof; Szameitat, Jörg (2013): Neueinstellungen im Jahr 2012: Strukturwandel und Demografie prägten die Personalsuche. IAB-Kurzbericht 17/2013. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2013): Einführung in die Visualisierung der Engpassanalyse, Nürnberg.

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

Dietz, Martin; Kettner, Anja; Kubis, Alexander; Leber, Ute; Müller, Anne; Stegmaier, Jens (2012): Unvollkommene Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt. Analysen zur Arbeitskräftenachfrage auf Basis des IAB-Betriebspanels und der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots. IAB-Forschungsbericht 8/2012. Nürnberg.

Kubis, Alexander; Leber, Ute; Müller, Anne; Stegmaier, Jens (2013): Der Arbeitskräftebedarf in Deutschland 2006 bis 2011. Nachfrage, Rekrutierungsprozesse und Engpässe aus Sicht der Betriebe. IAB-Bibliothek 339. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg. W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG. Bielefeld.

Anhang A

Daten der BA und des IAB zum Fachkräftebedarf

Einführung

Seitens der Bundesagentur für Arbeit (BA) bestehen verschiedene Informationsplattformen zur Einschätzung von Fachkräfteengpässen (Kapitel 4.1.5). Auch durch die Publikationsorgane des IAB werden aktuelle Analysen zum Arbeitsmarkt bereitgestellt. Mit dem vorliegenden Bericht werden zum Beispiel die zwei großen IAB-Betriebserhebungen, die IAB-Stellenerhebung sowie das IAB-Betriebspanel, systematisch in Bezug auf Fragen zum betrieblichen Fachkräftebedarf ausgewertet und das entsprechend umfassende Monitoring der interessierten Fachöffentlichkeit zur Verfügung gestellt.¹³

Zur Einschätzung der verschiedenen Informationsplattformen ist deshalb eine vorgeschaltete Darstellung der herangezogenen Datenquellen unerlässlich. Hierbei zeigt sich, dass neben der zu den Prozessdaten der BA zählenden Arbeitsmarktstatistik, auch die zwei IAB-Betriebsbefragungen als Grundlage für verschiedene Analysen herangezogen werden. Die hohe Aktualität der Prozessdaten und die Möglichkeit, sie sehr stark regional, branchen- und berufsspezifisch zu differenzieren, findet so eine sinnvolle Ergänzung durch die bestehenden Zusatzinformationen über Ursachen und Gründe möglicher Engpässe, die sich aus den Befragungsdaten speisen.

Das vorliegende Kapitel gibt einen Überblick über die IAB-Betriebsbefragungen sowie die verschiedenen Prozessdaten der BA. Darauf aufbauend erfolgt die Darstellung der Unterschiede zwischen den offenen Stellen auf Basis der IAB-Stellenerhebung und der Statistik der gemeldeten offenen Stellen der BA. Dies ist notwendig, da so der zentrale Unterschied zwischen dem vorliegenden IAB-Monitoring zum betrieblichen Fachkräftebedarf sowie verschiedenen Fachkräfteplattformen der BA deutlich wird. Im Anschluss daran erfolgt die Darstellung der verschiedenen Informationsplattformen der BA. Es zeigt sich, dass der Aufbau der Analysewerkzeuge sich hierbei aus den verschiedenen regionalen, demografischen oder berufsspezifischen Schwerpunkten ergibt.

IAB-Betriebsbefragungen

IAB-Stellenerhebung

Die IAB-Stellenerhebung wird seit 1989 vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt. Sie ist die einzige Befragung in Deutschland, die repräsentativ und statistisch valide die Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftebedarfs misst. Die Daten der amtlichen Statistik zeichnen ein unvollständiges Bild: Ihre gemeldeten Stellen repräsentieren nicht das gesamte Stellenangebot, da

¹³ Neben dem IAB-Betriebspanel und der IAB-Stellenerhebung existiert mit dem ReLOC eine weitere Betriebsbefragung, mit einem thematischen Fokus auf den wirtschaftlichen Aktivitäten deutscher und tschechischer Betriebe seit der EU-Osterweiterung.

Betriebe nicht alle ihre Stellen der Arbeitsverwaltung melden. Damit kann die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes nicht zur Gänze abgebildet werden. Demgegenüber liegen die Schwerpunkte der IAB-Stellenerhebung in der Gewinnung von gesamtwirtschaftlichen Daten über Anzahl und Struktur der offenen Stellen und den Verlauf von Stellenbesetzungsprozessen. Analysen auf Basis der IAB-Stellenerhebung konnten unter anderem dazu beitragen, Ursachen und Ausmaß von Fachkräftemangellagen zu untersuchen und Empfehlungen abzugeben, wie dem entgegengesteuert werden muss. In der jüngsten Wirtschaftskrise ließ sich über die IAB-Stellenerhebung beobachten, in welchen Sektoren sich die Krise besonders stark auf den Arbeitskräftebedarf ausgewirkt hat und wie betroffene Betriebe und Verwaltungen mit ihren Belegschaften darauf reagiert haben.

Die Angaben auf Basis der IAB-Stellenerhebung unterliegen den für Befragungsdaten üblichen Unschärfen: Da es sich um hochgerechnete Werte aus einer Stichprobe der Betriebe handelt, kann hier nie mit absoluter Sicherheit gesagt werden, ob der exakt „wahre“ Wert (wie er auf Basis aller 2,1 Mio. Betriebe ermittelt werden würde) durch die Hochrechnung erreicht wurde. Diese Unschärfe führt dazu, dass sehr kleine Veränderungen auf Basis von Befragungsdaten nur vorsichtig interpretiert werden sollten.

Für die IAB-Stellenerhebung wird jeweils im September eine disproportional geschichtete Stichprobe aus der Betriebsdatei der BA gezogen. In der Betriebsdatei sind alle Betriebe in Deutschland erfasst, die zum 31. Dezember des Vorjahres mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hatten.¹⁴ Die IAB-Stellenerhebung richtet sich an Personalverantwortliche bzw. Geschäftsführer mit Personalverantwortung. Sie werden in einer jährlichen schriftlichen Befragung im vierten Quartal gebeten, Auskunft über offene Stellen, Stellenbesetzungsprozesse in ihrem Betrieb und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen zu geben.

Neben der großen schriftlichen Befragung wird die Erhebung seit dem ersten Quartal 2006 um quartalsweise telefonische Befragungen ergänzt. Die Teilnehmer der schriftlichen Befragung werden in den drei Folgequartalen gebeten, einige Angaben zu aktualisieren. Um die Antwortbereitschaft möglichst hoch zu halten, konzentriert sich die Telefonbefragung auf wenige zentrale Fragen zum Stellenangebot und zur Beschäftigung. Für diese Variablen entsteht so ein unterjähriges Panel.

Die Stichprobe der IAB-Stellenerhebung ist nach 23 Wirtschaftszweigen und sieben Betriebsgrößenklassen strukturiert und disproportional für Ost- und Westdeutschland geschichtet. Insgesamt werden im vierten Quartal etwa 15 Tsd. und in den

¹⁴ Bei der Stichprobenziehung werden somit nicht die Betriebe erfasst, die den privaten Haushalten oder exterritorialen Organisationen zuzurechnen sind (WZ2008 Codes 97 und 99), Betriebe und Verwaltungen, die zum Zeitpunkt 31.12. des Vorjahres keinen SVB hatten, sowie Neugründungen, die nach dem 31.12. des Vorjahres erfolgt sind. Eine Übererfassung geschieht durch Betriebe, die seit dem 31.12. des Vorjahres geschlossen wurden oder deren Adresse sich zwischenzeitlich geändert hat.

Zwischenquartalen jeweils circa 9 Tsd. Betriebe erfolgreich befragt. Die Angaben der Betriebe werden mit einem mehrstufigen iterativen Verfahren hochgerechnet. Stichprobenziehung und Hochrechnung ermöglichen somit repräsentative Aussagen für die Zahl der offenen Stellen am ersten Arbeitsmarkt getrennt für Ost- und Westdeutschland jeweils für die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen.

Die IAB-Stellenerhebung beinhaltet detaillierte und umfangreiche Informationen zu folgenden zentralen Themenkomplexen:

- Zahl und Struktur des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots,
- wirtschaftliche Lage und Entwicklung der befragten Betriebe,
- Verlauf von Stellenbesetzungsprozessen,
- betriebliche Einschätzung und Nutzung aktueller arbeitsmarktpolitischer Instrumente,
- Fragestellungen zu aktuellen arbeitsmarktpolitischen Themen, sowie
- Umfang, Ursachen und betriebliche Auswirkungen von abgebrochenen Rekrutierungsversuchen.

Auf der Homepage des IAB finden Sie unter folgender Adresse die aktuellen Fragebögen, Kurzberichte und Presseinformationen zur IAB-Stellenerhebung zum Download:

<http://www.iab.de/de/befragungen/stellenangebot.aspx>

Darüber hinaus gibt es weiterführende Links zu Ansprechpartnern, Datenschutz, Methodik und Datenzugang. Letzterer wird über das Forschungsdatenzentrum der BA im IAB (FDZ) unter folgender Adresse ermöglicht:

http://fdz.iab.de/de/FDZ_Establishment_Data/IAB_Job_Vacancy_Survey/IAB_Job_Vacancy_Survey_Outline.aspx

IAB-Betriebspanel

Beim IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine seit 1993 (Westdeutschland) beziehungsweise 1996 (Ostdeutschland) durchgeführte Erhebung auf der Basis persönlich-mündlicher Interviews durch TNS Infratest Sozialforschung. Es stellt mit seinen jährlich rund 16 Tsd. 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 Querschnitten auf aggregierter Ebene zu unterschiedlichen Zeitpunkten zu analysieren, sondern es können auch betriebsindividuelle Verläufe (Längsschnitte) untersucht werden. Dabei wird die Stichprobe jedes Jahr um erstmals zu befragende Betriebe ergänzt bzw. aktualisiert, um so die Pa-

nelmortalität (z. B. durch das Ausscheiden bisher teilnehmender Betriebe) auszugleichen und die Stichprobe an den wirtschaftlichen Strukturwandel anzupassen.

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, sowie
- Allgemeine Angaben zum Betrieb.

Auf der Homepage des IAB finden Sie unter folgender Adresse die aktuellen Fragebögen, Kurzberichte und Presseinformationen zum IAB-Betriebspanel als Download:

<http://www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx>

Darüber hinaus gibt es weiterführende Links zu Ansprechpartnern, Datenschutz, Methodik und Datenzugang. Letzterer wird über das Forschungsdatenzentrum der BA im IAB (FDZ) unter folgender Adresse ermöglicht:

http://fdz.iab.de/de/FDZ_Establishment_Data/IAB_Establishment_Panel.aspx

Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit

Die Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit (BA) umfassen die für den laufenden Betrieb der Arbeitsagenturen benötigten Informationen. Ein Großteil der Daten entsteht durch den Erfassungsprozess der regionalen Arbeitsagenturen der BA sowie der verschiedenen zugelassenen kommunalen Träger und ist somit eine Voller-

hebung. Die Daten werden durch die Statistik der BA aufbereitet und stehen zeitnah für verschiedene Auswertungen zur Verfügung. Zentrale Statistiken der BA sind die

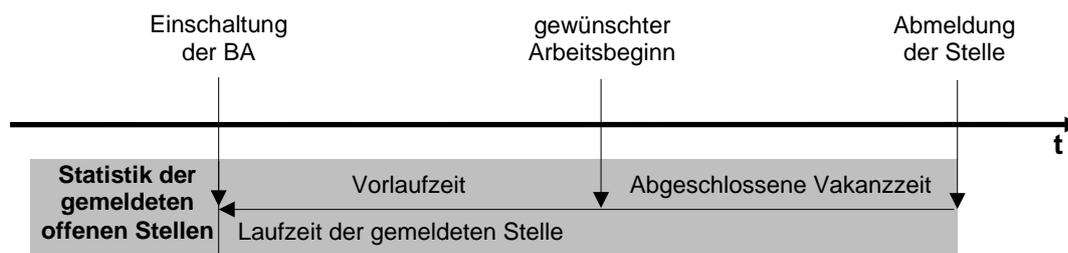
- Arbeitsmarktstatistik (Arbeitslosigkeit, gemeldete offenen Stellen),
- Förderstatistik,
- Grundsicherungsstatistik,
- Leistungsstatistik,
- Beschäftigtenstatistik und die
- Ausbildungsstellenmarktstatistik.

Die aus den Geschäftsdaten der Agenturen für Arbeit und der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende gewonnene *Arbeitsmarktstatistik* der BA stellt in der Regel die Basis für die verschiedenen Fachkräfteplattformen der BA dar. Sie enthält monatliche Daten zur Struktur der Arbeitslosigkeit sowie zu den der BA gemeldeten offenen Stellen. Sie enthält zusätzlich Arbeitslosenquoten, welche ein zentraler Indikator für die relative Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots in einem ausgewählten Bereich sind (Branche, Region etc.). Die Daten der Arbeitsmarktstatistik zeichnen sich durch einen hohen Disaggregations- und Aktualitätsgrad aus.

Ein Teil der Arbeitsmarktstatistik ist die *Statistik zur Arbeitslosigkeit*. Sie gibt grundsätzlich einen ersten Überblick über die monatlichen Bestände und Quoten in Bezug auf die (registrierte) Arbeitslosigkeit. Eine weiterführende Darstellung der Stromgrößen zwischen den verschiedenen Aggregaten (Erwerbstätigkeit, Teilnahme an einer Ausbildung oder Maßnahme, Nichterwerbstätigkeit oder Sonstiges) ermöglicht darauf aufbauend vertiefende Analysen zum Arbeitskräfteangebot. Durch die Filterung der von der BA berechneten saisonalen Komponente ist eine Trendaussage in Bezug auf das saisonbereinigte Arbeitskräfteangebot gegeben.

Die *Statistik der gemeldeten offenen Stellen* ist ebenfalls Bestandteil der Arbeitsmarktstatistik und ermöglicht Aussagen über die Struktur und Laufzeit der gemeldeten Stellen sowie zur abgeschlossenen Vakanzzeit, also über die betriebliche Arbeitskräftenachfrage (Abbildung A.1). Die Stellenmarktstatistik resultiert aus den im Vermittlungs- und Beratungssystem (VerBIS) erfassten Vermittlungswünschen der Betriebe an die Agenturen für Arbeit sowie an die Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen. Die monatlichen Bestände zur Mitte des Monats sowie die Zu- und Abgänge seit dem vorangegangenen Stichtag stehen ca. zwei Wochen nach Monatsende zur Verfügung.

Abbildung A.1 Struktur der an die BA gemeldeten offenen Stellen



Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Wie oben bereits erwähnt, stellt die Arbeitsmarktstatistik für die verschiedenen Fachkräfteplattformen der BA die zentrale Basis dar. Daneben stehen jedoch auch andere BA-Prozessdaten für weiterführende Analysen zur Verfügung. So liegen zum Beispiel Informationen über die SGB-II- und SGB-III-Leistungen in aufbereiteter Form durch die *Grundsicherungsstatistik* sowie die *Leistungsstatistik* der BA vor. Die Grundsicherungsstatistik erfasst die Anzahl der leistungsberechtigten Personen und die jeweiligen Leistungen nach dem SGB II. Dabei wird innerhalb einer Bedarfsgemeinschaft nach erwerbsfähigen sowie nicht erwerbsfähigen Leistungsberechtigten differenziert. Die Daten werden in den gemeinsamen Einrichtungen (A2LL) sowie bei den zugelassenen kommunalen Trägern (XSozial-BA-SGB II) generiert und mit einer 3-monatigen Wartezeit bereit gestellt. Am aktuellen Rand liegen hochgerechnete Eckwerte vor. Die *Leistungsstatistik* berichtet über finanzielle Leistungen nach dem SGB III.¹⁵ Auch hier kommt es zu zeitlichen Verzögerungen, so stehen Informationen über die realisierte Kurzarbeit zum Beispiel mit 5-monatiger Wartezeit zur Verfügung. Auch hier liegen in der BA jedoch am aktuellen Rand hochgerechnete Eckwerte vor.

Die *Förderstatistik* erfasst zusätzlich die Leistungen (§ 3 SGB III Abs. 4 und § 16 SGB II) der regionalen Arbeitsagenturen sowie der zugelassenen Träger der Grundsicherung für Arbeitslose an die Teilnehmer arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen.¹⁶ Endgültige Werte liegen mit einer zeitlichen Verzögerung von drei Monaten vor. Analog zur Grundsicherungsstatistik liegen auch hier für den aktuellen Rand hochgerechnete Werte vor.

Eine Sonderrolle nimmt die *Beschäftigtenstatistik* der BA ein, da diese nicht aus dem direkten Geschäftsprozess der Arbeitsagenturen resultiert, sondern aus den automatisierten Meldungen der Betriebsstätten über ihre sozialversicherungspflichtige sowie geringfügige Beschäftigung an die Kranken- und Rentenversicherungsträger. Die Meldungen werden der BA übermittelt und stehen mit einer 6-monatigen

¹⁵ Arbeitslosengeld, Kurzarbeitergeld, Insolvenzgeld, Berufsausbildungsbeihilfe, Ausbildungsgeld, Übergangsgeld etc.

¹⁶ Leistungen zur Unterstützung der Vermittlung, Förderung der beruflichen Weiterbildung und der Berufsausbildung, Einsatz beschäftigungsbegleitender Leistungen und Beschäftigung schaffender Maßnahmen.

Wartezeit zur Verfügung. Um kürzere Wartezeiten zu erreichen, werden durch die BA jedoch bereits hochgerechnete Wert für den aktuellen Rand bereitgestellt.

Als Teil der Prozessdaten der BA gelten auch die in der *Ausbildungsstellenmarktstatistik* zusammengefassten Informationen. Die Statistik enthält Informationen über die Vermittlungsbemühungen der BA sowie der Träger der Grundsicherung in Bezug auf die Berufsausbildungsstellen. Die Statistik ermöglicht einen Überblick über die Angebots- und Nachfragesituation sowie den Mismatch am Ausbildungsmarkt. Die berufsfachlich und regional differenzierbaren Informationen geben auch einen ersten Eindruck über den zeitlich verzögerten Neuzugang in den hier interessierenden Arbeitsmarkt.

Auf der Homepage der BA sind unter folgender Adresse die aktuellen Informationen zur Statistik der BA zu finden:

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Statistik-nach-Themen-Nav.html>

Unterschied zwischen offenen Stellen und gemeldeten Stellen

Wie beschrieben, ermöglicht die Statistik der gemeldeten offenen Stellen Aussagen über die betriebliche Arbeitskräftenachfrage. Ihre unbestreitbaren Vorteile sind in ihrer hohen Aktualität sowie der Möglichkeit zu sehen, dass für sehr kleine Beobachtungseinheiten, also beispielsweise auch sehr kleine Berufsgruppen oder regionale Einheiten Auswertungen möglich sind. Allerdings ist zu beachten, dass hier nicht die Gesamtheit der offenen Stellen erfasst ist, sondern ihre Zahl kleiner ist als die im Rahmen der IAB-Stellenerhebung erhobenen Angaben zum gesamten Stellenangebot.

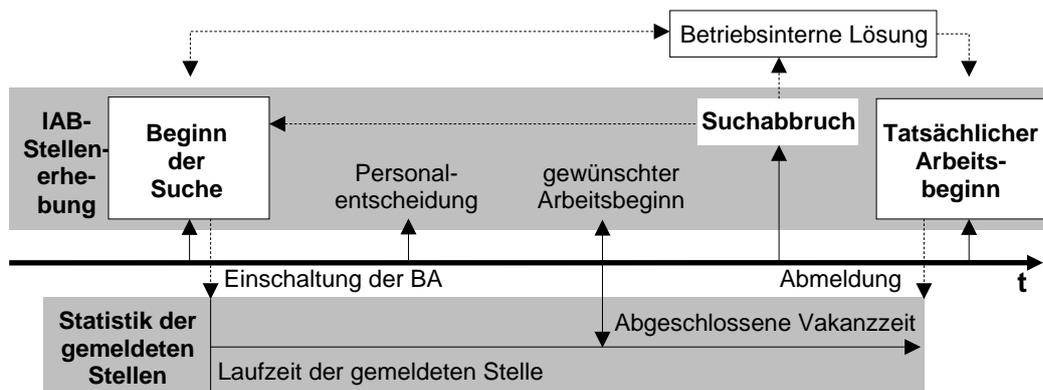
Eine zentrale Größe zur Beurteilung von Fachkräfteengpässen stellt in beiden Statistiken neben der Zahl der offenen Stellen auch der zeitliche Verlauf des Stellenbesetzungsprozesses (Vakanzzzeit) dar. Die IAB-Stellenerhebung unterscheidet - auf Basis des letzten Falls einer erfolgreichen Neueinstellung des befragten Betriebs - hierbei zwischen drei Phasen:

- Beginn der Suche bis zum Zeitpunkt der Personalentscheidung (Personalsuche),
- Zeitpunkt der Personalentscheidung bis zum gewünschten Arbeitsbeginn (geplante Vakanzzzeit) und
- Zeitpunkt des gewünschten Arbeitsbeginns bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn (ungeplante Vakanzzzeit).

Weiterführende Informationen ergeben sich auf Basis der in der Unternehmensbefragung erfassten Suchabbrüche der Betriebe. Neben der hier interessierenden externen Personalsuche stehen dem Betrieb auch (langfristige) interne Alternativen (technisch/organisatorische Änderungen) zur Erfüllung der betrieblichen Aufgaben zur Verfügung. Somit lässt sich der Anteil der Stellensuchenden ausweisen, bei denen es zum Abbruch der (externen) Personalsuche kommt (Abbildung A.2).

Wie ersichtlich wird, kann sich der Betrieb im Laufe seiner Personalsuche für die Einschaltung der BA in den Stellenbesetzungsprozess entscheiden. Dies führt dazu, dass sich die im Rahmen der IAB-Stellenerhebung erfassten Zeiträume von den im Rahmen der Statistik der gemeldeten offenen Stellen erhobenen Dauern (Laufzeit der gemeldeten Stellen, abgeschlossene Vakanzzeit) unterscheiden.

Abbildung A.2
Statistische Erfassungskonzepte des betrieblichen Stellenbesetzungsprozesses



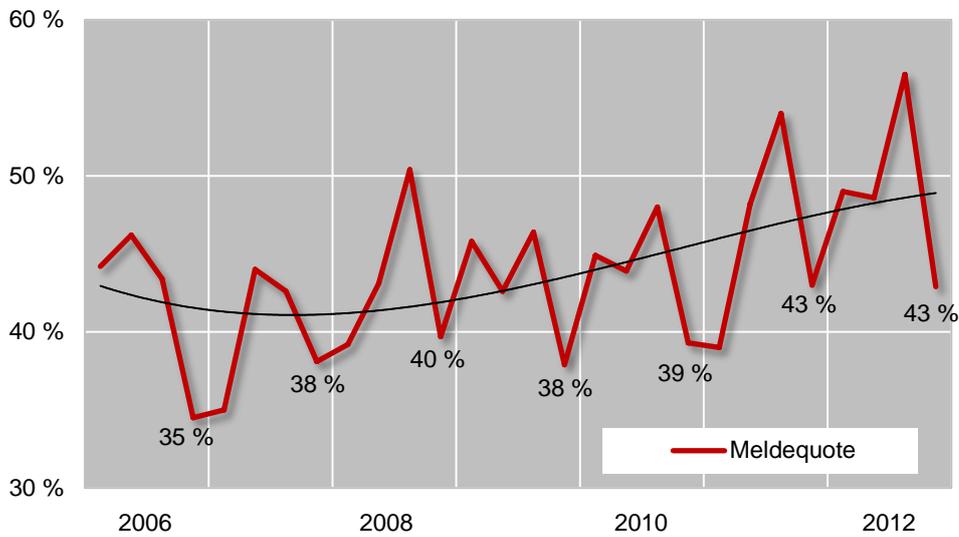
Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Zu beachten ist weiterhin, dass sich die Meldequoten auch zwischen den verschiedenen Untersuchungseinheiten unterscheiden. So zeigt sich zum Beispiel, dass mit steigenden Qualifikationsanforderungen die Meldequote sinkt. Auch bei der Abmeldung der gemeldeten offenen Stelle kann es zu leichten Ungenauigkeiten kommen. In der Regel erfolgt die freiwillige Abmeldung nachdem ein geeigneter Bewerber gefunden wurde oder die Suche abgebrochen wurde. Ergab sich der Vermittlungserfolg durch die BA, dann entspricht der Abmeldezeitpunkt dem Zeitpunkt der Personalentscheidung. Auf der anderen Seite ist zu vermuten, dass ein geringer Prozentsatz an „Dauerläufern“ im System existiert, also eine obsoleete Stellenausschreibung bei der BA fortbesteht und nicht durch den Betrieb abgemeldet wird. Die BA führt aus diesem Grunde regelmäßig eine Bereinigung ihrer im System gemeldeten offenen Stellen durch.

In Bezug auf die Meldequote zeigt sich, dass sie saisonal stark schwankt und sich in den letzten Jahren tendenziell erhöht hat (Abbildung A.3). Es existiert eine ausgeprägte Saisonfigur bei der Meldequote. Diese liegt in der rückläufigen Zahl offener Stellen in den Sommermonaten und dem „Weiterlaufen“ bereits gemeldeter offener Stellen, wenn noch niemand gefunden ist, oder die Stelle nicht abgemeldet wurde.

Abbildung A.3
Anteil der an die BA gemeldeten offenen Stellen am ersten Arbeitsmarkt (Meldequote), Quartale 2006 bis 2012

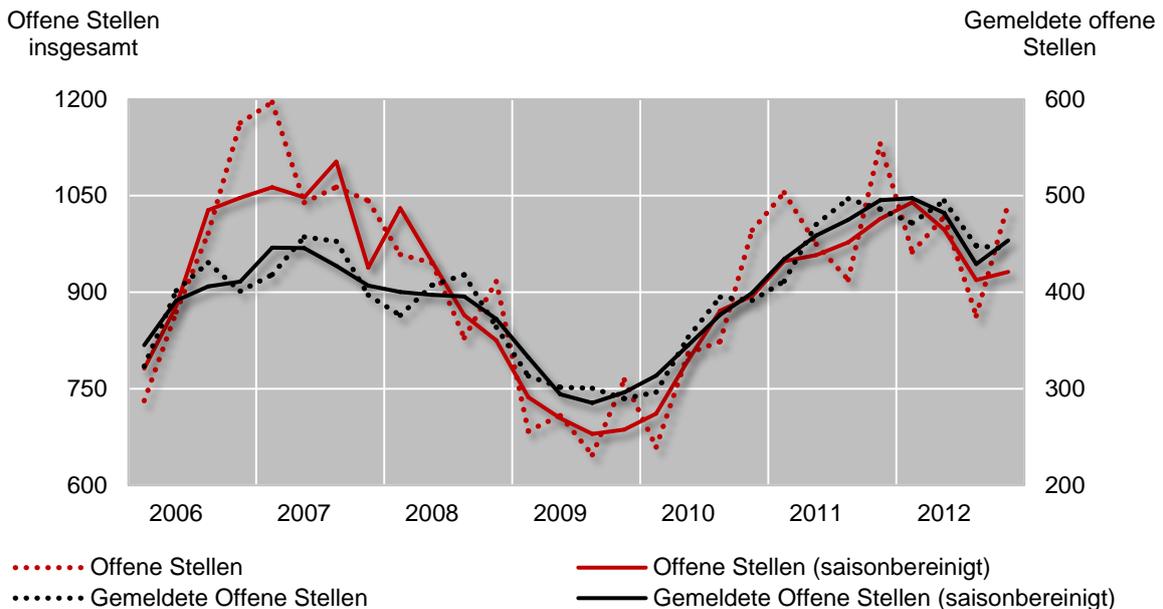
Meldequote



Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Im direkten Vergleich von saisonbereinigten gemeldeten Stellen und saisonbereinigten offenen Stellen insgesamt ergibt sich eine geringere Varianz bei den gemeldeten Stellen (Abbildung A.4). Dies bedeutet, dass die gemeldeten Stellen die gesamtdeutsche Nachfrage in vergangenen Boomphasen scheinbar unterschätzten und in Rezessionsphasen überschätzten.

Abbildung A.4
Gemeldete offene Stellen und offene Stellen insgesamt am ersten Arbeitsmarkt, Quartale 2006 bis 2012



^a Saisonbereinigung (Census X12) der offenen Stellen insgesamt inkl. Sondereffekte im ersten Quartal 2007 und 2011.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Anhang B

Informationsplattformen der Bundesagentur für Arbeit im Vergleich (Stand 2013)

Auf den Internetseiten der BA stehen verschiedene Informationsplattformen im Hinblick auf die Fachkräftesituation in Deutschland zur Verfügung:

- Stellenindex der Bundesagentur für Arbeit (BA-X),
- BA-Arbeitsmarktmonitor,
- Engpass-/Fachkräfteanalyse der BA,
- (Dynamische) Arbeitsmarktuhr der BA,
- (Inter-)Regionale Strukturanalyse,
- Alterspyramide mit SGB-II-Quoten.

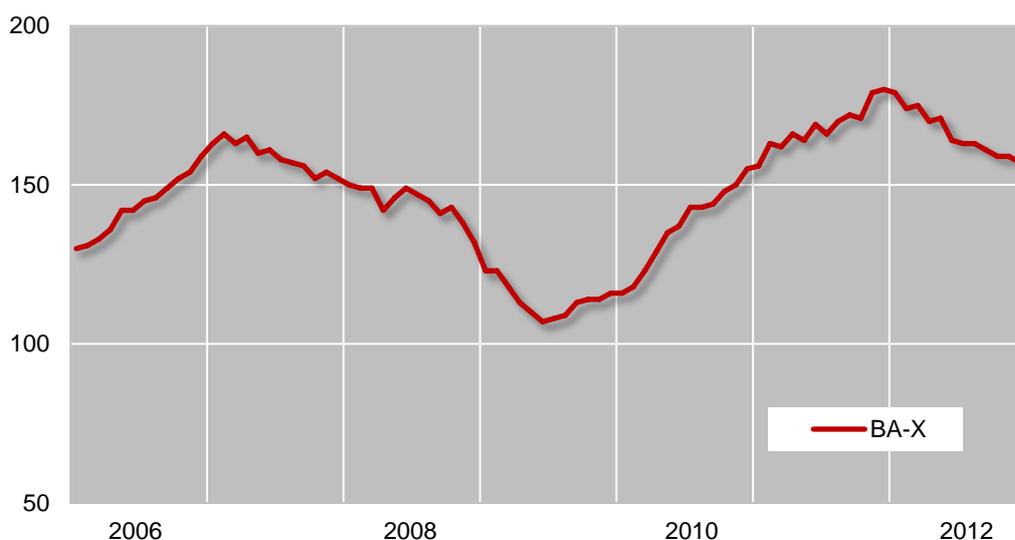
Die Datenbasis hierfür stellen in der Regel die Prozessdaten der BA dar. Flankierend kommen Informationen des IAB-Betriebspanels und der IAB-Stellenerhebung hinzu.¹⁷ Im folgenden Abschnitt werden die verschiedenen Informationsplattformen der BA kurz beschrieben.

Stellenindex der Bundesagentur für Arbeit (BA-X)

Der Stellenindex der Bundesagentur für Arbeit (BA-X) ist ein saisonbereinigter Mischindex auf der Basis verschiedener der BA vorliegender Datenquellen (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Der BA-X im Dezember 2012). Er verfolgt das Ziel, die Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage am ersten Arbeitsmarkt möglichst zeitnah abzubilden (Abbildung A.5). Auf der Basis der Bestände und Zugänge der der BA gemeldeten ungeforderten Arbeitsstellen sowie der BA gemeldeten Stellen für Freiberufler, Selbstständige und aus der privaten Arbeitsvermittlung wird ein Einheitswert berechnet. Der BA-X gibt die Abweichungen dieses Wertes vom Jahresdurchschnitt 2004 wider.

¹⁷ Beide Betriebsbefragungen des IAB sind in diesem Sinne als weiterführende Informationsbasis zu den Prozessdaten der BA zu verstehen, da sie neben der repräsentativen Zahl der gesamten offenen Stellen auch Informationen über die Ursachen und Gründe von Engpässen sowie über betriebliche Erwartungen erfassen. Das IAB wertet diese Daten zur Fachkräftesituation mit dem hier vorliegenden Bericht sowie dem zugehörigen Datenkompendium erstmals in diesem Umfang im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aus, und stellt somit ein dauerhaftes, regelmäßiges und differenziertes Monitoring der gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftenachfrage in Deutschland am aktuellen Rand zur Verfügung.

Abbildung A.5
Saisonbereinigter BA-Stellenindex^a (BA-X), viertes Quartal 2012



^a Die saisonbereinigten Monatswerte werden jeweils neu berechnet und die Zeitreihe neu erstellt.
Stand: März 2013.

Quelle: Statistik der BA.

Der große Vorteil dieser Zeitreihe liegt in seiner hohen Aktualität. Allerdings ist der BA-X eine hochaggregierte Indexreihe und kann lediglich einen ersten Überblick über die aktuelle Entwicklung des Arbeitsmarktes geben. Weiterführende Links zu Ansprechpartnern, der verwendeten Methodik oder zu den verschiedenen Produkten sind über die Startseite der Arbeitsmarktberichterstattung der BA möglich:

<http://statistik.arbeitsagentur.de/arbeitsmarktberichte>

BA-Arbeitsmarktmonitor

Der BA-Arbeitsmarktmonitor nutzt primär die Prozessdaten der BA sowie amtliche Daten von Eurostat und dem Statistischen Bundesamt zur Abbildung der Regionalstruktur, des Fachkräftebedarfs sowie einzelner Branchen des deutschen Arbeitsmarktes (Abbildung A.6). Die als Tabellen und Landkarten abrufbaren Jahreswerte zur Regionalstruktur beginnen i. d. R. im Jahr 2000 und werden laufend aktualisiert (aktuellster Stand vom Juni 2013: Daten bis 2011). Der BA-Arbeitsmarktmonitor bietet zu folgenden zentralen Themenkomplexen auf Arbeitsagenturebene/NUTS-3-Ebene (Landkreise, kreisfreie Städte, Hamburg, Berlin) Informationen zur Regionalstruktur:

- Arbeitsmarkt,
- Demografie,
- Wirtschaft und Soziales,
- Bildung.

Darüber hinaus sind anhand der Eurostat-Daten für zentrale Kennziffern internationale Vergleiche zum europäischen Durchschnitt oder zu den Regionen der benachbarten Nationalstaaten möglich.

Abbildung A.6 Arbeitsmarktmonitor der BA

Herzlich Willkommen beim Arbeitsmarktmonitor

Der Arbeitsmarktmonitor ist ein Instrument zur Analyse regionaler Strukturen und hilft Ihnen mit seinen Angeboten, Chancen und Risiken des Arbeitsmarktes zu erkennen. Er enthält Daten zu Berufen, Branchen, Arbeitsmarkt, Demografie in regionaler Gliederung. Sie haben die Möglichkeit, mit interaktiven Grafiken und Tabellen, Regionen zu analysieren und miteinander zu vergleichen. Dabei liegt der Fokus auf der langfristigen Entwicklung.

Ihr Arbeitsmarktmonitor

Regionalstruktur
Kreise und Regionen im Vergleich
Wie hat sich meine Region verändert?
Wo steht sie im Vergleich?

Fachkräfte radar
Nachfrage nach Berufen
Wo sind Fachkräfte knapp?
Welche Berufe werden gesucht?

Branchen
Erwartete Veränderungen von Branchen
Wie werden sich die Branchen verändern?
Wie schätzen Experten die Chancen oder Risiken ein?

EINFACH AUF DEN PUNKT
Arbeitsmarktmonitor

Weitere Angebote mit aktuellen und verteilenden Daten und Analysen finden Sie unter:

Bundesagentur für Arbeit Statistik
Bundesagentur für Arbeit Arbeitsmarktberichterstattung
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IAB

Kontakt | Impressum | Barrierefreie Bedienung
Der Arbeitsmarktmonitor ist ein Service der Bundesagentur für Arbeit. Weitere Services unter Statistik und IAB.

GOVERNMENT.WETTREWERB.DE
Preissträger "Innovativstes eGovernment Projekt"

Quelle: Statistik der BA.

Die Darstellung der betrieblichen Arbeitskräftenachfrage erfolgt auf Basis der gemeldeten offenen Stellen. Aussagen über den gesamtwirtschaftlichen Bedarf sind somit nur näherungsweise möglich. Die große Stärke des Arbeitsmarktmonitors liegt jedoch auf der Ebene detaillierter berufsspezifischer Analysen (Fachkräfte radar) sowie der Analyse einzelner Branchen. Die Prozessdaten der BA stellen hierfür die einzig sinnvolle Datenbasis dar. So lassen sich auf der Basis der Prozessdaten der BA zum Beispiel für einzelne Tätigkeitsfelder auf der Ebene der Raumordnungsregionen die Vakanzzeit der gemeldeten offenen Stellen bzw. die Relation von Arbeitslosen zu gemeldeten Stellen auswerten. Eine aggregierte Auswertung nach Anforderungs-/Qualifikationsniveaus ist an dieser Stelle ebenfalls gegeben. Eine regelmäßig zentral von der BA erhobene Arbeitsmarkteinschätzung ihrer Agenturen ermöglicht die Gegenüberstellung von Chancen und Risiken einzelner Branchenfelder auf der Ebene der Arbeitsagenturen.

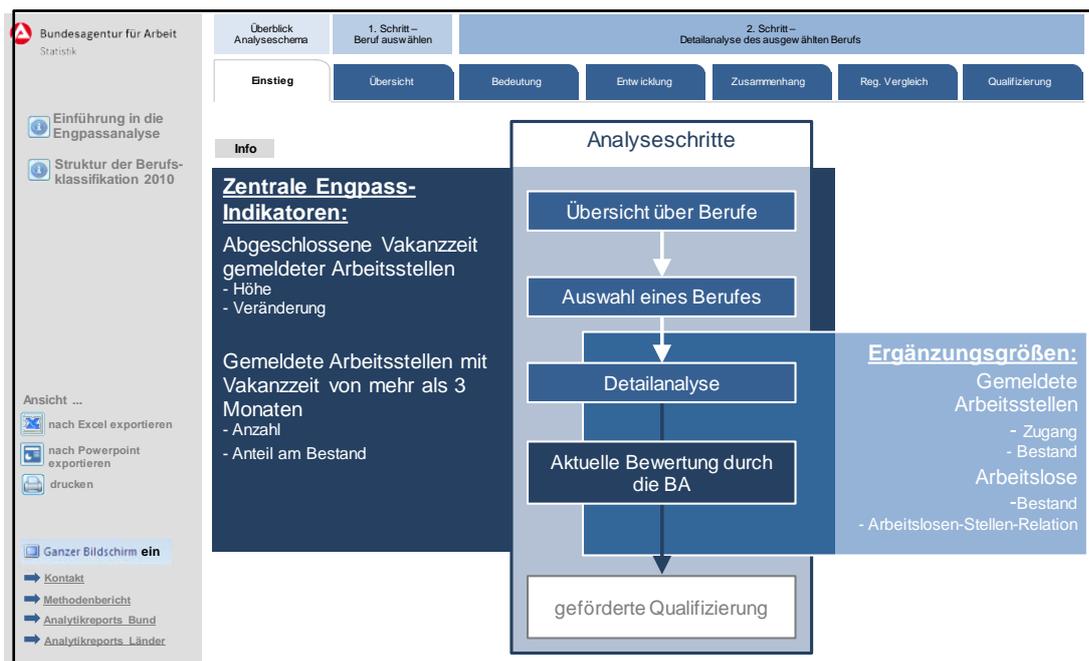
Der Arbeitsmarktmonitor stellt eine regionalisierte Übersicht zu bestehenden Netzwerken bereit. Dabei werden jeweils eine Kurzbeschreibung der Ziele und Aufgaben sowie weiterführende Kontaktdaten angegeben. Komplettiert wird diese Übersicht durch die themenbezogene Beschreibung einzelner Vermittlungserfolge (Erfolgsgeschichten). Der Zugang ist über folgenden Link möglich:

<https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/>

Engpass-/Fachkräfteanalyse der Bundesagentur für Arbeit

Auch auf der Ebene der Berufsgruppen stellt die BA ein Visualisierungstool zur statistischen Darstellung von Fachkräfteengpässen zur Verfügung (Abbildung A.7). Dieses Tool stellt jedoch nur einen ersten Baustein für die Einschätzung von potenziellen berufsspezifischen Engpässen dar. Parallel dazu werden die hier dargestellten Engpass-Indikatoren zusätzlich in qualitativ fachlicher Hinsicht durch die BA bewertet und als monatliche Analytikreports dem Visualisierungstool zur Seite gestellt.

Abbildung A.7
Startseite des Visualisierungstools zur Engpassanalyse



Quelle: Statistik der BA.

Mit dem jährlich aktualisierten Visualisierungstool lassen sich zunächst ausgewählte Indikatoren des Arbeitsmarkts regional differenziert für die 144 Berufsgruppen der KIdB 2010 sowie das jeweilige Anforderungsniveau darstellen. Die Besonderheit des Visualisierungstools ist somit die Möglichkeit einer ersten Darstellung von potenziellen berufsspezifischen Engpassssituationen auf Basis der gemeldeten offenen Stellen, wodurch sich das Tool als äußerst nützliche Informationsquelle für eine detaillierte Analyse des Fachkräfteengpasses in Deutschland erweist. Weiterführende Hinweise zum Visualisierungstool sind unter folgendem Link zu finden:

http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_4236/Statistischer-Content/Statistische-Analysen/Interaktive-Visualisierung/Engpassanalyse/Engpassanalyse.html

Die im Visualisierungstool identifizierten potenziellen Engpassberufe bedürfen jedoch, wie von der BA beschrieben, immer einer „qualitativen fachlichen Einschätzung und Bewertung“ (Bundesagentur für Arbeit 2013). Diese erfolgt durch die monatlich bereitgestellten Analytikreports (Engpassanalyse) auf Bundesebene:

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Analytikreports/Zentral/Monatliche-Analytikreports/Analyse-der-gemeldeten-Arbeitsstellen-nach-Berufen-Engpassanalyse-nav.html>

Beziehungsweise auf der Ebene der einzelnen Bundesländer:

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Analytikreports/Regional/Analyse-gemeldeten-Arbeitsstellen-nach-Berufen-Engpassanalyse-Nav.html>

Die qualitative fachliche Einschätzung und Bewertung von Engpassberufen durch die BA erfolgt dabei in drei aufeinander aufbauenden Prüfschritten für alle Berufsgruppen in Deutschland, für die im Durchschnitt des Vorjahres mindestens 100 Fälle im Arbeitslosen- sowie Stellenbestand (Relevanzkriterium) bzw. mindestens 60 Fälle im Vorjahr beim Stellenzugang sowie -abgang (Stabilitätskriterium) registriert sind. Als arbeitslos gilt eine Person, wenn sie vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht, die wöchentliche Arbeitszeit (WAZ) < 15 Stunden ist, sie als arbeitssuchend für eine Beschäftigung mit WAZ > 15 Stunden gemeldet ist, oder wenn sie sich als arbeitsfähige und -bereite Person arbeitslos gemeldet hat.

Im ersten Schritt werden die potenziellen Engpassberufe anhand zentraler Engpass-Indikatoren strukturiert. Dabei werden folgende Schwellenwerte betrachtet:

- Abgeschlossene Vakanzzeit in Tagen 40 Prozent über dem Durchschnitt aller Berufe,
- Zunahme der abgeschlossenen Vakanzzeit um 10 Tage gegenüber dem Vorjahr,
- Relation von Arbeitslosen pro gemeldete offene Stelle < 3:1.

Darauf aufbauend erfolgt in einem zweiten Schritt die fachliche Validierung auf Bundesebene anhand verschiedener Ergänzungsgrößen in Bezug auf Angebot und Nachfrage in einem Berufsfeld. Dazu zählen unter anderem der Zugang und der Bestand sowie die Struktur der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Aber auch weiterführende Information zur Substituierbarkeit durch verwandte Berufsgruppen, zur Arbeitslosen- und Qualifizierungsstruktur bis hin zu Informationen zum Ausbildungsmarkt des betrachteten Berufes stellen relevante Ergänzungsgrößen dar.

Abschließend erfolgt in einem dritten Schritt eine Betrachtung aller Berufe mit mindestens 60 gemeldeten Stellen auf Bundeslandebene. Dabei werden, analog zu den beiden ersten Schritten, Engpassberufe in den Bundesländern identifiziert und die

Bundesliste gegebenenfalls ergänzt. Die dabei verwendeten zentralen Engpass-Indikatoren sind

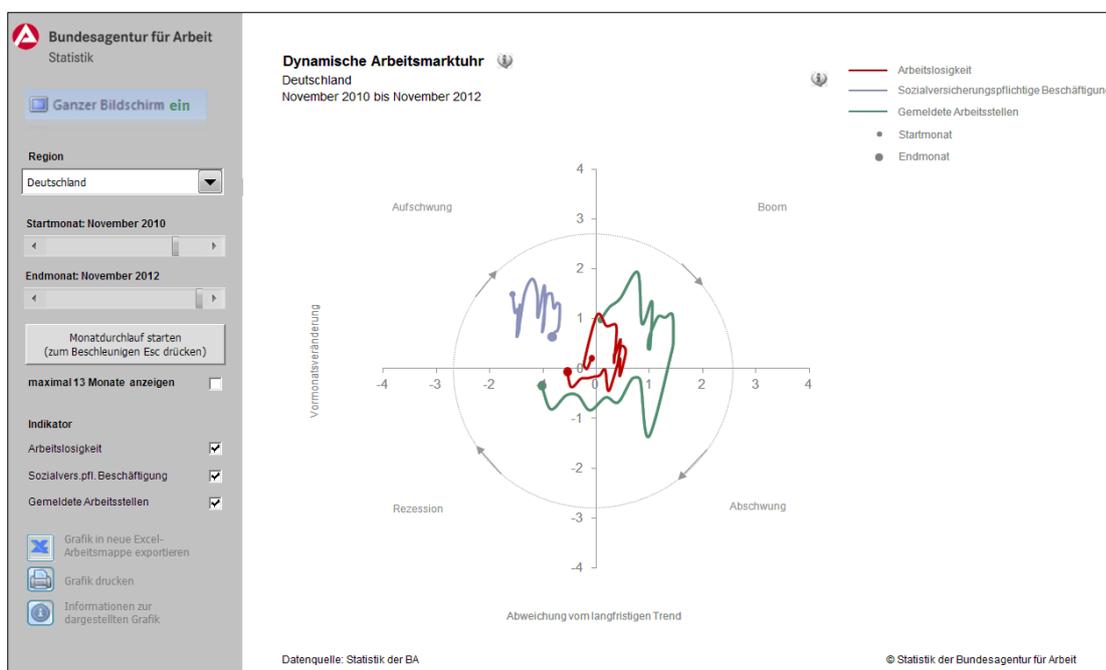
- eine abgeschlossene Vakanzzeit in Tagen über dem Bundesdurchschnitt aller Berufe,
- eine Relation von Arbeitslosen pro gemeldete offene Stellen < 3:1.

Mit den monatlich von der BA zur Verfügung gestellten Analytikreports/Engpassanalysen lassen sich berufsspezifische Entwicklungen auf der Ebene der Berufsordnungen identifizieren. Die auf der Basis der gemeldeten offenen Stellen identifizierten Engpassberufe bilden somit die zentrale Informationsgrundlage in Bezug auf die berufsspezifische Situation von Angebot und Nachfrage am deutschen Arbeitsmarkt.

(Dynamische) Arbeitsmarktuhr der Bundesagentur für Arbeit

Wie bereits beschrieben, hängt die betriebliche Arbeitsmarktnachfrage stark von diesen konjunkturellen Einflüssen ab (Kapitel 1.3). Der Überlegung folgend, dass auch die Arbeitsmarktentwicklung zyklisch den vier Konjunkturphasen (Aufschwung, Boom, Abschwung, Rezession) folgt, zeigt die Arbeitsmarktuhr die Dynamik von Arbeitslosigkeit, der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sowie den gemeldeten offenen Stellen auf Bundeslandebene (Abbildung A.8).

Abbildung A.8
(Dynamische) Arbeitsmarktuhr der Bundesagentur für Arbeit



Quelle: Statistik der BA.

Auf der normierten X-Achse wird die Standardabweichung eines Monatswertes von seinem langfristigen Mittelwert wiedergegeben und auf der Y-Achse die Vormonatsänderung. Die erwartete idealtypische Bewegung im Uhrzeigersinn durch die vier

Quadranten des Diagramms folgt der theoretischen Überlegung, dass zum Beispiel in einer Boomphase eine stark überdurchschnittliche Abweichung vom langfristigen Trend (X-Achse) zu erwarten ist. Die mit dem Abschwung verbundene Trendumkehr ist dann auf der Y-Achse durch in eine (kurzfristige) gegenläufige Bewegung erkennbar sein. Der zyklische Verlauf am Arbeitsmarkt lässt sich durch die vorliegende Arbeitsmarktuhr somit entsprechend visualisieren, wobei die Differenzierung zwischen Arbeitsangebot (Arbeitslosigkeit) und Arbeitsnachfrage (Offene Stellen und Beschäftigung) ein erstes Indiz für die Ursache von Strukturveränderungen des Arbeitsmarktes auf Bundeslandebene liefert.

Die Arbeitsmarktuhr der BA ermöglicht eine dynamische Darstellung des Arbeitsmarktes und stellt somit die Information zur Verfügung, in welchem Bundesland verstärkt Veränderungen der bestehenden Arbeitsmarktsituation zu erwarten sind oder bereits erfolgen. Weiterführende Informationen sind über die Internetseiten der BA verfügbar:

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Interaktive-Visualisierung/Arbeitsmarktuhr/Arbeitsmarktuhr-Nav.html>

Vergleichbare Produkte gibt es auf den Seiten von Eurostat oder der OECD für internationale Vergleiche:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/BCC2/group1/xdis_de.html
<http://www.oecd.org/statistics/datalab/business-cycle.htm>

(Inter-)Regionale Strukturanalyse

Wie schon die Arbeitsmarktuhr, dient das Visualisierungstool „Regionale Strukturanalyse“ der rationalisierten Darstellung von Strukturdaten und -indikatoren. Verschiedene weiterführende Arbeitsmarktdaten, die zweimal jährlich aktualisiert werden, können in unterschiedlichen Grafiken, wie beispielsweise in proportionalen Flächen, Diagrammen oder Karten, dargestellt werden. Eine weitere Darstellungsform ist der Equalizer, der alle Indikatoren auf einen Blick zusammenfasst und somit einen schnellen Überblick über die regionale Arbeitsmarktstruktur bietet (Abbildung A.9). Folgende Kernindikatoren können der regionalen Strukturanalyse entnommen werden:

- Wirtschaftliche Situation (z. B. Beschäftigungsquote (insgesamt) in %),
- Demografische Entwicklung (z. B. Bevölkerungsentwicklung seit 2000 in %),
- Soziale Lage (z. B. SGB-II-Quote (insgesamt) in %),
- Bildungslage (z. B. Anteil der höher Qualifizierten an den Beschäftigten in %).

Es besteht zudem die Möglichkeit, zwischen der administrativen Regionalisierung (Daten der Arbeitsagenturen) und der politischen Regionalisierung (Daten für Bundesländer und Landkreise) zu wählen.

Abbildung A.9
Regionale Strukturanalyse: Equalizer



Quelle: Statistik der BA.

Die aufbereiteten Informationen resultieren sowohl aus den Prozessdaten der BA, als auch aus den Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Die IAB-Betriebsbefragungen sind nicht Bestandteil des Datensatzes. Weiterführende Informationen zum Visualisierungstool „Regionale Strukturanalyse“ sind über die Internetseiten der BA verfügbar:

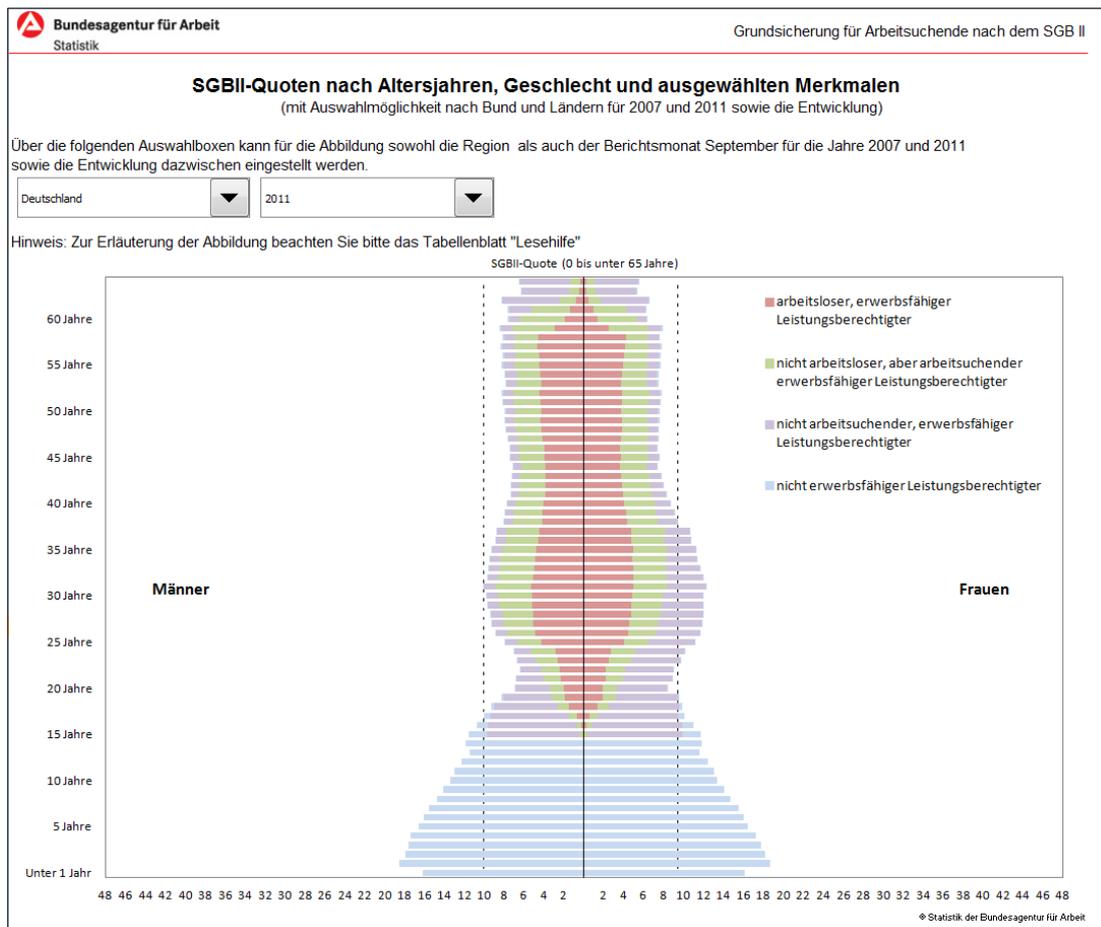
<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Interaktive-Visualisierung/regionale-Strukturanalyse/Analysewerkzeug-Nav.html>

Alterspyramide mit SGB-II-Quoten

Der langfristige demographische Wandel wirkt sich auch auf den deutschen Arbeitsmarkt aus. „Aufgrund der aktuell hohen Zuwanderung aus dem Ausland sowie der steigenden Erwerbsbeteiligung bleibt Deutschland bislang der strukturelle Trend eines insgesamt sinkenden Arbeitskräfteangebots [zwar] erspart. Es bestehen jedoch teils beträchtliche regionale Unterschiede. So gehen die Wanderungsströme vorwiegend in die Ballungsräume. In Ostdeutschland sinkt zudem die Zahl der Beschäftigten aufgrund des hohen Geburtendefizits. Die Beschäftigten sind dort im Durchschnitt älter als im Westen, was den Arbeitsmarkt vor zusätzliche Herausforderungen stellt“ (Brenzel et al. 2013: 2).

Dieser Intuition folgt auch die Alterspyramide der BA, in der sich entsprechend die SGB-II-Quoten nach Altersjahren, Geschlecht und ausgewählten Merkmalen, wie dem genauen SGB-II-Status (z. B. Arbeitslose, Nichtarbeitssuchende), sowie die durchschnittliche SGB-II-Quote nach Geschlecht abbilden lassen (Abbildung A.10). Die differenzierte Darstellung von der durchschnittlichen SGB-II-Quoten für das gesamte Altersspektrum einzelner Bundesländer für die Berichtsmonate September 2011 und September 2007 beziehungsweise die Zu- und die Abnahme zwischen diesen Berichtsmonaten ermöglicht eine Abschätzung des jeweiligen Arbeitskräfteangebots.

Abbildung A.10
Regionale Alterspyramide mit SGB-II-Quoten



Quelle: Statistik der BA.

Als Visualisierungstool beschränkt sich die Plattform auf die Darstellung altersspezifischer Unterschiede in der SGB-II-Struktur und trägt somit den demographischen Aspekten des Fachkräftebedarfs verstärkt Rechnung. Weiterführende Informationen sind über die Internetseiten der BA verfügbar:

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Interaktive-Visualisierung/Alterspyramide/Alterspyramide-mit-SGB-II-Quoten-Nav.html>

Tabellenanhang

Tabelle A.2.1

Zahl der Beschäftigten und Zahl der Betriebe^a, in Tsd., 2000 bis 2012

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Beschäftigung (VGR)	39.382	39.485	39.257	38.918	39.034	38.976
Beschäftigung (IAB-BP)	34.313	34.080	33.745	33.281	32.877	32.545
SV-Beschäftigung (IAB-BP)	27.744	27.840	27.489	26.926	26.496	26.029
Betriebe (IAB-BP)	2.154	2.145	2.128	2.119	2.054	2.025
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Beschäftigung (VGR)	39.192	39.857	40.348	40.370	40.603	41.164
Beschäftigung (IAB-BP)	33.061	33.629	34.184	34.240	34.617	35.180
SV-Beschäftigung (IAB-BP)	26.297	26.748	27.279	27.204	27.743	28.202
Betriebe (IAB-BP)	2.000	1.997	2.019	2.032	2.044	2.058
	2012					
Beschäftigung (VGR)	41.619					
Beschäftigung (IAB-BP)	36.086					
SV-Beschäftigung (IAB-BP)	28.775					
Betriebe (IAB-BP)	2.070					

^a IAB-BP = IAB-Betriebspanel; VGR = Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Statistisches Bundesamt.

Tabelle A.2.2

Zahl der Beschäftigten, differenziert nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses, in Tsd., 2000 bis 2012

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
SV-Beschäftigung	27.744	27.840	27.489	26.926	26.496	26.029
Teilzeit	6.462	7.024	7.550	7.540	6.997	7.086
Befristet Beschäftigte	1.738	1.711	1.667	1.662	1.835	1.987
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
SV-Beschäftigung	26.297	26.748	27.279	27.204	27.743	28.202
Teilzeit	8.316	8.014	8.451	8.267	9.118	8.859
Befristet Beschäftigte	2.121	2.351	2.467	2.397	2.459	2.681
	2012					
SV-Beschäftigung	28.775					
Teilzeit	10.226					
Befristet Beschäftigte	2.742					

Quelle: IAB-Betriebspanel.

Tabelle A.2.3

Zahl der Beschäftigten, differenziert nach Qualifikation, in Tsd., 2001 bis 2012

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Qualifizierte Beschäftigte	21.300	21.826	21.754	21.753	21.662	21.632
Einfach Beschäftigte	9.224	8.404	8.263	7.755	7.517	7.281
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Qualifizierte Beschäftigte	22.741	23.100	23.724	23.560	24.045	24.596
Einfach Beschäftigte	6.764	6.986	6.800	7.018	6.963	6.996
	2012					
Qualifizierte Beschäftigte	25.022					
Einfach Beschäftigte	7.431					

Quelle: IAB-Betriebspanel.

Tabelle A.2.4**Zahl der weiblichen Beschäftigten, in Tsd., 2000 bis 2012**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Weibliche Beschäftigung	14.646	14.673	14.663	14.419	14.472	14.378
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Weibliche Beschäftigung	14.634	14.856	15.198	15.536	15.761	15.938
	2012					
Weibliche Beschäftigung	16.565					

Quelle: IAB-Betriebspanel.

Tabelle A.2.5**Abgangs- und Einstellungsraten (Labour-Turnover) und Abgangsraten, in Prozent, 2000 bis 2012**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Abgang	4,3	4,7	4,6	5,0	4,4	4,9
Einstellung	5,3	5,8	5,9	4,9	5,3	6,4
Abgangsrate (Arbeitnehmerinitiiert)	2,3	2,6	2,7	2,4	2,5	3,0
Abgangsrate (Arbeitgeberinitiiert)	2,1	2,1	2,0	2,6	2,0	2,0
	2012					
Abgang	5,1					
Einstellung	6,2					
Abgangsrate (Arbeitnehmerinitiiert)	3,0					
Abgangsrate (Arbeitgeberinitiiert)	2,1					

Quelle: IAB-Betriebspanel.

Tabelle A.2.6**Anzahl offener Stellen, in Tsd., viertes Quartal 2000 bis 2012**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Deutschland	1.383	1.094	1.001	849	729	1.113
Westdeutschland	1.231	959	862	730	620	948
Ostdeutschland	152	135	139	119	109	165
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Deutschland	1.371	1.222	1.091	942	996	1.131
Westdeutschland	1.080	995	905	769	851	964
Ostdeutschland	291	227	186	173	145	167
	2012					
Deutschland	1.038					
Westdeutschland	863					
Ostdeutschland	174					

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Tabelle A.2.7**Anteil der Betriebe, die eine Zu- bzw. Abnahme der Zahl ihrer Beschäftigten in den kommenden 12 Monaten erwarten, und jeweiliger Saldo, jeweils viertes Quartal 2006 bis 2012**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Zunahme	17,4	18,5	13,6	14,8	17,8	17,4	16,7
Abnahme	11,0	10,4	12,7	10,9	8,6	8,8	7,7
Saldo	6,4	8,1	0,9	3,9	9,2	8,6	9,0

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Tabelle A.2.8**Veränderung der Zahl der Beschäftigten, in Tsd., 2006 bis 2012**

	2006 - 2012		2006 - 2012
Schleswig-Holstein/Hamburg	+ 289	Baden-Württemberg	+ 402
Bayern	+ 632	Brandenburg/Berlin	+ 173
Hessen	+ 236	Sachsen-Anhalt	+ 53
Rheinland-Pfalz/Saarland	+ 146	Thüringen	+ 28
Niedersachsen/Bremen	+ 323	Mecklenburg-Vorpommern	+ 20
Sachsen	+ 125		
Nordrhein-Westfalen	+ 597	Deutschland insgesamt	+ 3.025

Quelle: IAB-Betriebspanel.

Tabelle A.2.9**Sofort zu besetzende Stellen nach Berufsgruppen, in Tsd., jeweils viertes Quartal 2006 bis 2012**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Deutschland insgesamt	1.034	869	852	690	709	853	784
Berufskraftfahrer/innen, Kutscher/innen	52	42	47	34	32	47	38
Bürofachkräfte	25	21	32	26	27	28	35
Datenverarbeitungsfachleute, Informatiker/innen	22	39	35	34	29	29	24
Elektriker/innen, Elektroinstallateur/e/innen, Energieelektroniker/innen	24	36	24	10	25	28	22
Altenpfleger/innen	11	10	17	25	18	20	20
Erzieher/innen, Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen/innen	15	21	37	30	24	22	20
Köch/e/innen	27	19	17	18	12	22	19
Vertreter/innen, Handlungsreisende	*	17	7	18	15	16	19
Techniker/innen des Maschinen-, Apparate-, Fahrzeugbaues, Elektrotechniker/innen	14	12	*	7	5	7	19
Restaurantfachleute, Stewards/Stewardessen	*	17	9	13	16	21	18
Elektromechaniker/innen, Industrieelektroniker/innen, Kommunikations-, Büroinformationselektroniker/innen	*	7	10	*	10	16	15
Krankenschwestern/-pfleger, Hebammen/Entbindungspfleger	8	11	14	21	13	14	15
Ingenieur/e/innen ohne nähere Fachrichtungsangabe	51	37	36	10	28	11	15
Bankfachleute	6	6	19	4	17	10	15
Ingenieur/e/innen des Maschinen-, Apparate-, Fahrzeugbaus	8	14	7	5	3	12	14
Kaufleute, Händler, Verkaufs-, Vertriebsfachbearbeiter	30	12	27	11	11	10	12
Anlagen-, Konstruktionsmechaniker/innen, Metallbauer/innen	14	26	15	*	13	17	11
Marketing-, Absatzfachleute, Controller	10	5	13	7	7	11	10
Elektroingenieur/e/innen	*	7	11	7	6	14	10
Unternehmer/innen, Geschäftsführer/innen	16	20	15	16	9	14	9
Techniker/innen ohne nähere Fachrichtungsangabe	8	24	14	7	14	7	8
Buchhalter/innen	19	14	4	7	6	5	7
Versicherungsfachleute (nicht gesetzlich)	12	5	19	10	19	5	7
Ärzt/e/innen	5	5	9	11	9	6	5
Bauingenieur/e/innen	*	2	11	11	3	4	4
Verwaltungsfachleute (mittlerer Dienst)	4	5	5	5	2	7	3
Wirtschafts-, Sozialwissenschaftler/innen	8	4	4	4	3	3	2
Lagerverwalter/innen, Lager-, Transportarbeiter/innen	*	21	14	*	46	20	*

* fehlende Robustheit der Daten aufgrund zu geringer Fallzahlen im Befragungszeitraum.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Tabelle A.3.1

Relation von Arbeitslosen und der BA gemeldeten offenen Stellen bzw. der vom IAB erhobenen offenen Stellen insgesamt, jeweils viertes Quartal 2006 bis 2012

Jahr	Quartal	Statistik der BA	IAB-Stellen-erhebung	Jahr	Quartal	Statistik der BA	IAB-Stellen-erhebung
2006	1	16	6,9	2009	3	11	5,3
2006	2	11	5,3	2009	4	11	4,2
2006	3	10	4,4	2010	1	12	5,5
2006	4	10	3,5	2010	2	9	4,1
2007	1	10	3,5	2010	3	8	3,8
2007	2	8	3,7	2010	4	8	3,0
2007	3	8	3,4	2011	1	8	3,1
2007	4	9	3,3	2011	2	6	3,1
2008	1	10	3,7	2011	3	6	3,1
2008	2	8	3,5	2011	4	6	2,4
2008	3	8	3,8	2012	1	7	3,2
2008	4	8	3,3	2012	2	6	2,8
2009	1	11	5,2	2012	3	6	3,3
2009	2	12	4,9	2012	4	6	2,7

Quelle: IAB-Stellenerhebung, Statistik der BA.

Tabelle A.3.2

Anteil der Betriebe mit Aktivitätshemmnissen und deren Gründe, in Prozent, viertes Quartal 2000 bis 2011

Deutschland	Aktivitätshemmnisse	Auftragsmangel	Arbeitskräftemangel
2000	30	15	9
2001	32	17	8
2002	44	26	7
2003	42	23	5
2004	49	37	5
2005	52	36	7
2006	39	23	8
2007	31	18	6
2008	34	21	8
2009	39	28	6
2010	36	23	8
2011	30	17	11
2012	30	16	10

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Tabelle A.3.3

Durchschnittliche Anzahl von Bewerbern und geeigneten Bewerbern bei Neueinstellungen, 2006 bis 2012

	Anzahl an Bewerbern	Anzahl an geeigneten Bewerbern
2006	23	6
2007	24	5
2008	18	4
2009	20	5
2010	19	6
2011	14	4
2012	15	5

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Tabelle A.3.4**Vakanzrate^a und Arbeitslosenquote^b am ersten Arbeitsmarkt, Deutschland, Ost- und Westdeutschland, in Prozent, jeweils viertes Quartal 2000 bis 2011**

	Westdeutschland		Ostdeutschland		Deutschland	
	Arbeitslosen- quote	Vakanzrate	Arbeitslosen- quote	Vakanzrate	Arbeitslosen- quote	Vakanzrate
2000	9,1	3,8	20,2	1,5	11,6	3,3
2001	9,4	2,9	21,1	1,3	12,0	2,6
2002	10,3	2,5	22,0	1,6	12,8	2,4
2003	11,0	2,0	22,6	1,1	13,5	1,9
2004	11,4	1,6	23,2	1,1	13,9	1,5
2005	12,7	2,7	22,6	1,4	14,7	2,4
2006	11,0	3,0	20,7	2,8	13,1	3,0
2007	9,1	2,6	18,2	1,9	11,0	2,5
2008	8,2	2,6	16,1	1,6	9,8	2,4
2009	9,0	2,0	16,0	1,5	10,5	1,9
2010	8,2	2,6	14,6	1,8	9,5	2,5
2011	7,4	3,0	13,7	2,1	8,7	2,9
2012	7,5	2,7	13,2	2,3	8,7	2,6

^a Vakanzrate = Anteil sofort zu besetzender Stellen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zuzüglich der sofort zu besetzenden offenen Stellen.

^b Die Arbeitslosenquote = Anteil der registrierten Arbeitslosen in Prozent an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zuzüglich der registrierten Arbeitslosen.

Quelle: IAB-Stellenerhebung, Statistik der BA.

Tabelle A.3.5**Vakanzrate^a und Arbeitslosenquote^b, Bundesländer, in Prozent, viertes Quartal 2012**

	Vakanzrate	Arbeitslosenquote
Deutschland insgesamt	2,6	8,7
Schleswig-Holstein-Hamburg	4,1	8,6
Niedersachsen-Bremen	3,6	9,0
Nordrhein-Westfalen	2,0	10,5
Hessen	2,9	7,0
Rheinland-Pfalz-Saarland	2,1	7,8
Baden-Württemberg	2,3	5,0
Bayern	2,8	4,6
Berlin-Brandenburg	2,0	14,3
Mecklenburg-Vorpommern	1,9	15,4
Sachsen	2,9	11,5
Sachsen-Anhalt	1,9	14,4
Thüringen	2,4	10,8

^a Vakanzrate = Anteil sofort zu besetzender Stellen (ohne geförderte Stellen) an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zuzüglich der sofort zu besetzenden offenen Stellen (ohne geförderte Stellen).

^b Die Arbeitslosenquote = Anteil der registrierten Arbeitslosen in Prozent an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zuzüglich der registrierten Arbeitslosen.

Quelle: IAB-Stellenerhebung, Statistik der BA.

Tabelle A.3.6

Anteil schwer besetzbare Stellen an allen sofort zu besetzenden Stellen am ersten Arbeitsmarkt, in Prozent, viertes Quartal 2010 bis 2012

	2010	2011	2012		2010	2011	2012
Schleswig-Holstein-Hamburg	28	36	39	Baden-Württemberg	34	29	31
Bayern	33	31	31	Brandenburg-Berlin	31	25	33
Hessen	37	30	24	Sachsen-Anhalt	20	31	20
Rheinland-Pfalz-Saarland	32	18	14	Thüringen	24	29	19
Niedersachsen-Bremen	18	27	42	Mecklenburg-Vorpommern	25	22	40
Sachsen	30	32	42				
Nordrhein-Westfalen	33	32	38	Deutschland insgesamt	30	30	33

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Tabelle A.3.7

Neueinstellungen mit Schwierigkeiten als Anteil an allen Neueinstellungen, nach Bundesländern, 2010 bis 2012

	2010	2011	2012		2010	2011	2012
Schleswig-Holstein-Hamburg	22	27	28	Baden-Württemberg	29	42	45
Bayern	32	34	41	Brandenburg-Berlin	30	33	32
Hessen	25	35	23	Sachsen-Anhalt	25	38	34
Rheinland-Pfalz-Saarland	11	35	29	Thüringen	38	26	44
Niedersachsen-Bremen	35	26	29	Mecklenburg-Vorpommern	23	31	44
Sachsen	27	26	31				
Nordrhein-Westfalen	26	34	25	Deutschland insgesamt	28	33	33

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Tabelle A.3.8

Geplante und tatsächliche Besetzungszeit^a, in Tagen, nach Wirtschaftszweigen, 2012

	Geplante Besetzungszeit	Tatsächliche Besetzungszeit
Deutschland Insgesamt	56	82
Land- und Forstwirtschaft	53	56
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	73	103
Verarbeitendes Gewerbe	58	100
Baugewerbe	48	93
Handel und Kfz-Reparatur	58	84
Verkehr und Lagerei	52	71
Information und Kommunikation	66	108
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	43	62
Unternehmensnahe Dienstleistungen	44	61
Sonstige Dienstleistungen	64	89
Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung	65	105

a Geplante Besetzungszeit = Beginn der Personalsuche bis gewünschter Arbeitsbeginn;

Tatsächliche Besetzungszeit = Beginn der Personalsuche bis tatsächlicher Arbeitsbeginn.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Tabelle A.3.9**Neueinstellungen mit Schwierigkeiten als Anteil an allen Neueinstellungen, nach Wirtschaftszweigen, 2010 bis 2012**

	2010	2011	2012
Deutschland Insgesamt	28	33	33
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	19	15	21
Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung	19	18	13
Land- und Forstwirtschaft	20	18	9
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	20	22	18
Handel und Kfz-Reparatur	25	25	31
Baugewerbe	25	30	31
Verarbeitendes Gewerbe	26	31	33
Verkehr und Lagerei	29	31	28
Sonstige Dienstleistungen	30	32	37
Information und Kommunikation	31	35	41
Unternehmensnahe Dienstleistungen	30	43	36

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Tabelle A.3.10**Relation aus Arbeitslosen und sofort zu besetzenden Stellen in ausgewählten Berufen^a, jeweils viertes Quartal 2006 bis 2012**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Deutschland insgesamt	3,6	3,9	3,6	4,7	4,2	3,2	3,5
Techniker/innen des Maschinen-, Apparate- und Fahrzeugbaus, Elektrotechniker/innen	0,8	0,6	*	1,8	1,9	1,1	0,2
Elektroingenieur/e/innen	*	0,6	0,3	0,6	0,6	0,2	0,3
Ingenieur/e/innen des Maschinen-, Apparate- und Fahrzeugbaus	0,8	0,3	0,5	1,3	1,8	0,3	0,3
Bankfachleute	1,6	1,2	0,3	1,5	0,3	0,5	0,3
Krankenschwestern/-pfleger, Hebammen	2,0	1,2	0,7	0,4	0,6	0,5	0,4
Ingenieur/e/innen ohne nähere Fachrichtungsangabe	0,1	0,1	0,1	0,8	0,3	0,5	0,4
Elektriker/innen, Elektroinstallateur/e/innen, Energieelektroniker/innen	1,2	0,6	0,8	2,4	0,8	0,4	0,5
Ärzt/e/innen	1,0	0,8	0,3	0,3	0,3	0,4	0,6
Elektromechaniker/innen, Industrieelektroniker/innen, Kommunikations- und Büroinformationselektroniker/innen	*	1,8	1,1	*	1,1	0,5	0,6
Bauingenieur/e/innen	*	0,2	0,3	0,4	1,1	0,7	0,7
Vertreter/innen, Handlungsreisende	*	0,9	1,9	0,9	1,1	0,8	0,7
Versicherungsfachleute (nicht gesetzlich)	0,6	1,2	0,3	0,6	0,3	1,2	0,8
Techniker/innen	0,5	0,1	0,2	0,7	0,3	0,5	0,9
Datenverarbeitungsfachleute, Informatiker/innen	2,0	0,9	0,8	1,0	1,1	0,9	1,1
Verwaltungsfachleute (mittlerer Dienst)	2,1	1,2	1,1	1,1	2,2	0,6	1,2
Marketing-, Absatzfachleute	0,9	1,6	0,6	1,7	1,7	1,0	1,3
Buchhalter/innen	1,0	1,0	2,7	2,2	2,2	2,3	1,6
Konstruktionsmechaniker/innen	1,4	0,6	0,9	*	1,2	1,0	1,6
Erzieher/innen, Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen/innen	5,2	5,1	2,6	1,8	2,0	1,9	2,0
Restaurantfachleute, Stewards/Stewardessen	*	2,4	4,4	3,4	2,6	1,9	2,1
Berufskraftfahrer/innen, Kutscher/innen	2,4	2,4	2,1	3,8	3,3	2,1	2,5
Altenpfleger/innen	4,4	4,8	2,4	1,5	2,5	2,6	2,6
Unternehmer/innen, Geschäftsführer/innen	1,4	1,0	1,3	1,7	2,8	1,6	2,8
Kaufleute, Verkaufs-, Vertriebsfachbearbeiter/innen	1,6	3,9	1,6	4,8	4,6	4,2	3,5
Bürofachkräfte	9,7	9,4	5,0	7,0	6,2	5,2	4,1
Wirtschaftswissenschaftler/innen	2,6	3,8	3,3	3,8	4,2	4,1	6,0
Köch/e/innen	4,9	6,8	7,3	7,2	10,7	6,1	7,0
Lagerverwalter/innen, Magaziner/innen, Lager-, Transportarbeiter/innen	*	7,2	9,0	*	3,5	11,3	*

a * = fehlende Robustheit der Daten aufgrund zu geringer Fallzahlen im Befragungszeitraum.

Quelle: IAB-Stellenerhebung, Statistik der BA.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
9/2013	Diener, K. Götz, S. Schreyer, F. Stephan, G.	Beruflicher Wiedereinstieg von Frauen nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung: Befunde der Evaluation des ESF-Programms „Perspektive Wiedereinstieg“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	9/2013
10/2013	Fuchs, J. Söhnlein, D.	Projektion der Erwerbsbevölkerung bis zum Jahr 2060	10/2013
11/2013	Dauth, W. Dorner, M. Blien, U.	Neukonzeption der Typisierung im SGB-II-Bereich: Vorgehensweise und Ergebnisse	10/2013
12/2013	Schubert, M. Parthier, K. Kupka, P. Krüger, U. Holke, J. Fuchs, Ph.	Menschen mit psychischen Störungen im SGB II	10/2013
13/2013	Schwengler, B. Bennewitz, E.	Arbeitsmarkt- und Einkommensindikatoren für die Neuabgrenzung des GRW-Regionalfördergebietes ab 2014 Gutachten im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie	11/2013
14/2013	Bechmann, S. Dahms, V. Tschersich, N. Frei, M. Leber, U. Schwengler, B.	Beschäftigungsmuster von Frauen und Männern: Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2012	12/2013
15/2013	Springer, A.	Selbstständige Leistungsbezieher in der Arbeitslosenversicherung: Empirische Befunde zum Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag	12/2013
1/2014	Egenolf, D. Fertig, M. Hunger, K. Puxi, M. Rosemann, M. Weimann, M.	Implementationsstudie zur Berliner Joboffensive: Endbericht zum 31. Juli 2013 vorgelegt von ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln	2/2014
2/2014	Hirschenauer, F. Springer, A.	Vergleichstypen 2014: Aktualisierung der SGB-III-Typisierung	2/2014

Stand: 17.02.2014

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter

<http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 3/2014

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/2014/fb0314.pdf>

ISSN 2195-2655

IAB-Forschungsprojekt im Auftrag des



**Bundesministerium
für Arbeit und Soziales**

Rückfragen zum Inhalt an:

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

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