

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

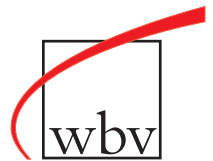
Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Bibliothek

339

Die Buchreihe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung



Alexander Kubis, Ute Leber, Anne Müller, Jens Stegmaier

Der Arbeitskräftebedarf in Deutschland 2006 bis 2011

Nachfrage, Rekrutierungsprozesse und
Engpässe aus Sicht der Betriebe

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.



Das IAB-Forschungsprojekt „Analyse des aktuellen Arbeitskräftebedarfs in Deutschland“ wird im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) durchgeführt.

Dieses E-Book ist auf dem Grünen Weg Open Access erschienen. Es ist lizenziert unter der CC-BY-SA-Lizenz.



Herausgeber der Reihe IAB-Bibliothek: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg, Telefon (09 11) 179-0 ■ **Redaktion:** Martina Dorsch, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg, Telefon (09 11) 179-32 06, E-Mail: martina.dorsch@iab.de ■ **Titelfoto:** Fotolia (Fotonachweis) ■ **Gesamtherstellung:** W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld (www.wbv.de) ■ **Rechte:** Kein Teil dieses Werkes darf ohne vorherige Genehmigung des IAB in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet oder verbreitet werden.

© 2013 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg/
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld

In der „IAB-Bibliothek“ werden umfangreiche Einzelarbeiten aus dem IAB oder im Auftrag des IAB oder der BA durchgeführte Untersuchungen veröffentlicht. Beiträge, die mit dem Namen des Verfassers gekennzeichnet sind, geben nicht unbedingt die Meinung des IAB bzw. der Bundesagentur für Arbeit wieder.

ISBN 978-3-7639-4065-3 (Print)
ISBN 978-3-7639-4066-0 (E-Book)
ISBN-A 10.978.37639/40653
ISSN 1865-4096

Best.-Nr. 300805

www.iabshop.de

www.iab.de

Inhalt

Vorwort	5
1 Betrieblicher Arbeitskräftebedarf – das Wichtigste in Kürze.....	7
1.1 Aufgaben und Ziele.....	7
1.2 Verwendete Datenquellen	8
1.3 Zentrale Ergebnisse.....	10
2 Arbeitskräftenachfrage – wen braucht die Wirtschaft?	13
2.1 Überblick	13
2.2 Die Gesamtwirtschaftliche Arbeitsnachfrage.....	13
2.3 Entwicklung der Regionen	23
2.4 Entwicklung der Branchen.....	27
2.5 Entwicklung nach Betriebsgrößen.....	31
2.6 Entwicklung nach Berufen.....	33
2.7 Zentrale Ergebnisse des zweiten Kapitels.....	39
3 Anzeichen für Arbeitsmarktengpässe.....	41
3.1 Überblick	41
3.2 Gesamtwirtschaftliche Situation	43
3.3 Engpasssituation in den Regionen.....	47
3.4 Engpassanalyse nach Wirtschaftszweigen.....	54
3.5 Engpassanalyse nach Berufen.....	61
3.6 Kompromisse und erfolglose Rekrutierungsprozesse	70
3.7 Zentrale Ergebnisse des dritten Kapitels.....	75
4 Literatur.....	79
5 Anhang	81
Kurzfassung	95

Vorwort

Sehr geehrte Leserin,
sehr geehrter Leser,

ein Blick in die Wirtschaftsteile der großen Tageszeitungen lenkt die Aufmerksamkeit schnell auf Nachrichten über Fachkräfteengpässe bei den einheimischen Unternehmen. Für valide Aussagen zu diesem Thema ist eine solide Datenbasis die Grundvoraussetzung. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) finanziert seit 2011 aus diesem Grunde die Entwicklung eines dauerhaften und regelmäßigen Monitorings der gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftenachfrage in Deutschland. Das Forschungsprojekt des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) stützt sich hierfür auf Daten aus dem IAB-Betriebspanel und der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots und legt seinen Schwerpunkt auf die Identifizierung von möglichen Engpässen auf dem Arbeitsmarkt am aktuellen Rand. Das Projekt stellte eine der Grundlagen für den Ende 2011 vom BMAS herausgegebenen Arbeitskräftereport (BMAS 2011) dar. Die vorliegende Arbeit schließt mit den aktuellen Ergebnissen an die Erkenntnisse aus dem BMAS-Arbeitskräftereport an.

Zunächst werden dafür die Aufgaben und Ziele vorgestellt und ein erster kurzer Überblick über die zentralen Ergebnisse gegeben. Daran anschließend geht es um die gesamtwirtschaftliche Arbeitskräftenachfrage. Hierfür werden Informationen zur Betriebs- und Beschäftigungsstruktur sowie zu den offenen Stellen zu einem stimmigen Gesamtbild zusammengefügt. Dabei erfolgt eine Darstellung unterschiedlicher Entwicklungspfade für die verschiedenen Teilarbeitsmärkte, die nach Regionen, Betriebsgrößen, Branchen und ausgewählten Berufen innerhalb des Zeitraums 2006 bis 2011 differenziert werden. Außerdem wird die beschriebene Arbeitskräftenachfrage dem relevanten Arbeitskräfteangebot gegenübergestellt. Dies ermöglicht es, Fachkräfteengpässe in einzelnen Arbeitsmarktsegmenten zu identifizieren.

Nürnberg, März 2013

1 Betrieblicher Arbeitskräftebedarf – das Wichtigste in Kürze

1.1 Aufgaben und Ziele

Im Folgenden soll der Arbeitsmarkt aus einer überwiegend betrieblichen Perspektive beleuchtet werden. Eingangs werden zunächst einige Begrifflichkeiten geklärt.

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. Allerdings müssen Angebot und Nachfrage erst zusammenfinden, damit sich ein Match, also ein Zusammenpassen der beiden Größen, ergibt. Dieses Matching ist ein vielschichtiger Prozess, der nicht immer ohne Schwierigkeiten verläuft. Daher ist es ein normaler Bestandteil des Arbeitsmarktes, dass es sowohl offene Stellen als auch Arbeitslose gibt. Dass diese gleichzeitig existieren, stellt per se noch kein Problem dar, da es immer eine gewisse Zeit erfordert, bis ein Match zustande kommt. 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. Zur theoretischen Abgrenzung von Engpass und Mangel orientieren wir uns hier an folgender Definition (Kettner 2012):

Es ist zu unterscheiden zwischen einem

- Arbeitskräfteengpass (Fachkräfteengpass): kurz- bis mittelfristige überhöhte Arbeitskräftenachfrage in quantitativer (qualitativer) Hinsicht aufgrund von Schocks (und deren Folgen) und einem
- Arbeitskräftemangel (Fachkräftemangel): langfristige überhöhte Arbeitskräftenachfrage in quantitativer (qualitativer) Hinsicht aufgrund von Schocks und Marktversagen.

Bereits aus kurz- bis mittelfristigen Engpasssituationen können gesamtwirtschaftliche Auswirkungen resultieren. 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. Dabei können eine Vielzahl von Faktoren entscheidenden Einfluss nehmen.

Die Identifikation von vorliegenden und insbesondere von zu erwartenden Engpasssituationen stellt eine Herausforderung dar: Die betrieblichen Reaktionen, wie zum Beispiel ein kapitalintensiverer Produktionsprozess, für den weniger Personal-

ressourcen benötigt werden, interregionale Wanderungen oder eine sich ständig ändernde Berufswelt machen eine laufende Analyse der aktuellen Arbeitsmarktlage unabdingbar. Da dieser Bericht im Folgenden seinen Schwerpunkt auf die betriebliche Perspektive des Arbeitsmarktes setzt, wird das Arbeitskräfteangebot lediglich indirekt über Indikatoren wie die Such- und Besetzungszeiten oder die Arbeitslosen (mit entsprechendem Zielberuf) abgebildet. Wir verwenden die Begriffe „Knappheit“ und „enger werdender Arbeitsmarkt“ also 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 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 Unternehmensgrößen 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 Dezember 2012 wider. Aus datentechnischen Gründen konzentrieren sich die Analysen weitgehend auf den betrieblichen Arbeitskräftebedarf im Zeitraum 2006 bis 2011, schließen aber inhaltlich an die im Arbeitskräftebericht 2011 des BMAS vorgestellten Ergebnisse an. Wo es die Daten erlauben, werden direkte Bezüge hergestellt.

Aus dem IAB-Betriebspanel fließen zentrale Informationen zur Betriebs- und Beschäftigungsstruktur, zu Neueinstellungen sowie zu erwarteten Personalproblemen ein. Die IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 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 Verwendete Datenquellen

Die wesentliche Datengrundlage der Analysen stellen die vom IAB durchgeführten, repräsentativen Betriebsbefragungen dar: das IAB-Betriebspanel sowie die IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots.

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 im Zeitverlauf auf Basis betriebsindividueller Verläufe zu analysieren. Um die Panelmortalität (z. B. durch das Ausscheiden bisher teilnehmender Betriebe) auszugleichen und die Stichprobe an den wirtschaftlichen Strukturwandel anzupassen, wird die Stichprobe jedes Jahr um erstmals zu befragende Betriebe ergänzt bzw. aktualisiert. Im IAB-Betriebspanel stellt der Betrieb, also die örtliche Einheit, in der die konkreten Tätigkeiten eines Unternehmens tatsächlich durchgeführt werden, die Untersuchungseinheit dar. Die Rücklaufquoten liegen je nach Welle zwischen 63 Prozent und 73 Prozent.

Inhaltlich ist das IAB-Betriebspanel 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 einmalige Befragungsschwerpunkte aktuelle Entwicklungen in die Analyse einzubeziehen (z. B. ältere Arbeitnehmer, Frauen in Führungspositionen).

Die IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (IAB-EGS) ist eine für Westdeutschland seit 1989 und seit 1992 deutschlandweit laufende repräsentative Querschnittsbefragung von Betrieben und Verwaltungen. Sie enthält Antworten von über 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-EGS ist die einzige repräsentative Erhebung, auf deren Basis sämtliche offene Stellen unabhängig von einer Meldung bei den Arbeitsagenturen ermittelt werden. Ausführendes Befragungsinstitut im Auftrag des IAB ist Economix Research & Consulting in München. Beide Institute arbeiten an der Durchführung der Befragung und deren konzeptioneller und methodischer Weiterentwicklung seit Jahren erfolgreich zusammen.

Die IAB-EGS 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. Allerdings wurde zwischen dem dritten und dem vierten Quartal 2010 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 stark ein, sodass sich die hier präsentierten Ergebnisse hauptsächlich auf die vergleichbaren Jahre 2010 und 2011 beziehen. Wo es möglich ist, werden Bezüge zu den vorherigen Jahren hergestellt.

1.3 Zentrale Ergebnisse

Seit Mitte der 2000er Jahre ist die **Zahl der Beschäftigten in Deutschland kontinuierlich angewachsen**. Die Zahl der offenen Stellen dagegen, die die zweite Komponente der betrieblichen Arbeitsnachfrage darstellt, ist stärker von der Konjunktur abhängig. Nach einem Rückgang der **Vakanzen** während der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 und 2009 ist im Jahr 2010, insbesondere aber im Jahr 2011, wieder ein **deutlicher Anstieg** festzustellen.

Die Arbeitskräftenachfrage entwickelt sich in den verschiedenen Segmenten des Arbeitsmarktes unterschiedlich. In regionaler Perspektive sind besonders starke Zuwächse von Beschäftigung und offenen Stellen in Schleswig-Holstein/Hamburg sowie in Bayern auszumachen. Jedoch gilt auch für die **schwächeren Arbeitsmarktregionen im Osten Deutschlands**, dass diese in der jüngsten Vergangenheit an **Nachfragedynamik** gewonnen haben. Im Vergleich der Wirtschaftszweige fällt insbesondere der Bereich der **Unternehmensnahen Dienstleistungen** als **nachfragestarke Branche** auf. Zudem ist die Vakanzrate auch in fast allen anderen Dienstleistungsbereichen im Jahr 2011 weiter angestiegen. Für die anderen

Sektoren der Wirtschaft ist eine Zunahme der Vakanzrate festzustellen, die gerade im Verarbeitenden Gewerbe auf die **günstige konjunkturelle Entwicklung** zurückzuführen sein dürfte.

In einem engen Zusammenhang mit der branchenspezifischen Arbeitskräftenachfrage steht die Nachfrage nach verschiedenen Qualifikationen und Berufen. Auch am aktuellen Rand wurden vor allem **Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung gesucht**. Dies mag auch mit der großen Personalnachfrage des Dienstleistungsbereichs zu tun haben, in dem qualifizierter Beschäftigung eine wichtige Bedeutung zukommt. Richtet man den Blick auf die Ebene der Berufe, so zeigt sich aktuell eine **große Nachfrage vor allem nach Elektrofachkräften**. Für die nahe Zukunft erwarten die Betriebe aber auch einen **steigenden Bedarf** an Personal im **Gesundheits- und Sozialbereich**.

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 daraufhin, dass die **Arbeitsmarktanspannung zugenommen** hat. So ist beispielsweise die Relation von Arbeitslosen zu offenen Stellen gesunken und hat 2011 den niedrigsten Wert der letzten fünf Jahre angenommen (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 in die einzelnen Arbeitsmarktsegmente geworfen wird. Auf regionaler Ebene fällt auf, dass **Fachkräfteengpässe am ehesten in den süddeutschen Bundesländern** auftreten. In den ostdeutschen Bundesländern ist der Arbeitsmarkt dagegen nach wie vor weniger angespannt, doch sind in einzelnen Regionen, und hier insbesondere in Thüringen, **Annäherungstendenzen an Westdeutschland** festzustellen.

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 oftmals mit Schwierigkeiten verbunden waren. Ebenfalls als angespannt kann die Situation im Bereich der **Sonstigen Dienstleistungen** bezeichnet werden. Auch hier deuten die Befunde auf eine quantitative Unterversorgung mit Bewerbern hin. 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 gestaltete sich die Suche nach **Maschinenbauingenieuren** und **Elektroberufen**, die eine berufliche Ausbildung erfordern, oftmals schwierig. Auf der anderen Seite gab es aber auch Berufe, bei denen sich die Situation in den letzten Jahren zugunsten der Betriebe verbessert hat, so etwa Bauingenieure, Kaufleute oder Buchhalter.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Betrachtung verschiedener Arbeitsmarktsegmente ein **heterogenes Bild** ergibt. Auch wenn der Arbeitsmarkt insgesamt etwas enger geworden ist, 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.

2 Arbeitskräftenachfrage – wen braucht die Wirtschaft?

2.1 Überblick

Zu Engpässen auf dem Arbeitsmarkt kommt es grundsätzlich dann, wenn Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage nicht übereinstimmen. Ein solcher Mismatch kann beispielsweise dann vorliegen, wenn Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage unterschiedlich zwischen Regionen, Branchen, Qualifikationen oder Berufen verteilt sind, oder wenn Arbeitsuchende und Unternehmen nur unvollständig über die jeweils andere Marktseite informiert sind.

In der folgenden Analyse steht die Arbeitskräftenachfrage der Betriebe im Mittelpunkt. Diese setzt sich aus den vorhandenen Beschäftigten und den unbesetzten offenen Stellen zusammen. Beide Größen werden für den vorliegenden Bericht aus repräsentativen Betriebsbefragungen – der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (IAB-EGS) und dem IAB-Betriebspanel – gewonnen (vgl. Kapitel 1.2). Im Hinblick auf die offenen Stellen ist dabei zu berücksichtigen, dass diese neben den bei der BA gemeldeten offenen Stellen auch jene Vakanzen umfassen, die nicht von den Betrieben bei den Arbeitsagenturen registriert werden. Wie die Ergebnisse aus der IAB-EGS zeigen, lag der Anteil der gemeldeten an allen offenen Stellen im vierten Quartal 2011 bei 43 Prozent. Aufgrund des großen Umfangs nicht an die BA gemeldeter Stellen erscheint die auf Basis der IAB-EGS bestimmte Anzahl aller offenen Stellen als Größe besser geeignet, die tatsächliche Arbeitsnachfrage der Betriebe vollständig abzubilden.

Vorliegende Untersuchungen machen deutlich, dass sich die Arbeitskräftenachfrage in einzelnen Segmenten des Arbeitsmarktes unterschiedlich darstellt. So wurde etwa im vorangegangenen BMAS-Arbeitskräftereport (BMAS 2011) gezeigt, dass es aktuell keinen flächendeckenden Fachkräftemangel in Deutschland gibt, dass aber in einzelnen Bereichen des Arbeitsmarktes Engpässe zu beobachten sind. Deswegen werden auch im vorliegenden Report die Ergebnisse nicht nur für die Gesamtwirtschaft präsentiert, sondern differenziert nach Regionen, Branchen, Betriebsgrößeklassen und Berufen ausgewiesen.

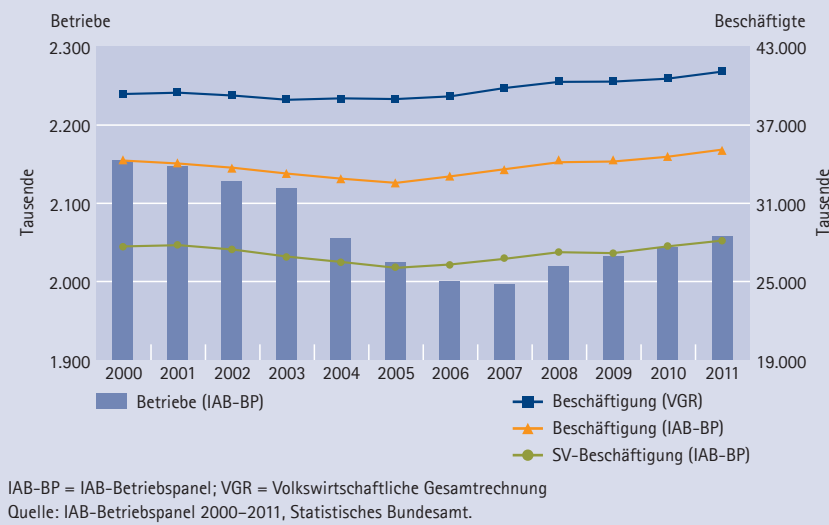
2.2 Die gesamtwirtschaftliche Arbeitsnachfrage

Grundsätzlich zeigten sich die deutsche Wirtschaft wie auch der deutsche Arbeitsmarkt der letzten drei Jahre trotz der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise sowie der Staatsschuldenkrise im Euro-Raum sehr robust. Obgleich sich das Wirtschaftswachstum bis Mitte 2012 wieder etwas abkühlte und auch der Rückgang der Arbeitslosenquote zuletzt nicht mehr so deutlich ausfiel, gab es seit 2005 einen kon-

tinuierlichen Aufwuchs an Beschäftigung (Abbildung 2.1). Gemäß den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels beschäftigten die Betriebe im Jahr 2011 35,2 Mio. Personen, und damit rund 600 Tsd. mehr als noch im Jahr 2010. Dass die Beschäftigtenzahlen aus dem IAB-Betriebspanel geringer sind als die der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR), ist darauf zurückzuführen, dass das IAB-Betriebspanel z. B. keine Betriebe berücksichtigt, die ausschließlich geringfügige Beschäftigte haben, wie auch keine privaten Haushalte oder exterritorialen Organisationen. Seit 2007 nimmt zudem die Zahl der Betriebe wieder zu, zuletzt gab es in Deutschland, nach Angaben des IAB-Betriebspanels, rund 2,1 Mio. Betriebe. Gegenüber dem Jahr 2010 ist die Zahl der Betriebe um etwa 100 Tsd. angestiegen.

Abbildung 2.1

Entwicklung der Zahl der Beschäftigten und der Zahl der Betriebe in Deutschland, in Tsd., 2000 bis 2011



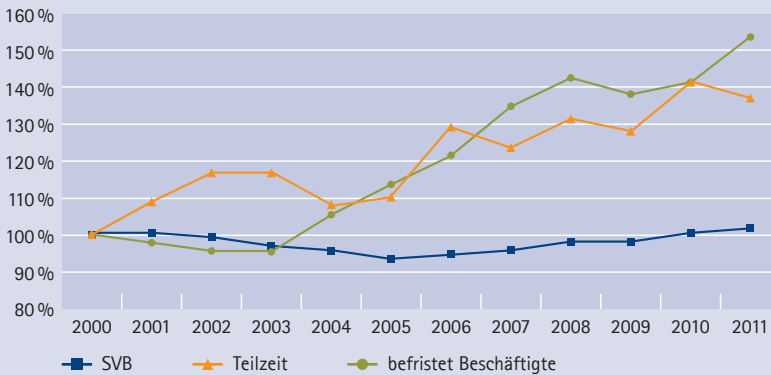
Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung im Zeitverlauf konstant

Differenziert man die Beschäftigten nach unterschiedlichen Gesichtspunkten, kann zunächst festgehalten werden, dass im Gleichschritt mit der Gesamtbeschäftigung auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angewachsen ist (Abbildung 2.1). Seit 2006 lag der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten an allen Beschäftigten gleichbleibend bei 80 Prozent. Anders als im Zeitraum von 2001 bis 2006 ging die Beschäftigungsveränderung in den letzten Jahren insgesamt somit nicht zulasten der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Hierbei ist

allerdings zu beachten, dass es auch innerhalb der Gruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Personen gibt, deren Beschäftigungsverhältnis Merkmale aufweist, mit denen üblicherweise „atypische Erwerbsformen“ beschrieben werden. ‚Atypisch‘ meint im Sinne einer Negativdefinition alle Beschäftigungsverhältnisse, die vom Normalarbeitsverhältnis abweichen. Unter Normalarbeit werden sozialversicherungspflichtige, unbefristete Arbeitsverhältnisse in Vollzeit subsumiert; weitere Kriterien sind die Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis sowie die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers. Zu den atypischen Beschäftigungsformen zählen z. B. geringfügige Beschäftigung, Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse.

Abbildung 2.2

Entwicklung der Zahl der Beschäftigten seit 2000,
Indexwerte (differenziert nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2000–2011.

So ist in Abbildung 2.2 zu erkennen, dass zwar die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wie auch die Beschäftigung insgesamt seit 2005 nahezu jedes Jahr zugenommen hat. Besonders starke Wachstumsraten im Vergleich zum Basisjahr, wie auch im Vorjahresvergleich, finden sich aber bei den Teilzeitbeschäftigten und den befristet Beschäftigten. Gerade die befristete Beschäftigung ist durch einen relativ starken Rückgang während der Finanz- und Wirtschaftskrise gekennzeichnet, hat danach aber wieder zugenommen. Dabei ist gerade für die jüngere Vergangenheit, also von 2010 auf 2011, ein besonders deutlicher Anstieg der befristeten Beschäftigung festzustellen. Ebenso hat auch die geringfügige Beschäftigung¹ (Minijobs) zwischen 2006 und 2011 ein

¹ Die geringfügige Beschäftigung wird hier nicht eigens aufgeführt, da die Darstellung der Wachstumsraten auf Basis des IAB-Betriebspanels erst seit 2006 möglich ist.

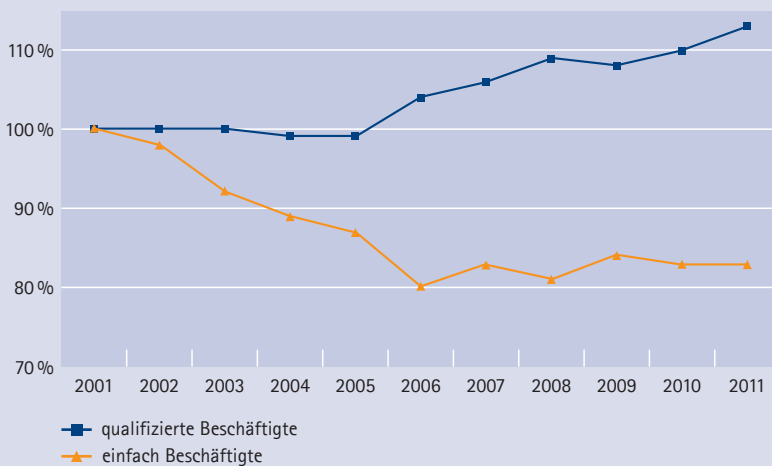
starkes Wachstum in Höhe von rund zehn Prozent erfahren. Insgesamt ist daher davon auszugehen, dass der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten seit 2005, bei gleichzeitig wachsender Beschäftigung, zwar konstant geblieben ist, aber heute mehr als noch vor einigen Jahren Beschäftigungsverhältnisse umfasst, die in einer oder mehreren Dimensionen Merkmale atypischer Beschäftigung aufweisen.

Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften gewinnt weiter an Bedeutung

Ein weiteres Spezifikum in der Entwicklung der Arbeitsnachfrage ist darin zu erkennen, dass sich diese vor allem auf Fachkräfte richtet (Abbildung 2.3). 2011 verfügten rund 14 Prozent der Beschäftigten über eine akademische Ausbildung und etwa 63 Prozent über eine Berufsausbildung. Dementsprechend sind derzeit ein gutes Fünftel der Belegschaften dem Segment der un- und geringqualifizierten Tätigkeiten zuzuordnen. Der in den vergangenen fünf Jahren zu beobachtende Beschäftigungsanstieg insgesamt ist auf eine steigende Beschäftigung von qualifizierten und von einfachen Beschäftigten zurückzuführen, wobei die qualifizierte Beschäftigung einen stärkeren Zuwachs erfahren hat. Zwischen 2010 und 2011 ist die Anzahl der qualifizierten Beschäftigten um rund 2,5 Mio. gestiegen, die der einfachen Mitarbeiter um gut 33 Tsd.

Abbildung 2.3

Entwicklung der Zahl der Beschäftigten seit 2001, Indexwerte (differenziert nach Qualifikation)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001–2011.

Bei einem Blick auf einen längeren Zeitraum wird dagegen deutlich (Abbildung 2.3), dass sich zwischen 2001 und 2006 die Anzahl der un- und geringqualifizierten Beschäftigten deutlich um 20 Prozent verringerte, wohingegen die Zahl der qualifizierten Beschäftigten (Beschäftigte mit akademischer Ausbildung oder einer Berufsausbildung)² im selben Zeitraum weitestgehend stabil blieb. Der in Abbildung 2.1 beobachtete Rückgang der Gesamtbeschäftigung zwischen 2000 und 2005 ist somit in erster Linie ein Rückgang von Beschäftigten in un- und geringqualifizierten Tätigkeiten. Dabei sind es insbesondere Entwicklungen wie die Globalisierung der Arbeitsmärkte oder der technologische und organisatorische Wandel, die für die steigende Relevanz wissensbasierter Tätigkeiten bzw. die sinkende Bedeutung einfacher Tätigkeiten verantwortlich gemacht werden. Deswegen, aber auch aufgrund der Veränderungen im Hochschulsystem mit dem wachsenden Angebot von Bachelor-Studiengängen, könnte sich die Nachfrage der Betriebe nach hochqualifizierten Fachkräften in Zukunft noch weiter verstärken.

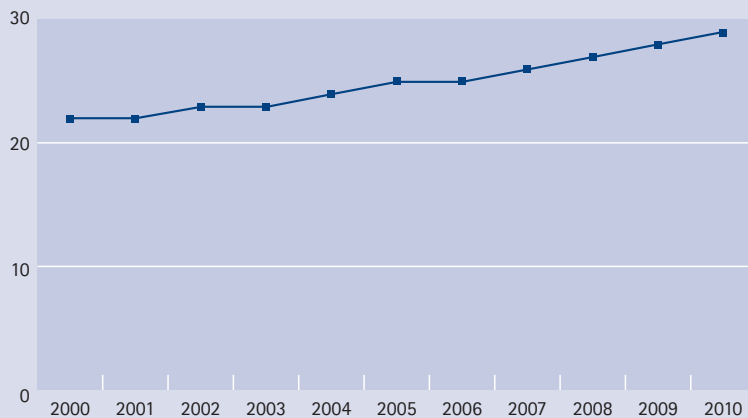
Anteil älterer Mitarbeiter im Zeitverlauf gestiegen

Eine wichtige Rolle in der Diskussion um den betrieblichen Fachkräftebedarf spielt schließlich die Frage nach der Altersstruktur der betrieblichen Belegschaften. Dabei kann die vermehrte Beschäftigung älterer Arbeitnehmer einerseits als Strategie zur Begegnung von Fachkräfteengpässen erachtet werden. Andererseits impliziert ein großer Anteil älterer Mitarbeiter aber auch einen hohen demografisch bedingten Ersatzbedarf. Insbesondere Betriebe mit einer altershomogenen Beschäftigungsstruktur laufen Gefahr, einen nicht kompensierbaren Wissensverlust zu erleiden und vor großen Herausforderungen bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs zu stehen. Vorliegende Datenquellen lassen erkennen, dass sich der Anteil der älteren Mitarbeiter in der jüngeren Vergangenheit erhöht hat. So ist der Anteil der über 50-jährigen Beschäftigten in den Betrieben nach Angaben des Betriebshistorikpanels (BHP) im Zeitraum 2000 bis 2010 von 22 auf 29 Prozent angestiegen (Abbildung 2.4). Zieht man ergänzend die Daten des IAB-Betriebspanels heran, das anders als das BHP nicht nur Informationen aus der Meldung zur Sozialversicherung umfasst, so zeigt sich für 2011, dass rund 27 Prozent der Beschäftigten dem Segment der älteren (über 50-jährigen) Arbeitnehmer zugeordnet werden können. Etwa jeder fünfte Beschäftigte ist unter 30; knapp über die Hälfte zwischen 30 und 50 Jahren.

2 Aufgrund eines geänderten Erhebungsdesigns können vor 2003 akademische Beschäftigte und Beschäftigte mit einer Berufsausbildung im IAB-Betriebspanel nicht unterschieden werden.

Abbildung 2.4

Anteil der Beschäftigten mit 50 und mehr Jahren an allen sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigten in Deutschland, in Prozent, 2000 bis 2010



Quelle: BHP 1975–2010 V1.

Neueinstellungen stärker als Personalabgänge von der Konjunktur abhängig

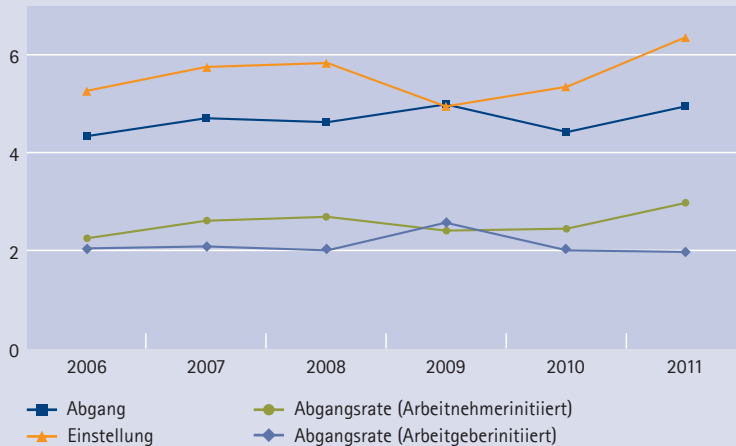
Die bislang beschriebene Entwicklung der Beschäftigung über die Zeit ist das Ergebnis verschiedener dynamischer Prozesse auf dem Arbeitsmarkt. So verlieren Beschäftigte ihren Arbeitsplatz, sie treten in den Ruhestand oder wechseln den Arbeitgeber. Umgekehrt finden Arbeitslose eine Stelle wie auch Berufsanfänger in einen Betrieb eintreten. Um diese Fluktuation abzubilden, ist es sinnvoll, Indikatoren wie z. B. den Labour-Turnover zu betrachten. Dieser misst die Fluktuation in Köpfen bzw. in Beschäftigungsverhältnissen, und zwar unabhängig davon, ob die Fluktuation auf einem Aufwuchs oder einer Abnahme der Beschäftigungsverhältnisse insgesamt beruht.

Der Labour-Turnover ergibt sich aus dem IAB-Betriebspanel als Summe aus den Einstellungen und Abgängen jeweils bezogen auf die durchschnittliche Gesamtbeschäftigung während des ersten Halbjahres. Stellt man die Komponenten zunächst einzeln dar, wird deutlich, dass die Einstellungsrate der Konjunktur folgt (Abbildung 2.5). So ist bis einschließlich 2008 ein leichter Anstieg zu beobachten, wohingegen 2009 ein starker Rückgang während der Krise festzustellen ist, der anschließend in eine Erholung und einen neuen Höchstwert für 2011 übergegangen ist. Für die Abgangsrate dagegen gilt die Konjunkturabhängigkeit nur eingeschränkt: Wenn vermutet wird, dass in wirtschaftlich schlechteren Zeiten die Abgänge zunehmen, weil Betriebe vermehrt Freistellungen vornehmen, kann dies nur für den Krisenzeitraum auch empirisch belegt werden.

Bei der Interpretation der Abgangsrate ist jedoch zu berücksichtigen, dass Personalabgänge sowohl vom Verhalten der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer geprägt sein können. Insofern ist es sinnvoll, die Abgänge danach zu unterscheiden, ob sie durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer initiiert sind. Hier ist nun zu erkennen, dass die Rate der Abgänge, die durch den Arbeitgeber ausgelöst sind, im Zeitverlauf relativ stabil ist. Lediglich im Krisenjahr 2009 ist ein deutlicher Anstieg der arbeitgeberinduzierten Personalabgänge zu verzeichnen. Die arbeitnehmer-initiierte Komponente der Abgänge ist demgegenüber etwas reagibler über die Zeit, wobei in wirtschaftlich besseren Phasen eine Zunahme der freiwilligen Abgänge zu beobachten ist.

Abbildung 2.5

Abgangs- und Einstellungsrate (Labour-Turnover) und Abgangsrate, in Prozent, 2006 bis 2011

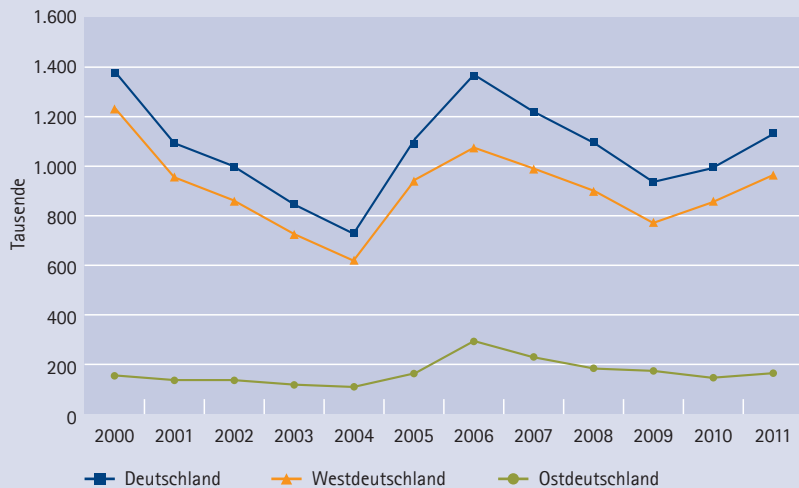


Quelle: IAB-Betriebspanel 2006–2011.

Wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber trennen, werden in manchen Fällen Stellen frei, die neu besetzt werden müssen. Andere Personalabgänge führen zu 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 ungefähr zur Hälfte bei der Bundesagentur für Arbeit zur Vermittlung gemeldet. Wie bereits erwähnt, geht die Erfassung der offenen Stellen im Rahmen der IAB-EGS 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-EGS erfasst.

Abbildung 2.6

Anzahl offener Stellen in Tsd. in Deutschland, 2000 bis 2011 (jeweils viertes Quartal)



Quelle: IAB-EGS 2000–2011.

Deutlicher Anstieg der offenen Stellen

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 (Tabelle 2.1). Ende 2010 war das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot zwar wieder leicht angestiegen, hatte sich jedoch noch nicht wieder auf Vorkrisenniveau erholt. Mit 1,13 Mio. offenen Stellen im vierten Quartal 2011 ist allerdings ein weiterer Anstieg zu verzeichnen, sodass der Nachfragerückgang, der vorher zu beobachten war, zumindest in der Tendenz überwunden zu sein scheint. 75 Prozent aller offenen Stellen wurden von den Betrieben als „sofort zu besetzen“ beschrieben und stellen damit den akuten Arbeitskräftebedarf dar.³

³ Bei der Analyse der offenen und der sofort zu besetzenden Stellen auf Basis der IAB-EGS 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.

Tabelle 2.1

Offene und sofort zu besetzende Stellen nach Qualifikation (jeweils viertes Quartal)

	2006 ^a	2007 ^a	2008 ^a	2009 ^a	2010 ^b	2011 ^b
Offene Stellen						
Insgesamt (in 1.000)	1.371	1.222	1.091	942	996	1.131
davon (in Prozent)						
Ohne Berufsabschluss/ungelernt	29,7	24,9	23,6	29,8	18,7	17,9
Ausbildungsabschluss/ Fachschulabschluss	53,5	53,1	56,7	49,4	60,7	67,1
(Fach-)Hochschulabschluss	16,8	22,0	19,7	20,9	20,6	14,9
Sofort zu besetzende Stellen						
Insgesamt (in 1.000)	1.034	869	852	690	709	853
davon (in Prozent)						
Ohne Berufsabschluss/ungelernt	33,6	28,3	25,5	32,7	19,5	17,5
Ausbildungsabschluss/ Fachschulabschluss	50,2	50,8	56,6	50,2	60,8	67,8
(Fach-)Hochschulabschluss	16,2	20,9	17,9	17,1	19,7	14,7

^a Neu berechnete Werte, Stand Januar 2013. Es ergeben sich Abweichungen zum BMAS-Arbeitskräftebericht 2011.

^b Ab dem vierten Quartal 2010 enthalten die offenen und die sofort zu besetzenden Stellen nur noch den ersten Arbeitsmarkt, also keine geförderten Stellen mehr.

Quelle: IAB-EGS 2006–2011.

Der Großteil der offenen und auch der sofort zu besetzenden Stellen entfällt auf das mittlere Qualifikationssegment, setzt also eine Berufs- oder Fachschulausbildung voraus. Damit spiegelt sich die Qualifikationsstruktur der bereits realisierten Nachfrage, der Beschäftigten also, auch in der noch ungedeckten Nachfrage wider. Im vierten Quartal 2011 erreichte der Anteil an den offenen Stellen einen neuen Höchstwert und lag bei 67 Prozent. 15 Prozent der offenen Stellen entfielen Ende 2011 auf Tätigkeiten, für die ein (Fach-)Hochschulabschluss Voraussetzung war – die Nachfrage nach qualifiziertem Personal, also nach Fachkräften, bezieht sich also keineswegs nur auf Akademiker. Offene Stellen für ungelernte Arbeitskräfte verlieren jedoch immer mehr an Bedeutung. Wurden von 2006 bis 2009 auch noch geförderte Stellen in der IAB-EGS erfasst, so beziehen sich die Angaben der Betriebe seit 2010 nur noch auf den ersten Arbeitsmarkt. Der starke Rückgang des Anteils von Stellen für Ungelernte geht daher zu einem Großteil darauf zurück, dass viele dieser Stellen gefördert waren. Dies bestätigt das Bild, das die Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung ergeben hat: Die regulären Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte sind vergleichsweise rar. Eine Veränderung dieser Situation zugunsten von ungelernten Arbeitskräften ist nicht zu erwarten.

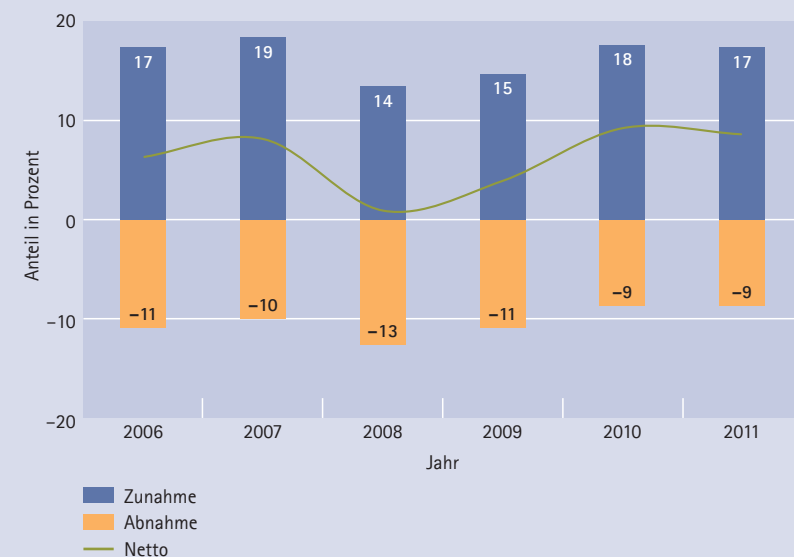
Im Rückblick ist in der Entwicklung der Zahl der offenen Stellen der Einfluss der Wirtschafts- und Finanzkrise deutlich erkennbar. Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot ging von fast 1,4 Mio. im vierten Quartal 2006 auf knapp 950 Tsd. im vierten Quartal 2009 zurück, die sofort zu besetzenden Stellen sanken im gleichen Zeitraum von gut 1 Mio. auf 690 Tsd. Dabei war der Rückgang vor allem bei Stellen für Personen mit mittlerem Qualifikationsniveau deutlich, während im Bereich der hochqualifizierten Tätigkeiten geringere Einbußen zu beobachten waren.

Die zukünftige Beschäftigungsentwicklung wird wieder positiver gesehen

Insgesamt rechneten 17 Prozent der Betriebe zum Ende des Jahres 2011 damit, dass die Zahl ihrer Beschäftigten in den kommenden zwölf Monaten steigen wird. Dabei ist über die Qualifikation der zusätzlichen Mitarbeiter jedoch noch keine Information enthalten. Inwiefern der Rückgang bei den sofort zu besetzenden Stellen für Akademiker also einen sich fortsetzenden Trend darstellt, muss weiter beobachtet werden. In Bezug auf die Beschäftigungsentwicklung insgesamt blickten die Betriebe zuletzt jedoch wieder positiver in die nähere Zukunft, als es in den konjunkturell schwächeren Jahren 2008 und 2009 der Fall war.

Abbildung 2.7

Anteil Betriebe mit positiven/negativen Erwartungen in Bezug auf die eigene Beschäftigungsentwicklung der kommenden zwölf Monate, jeweils zum vierten Quartal 2006 bis 2011



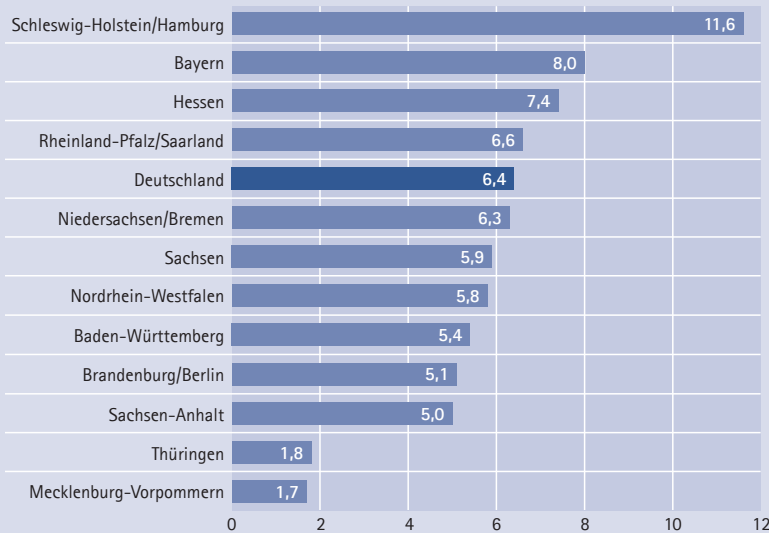
Quelle: IAB-EGS 2006–2011.

2.3 Entwicklung der Regionen

Hinter dem im vorherigen Abschnitt skizzierten Beschäftigungszuwachs seit dem Jahr 2006 verbergen sich zum Teil relativ deutliche regionale Unterschiede. So ist die Beschäftigung in Westdeutschland stärker gewachsen als in Ostdeutschland. Noch größere regionale Unterschiede zeigen sich aber, wenn man die Entwicklung der Beschäftigung in einzelnen Bundesländern betrachtet. Diese hängen insbesondere mit der jeweiligen Wirtschaftsstruktur und -entwicklung zusammen.

Abbildung 2.8

Veränderung der Zahl der Beschäftigten zwischen 2006 und 2011, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2006–2011.

Starker Beschäftigungszuwachs in Schleswig-Holstein/Hamburg und den süd-deutschen Bundesländern

Am stärksten baute die Region Schleswig-Holstein/Hamburg zwischen 2006 und 2011 Beschäftigung auf. Hier stieg die Zahl der Beschäftigten im genannten Zeitraum um fast zwölf Prozent. Ebenfalls ein Beschäftigungswachstum über dem Bundesdurchschnitt war zudem in den Ländern Bayern, Hessen und Rheinland-Pfalz/Saarland zu verzeichnen. Am ungünstigsten verlief die Entwicklung dagegen in Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern, wo die Beschäftigung zwischen 2006 und 2011 entgegen dem allgemeinen Trend nur um rund zwei Prozent zu- legte.

Der große Einfluss, den regionale Besonderheiten in der Wirtschaftsstruktur und der konjunkturellen Entwicklung auf die Arbeitskräftenachfrage der Betriebe in den einzelnen Bundesländern haben, lässt sich anhand der Veränderungen in Baden-Württemberg gut veranschaulichen. So war das Land aufgrund seines hohen Anteils an exportorientierter Investitionsgüterindustrie vergleichsweise stark vom weltweiten Konjunkturereinbruch betroffen und hatte einen Rückgang der Beschäftigtenzahl von 2008 auf 2009 um 2,6 Prozent zu verzeichnen.

Neben der Veränderung der Beschäftigung deutet auch die Veränderung der noch unbefriedigten Arbeitskräftenachfrage, also der Zahl der sofort zu besetzenden Stellen, auf den starken Einfluss der konjunkturellen Entwicklung auf die spezifische Situation in Baden-Württemberg hin. 2006 hatte das Land die meisten sofort zu besetzenden Stellen aller Bundesländer (204 Tsd. oder knapp 20 Prozent) und lag mit einer Vakanzrate von 5,6 im Bundesvergleich an der Spitze. Bis einschließlich 2009 vollzog sich dann ein rapider Rückgang auf nur noch 88 Tsd. sofort zu besetzende Stellen. Die Vakanzrate war im gleichen Zeitraum um 3,3 Punkte gesunken, im BMAS-Arbeitskräftereport 2011 wurde Baden-Württemberg entsprechend eine ungünstige Entwicklung bescheinigt. Ab dem Ende des Jahres 2010 erholte sich die Nachfrage jedoch wieder, sodass Baden-Württemberg im vierten Quartal 2011 mit 3,7 wieder die höchste Vakanzrate aller Bundesländer aufwies.⁴ Die jüngste Erholung bestätigt also den starken Einfluss der konjunkturellen Entwicklung auf die Arbeitskräftenachfrage in Baden-Württemberg.

Tabelle 2.2

Vakanzraten auf Basis der IAB-EGS-Beschäftigten

	2010	2011	Veränderung
Deutschland	2,6	3,1	0,5
Baden-Württemberg	3,0	3,7	0,7
Niedersachsen/Bremen	4,4	3,5	-0,9
Nordrhein-Westfalen	2,3	3,4	1,1
Schleswig-Holstein/Hamburg	2,8	3,4	0,6
Bayern	2,7	3,1	0,4
Hessen	2,8	2,8	0,0
Brandenburg/Berlin	1,6	2,7	1,1
Thüringen	2,2	2,7	0,5
Rheinland-Pfalz/Saarland	1,6	2,2	0,6
Mecklenburg-Vorpommern	1,6	2,0	0,4
Sachsen	1,9	1,8	-0,1
Sachsen-Anhalt	1,9	1,8	-0,1

Quelle: IAB-EGS 2010–2011.

4 Diese Aussage gilt, wenn die Vakanzrate auf den ersten Arbeitsmarkt bezogen wird.

Der oben beschriebene hohe Beschäftigungsaufbau in Schleswig-Holstein/Hamburg und Bayern spiegelt sich auch in der aktuellen Arbeitskräftenachfrage wider: Diese regionalen Arbeitsmärkte wiesen – neben Niedersachsen/Bremen sowie Nordrhein-Westfalen – im vierten Quartal 2011 überdurchschnittliche Vakanzraten auf und zeigten sich damit als die dynamischsten regionalen Arbeitsmärkte (Tabelle 2.2). Im Fall von Schleswig-Holstein zeichnet sich die positive Entwicklung der Nachfrage schon seit dem Jahr 2006 ab und setzt sich nun, wie schon im BMAS-Arbeitskräftereport 2011 vermutet, fort. Ein weiterer Aufbau der Beschäftigung ist hier also wahrscheinlich, auch wenn freilich nicht alle sofort zu besetzenden Stellen einen Mehrbedarf an Arbeitskräften bedeuten. Die meisten sofort zu besetzenden Stellen gab es Ende 2011 in Nordrhein-Westfalen, knapp gefolgt von Bayern. Hier war also nicht nur die relative, sondern auch die absolute Nachfrage sehr hoch. In Berlin/Brandenburg ist die Beschäftigung von 2010 auf 2011 zwar um rund 33 Tsd. gesunken, doch ist die ungedeckte Nachfrage nach Arbeitskräften im gleichen Zeitraum angestiegen. Die Region verzeichnete zwar im vierten Quartal 2011 nur eine durchschnittliche Vakanzrate, der Anstieg der Vakanzrate war jedoch genauso hoch wie in Nordrhein-Westfalen. Schlusslichter waren die ostdeutschen Bundesländer Sachsen und Sachsen-Anhalt mit Vakanzraten von jeweils 1,8. Absolut die wenigsten sofort zu besetzenden Stellen verzeichnete Mecklenburg-Vorpommern.

Nachfragedynamik nimmt auch in den bislang schwachen ostdeutschen Arbeitsmarktreionen zu

Vergleicht man die Entwicklung der jeweils vierten Quartale der Jahre 2010 und 2011⁵, wird zunächst deutlich, dass die Vakanzrate für Ostdeutschland zwar recht deutlich unter der für Westdeutschland liegt, aber den stärkeren Zuwachs verzeichnet hat. Im BMAS-Arbeitskräftereport 2011 waren weniger deutliche Unterschiede zwischen den Regionen in Ost und West erkennbar. Allerdings bezog sich die dort verwendete Vakanzrate auf den ersten und zweiten Arbeitsmarkt, schloss also geförderte Beschäftigung und die entsprechende Nachfrage mit ein. Da geförderte Beschäftigung in Ostdeutschland häufiger ist, wurde dort die Zahl der sofort zu besetzenden Stellen durch die Betrachtung des ersten und zweiten Arbeits-

5 Aufgrund der Umstellung der Erfassung der offenen Stellen in der IAB-EGS ist es schwierig, den längerfristigen Trend der Vakanzraten bis an den aktuellen Rand zu beurteilen. So gab und gibt es in Ostdeutschland deutlich mehr geförderte Stellen als in Westdeutschland, die aber seit dem vierten Quartal 2010 in der IAB-EGS nicht mehr erfasst werden. Dies hat zur Folge, dass die Vakanzrate sinkt, ohne dass dahinter tatsächlich ein Abbau der Nachfrage stehen muss. Dieser Sachverhalt ist auch der Grund dafür, dass sich die ost- und die westdeutschen Vakanzrate seit dem vierten Quartal 2010 im Schnitt wesentlich deutlicher voneinander unterscheiden als in den Jahren zuvor, als die geförderten Stellen die (in der IAB-EGS erfasste) Nachfrage in Ostdeutschland erhöhten. Aus diesem Grund wird im vorliegenden Kapitel nur die jüngste Entwicklung in den Bundesländern beschrieben.

marktes relativ gesehen stärker erhöht als in Westdeutschland. Der nivellierende Effekt der geförderten Beschäftigung spielt in der Berechnung der hier betrachteten Vakanzrate nun jedoch keine Rolle mehr, sodass die Unterschiede zwischen den ostdeutschen und den westdeutschen Bundesländern deutlicher werden. Die Nachfragedynamik nimmt jedoch spürbar auch in den bisher schwächeren Arbeitsmarktreionen zu.

Absolut hat sich die Zahl der sofort zu besetzenden Stellen in den meisten Bundesländern erhöht. Lediglich Niedersachsen/Bremen, Sachsen und Sachsen-Anhalt verbuchten hier ein Sinken. Am deutlichsten stieg die Vakanzrate in den Regionen Berlin/Brandenburg und Nordrhein-Westfalen. Auch Mecklenburg-Vorpommern, das zwar bei der Absolutzahl der sofort zu besetzenden Stellen das Schlusslicht bildet, verzeichnete einen leichten Anstieg. Der Anstieg der Vakanzrate kann als positives Zeichen für die Arbeitsmarktentwicklung in diesem Bundesland gesehen werden. Immerhin knapp 14 Prozent der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern erwarteten für das Jahr 2012 einen Zuwachs in der Zahl ihrer Beschäftigten, nur knapp neun Prozent gingen von einem Rückgang aus. Treten diese Erwartungen ein, wäre hier ein positiver Saldo und damit ein Beschäftigungsaufbau zu verzeichnen.

Auch in vielen anderen Bundesländern rechnen die Betriebe mit wachsenden Belegschaften. Jeweils etwa 20 Prozent der Betriebe in Hessen und in Bayern erwarten eine positive Entwicklung ihrer Beschäftigtenzahl und zeigen sich damit am optimistischsten in Bezug auf die kurzfristige Entwicklung, was vor dem Hintergrund der positiven ökonomischen Situation in diesen beiden Ländern kaum verwunderlich erscheint. In Nordrhein-Westfalen dagegen, dem Land mit den meisten sofort zu besetzenden Stellen Ende 2011, erwarten immerhin zwölf Prozent der Betriebe einen Abbau in der Zahl ihrer Beschäftigten. Dies stellt den größten Anteil an negativen Zukunftserwartungen bundesweit dar. Zwar überwiegt mit knapp 19 Prozent auch hier der Anteil der Betriebe, die mit zunehmenden Beschäftigtenzahlen rechnen, dennoch erscheinen die Aussichten hier etwas getrübt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften, nicht zuletzt aufgrund des in quantitativer Hinsicht dominierenden westdeutschen Arbeitsmarktes, in diesen Bundesländern 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 herauskristallisieren, die als Zentren wirtschaftlicher Dynamik und Stärke die Region prägen.

Infokasten Vakanzraten

Die Anzahl der offenen oder sofort zu besetzenden Stellen in den einzelnen Bundesländern ist für Vergleiche eher ungeeignet, da sich die Bundesländer beispielsweise 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-EGS und vereinzelt auf Daten der BA berichteten Vakanzraten errechnen folgendermaßen:

$$\text{Vakanzrate} = 100 \cdot \frac{\text{sofort zu besetzende Stellen}}{\text{sofort zu besetzende Stellen} + \text{sozialversicherungspflichtige Beschäftigung}}$$

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. Allerdings wird die langfristige Betrachtung dadurch erschwert, dass im Beobachtungszeitraum die IAB-EGS 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. Dadurch ist es nur unter sehr großen Einschränkungen und nur für ausgewählte Wirtschaftszweige – in denen die neue Klassifikation der alten weitestgehend entspricht – möglich, lange Zeitreihen zu bilden und Werte aus dem Zeitraum vor der Umstellung mit jenen danach zu vergleichen. Daher wird im Folgenden vor allem auf die jüngste Entwicklung in den Wirtschaftszweigen eingegangen, da sich hier die Daten problemlos vergleichen lassen.⁶ Da im BMAS-Arbeitskräftebericht 2011 die Ergebnisse nach Branchen bis zum dritten Quartal 2010 auf Basis der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2003 dargestellt wurden, ist es nur unter Beachtung der stark eingeschränkten Vergleichbarkeit und an einzelnen Stellen möglich, Bezüge zu den dort berichteten Daten herzustellen.

⁶ Im Anhang finden sich auch die offenen Stellen und die Vakanzraten der Jahre 2006 bis 2009.

Tabelle 2.3

Vakanzzraten nach Wirtschaftszweigen, jeweils viertes Quartal 2010 und 2011, sowie Veränderung

	2010	2011	Veränderung
Insgesamt	2,6	3,1	0,5
Land- und Forstwirtschaft	3,2	2,3	-0,9
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	1,2	1,4	0,2
Verarbeitendes Gewerbe	1,3	1,5	0,2
Baugewerbe	1,8	3,4	1,6
Handel und Kfz-Reparatur	3,0	3,5	0,5
Verkehr und Lagerei	2,3	3,0	0,7
Information und Kommunikation	3,7	2,4	-1,3
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	4,1	1,4	-2,7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	6,3	7,9	1,6
Sonstige Dienstleistungen	2,0	2,4	0,4
Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung	0,6	0,8	0,2

Quelle: IAB-EGS 2010–2011.

Hohe Arbeitskräftenachfrage im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen

Mit Abstand die höchste Nachfrage nach Arbeitskräften zeigte sich sowohl 2010 als auch 2011 im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen (Tabelle 2.3). Diese Branche stellte alleine knapp 38 Prozent der gesamtwirtschaftlich verfügbaren offenen Stellen und wies zu beiden Beobachtungszeitpunkten die mit Abstand höchsten Vakanzzraten auf. Auch konnte zwischen 2010 und 2011 ein Anstieg in der Vakanzzrate beobachtet werden. Zudem erwarten hier 23 Prozent der Betriebe, dass sich ihre Beschäftigtenzahl in den kommenden zwölf Monaten erhöhen wird (Tabelle 2.4). Während sich der Bedarf an Arbeitskräften in diesem Abschnitt des tertiären Sektors also positiv entwickelt hat und wohl weiter entwickeln wird, deutet sich im Bereich Information und Kommunikation sowie bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen ein Rückgang der Nachfrage an. Letztere verzeichnen die größte Veränderung der Vakanzzraten – eine Abnahme um 2,7 Punkte gegenüber dem Vorjahreszeitraum. Dies liegt vor allem an einem Einbruch bei der Zahl der offenen Stellen: Diese sanken von 66 Tsd. im vierten Quartal 2010 auf nur noch 17 Tsd. im vierten Quartal 2011. Wie im BMAS-Arbeitskräftebericht 2011 beschrieben, verzeichnete der Wirtschaftsbereich des Kredit- und Versicherungsgewerbes, der in weiten Teilen dem hier betrachteten Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen entspricht, zwischen 2009 und 2010 einen enormen Anstieg der Vakanzzrate. Nun zeigt sich, dass sich die Vermutung, diese positive Entwicklung würde nicht anhalten, bestätigen lässt. Ein Erklärungsansatz für diesen Befund ist

in der europäischen Schuldenkrise zu vermuten. So zeigen sich die Betriebe hier bezüglich der Erwartungen über die Beschäftigungsentwicklung auch eher zurückhaltend: lediglich 15 Prozent und damit unterdurchschnittlich viele rechnen mit einer Vergrößerung ihrer Belegschaft.

Die Arbeitskräftenachfrage im sekundären Sektor folgt der konjunkturellen Entwicklung

Im sekundären Sektor verzeichnet das Baugewerbe die höchste Vakanzrate, das Gros an offenen Stellen findet sich jedoch im wesentlich größeren Bereich des Verarbeitenden Gewerbes, das Ende 2011 immerhin knapp elf Prozent der offenen Stellen (ungedeckte gesamtwirtschaftliche Arbeitskräftenachfrage) stellte. Insgesamt sprechen die Zahlen also nicht dafür, dass die Nachfrage im Produzierenden Sektor abnimmt, wie es in Verbindung mit dem Schlagwort der Dienstleistungsgesellschaft teilweise angenommen wird. Vielmehr deuten die jüngsten Daten darauf hin, dass sich die Nachfrage hier nun auf einem bestimmten Niveau einpendelt. Die Zuwächse sind also wohl eher der konjunkturellen Erholung als einem allgemeinen Trend zu einer Vergrößerung des sekundären Sektors zuzuschreiben.

Tabelle 2.4

Betriebliche Erwartungen über die Beschäftigungsentwicklung in den kommenden zwölf Monaten in Prozent, nach Wirtschaftszweigen, viertes Quartal 2011

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

Quelle: IAB-EGS 2011.

Erwähnung finden soll hier auch die Öffentliche Verwaltung, die sowohl 2010 als auch 2011 die niedrigsten Vakanzraten aufwies. Dies erscheint allerdings vor dem Hintergrund eines hohen Anteils an Beamten in diesem Bereich und einer entsprechend geringen Fluktuation, der nur wenige neu zu besetzende Stellen folgen, nicht

verwunderlich. Ein weiterer Grund für die geringe Nachfrage kann im Anspruch des Bürokratieabbaus und der daraus folgenden Verschlankung der Öffentlichen Verwaltung gesehen werden. Ein Blick auf die betrieblichen Erwartungen über die Beschäftigungsentwicklung in diesem Wirtschaftszweig in den kommenden zwölf Monaten zeigt, dass nur unterdurchschnittlich viele Betriebe mit einem Zuwachs rechnen, während überdurchschnittlich viele von sinkenden Beschäftigtenzahlen ausgehen. Es ist also zu erwarten, dass die Beschäftigungsdynamik in diesem Bereich in nächster Zeit eher abnimmt.

Unterschiedliche Qualifikationsstruktur in den einzelnen Branchen bestimmt Arbeits- bzw. Fachkräftenachfrage

Zwar kann auf Basis der IAB-EGS nicht ermittelt werden, welche Qualifikationen in den einzelnen Wirtschaftszweigen nachgefragt werden – hier stößt die Erhebung an die Grenzen ihrer Aussagekraft. Eingangs wurde jedoch bereits festgestellt, dass sich die ungedeckte Nachfrage in ihrer Qualifikationsstruktur nicht nennenswert von der realisierten Nachfrage, den Beschäftigten, unterscheidet. Wir nehmen an, dass dieser Zusammenhang auch in den einzelnen Wirtschaftszweigen gilt. Davon ausgehend führt die hohe Nachfrage in den meisten Dienstleistungsbereichen zu einem insgesamt wachsenden Fachkräftebedarf, da in Teilen des tertiären Sektors der Anteil der qualifizierten Arbeitskräfte überdurchschnittlich hoch ist. Laut den Daten des IAB-Betriebspanels lag etwa das Verhältnis von Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten zu Beschäftigten in un- und geringqualifizierten Tätigkeiten im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen 2011 bei fast 13 : 1 und im Bereich Information und Kommunikation bei 11 : 1 (Tabelle 2.5). Gemessen am gesamtwirtschaftlichen Verhältnis, wonach 3,5 qualifizierte Beschäftigte auf einen geringqualifizierten Beschäftigten kommen, ist dies ein hoher Einsatz an qualifizierter Arbeit. Gemessen an der Quantität, also der Zahl der Beschäftigten innerhalb dieser Branchen, relativiert sich diese Zahl jedoch. In den genannten Branchen arbeiten 5,5 Prozent aller Beschäftigten. In den übrigen Dienstleistungsbereichen sind fast 40 Prozent aller Beschäftigten zu finden. Hier kommt auf zwei bis drei qualifizierte Beschäftigte ein geringqualifizierter Beschäftigter. Im Produzierenden Gewerbe sowie im Handel und im Verkehr, in denen zusammengekommen etwa die Hälfte aller Beschäftigten arbeitet, ist das Verhältnis zwischen qualifizierten und geringqualifizierten Beschäftigten insgesamt etwas ausgeglichener und liegt zwischen 2 : 1 (Land- und Forstwirtschaft) und 6 : 1 (Bergbau, Energie, Wasser und Abfall bzw. Baugewerbe).

Tabelle 2.5

Verteilung der Beschäftigung und Qualifikationsstruktur nach Branchen, 2011, in Prozent

	Verteilung der Beschäftigung über Branchen	Verhältnis qualifizierter Beschäftigung zu geringqualifizierter Beschäftigung
Gesamt	100,0	3,5
Land- und Forstwirtschaft	1,0	1,8
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	1,6	5,7
Verarbeitendes Gewerbe	20,2	3,1
Baugewerbe	5,9	5,7
Handel und Kfz-Reparatur	15,0	3,8
Verkehr und Lagerei	5,2	2,7
Information und Kommunikation	2,5	11,1
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3,0	12,6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13,8	2,5
Sonstige Dienstleistungen	24,5	3,0
Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung	7,1	8,8

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000–2011.

Hinsichtlich des insgesamt zu beobachtenden Rückgangs geringqualifizierter Beschäftigung seit dem Jahr 2000 ist ferner anzumerken, dass in manchen Dienstleistungsbereichen die Zahl der geringqualifizierten Beschäftigten zum Teil sogar zugenommen hat. Dies betrifft z. B. den Bereich der Gastronomie und Beherbergung (diese sind hier Teil der Sonstigen Dienstleistungen) sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen.⁷ Insofern ist zwar ein allgemeiner Trend zur Höherqualifikation der betrieblichen Belegschaften zu beobachten, im Detail zeigen sich aber durchaus Differenzen, wobei in manchen Branchen sogar ein Aufwuchs an un- und geringqualifizierten Beschäftigten denkbar ist.

2.5 Entwicklung nach Betriebsgrößen

Auch wenn es sich beim Großteil der Betriebe in Deutschland (70 Prozent) um Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten handelt, entfiel auf diese im Jahr 2011 „nur“ ein Beschäftigtenanteil von 17,6 Prozent. Umgekehrt machten die Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten 2011 weniger als ein Prozent aller Betriebe aus, doch hatten diese einen Beschäftigtenanteil von 18,7 Prozent. Vergleicht man die Entwicklung der Beschäftigung in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zwischen 2006 und

⁷ Bellmann/Stegmaier (2011) analysieren den Rückgang un- und geringqualifizierter Beschäftigung zwischen 2001 und 2008. Aufgrund der Änderungen in der Klassifikation der Wirtschaftszweige verbietet sich eine Verlängerung des Vergleichszeitraums um jüngere Angaben. Zudem dürften gerade im Jahr 2009 und teilweise wohl auch im Jahr 2010 besondere Effekte der Krise zu erwarten sein, da die Gruppe der geringqualifizierten Beschäftigten wie auch bestimmte Branchen besonders betroffen waren.

2011, so fällt auf, dass die Anteile der Kleinstbetriebe mit unter zehn und der Großbetriebe mit über 500 Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung leicht zurückgingen. In den übrigen Größenklassen dagegen nahmen die Beschäftigtenanteile zu. Aufgrund der nur sehr geringen Veränderungen ist die Verteilung der Beschäftigten über die Betriebsgrößenklassen in den letzten Jahren als stabil zu bezeichnen (Tabelle 2.6).

Tabelle 2.6

Verteilung der Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen, 2006 und 2011, in Prozent

	2006	2011
Gesamt	100,0	100,0
1 bis 9	18,6	17,6
10 bis 19	11,3	12,0
20 bis 49	14,7	15,8
50 bis 249	26,0	26,1
250 bis 499	9,5	9,8
500 plus	19,9	18,7

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006–2011.

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 2.7). 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 entfielen im vierten Quartal 2011 knapp 23 Prozent des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots. Absolut die meisten offenen Stellen finden sich in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten, insgesamt waren das im vierten Quartal 2011 302 Tsd. Die Vakanzrate lag jedoch nur bei 2,9 und verbuchte im Vergleich zum Vorjahresquartal nur einen leichten Anstieg. Auch in fast allen anderen Größenklassen entwickelte sich die Nachfrage positiv. Die Ausnahme bildet hier die Gruppe der Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten. Die zuvor schon geringe Vakanzrate sank weiter, und auch absolut ging die Zahl an offenen Stellen zurück. Trotzdem zeigen sich die Großbetriebe am zuversichtlichsten in Bezug auf die Entwicklung der Beschäftigung in der nahen Zukunft: Mehr als ein Drittel von ihnen rechnet mit einer wachsenden Belegschaft. Je kleiner die Betriebe sind, umso pessimistischer sehen sie die kommenden zwölf Monate. Von den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten gehen nur 14 Prozent von einem Wachstum der Zahl ihrer Beschäftigten aus. Zu beobachten ist aber auch, dass es sich mit einem pessimistischen Blick in die Zukunft ähnlich verhält: Mit der Betriebsgrößenklasse steigt auch der Anteil an

Betrieben, die mit einer Abnahme der Anzahl an Beschäftigten in den kommenden zwölf Monaten rechnen. Bei Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten sind es beispielsweise acht Prozent, bei den Großbetrieben knapp 19 Prozent. Dies kann zum Teil darin begründet liegen, dass es in kleinen Betrieben viel mehr auf jeden einzelnen Beschäftigten ankommt, da sich die anfallende Arbeit auf weniger Köpfe verteilt – Umstrukturierungen im Zuge von Personalabbau sind hier wesentlich schwieriger. Hinzu kommt der geringere finanzielle Spielraum, der Neueinstellungen für kleine Betriebe relativ betrachtet teurer macht.

Tabelle 2.7

Vakanzzraten nach Betriebsgrößenklassen, jeweils viertes Quartal 2010 und 2011, sowie Veränderung

	2010	2011	Veränderung
Gesamt	2,6	3,1	0,5
1 bis 9	4,8	5,9	1,1
10 bis 19	2,6	4,0	1,4
20 bis 49	2,9	4,2	1,3
50 bis 249	2,5	2,9	0,4
250 bis 499	1,5	1,5	0,0
500 plus	1,8	1,3	-0,5

Quelle: IAB-EGS 2010–2011.

2.6 Entwicklung nach Berufen

Die akute Nachfrage nach Arbeitskräften lässt sich auf Basis der IAB-EGS 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 2011 für 28 Berufsgruppen eine belastbare Aussage gemacht werden – auf diese entfällt etwa die Hälfte aller sofort zu besetzenden Stellen. Tabelle 2.8 zeigt die sofort zu besetzenden Stellen in diesen Berufen für das jeweils vierte Quartal 2007, 2009 und 2011 (die Zahlen für die hier nicht berichteten Jahre 2006, 2008 und 2010 finden sich im Anhang). Die Berufsgruppen sind absteigend nach der Anzahl der Vakanzen Ende 2011 sortiert. Daraus lässt sich erkennen, dass die größte akute Nachfrage im vierten Quartal 2011 für Berufskraftfahrer bestand. Diese Berufsgruppe weist schon seit Jahren mit die höchsten Anzahlen an sofort zu besetzenden Stellen auf und führte auch 2007 und 2009 die Rangliste an. Es handelt sich hier um ein Tätigkeitsfeld, in dem die Fluktuation sehr hoch ist, was zu einer häufigen Neubesetzung von Stellen führt.

Ähnliches gilt für die Köche sowie für Lagerarbeiter und verwandte Tätigkeiten, 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 handelt.

Mit deutlichem Abstand hinter den Berufskraftfahrern finden sich Datenverarbeitungsfachleute und Informatiker mit etwa 29 Tsd. sofort zu besetzenden Stellen im vierten Quartal 2011. Ende 2007 wurden noch 10 Tsd. Informatiker mehr gesucht; zum Beobachtungszeitpunkt mit der schlechtesten konjunkturellen Lage, 2009, waren es immerhin noch 34 Tsd. Zwar lässt sich hier ein abnehmender Trend erkennen, die Nachfrage ist jedoch nach wie vor sehr hoch.

Nachfrage nach einzelnen Berufen unterschiedlich stark von der konjunkturellen Lage abhängig

Wirft man einen Blick auf jene Berufe, die dem Gesundheits- und Sozialwesen zuzuordnen sind, ergibt sich bei der Entwicklung ihrer Vakanzen ein ähnliches und der Konjunktur gegenläufiges Bild: in allen vier hier aufgeführten Gruppen – Ärzte, Alten- und Krankenpfleger sowie Erzieher und Sozialpädagogen – wurden im vierten Quartal 2009 mehr Beschäftigte nachgefragt als zuvor und danach. Zunächst ist dies ein weiteres Anzeichen dafür, dass die Bereiche, in denen diese Berufe ausgeübt werden, nur minimal von der Entwicklung auf den Gütermärkten abhängen. Zudem lässt sich zumindest an der Nachfrage alleine (noch) nicht ablesen, ob und wie der Ausbau von Kindertagesstätten und die damit einhergehende Schaffung von mehr Betreuungsplätzen die Nachfrage nach Erziehern beeinflussen wird. Außerdem ist es wahrscheinlich, dass der Bereich der Altenpflege vor dem Hintergrund der immer höheren Lebenserwartung der Menschen und dem steigenden Anteil älterer, potenziell pflegebedürftiger Menschen an der Bevölkerung an Bedeutung zunimmt. Auch diese Entwicklung spiegelt sich in der aktuellen Nachfrage (noch) nicht wider. Inwiefern sich in diesen Bereichen möglicherweise trotzdem schon Anzeichen für Fachkräfteengpässe zeigen, ist Inhalt von Abschnitt 3.6.

Kaum eine Diskussion über Fachkräfte (oder einen Mangel an ihnen) verläuft ohne die Erwähnung der Berufsgruppe der Ingenieure. Dabei unterscheidet sich die Situation deutlich je nach Fachrichtung. Vor allem die Nachfrage nach Bauingenieuren und der Gruppe der Ingenieure ohne nähere Fachrichtungsangabe verzeichnete in den letzten Jahren einen deutlichen Rückgang. Elektroingenieure wurden dagegen im vierten Quartal 2011 häufiger gesucht als zuvor, während sich die Nachfrage nach Maschinenbauingenieuren der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung folgend 2009 etwas abgeschwächt, 2011 aber schon wieder angezogen hatte.

Tabelle 2.8

Sofort zu besetzende Stellen in ausgewählten Berufen*, in Tsd.,
jeweils viertes Quartal 2007, 2009 und 2011

	2007	2009	2011
Gesamt	869	690	853
Berufskraftfahrer/innen, Kutscher/innen	42	34	47
Datenverarbeitungsfachleute, Informatiker/innen	39	34	29
Bürofachkräfte	21	26	28
Elektriker/innen, Elektroinstallateur/e/innen + Energieelektroniker/innen	36	10	28
Erzieher/innen, Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen/innen	21	30	22
Köch/e/innen	19	18	22
Restaurantfachleute, Stewards/Stewardessen	17	13	21
Lagerverwalter/innen, Magaziner/innen + Lager-, Transportarbeiter/innen	20	*	20
Altenpfleger/innen	10	25	20
Anlagen-, Konstruktionsmechaniker/innen, Metallbauer/innen	26	*	17
Vertreter/innen, Handlungsreisende	17	18	16
Elektromechaniker/innen, Industrieelektroniker/innen, Kommunikations-, Büroinformationselektroniker/innen	7	*	16
Unternehmer/innen, Geschäftsführer/innen	20	16	14
Krankenschwestern/-pfleger, Hebammen/Entbindungspfleger	11	21	14
Elektroingenieur/e/innen	7	7	14
Ingenieur/e/innen des Maschinen-, Apparate-, Fahrzeugbaus	14	5	12
Marketing-, Absatzfachleute	5	7	11
Ingenieur/e/innen ohne nähere Fachrichtungsangabe	37	10	11
Verkaufs-, Vertriebsfachbearbeiter/innen	12	11	10
Bankfachleute	6	4	10
Techniker/innen ohne nähere Fachrichtungsangabe	24	7	7
Verwaltungsfachleute (mittlerer Dienst)	5	5	7
Techniker/innen des Maschinen-, Apparate-, Fahrzeugbaus, Elektrotechniker/innen	12	6	7
Ärzt/e/innen	5	11	6
Buchhalter/innen	14	7	5
Versicherungsfachleute (nicht gesetzlich)	5	10	5
Bauingenieur/e/innen	21	11	4
Wirtschafts-, Sozialwissenschaftler/innen	4	4	3

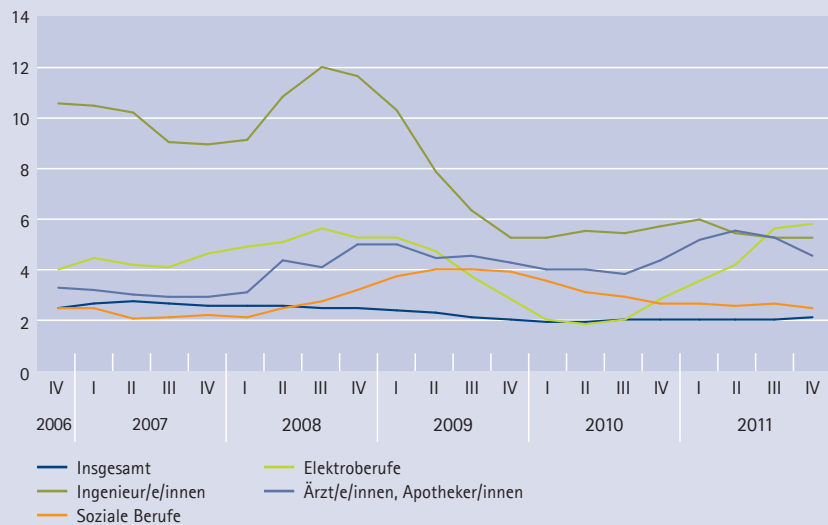
* Fehlende Robustheit der Daten aufgrund zu geringer Fallzahlen im Befragungszeitraum.

Quelle: IAB-EGS 2007–2011.

Da auch Berufsgruppen – wie Wirtschaftszweige oder regionale Arbeitsmärkte – gemessen an der Zahl der Beschäftigten unterschiedlich groß sind und daher die absolut betrachtet gleiche Anzahl sofort zu besetzender Stellen auf ganz verschiedene Nachfragedynamiken hinweisen kann, sollen auch hier Vakanzraten betrachtet werden. Dabei besteht die Schwierigkeit, dass sofort zu besetzende Stellen und sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in unterschiedlichen Berufsklassifikationen vorliegen, die sich nicht an allen Stellen korrekt gegenüberstellen lassen.⁸ Um das Problem so gering wie möglich zu halten und trotzdem einige Aussagen machen zu können, beschränkt sich die Darstellung auf relativ grobe Berufsgruppen, die die bisher betrachteten zusammenfassen.

Abbildung 2.9

Vakanzraten nach Berufsgruppen, gleitender Durchschnitt vier Quartale, 2006 bis 2011



Quelle: IAB-EGS 2006–2011, Statistik der BA.

Aus Abbildung 2.9 wird deutlich, dass sich die gesamte Nachfrage nach Ingenieuren von 2006 bis Ende 2009 durch einen hohen Anteil an Vakanzen auszeichnete. In den anderen hier dargestellten Berufsgruppen nahm die ungedeckte Nachfrage einen deutlich geringeren Teil des Gesamtbedarfs ein. Seit Mitte 2011 verzeichnen die Elektroberufe jedoch die höchste Vakanzrate, während die der Ingenieure deutlich

⁸ Um die Klassifikation der Berufe 1992, mit der die offenen Stellen gemessen werden, und die Klassifikation der Berufe 1988, mit der Arbeitslose und auch sozialversicherungspflichtig Beschäftigte – Daten der BA – abgebildet werden, gegenüberstellen zu können, benötigt man die Angabe der Berufskennziffer auf 4-Steller-Niveau. Für die Arbeitslosenstatistik liegen diese vor; für die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nicht.

gesunken ist. An den Elektroberufen lässt sich hier auch am deutlichsten der Effekt ablesen, den die schlechte Konjunktur auf die Nachfrage nach Arbeitskräften hatte: der Anteil der sofort zu besetzenden Stellen an der Gesamtnachfrage sank ab Anfang 2009 deutlich und erholt sich inzwischen wieder. Bei den sozialen Berufen dagegen lässt sich die höhere Zahl an sofort zu besetzenden Stellen gerade während des Krisenzeitraums auch in der Gegenüberstellung mit der Beschäftigung erkennen.

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-EGS 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 Berufskraftfahrer, Köche und auch Bürofachkräfte, 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 2.10). Zumindest bei den Bürofachkräften gehen die Betriebe jedoch mehrheitlich davon aus, dass deren Rekrutierung problemlos vonstattengehen wird, während diejenigen, die einen steigenden Bedarf an Berufskraftfahrern erwarten, zu drei Vierteln mit Engpässen bei den zu tätigenden Neueinstellungen rechnen. Bezüglich des steigenden Bedarfs an Köchen gehen immerhin knapp zwei Drittel der Betriebe davon aus, dass dieser nicht problemlos zu decken sein wird. Auch 2010 waren es diese drei Berufe, für die die meisten Betriebe einen Mehrbedarf erwarteten. Dabei spielt sicherlich die oben erwähnte hohe Fluktuation eine bedeutende Rolle, die dafür sorgt, dass sich der kontinuierlich hohe Bedarf an Fachkräften in diesen Berufen auch in der Erwartung der Betriebe zeigt. Allerdings sind zumindest bei den Bürofachkräften und den Berufskraftfahrern aus Sicht der Betriebe Rekrutierungsengpässe wahrscheinlicher geworden: 2010 rechneten lediglich 16 bzw. 60 Prozent der Betriebe mit Problemen bei der Suche nach Bürofachkräften bzw. Berufskraftfahrern. Bei den Köchen ergab sich dagegen keine Veränderung.

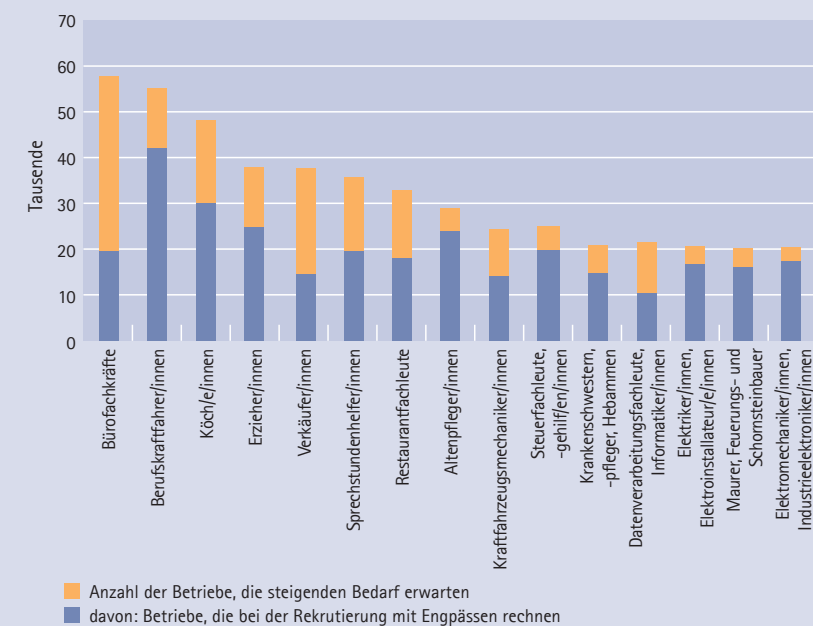
Für die Zukunft steigender Bedarf an Sozial- und Gesundheitsberufen erwartet

In der Erwartung der Betriebe spiegelt sich nun auch wider, was bereits vermutet wurde, auf die sofort zu besetzenden Stellen aber noch nicht durchgeschlagen hat: 38 Tsd. Betriebe erwarten, in den kommenden drei Jahren mehr Erzieher zu brauchen, und zwei Drittel von ihnen befürchten auftretende Engpässe in der Beschaffung. 2010 erwarteten mit 31 Tsd. zwar etwas weniger Betriebe einen

Mehrbedarf, von diesen rechneten jedoch deutlich mehr, nämlich 72 Prozent, mit Rekrutierungsengpässen. Möglicherweise haben sich diese Befürchtungen wieder abgeschwächt, weil Stellen doch einfacher besetzt werden konnten, als die Betriebe angenommen hatten. Noch schwärzer als bei Erziehern sehen 2011 die Betriebe, die mit einem höheren Bedarf an Altenpflegern rechnen: 84 Prozent dieser 29 Tsd. Betriebe erwarten Engpässe. Damit scheinen aus Sicht der Betriebe vor allem die Fachkräfte der Altenpflege in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt zur Mangelware zu werden. Lediglich bei einer Berufsgruppe stellt sich die Situation – zumindest in der betrieblichen Erwartung – ähnlich angespannt dar: Betriebe, die künftig mehr Elektromechaniker einstellen wollen, zeigen sich zu einem ebenso großen Anteil skeptisch, was die problemlose Rekrutierung entsprechender Fachkräfte angeht. Ebenso wie bei den Altenpflegern zeichnete sich dies schon in den Erwartungen des Jahres 2010 ab.

Abbildung 2.10

Anzahl der Betriebe, die einen steigenden Bedarf an bestimmten Fachkräften erwarten, und der Anteil derjenigen, die bei der Rekrutierung mit Engpässen rechnen, viertes Quartal 2011



Quelle: IAB-EGS 2011.

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. Wirklich verlässliche Aussagen über 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 vergangenen Neueinstellungsprozessen beschäftigen.

2.7 Zentrale Ergebnisse des zweiten Kapitels

Der bereits seit Mitte der 2000er Jahre festzustellende **Beschäftigungszuwachs** hat sich auch im Jahr 2011 fortgesetzt. Dabei ist nicht nur die Zahl der Beschäftigten insgesamt, sondern auch die der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten angestiegen. Zugenommen haben aber auch solche Beschäftigungsverhältnisse, die gemeinhin als „atypisch“ bezeichnet werden. Dies gilt insbesondere für die Teilzeitbeschäftigung sowie die befristete Beschäftigung.

Die **Zahl der offenen Stellen** ist wesentlich stärker von der konjunkturellen Lage abhängig als die Beschäftigung insgesamt. Nach einem krisenbedingten Rückgang der offenen Stellen in den Jahren 2008 und 2009 ist in der jüngeren Vergangenheit wieder ein **deutlicher Anstieg** festzustellen. Allerdings hatten die Betriebe auch im Jahr 2011 noch weniger vakante Stellen als vor dem Ausbruch der Rezession. Sowohl die Befunde zur Beschäftigung als auch die zu den offenen Stellen belegen die große Bedeutung, die vor allem den Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung im Rahmen der betrieblichen Arbeitskräftenachfrage zukommt.

Die **betriebliche Arbeitskräftenachfrage** unterscheidet sich deutlich zwischen den Regionen. Insgesamt ist die Beschäftigung im Zeitraum zwischen 2006 und 2011 in Westdeutschland stärker gewachsen als in Ostdeutschland, wobei der größte Beschäftigungsaufbau in Schleswig-Holstein/Hamburg und in Bayern stattgefunden hat. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in der aktuellen Arbeitskräftenachfrage wider, wiesen die genannten Bundesländer doch – neben Niedersachsen/Bremen und Nordrhein-Westfalen – im Jahr 2011 überdurchschnittlich hohe Vakanzraten auf. Auch wenn die **Vakanzrate in Ostdeutschland unter der in Westdeutschland** lag, war ein starker Zuwachs zu verzeichnen. Dies deutet darauf hin, dass die bisher schwächeren Arbeitsmarktregionen im Osten an Dynamik gewinnen.

Ein Blick in die verschiedenen Branchen ergibt, dass in den Jahren 2010 und 2011 einzelne **Bereiche des Dienstleistungssektors** – und hier insbesondere der Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen – eine **hohe Arbeitskräftenachfrage** aufwiesen, wohingegen sich im Finanz- und Versicherungsgewerbe und dem Informations- und Kommunikationssektor ein Nachfragerückgang abzeichnete. Da der Anteil der qualifizierten Beschäftigten im tertiären Sektor überdurchschnittlich

hoch ist, führte diese Arbeitsnachfrage zu einem **insgesamt wachsenden Fachkräftebedarf**. Gestiegen ist die Vakanzrate zwischen 2010 und 2011 jedoch auch in den einzelnen Bereichen des sekundären Sektors, was hauptsächlich der günstigen konjunkturellen Entwicklung zuzuschreiben sein dürfte.

Auf der Ebene der Berufe schließlich ist aktuell vor allem eine **große Nachfrage nach Elektroberufen** auszumachen. Für die nahe Zukunft erwarten die Betriebe darüber hinaus einen hohen Bedarf an **Altenpflegern und Erziehern**. Zudem kommt auch der Nachfrage nach **Berufskraftfahrern, Köchen und Bürofachkräften** eine große Bedeutung zu.

3 Anzeichen für Arbeitsmarktengpässe

3.1 Überblick

Im vorherigen Kapitel wurde dargestellt, in welchen Bereichen des deutschen Arbeitsmarktes aktuell besonders gute Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen, da sich sowohl die Beschäftigtenzahlen als auch die Zahl der sofort zu besetzenden Stellen positiv entwickelten. Auch der Bestand an Arbeitslosen ging im Jahresdurchschnitt weiter zurück. Es gilt jedoch zu beachten, dass eine hohe Nachfrage nach Arbeitskräften und eine steigende Arbeitsmarktdruckspannung nicht automatisch mit einem Engpass bei der Beschaffung von Arbeitskräften gleichzusetzen ist. 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.

Stellenbesetzungsschwierigkeiten 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 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 Arbeits-

marktes 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, ist ein Engpass im entsprechenden Arbeitsmarktsegment wahrscheinlich.

Außerdem kann man verschiedene Merkmale des Stellenbesetzungsprozesses direkt erfassen. Hierzu liefert die IAB-EGS 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.

Engpässe zeichnen sich in einer Reihe von Berufen ab, und zwar keineswegs nur bei akademischen Berufen, sondern auch bei solchen, die einen qualifizierten beruflichen Abschluss erfordern. Teilweise übersteigt die Zahl der vorhandenen offenen Stellen die Zahl der Arbeitslosen. In manchen Fällen ist das Verhältnis von Arbeitslosen zu Vakanzen wegen steigender Nachfrage und rückläufigem Angebot innerhalb sehr kurzer Zeit deutlich gesunken. Im Vergleich zu den Ergebnissen aus dem BMAS-Arbeitskräftereport 2011 hat die Anzahl der Berufe, bei denen von Engpässen gesprochen werden kann, zugenommen. Insgesamt betroffen sind viele Elektroberufe, die Gesundheits- und Pflegeberufe, Berufe im erzieherischen Bereich, die meisten Berufsgruppen der Ingenieurinnen und Ingenieure sowie einige technische Berufe.

Die Ursachen hierfür können sehr vielfältig sein. So kann durch die Globalisierung der Markt verstärkt nach höher qualifizierten Mitarbeitern verlangen. Aber auch der beginnende Schrumpfs- und Alterungsprozess der Gesellschaft wirkt sich verstärkt auf die Unternehmensplanungen aus. Hinzu kommt, dass komplexe Anforderungen einer Stelle oft eine zeitaufwändige Ausbildung erfordern oder die betrieblichen Einnahmen die notwendigen Lohnsteigerungsraten limitieren.

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 im letzten Jahrzehnt 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, die in der IAB-EGS erfasst sind.

Weniger Arbeitslose pro offene Stelle

Obwohl beide Kurven also 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-Erhebung hochgerechnete Zahl legt eine wesentlich größere Anzahl offener Stellen und damit auch eine höhere Anspannung des Arbeitsmarktes offen. So kamen Ende 2011 auf Basis der BA-Daten 560 Arbeitslose auf 100 freie Stellen, auf Basis der IAB-EGS-Zahlen waren es 240.

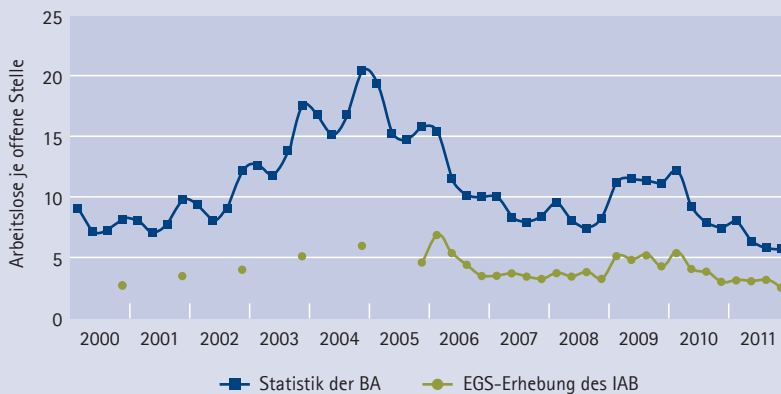
Dieses Verhältnis stellt den niedrigsten Wert seit 2006 dar. Zwar genügt die gesamtwirtschaftliche Arbeitskräftenachfrage nach wie vor nicht, um allen Arbeit-suchenden eine Beschäftigung zu verschaffen.⁹ Die stark verminderte Relation aus (Teil-)Angebot und Nachfrage weist jedoch darauf hin, dass der Arbeitsmarkt auf gesamtwirtschaftlicher Ebene aus Sicht der Betriebe enger geworden ist. In einer

⁹ 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.

solchen Situation werden das Auftreten von Schwierigkeiten im Stellenbesetzungsprozess und eine Zunahme der Besetzungsdauer wahrscheinlicher.

Abbildung 3.1

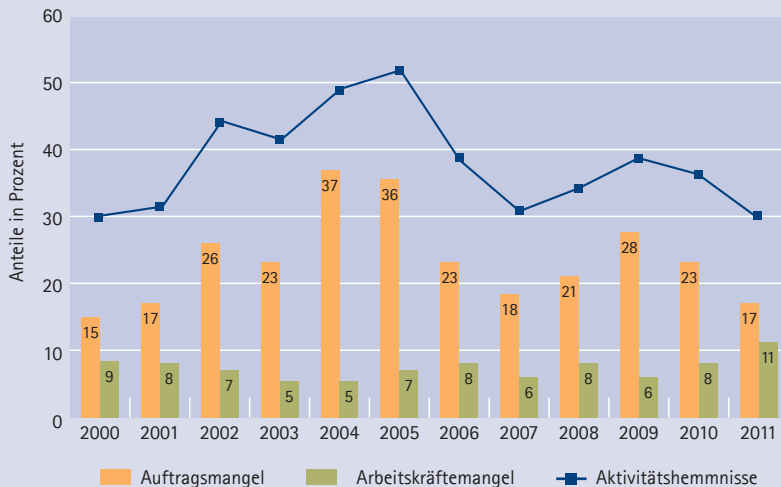
Relation von Arbeitslosen und der BA gemeldeten offenen Stellen bzw. der vom IAB erhobenen offenen Stellen insgesamt, Quartalswerte 2000 bis 2011



Quelle: IAB-EGS 2000–2011, Statistik der BA.

Abbildung 3.2

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



Quelle: IAB-EGS 2000–2011.

Verschiedene Indikatoren geben Hinweise auf verstärkte Anspannung des Arbeitsmarktes

Erste Anzeichen zur Beurteilung der Situation der Betriebe lassen sich erkennen, wenn man betrachtet, wodurch diese sich in ihrer wirtschaftlichen Aktivität gehemmt fühlten. In der IAB-EGS wird danach gefragt, ob es externe Ursachen dafür gab, dass ein Betrieb seine wirtschaftlichen Möglichkeiten im vergangenen Jahr nicht in vollem Umfang nutzen konnte,¹⁰ und welcher Art diese waren. In der langen Frist wird dabei offenkundig, dass ein Mangel an Arbeitskräften lange Zeit kaum eine hemmende Wirkung auf die Leistungsfähigkeit der Betriebe hatte – vielmehr stellte Auftragsmangel ein weit verbreitetes Problem dar (Abbildung 3.2). Im vierten Quartal 2011 jedoch stieg der Anteil der Betriebe, die einen Mangel an Arbeitskräften als Ursache für wirtschaftliche Einschränkungen ausmachten, auf elf Prozent und damit den höchsten Wert seit dem Jahr 2000 an. Gleichzeitig sank der Anteil derjenigen, die über einen Auftragsmangel klagten. An dieser Verschiebung der Anteile lässt sich erkennen, dass der „Fachkräftemangel“ in der betrieblichen Wahrnehmung inzwischen eine größere Rolle spielt als beispielsweise 2009, als in Zeiten der Wirtschaftskrise der Auftragsmangel das drängendste Problem war. Trotzdem sollte dieser Indikator nicht alleine als Merkmal von Fachkräftengpässen herangezogen werden, da er nur sehr allgemein die Situation der Betriebe aus ihrer eigenen Wahrnehmung heraus beschreibt. Deshalb werden im Folgenden weitere Merkmale, die auf Fachkräftengpässe hinweisen können, betrachtet.

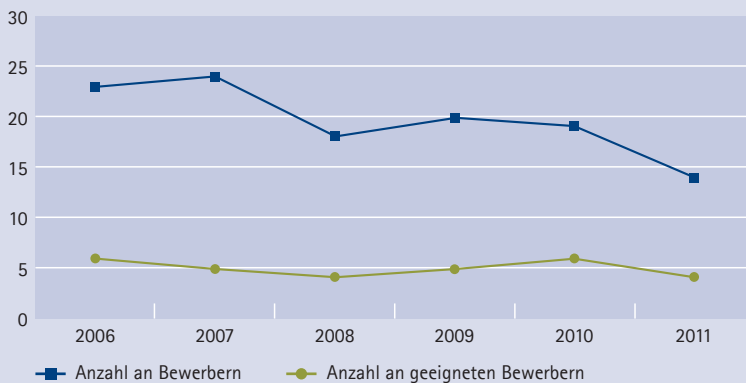
Tatsächlich stieg auch der Anteil der Neueinstellungen, bei denen es (trotz letztem Erfolg) zu Schwierigkeiten kam, von 25 Prozent im Jahr 2006 auf 32 Prozent im Jahr 2011 an. Die Gründe für diese Besetzungsschwierigkeiten können vielfältig sein. 2011 gaben die Betriebe, befragt nach den Gründen für Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung, am häufigsten eine unzureichende berufliche Qualifikation der Stelleninteressenten oder eine zu geringe Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern an. Diese Gründe weisen durchaus auf Fachkräftengpässe hin. Allerdings ist im Zeitverlauf auch erkennbar, dass sich der Anteil der Neueinstellungen, bei denen diese Gründe ursächlich für Probleme waren, nicht deutlich erhöht hat. Zudem wissen wir aus dem IAB-Betriebspanel, dass der Anteil der befristeten Neueinstellungen in den letzten Jahren praktisch stabil war. Derzeit ist fast jede zweite Neueinstellung (45 Prozent) befristet. Wenn sich aber die Position der Arbeitnehmer verbessern würde, wäre ein Rückgang dieser Quoten zu erwarten. Von einer Verschärfung der

¹⁰ Die teilnehmenden Verwaltungsstätten werden analog dazu gefragt, ob es Gründe gab, dass sie die an sie gestellten Aufgaben nicht in vollem Umfang erfüllen konnten.

Situation kann also zunächst nicht gesprochen werden. Zudem ist aus den Daten nicht ablesbar, ob das Urteil der Betriebe in gestiegenen oder sich verändernden Anforderungen bei gleichgebliebenem Qualifikationsniveau des Bewerberpools begründet liegt, oder ob sich die Kenntnisse und Fertigkeiten der Stelleninteressenten verändert haben. Quantitativ veränderte sich der Bewerberpool jedoch: Die Anzahl an Bewerbungen, die ein Betrieb bei schlussendlich erfolgreicher Neueinstellung erhielt, sank von 23 im Jahr 2006 auf 14 im Jahr 2011 (Abbildung 3.3). Allerdings blieb die Zahl der geeigneten Bewerbungen nahezu konstant, sie schwankte während des gesamten Betrachtungszeitraumes um fünf. Es zeigte sich also zumindest keine deutliche Verschlechterung der Angebotslage, sodass sich auch hier kein Hinweis auf einen generellen Fachkräfteengpass ableiten lässt.

Abbildung 3.3

Durchschnittliche Anzahl an Bewerbern und geeigneten Bewerbern bei erfolgreichen Neueinstellungen, 2006 bis 2011



Quelle: IAB-EGS 2006–2011.

Ähnliches lässt sich für die Besetzungsdauer sagen: Die Zeit, die benötigt wurde, bis eine Stelle besetzt war, betrug im Jahr 2011 durchschnittlich 76 Tage. Verglichen mit einer Besetzungsdauer von 75 Tagen im Jahr 2006 lässt sich hier also lediglich eine minimale Steigerung erkennen, die nicht auf flächendeckende Engpässe hindeutet.

In der Gesamtschau lässt sich auf gesamtwirtschaftlicher Ebene feststellen, dass die Arbeitsmarktspannung zugenommen hat. Von Engpässen oder gar einem Mangel kann auf dieser Ebene allerdings nicht gesprochen werden. Während die gesamtwirtschaftliche Betrachtung von Indikatoren einen guten Überblick über wichtige Entwicklungen gibt, muss für die Identifikation von möglichen Engpässen genauer differenziert werden. Obwohl immer noch recht grob, lohnt sich dazu zunächst ein Blick auf die Arbeitsmärkte in Ost- und Westdeutschland sowie in den

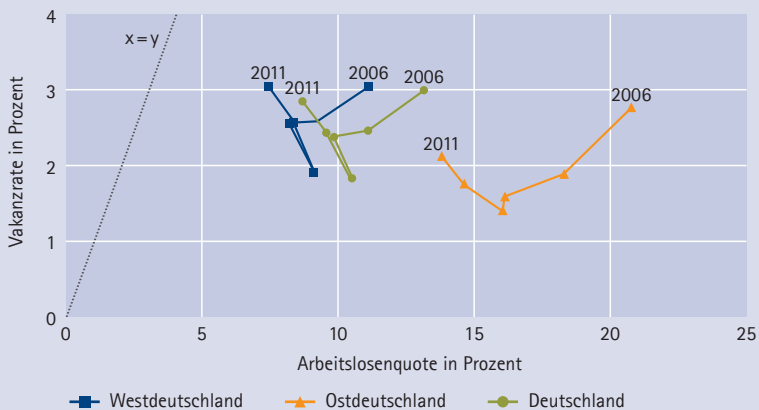
einzelnen Bundesländern. Schon allein durch ihre Fläche und ihre Einwohnerzahl – aber bei Weitem nicht nur dadurch – unterscheiden sich die deutschen Regionen deutlich voneinander. Deutliche Unterschiede bestehen auch zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen: In „großen“ Branchen, in denen viele Betriebe 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 3.3). 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, Deutschland, Ost- und Westdeutschland, viertes Quartal 2011, in Prozent



Die Vakanzrate wird hier definiert als Anteil sofort zu besetzender offener Stellen (ohne geförderte Stellen) an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zuzüglich der sofort zu besetzenden offenen Stellen (ohne geförderte Stellen). Die Arbeitslosenquote misst den Anteil der registrierten Arbeitslosen in Prozent an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zuzüglich der registrierten Arbeitslosen.

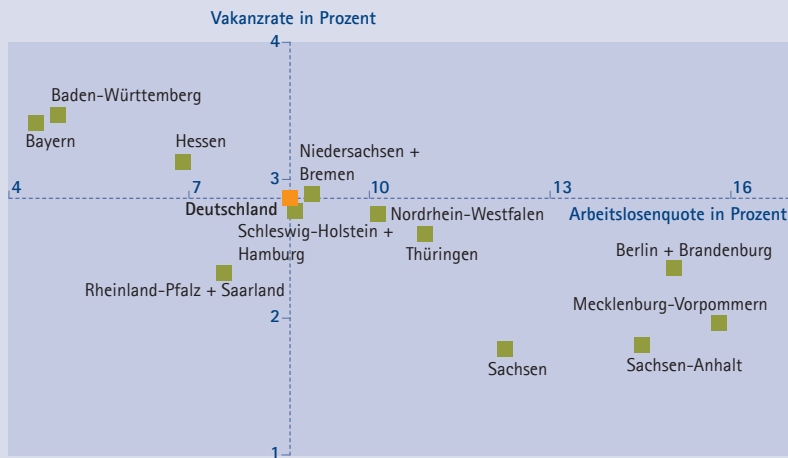
Quelle: IAB-EGS 2006–2011, Statistik der BA.

Der westdeutsche Arbeitsmarkt ist angespannter als der ostdeutsche

Zunächst zeigt der Vergleich der west- und der ostdeutschen Linie einen deutlichen Niveauunterschied. Im Verlauf ist allerdings zu erkennen, dass sich die Linien sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland inzwischen in einer Seitwärtsbewegung nach links bewegen. Diese Bewegung ist bedingt durch steigende Vakanzraten (Arbeitsnachfrage) und sinkende Arbeitslosenquoten (Arbeitsangebot). Die zuvor vorherrschende Entwicklung in Richtung des Koordinatenursprungs, die eine Verbesserung der Effizienz von Ausgleichsprozessen anzeigt, wird somit abgelöst durch eine schon seit 2009 beobachtbare allgemein zunehmende Arbeitsmarkttension. Neben diesen parallelen Entwicklungen zeigt sich aber eben auch, dass der ostdeutsche Arbeitsmarkt nach wie vor durch eine höhere Arbeitslosigkeit geprägt ist. Zu allen Beobachtungszeitpunkten war die ostdeutsche Arbeitslosenquote höher, die ostdeutsche Vakanzrate dagegen geringer. Somit sind Arbeitsmarktengpässe im Osten immer noch unwahrscheinlicher als in Westdeutschland.

Abbildung 3.5

Vakanzrate und Arbeitslosenquote, Bundesländer, viertes Quartal 2011, in Prozent



Die Vakanzrate wird hier definiert als Anteil sofort zu besetzender offener Stellen (ohne geförderte Stellen) an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zuzüglich der sofort zu besetzenden offenen Stellen (ohne geförderte Stellen). Die Arbeitslosenquote misst den Anteil der registrierten Arbeitslosen in Prozent an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zuzüglich der registrierten Arbeitslosen.

Quelle: IAB-EGS 2011, Statistik der BA.

Im Rückblick auf die Wirtschafts- und Finanzkrise der Jahre 2008/2009 lässt sich außerdem erkennen, dass deren Auswirkungen im Westen deutlich größer waren als in Ostdeutschland. Während in den neuen Bundesländern die Vakanzrate lediglich leicht sank und die Arbeitslosenquote nahezu konstant blieb, war der wesent-

lich 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. Im vierten Quartal 2011 hatten sich beide Regionen weitestgehend erholt, auch wenn die Arbeitsnachfrage in Ostdeutschland das Niveau des Vorkrisenjahres 2006 noch nicht erreicht hat. Die Arbeitslosenquote dagegen hat sich im Osten im gleichen Zeitraum deutlich stärker verringert als im Westen, auch wenn sie mit 13,8 gegenüber 7,4 Prozent nach wie vor auf deutlich höherem Niveau liegt. Insgesamt zeichnet die Betrachtung von Vakanzrate und Arbeitslosenquote für Ostdeutschland ein positives Bild der Arbeitsmarktentwicklung hin zu vermehrten Beschäftigungsmöglichkeiten und damit der Chance, Arbeitslosigkeit in stärkerem Maße abzubauen. In Westdeutschland dagegen spricht die Entwicklung eine andere Sprache und deutet eher darauf hin, dass der Arbeitsmarkt enger wird.

Hinweise auf Engpässe vor allem in den süddeutschen Bundesländern, aber auch in Thüringen Verschärfung der Situation

Möchte man die aktuelle Situation regional noch differenzierter betrachten, lassen sich die Vakanzrate und Arbeitslosenquote im Querschnitt der Bundesländer gegenüberstellen. Dabei wird abermals die spezielle Position der ostdeutschen Bundesländer deutlich (Abbildung 3.5). Das Koordinatensystem wurde anhand der Durchschnittswerte für Deutschland – Vakanzrate von rund 2,9 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.

Aus Abbildung 3.5 lässt sich recht deutlich erkennen, dass es derzeit vor allem die süddeutschen Bundesländer Bayern, Baden-Württemberg und Hessen sind, bei denen die Arbeitsmarktanspannung über dem gesamtdeutschen Durchschnitt liegt. Sämtliche ostdeutschen Bundesländer finden sich dagegen im rechten unteren Quadranten, sind also durch überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquoten und eine gleichzeitig eher geringe Arbeitsnachfrage geprägt. Dies war bereits im vierten Quartal 2010 der Fall. Wie schon im BMAS-Arbeitskräftebericht 2011 war Mecklenburg-Vorpommern das Land mit der geringsten Gefahr von Arbeitsmarktengpässen. Dagegen ist beispielsweise die Lage des Bundeslandes Thüringen annähernd vergleichbar mit der von Nordrhein-Westfalen. Eine Angleichung der beiden deutschen Regionen, wenn auch bisher nur in Teilen, ist also durchaus weiterhin zu beobachten.

Tabelle 3.1

Veränderung von Vakanzrate und Arbeitslosenquote (jeweils auf Basis der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten) nach Bundesländern, vom vierten Quartal 2010 auf das vierte Quartal 2011

	Vakanzrate	Arbeitslosenquote
Insgesamt	16,7	-8,8
Schleswig-Holstein/Hamburg	12,3	-4,7
Niedersachsen/Bremen	-19,0	-10,2
Nordrhein-Westfalen	50,4	-7,4
Hessen	4,9	-9,2
Rheinland-Pfalz/Saarland	68,3	-9,1
Baden-Württemberg	10,0	-16,2
Bayern	18,2	-16,2
Brandenburg/Berlin	58,6	-3,6
Mecklenburg-Vorpommern	25,5	-3,3
Sachsen	-3,0	-10,8
Sachsen-Anhalt	-6,6	-2,7
Thüringen	17,1	-8,3

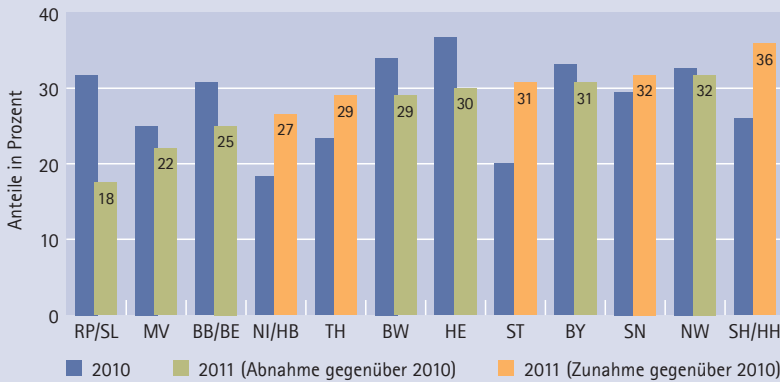
Quelle: IAB-EGS 2010–2011.

Die Veränderungsdaten der beiden betrachteten Größen machen deutlich, dass die Arbeitslosigkeit gemessen an der Beschäftigung im Vergleich zum vierten Quartal 2010 nicht nur insgesamt, sondern tatsächlich in jedem einzelnen Bundesland gesunken ist (Tabelle 3.1). Wieder sind es hier zwei süddeutsche Bundesländer, die den stärksten Rückgang verzeichnen können, aber beispielsweise auch in Sachsen ist die Arbeitslosenquote überdurchschnittlich stark gesunken. Gegenüber dem BMAS-Arbeitskräftebericht 2011 haben sich gerade Bayern und Baden-Württemberg also weiter in Richtung hoher Arbeitsmarkttension bewegt. Positiv mit Blick auf die Dynamik der Arbeitsmärkte lassen sich auch die Veränderungen der Vakanzrate einschätzen. Drei der (zusammengefasst) fünf ostdeutschen Bundesländer verzeichnen hier ein überdurchschnittliches Wachstum. Spitzenreiter des Zuwachses an offenen Stellen in Relation zur gesamten Nachfrage war das zusammengefasste Gebiet Rheinland-Pfalz und das Saarland, dessen Vakanzrate mit 2,3 im vierten Quartal 2011 allerdings trotzdem noch unterdurchschnittlich ausfiel.

Insgesamt zeigt sich die Arbeitsmarkttension in Ostdeutschland zwar nach wie vor geringer ausgeprägt als in den meisten westlichen Bundesländern, eine Annäherung – und damit eine gesamtwirtschaftlich höhere Arbeitsmarkttension – ist jedoch bereits erkennbar.

Abbildung 3.6

Anteil schwer besetzbarer Stellen an allen sofort zu besetzenden Stellen am ersten Arbeitsmarkt, jeweils im vierten Quartal 2010 und 2011, in Prozent



Quelle: IAB-EGS 2010–2011.

Anteil schwer besetzbarer Stellen ist in den meisten Bundesländern zurückgegangen

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 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 2011 traf dies auf 253 Tsd. bzw. 30 Prozent der sofort zu besetzenden Stellen zu. In Abbildung 3.6 sind die Anteile schwer besetzbarer Stellen im vierten Quartal 2010 in blau abgetragen, grüne und orange farbene Balken zeigen den Anteil im vierten Quartal 2011. Grün kennzeichnet dabei Bundesländer, in denen der Anteil im Jahresvergleich gesunken ist, während orange farbene Balken gestiegene Anteile darstellen. Obwohl sich für Gesamtdeutschland im Vergleich zum BMAS-Arbeitskräftebericht 2011 keine Veränderung des Anteils schwer besetzbarer Stellen ergibt, zeigt sich auf Ebene der Bundesländer, dass sich dahinter sehr heterogene Entwicklungen verbergen. In der Mehrzahl der Bundesländer schätzen die Betriebe anteilig weniger Stellen als schwer zu besetzen ein als noch Ende 2010.

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 finden sich in Bayern, Baden-Württemberg und Hessen nur noch durchschnittliche Anteile schwer besetzbarer Stellen, obwohl diese Bundesländer durch eine besonders hohe Arbeitsmarktan-

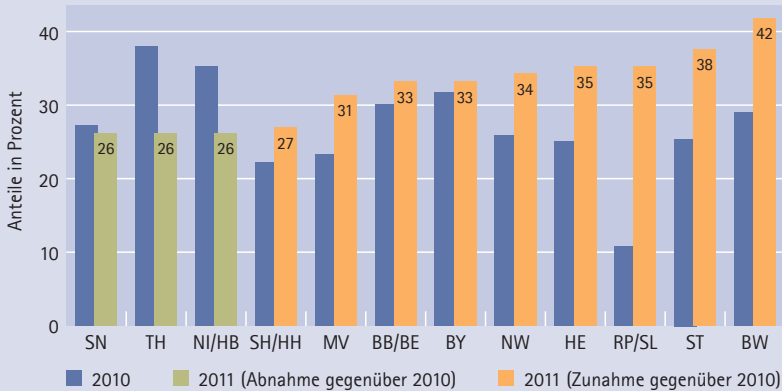
spannung gekennzeichnet sind. Auch hat sich die Situation im Vergleich zum vierten Quartal 2010 nicht verschlechtert: In Bayern sind nach wie vor etwa 31 Prozent aller sofort zu besetzenden Stellen schwer besetzbar, in Baden-Württemberg ist der Anteil sogar von 34 auf 29 Prozent gesunken, Hessen verzeichnete einen Rückgang von 37 auf 30 Prozent. Im Gegensatz zum BMAS-Arbeitskräftebericht 2011 sind es nun nicht mehr die ökonomisch starken westdeutschen Flächenländer, die die meisten schwer besetzbaren Stellen aufweisen. Ebenfalls gesunken ist der Anteil schwer besetzbarer Stellen in den nordöstlichen Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern und Berlin/Brandenburg. Zudem liegen sie mit Anteilen von 22 bzw. 25 Prozent deutlich unter dem gesamtdeutschen Durchschnitt. Aufgrund der geringen Arbeitsmarkterspannung erscheint dieser Befund wenig überraschend. Beide Bundesländer hatten jedoch vom vierten Quartal 2010 auf das vierte Quartal 2011 deutliche Zuwächse der Vakanzrate zu verzeichnen – auch hier steigt also die Nachfrage nach Arbeitskräften. Allerdings schlägt sich dies noch nicht in der Erwartung der Betriebe darüber nieder, ob es schwer wird, diesen Bedarf zu decken. Die Entwicklung der Vakanzrate deutet aber darauf hin, dass sich auch diese Regionen zukünftig mit einer steigenden Arbeitsmarkterspannung auseinandersetzen müssen.

Für Schleswig-Holstein und Hamburg stellt sich die Situation wieder anders dar: Während Arbeitslosenquote und Vakanzrate in diesem Gebiet beinahe dem gesamtdeutschen Durchschnitt entsprechen und das Sinken der Arbeitslosenquote sowie das Wachstum der Vakanzrate jeweils unterdurchschnittlich war, zeigt sich hier mit 36 Prozent der höchste Anteil schwer besetzbarer Stellen, der zudem durch einen Anstieg um zehn Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahresquartal zustande kam. Ausschlaggebend hierfür können verschiedene Veränderungen sein. Wahrscheinlich ist, dass die Entwicklung stark vom Stadtstaat Hamburg bestimmt ist, in dem sich ein überdurchschnittlicher Anteil von Beschäftigten in den Branchen Wirtschaftliche Dienstleistungen sowie Information und Kommunikation findet. Beide Wirtschaftszweige haben deutliche Zuwächse an schwer besetzbaren Stellen zu verzeichnen, im Bereich Information und Kommunikation wurde im vierten Quartal 2011 beinahe jede zweite Stelle als schwer besetzbar eingestuft. Diese Entwicklung spiegelt sich daher in jenen Bundesländern am stärksten wider, in denen die betroffenen Branchen sehr stark vertreten sind. Daneben ist zu berücksichtigen, dass Schleswig-Holstein und Hamburg zwischen 2006 und 2011 durch das deutlich stärkste Beschäftigungswachstum gekennzeichnet sind. Auf Basis des IAB-Betriebspanels war dort ein Wachstum in Höhe von fast zwölf Prozent zu verzeichnen; die Gesamtbeschäftigung in Deutschland insgesamt wuchs im selben Zeitraum nur um rund sechs Prozent (vgl. Abbildung 2.7 in Kapitel 2). Alles in allem kann die Einschätzung der Betriebe darüber, wie viele Stellen schwierig zu besetzen sein werden, erste Anhaltspunkte zum Thema Fachkräftengpässe geben.

Genauere Hinweise ergeben sich jedoch im Rückblick, also bei der Betrachtung der Stellenbesetzungsprozesse, die zum Befragungszeitpunkt bereits abgeschlossen waren. Abbildung 3.7 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 3.7

Neueinstellungen mit Schwierigkeiten als Anteil an allen Neueinstellungen, in Prozent, nach Bundesländern, 2010 und 2011



Quelle: IAB-EGS 2010–2011.

Neueinstellungen mit Schwierigkeiten haben in den meisten Bundesländern zugenommen

Im gesamtdeutschen Durchschnitt stieg der Anteil von Neueinstellungen mit Schwierigkeiten zwischen 2010 und 2011 um vier Prozentpunkte auf 32 Prozent. Die anteilig meisten Probleme traten in Baden-Württemberg auf, hier kam es in 42 Prozent aller Neueinstellungsprozesse zu Schwierigkeiten. Auch in Bayern und Hessen, den beiden anderen Bundesländern mit einer sehr hohen Arbeitsmarktspannung, kamen Besetzungsschwierigkeiten überdurchschnittlich häufig vor. Ebenso finden sich Sachsen-Anhalt, Rheinland-Pfalz/Saarland, Nordrhein-Westfalen und Berlin/Brandenburg unter den Bundesländern, die überdurchschnittlich von Besetzungsschwierigkeiten betroffen waren.¹¹ Besonders unproblematisch verliefen Neueinstellungen im Jahr 2011 dagegen in Sachsen, Thüringen, Nie-

11 Dabei ist der doch ungewöhnlich starke Anstieg des Anteils in Rheinland-Pfalz/Saarland nur begrenzt inhaltlich begründbar. Zwar stieg die Vakanzrate in diesem Gebiet stark an, der Anteil der schwer besetzbaren Stellen ging jedoch zurück. Insgesamt zeigt sich also für die Region ein uneinheitliches Bild, sodass der hohe Anstieg der Stellenbesetzungsschwierigkeiten nicht überinterpretiert werden sollte.

dersachsen/Bremen und in Schleswig-Holstein/Hamburg. Auf den ersten Blick scheinen gerade im Falle des letztgenannten Gebietes die Befunde der schwer besetzbaren Stellen im Widerspruch zu denen der Stellenbesetzungsschwierigkeiten zu stehen, war Schleswig-Holstein/Hamburg doch im vierten Quartal 2011 Spitzenreiter 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 2011. Die Stellenbesetzungsschwierigkeiten dagegen werden rückwirkend für einen Zeitraum von zwölf Monaten erhoben. So sind sie den schwer besetzbaren Stellen zeitlich vorgelagert. Am Beispiel von Schleswig-Holstein/Hamburg bedeutet dies, dass sich Stellenbesetzungen in den Jahren 2010 und 2011 noch recht unproblematisch gestalteten (unterdurchschnittlicher Anteil schwer besetzbarer Stellen im vierten Quartal 2010, unterdurchschnittliche Stellenbesetzungsschwierigkeiten im Jahr 2010 und 2011), die Betriebe in dieser Region sich nun aber zunehmend von Schwierigkeiten betroffen sehen (Anstieg des Anteil schwer besetzbarer Stellen im vierten Quartal 2011).

Insgesamt bestätigen alle drei Indikatoren, dass nach wie vor in den wirtschaftlich prosperierenden Regionen in Süddeutschland (Bayern, Baden-Württemberg, Hessen) Fachkräfteengpässe am wahrscheinlichsten sind. Doch auch Thüringen gleicht sich dem westdeutschen Niveau im Hinblick auf die Arbeitsmarktanspannung an. Es bleibt zu beobachten, wie sich gerade die Bundesländer im Osten des Landes, in denen Fachkräfteengpässe bisher keine große Rolle gespielt haben, entwickeln werden.

Aus der Betrachtung der Engpass-Indikatoren auf Bundesländerebene ergibt sich ein erstes Bild davon, wie unterschiedlich sich die Entwicklung der offenen Stellen und der Arbeitslosigkeit tatsächlich auf den Stellenbesetzungsprozess auswirken. 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 Be-

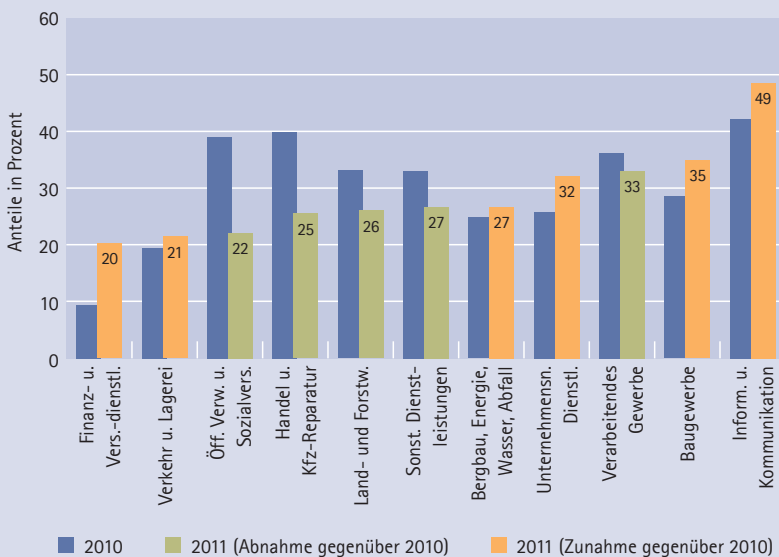
reichen sich Anzeichen für Engpässe bei der Rekrutierung von Arbeitskräften erkennen lassen. Dazu werden die bereits behandelten Indikatoren „Anteil der schwer besetzbaren Stellen“ und „Anteil der Neueinstellungen mit Schwierigkeiten“ herangezogen. Diese Schwierigkeiten können zudem danach unterschieden werden, was ihre Ursache war: eine unzureichende Qualifikation der Bewerber, Schwierigkeiten bei der Einigung über die Arbeitsbedingungen, zu hohe Lohnforderungen oder eine zu geringe Bewerberzahl. Zusätzlich sollen verschiedene Maße für die Dauer des Stellenbesetzungsprozesses und für Kompromisse, die die Betriebe bei Neueinstellungen eingegangen sind, betrachtet werden.

Hinweise auf Engpässe vor allem im Bereich Information und Kommunikation

Im vierten Quartal 2011 waren die Anteile der schwer besetzbaren Stellen an den sofort zu besetzenden offenen Stellen in den Wirtschaftszweigen Information und Kommunikation, Baugewerbe, Verarbeitendes Gewerbe sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen überdurchschnittlich hoch. Der mit Abstand höchste Anteil schwer besetzbarer Stellen fand sich im Bereich Information und Kommunikation.

Abbildung 3.8

Anteil schwer besetzbarer Stellen an allen sofort zu besetzenden Stellen am ersten Arbeitsmarkt, in Prozent, nach Wirtschaftszweigen, jeweils viertes Quartal 2010 und 2011

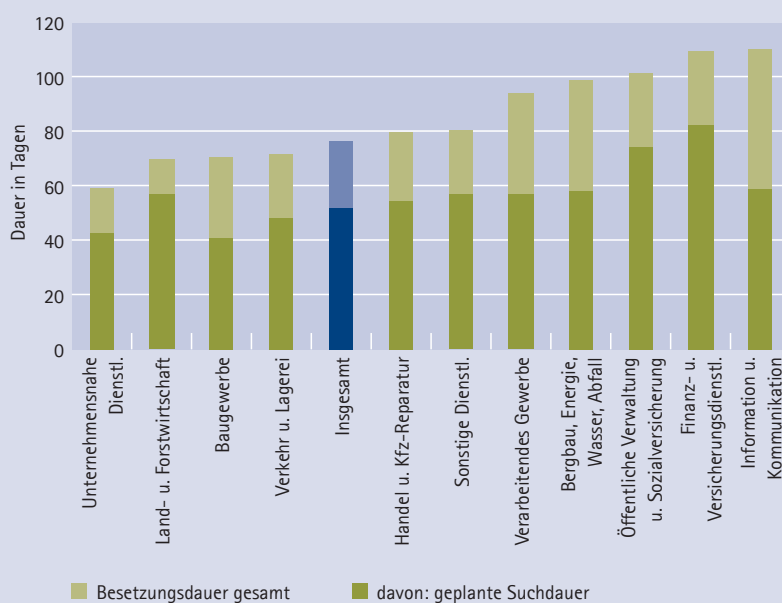


Quelle: IAB-EGS 2010–2011.

Bei beinahe 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 3.8). Vergleicht man diesen Indikator mit den Angaben zur Qualifikationsstruktur (Tabelle 2.4), wird auch deutlich, dass die beiden Wirtschaftsbereiche, die den deutlich höchsten Einsatz qualifizierter Arbeit aufweisen (Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen), auch im Rahmen der schwer besetzbaren Stellen auffallen. Nicht nur hat der Bereich Information und Kommunikation den höchsten Anteil, sondern es ist auch zu erkennen, dass der Aufwuchs im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen deutlich am größten ausfiel (+11 Prozentpunkte), auch wenn der Anteil im Vergleich zu anderen Branchen nach wie vor eher gering ist.

Abbildung 3.9

Geplante und tatsächliche Besetzungsdauer in Tagen, nach Wirtschaftszweigen, Deutschland 2011



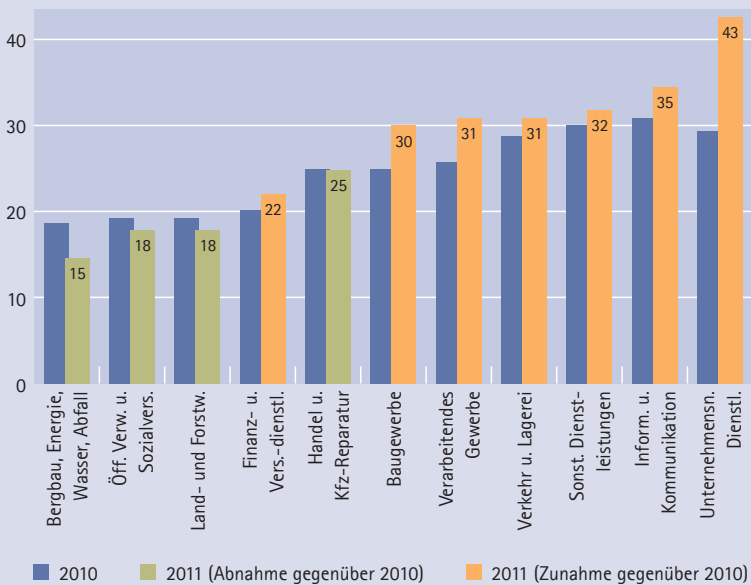
Quelle: IAB-EGS 2011.

Tatsächlich liegt die Besetzungsdauer bei Neueinstellungen im Bereich Information und Kommunikation mit durchschnittlich 110 Tagen deutlich über dem Durchschnitt aller Bereiche mit 76 Tagen (Abbildung 3.9). Auch die Differenz zwischen geplanter und letztendlich realisierter Besetzungsdauer ist in der Informations- und Kommunikations-Branche am größten. Hier „verschätzten“ sich die Betriebe also in Bezug auf die Zeit, die sie nach eigener Einschätzung brauchen werden, um geeig-

netes Personal zu rekrutieren, am meisten. Diese Kennzahlen weisen recht deutlich darauf hin, dass es in diesem Bereich der Wirtschaft bereits Fachkräftengpässe gibt. Bestätigt werden kann diese Schlussfolgerung durch die Betrachtung der Stellenbesetzungsschwierigkeiten. Der Anteil der Neueinstellungen, bei denen es trotz schlussendlichem Erfolg zu Problemen kam, liegt zwar im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen am höchsten, Information und Kommunikation weist aber mit 35 Prozent schwieriger Neueinstellungen den zweithöchsten Anteil auf (Abbildung 3.10). Die Kombination aus überdurchschnittlicher Besetzungsdauer und einem hohen Anteil an Neuansetzungen mit Schwierigkeiten zeichnet ein recht eindeutiges Bild: Geeignetes Personal zu finden, gestaltet sich für Betriebe der Branche Information und Kommunikation besonders schwierig. Das Problem scheint dabei vor allem quantitativer Art zu sein: Mit Abstand häufigster Grund für Stellenbesetzungsschwierigkeiten im Bereich Information und Kommunikation war eine zu geringe Anzahl von Bewerbern. Im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt war ebenso häufig eine unzureichende Qualifikation der Bewerber ursächlich für die Probleme im Stellenbesetzungsprozess. Dies spielte bei Neueinstellungen in der Information und Kommunikation seltener eine Rolle.

Abbildung 3.10

Neueinstellungen mit Schwierigkeiten als Anteil an allen Neueinstellungen, in Prozent, nach Wirtschaftszweigen, 2010 und 2011



Quelle: IAB-EGS 2010–2011.

Im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen gibt es weniger quantitative Engpässe als vielmehr Hinweise auf Matching-Probleme zwischen Angebot und Nachfrage

Ganz anders präsentiert sich der Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen. Auffällig ist, dass sich die Neueinstellungen in diesem Wirtschaftszweig am häufigsten problematisch gestalten: 43 Prozent waren mit Schwierigkeiten verbunden. Die Ursachen für die Schwierigkeiten finden sich jedoch nicht so sehr in der Zahl der Bewerber, sondern hauptsächlich in deren mangelhafter Qualifikation. Zudem traten hier häufiger als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt Probleme bezüglich des Lohnes oder der Arbeitsbedingungen auf. Bei 44 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 Prozent der schwierigen Besetzungsprozesse) war die Einigung über den Lohn mit Problemen verbunden. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass es im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen weniger um einen quantitativen Engpass an Fachkräften geht, sondern dass sich vielmehr das Matching zwischen Angebot und Nachfrage schwierig gestaltet. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass dieser Wirtschaftszweig sich ohnehin nicht durch einen starken Einsatz qualifizierter Arbeit auszeichnet (Tabelle 2.4 in Kapitel 2). Zudem wissen wir, dass der Einsatz von atypischer Beschäftigung in diesem Segment (z. B. geringfügige oder befristete Beschäftigungsformen) überdurchschnittlich ausgeprägt ist. Alles in allem dürften die Probleme 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 ist oder aber die Bewerber überzogene Vorstellungen haben. Dazu passt auch, dass sich die Suchzeiten eher unauffällig gestalten. Bei einem knappen Drittel der sofort zu besetzenden Stellen suchten die Betriebe zum Befragungszeitpunkt bereits länger als üblich bzw. geplant – jede dritte Vakanz wurde von den Betrieben also als schwer besetzbar eingestuft, was in etwa dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt entspricht. Die absolute Besetzungsdauer in Tagen fiel zudem deutlich kürzer aus als im Durchschnitt aller Neueinstellungen, und auch die „Fehlplanung“ der Betriebe in Bezug auf die Besetzungsdauer – die Abweichung zwischen geplanter und tatsächlich benötigter Zeit – war mit 16 Tagen gering. Den Betrieben der Unternehmensnahen Dienstleistungen gelingt es also (noch) in recht kurzer Zeit, ihren Bedarf an Arbeitskräften zu decken. Sie sehen sich dabei jedoch mit Problemen im tatsächlichen Einstellungsprozess konfrontiert, die nicht selten auch dadurch verursacht werden, dass das Lohnangebot

der Betriebe nicht den Erwartungen bzw. Forderungen der Bewerber entspricht. Letztendlich sind die vergleichsweise kurzen Besetzungsdauern aber doch ein deutlicher Hinweis darauf, dass die Unternehmensnahen Dienstleistungen 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, sodass das Gesamtbild von zwar problembehafteten, aber zügigen Stellenbesetzungsprozessen und geringen Anzeichen für Fachkräftengpässe möglicherweise darüber hinweg täuscht, dass es in einzelnen Bereichen durchaus zu Rekrutierungsschwierigkeiten kommen kann. Die Analyse der Situation auf Ebene der Berufe wird später mehr Aufschluss geben.

Ein weiterer Bereich des Dienstleistungssektors sind die Sonstigen Dienstleistungen. Hierin ist beispielsweise das Gesundheits- und Sozialwesen enthalten, ein Wirtschaftsbereich, 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 war im vierten Quartal 2011 im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen mit 27 Prozent aller sofort zu besetzenden Stellen unterdurchschnittlich und lag zudem unter dem Niveau des Vorjahresquartals (Abbildung 3.8). Allerdings gestalteten sich die Neueinstellungen im Verlauf des Jahres 2011 schon etwas problematischer als ein Jahr zuvor. Ein knappes Drittel aller letztlich erfolgreichen Rekrutierungsprozesse war mit Schwierigkeiten verbunden (Abbildung 3.10). Der mit Abstand häufigste Grund dafür war eine zu geringe Anzahl an Bewerbern – in 74 Prozent aller problematischen Neueinstellungen nannten die Betriebe dies als Ursache. Damit stellt sich eine quantitative Unterversorgung mit Bewerbern im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen wesentlich drastischer dar als in allen anderen Wirtschaftszweigen. Statt durchschnittlich 14 Bewerbern pro erfolgreiche Neueinstellung wie im gesamtwirtschaftlichen Mittel standen in den Sonstigen Dienstleistungen nur zehn 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

steigen wird, deuten diese Befunde bereits jetzt auf drohende Engpässe in der Versorgung mit entsprechenden Arbeitskräften hin. Auch hier wird die Analyse auf Basis der Berufe – hier vor allem für Pflegekräfte und Ärzte, aber auch Erzieher – weiteren Aufschluss bringen.

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 die höchste Nachfrage nach Arbeitskräften auf. Abseits der Dienstleistungsbranche stellt das Verarbeitende Gewerbe die meisten offenen Stellen, rund 120 Tsd. im vierten Quartal 2011. 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 Engpassanzeigen untersucht werden. Der Anteil schwer besetzbarer Stellen als erster Indikator erwies sich im vierten Quartal 2011 als leicht überdurchschnittlich: Bei 33 Prozent der sofort zu besetzenden Stellen suchten die Betriebe zum Befragungszeitpunkt bereits länger als üblich bzw. geplant (Abbildung 3.8). Bei letztlich erfolgreichen Neueinstellungen suchten die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes 18 Tage länger als im Durchschnitt über alle Branchen, und auch 15 Tage länger als noch im Jahr 2010 (Abbildung 3.9). Zudem ist die Differenz zwischen geplanter und tatsächlicher Besetzungsdauer recht deutlich von 26 auf 37 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. Durchschnittlich häufig traten Schwierigkeiten im Besetzungsprozess auf (Abbildung 3.10). Betrachtet man jedoch die Gründe für diese Schwierigkeiten genauer, fällt auf, dass sich im Verarbeitenden Gewerbe mit Abstand der höchste Anteil derjenigen Neueinstellungen findet, der aufgrund von unzureichender Qualifikation der Bewerber problematisch war. Beinahe 80 Prozent der schwierigen Neueinstellungen hatten dies zur Ursache. In der Gesamtschau deutet die Situation im Verarbeitenden Gewerbe darauf hin, dass es zwar quantitativ kaum Probleme gibt, den Arbeitskräftebedarf zu decken, dass es aber zunehmend schwierig wird, in der eingeplanten Zeit neue Mitarbeiter zu finden, die über die anvisierte Qualifikation 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, sodass 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 BMAS-Arbeitskräftebericht 2011 betrachtet wurde. Dabei werden auch Bezüge zu den bereits herausgearbeiteten Branchenunterschieden hergestellt, da es einige Berufsgruppen gibt, die vorrangig in bestimmten Wirtschaftszweigen anzutreffen sind. Zunächst soll hier die Relation aus sofort zu besetzenden Stellen und Arbeitslosen betrachtet werden. Zwar besteht das Arbeitskräfteangebot, 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 jedoch 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 die Werte des jeweils vierten Quartals 2007, 2009 und 2011 nebeneinandergestellt, wobei die Berufe aufsteigend nach der Relation des jüngsten Betrachtungszeitpunktes, also des Jahres 2011, geordnet sind (im Anhang finden sich auch die Werte für die Jahre 2006, 2008 und 2010). Um den Effekt der Wirtschafts- und Finanzkrise – höhere Arbeitslosenzahlen und weniger offene Stellen – zu ignorieren, bietet sich die Betrachtung der Veränderung zwischen dem vierten Quartal 2007 und 2011 an. Die beiden Jahre sind sich bezüglich des wirtschaftlichen Wachstums und der Situation am Arbeitsmarkt relativ ähnlich, sodass konjunkturelle Effekte beim Vergleich der Relation aus Arbeitslosen und Vakanzen recht gering ausfallen. Um die jüngeren Entwicklungen und damit auch den Effekt des schwachen Arbeitsmarktes zum Ende der Krise einschätzen zu können, bietet es sich an, die Veränderung von 2009 auf 2011 zu betrachten. Damit weicht die hier gewählte Darstellung zwar von der des BMAS-Arbeits-

kräftereports 2011 ab. In der Gesamtschau ergibt sich trotzdem ein klares Bild davon, welche Berufe – auch unabhängig davon, welchen exakten Zeitpunkt der vergangenen Jahre man betrachtet – von Engpässen betroffen sind. Insgesamt lag das Verhältnis aus Arbeitslosen und sofort zu besetzenden Stellen im vierten Quartal 2011 bei 3,2 (Tabelle 3.2).¹² Auf 100 Vakanzen kamen also rein rechnerisch 320 Arbeitslose. Dieses Gesamtverhältnis ist in den letzten Jahren gesunken, es gibt allerdings auch Berufsgruppen, in denen die Entwicklung gegenläufig war. Betrachtet man jedoch zunächst die Tätigkeitsfelder, in denen die Situation zuletzt besonders angespannt war, zeigt sich, dass es im Vergleich zum BMAS-Arbeitskräftebericht 2011 vier weitere Berufe gibt, bei denen die Relation von Arbeitslosen zu sofort zu besetzenden Stellen unter eins liegt: Ingenieure des Maschinen- und Fahrzeugbaus, Elektriker, Verwaltungsfachleute sowie Konstruktionsmechaniker. Die Situation bei Versicherungsfachleuten hat sich dagegen entspannt, sodass diese nicht mehr in die Gruppe der so definierten Engpassberufe fallen.

Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen in einzelnen Elektroberufen besonders niedrig

Betrachtet man diese 14 Berufe, bei denen die Zahl der Arbeitslosen geringer ist als die der sofort zu besetzenden Stellen, genauer, fällt ins Auge, dass unter ihnen einige Elektroberufe sind: Sowohl Elektroingenieure als auch Elektriker und Elektromechaniker finden sich unter den Berufen mit der niedrigsten Relation aus Arbeitslosen und sofort zu besetzenden Stellen. Obwohl all diese Berufe zuletzt eine Relation unter eins aufwiesen, zeigen sich in deren Entwicklung doch deutliche Unterschiede: Bei den Elektroingenieuren und den Ärzten war die Situation sowohl 2007 als auch 2009 ähnlich angespannt wie 2011, bei der Gruppe der Elektriker und Elektroinstallateure dagegen zeigte sich ein deutlicher Kriseneffekt. Hier lag das Verhältnis im vierten Quartal 2009 bei 2,4 und damit deutlich über den Werten konjunkturstärkerer Zeitpunkte. Bei den Maschinenbauingenieuren verlief die Entwicklung ähnlich. Im Bereich der Krankenpflegeberufe dagegen lässt sich eine kontinuierliche Abnahme des Verhältnisses Arbeitslose – sofort zu besetzende Stellen erkennen. Dass sich hier keine Auswirkungen der schwächeren Konjunktur im Jahr 2009 zeigten, lässt sich dadurch erklären, dass das Gesundheitswesen zu einem großen Teil öffentlich finanziert und in seiner Entwicklung

¹² Im Gegensatz zu Kapitel 3.2, in dem die Zahl der Arbeitslosen allen offenen Stellen gegenübergestellt wurden (und sich ein Verhältnis von 240 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 320 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.

nicht von der Nachfrage auf den Gütermärkten abhängig ist. Auffällig ist zudem die Berufsgruppe der Elektromechaniker und Industrieelektroniker, bei denen zwar für das vierte Quartal 2009 keine verlässlichen Angaben gemacht werden können, sodass der Effekt der Wirtschaftskrise hier nicht betrachtet werden kann, die jedoch unter den bisher betrachteten Gruppen den stärksten Rückgang in der Relation aus Arbeitslosen und sofort zu besetzenden Stellen verzeichneten. Der Wert sank innerhalb von vier Jahren von 1,8 auf 0,5, was sowohl durch einen Anstieg der Nachfrage als auch durch einen Rückgang der Zahl der gemeldeten Arbeitslosen mit diesen Zielberufen zustande kam.

Es finden sich acht weitere Berufsgruppen, bei denen die Relation im vierten Quartal 2011 einen Wert unter eins annimmt. Darunter sind unter anderem Ingenieure verschiedener Fachrichtungen, aber auch Bank- sowie Verwaltungsfachleute. In Bezug auf die Entwicklung in den letzten Jahren fällt auf, dass sich die Situation bei den Ingenieuren tendenziell wieder entspannt: Sowohl bei den Bauingenieuren als auch bei den Ingenieuren ohne nähere Fachrichtungsangabe ist die Relation aus Arbeitslosen und sofort zu besetzenden Stellen im Vergleich 2007–2011 gestiegen. Auch wenn hier nach wie vor nicht jeder Vakanz ein Arbeitsloser gegenübersteht, weist der Trend doch auf eine sinkende Anspannung bei diesen Ingenieurberufen hin. Auch bei anderen technischen Berufen, wie der Gruppe der Maschinenbautechniker oder der Techniker ohne nähere Fachrichtungsangabe, deutet sich im Vergleich zu 2007 zumindest eine leichte Verbesserung der Relation an.

Den größten Rückgang des Verhältnisses aus Arbeitslosen und Vakanzen zwischen dem vierten Quartal 2007 und 2011 verzeichneten unter den betrachteten 28 Berufsgruppen die Bürofachkräfte, bei denen jedoch rein rechnerisch immer noch 520 Arbeitslose auf 100 sofort zu besetzende Stellen entfallen. Selbst wenn sich der Trend hier fortsetzt, dürfte es noch einige Zeit dauern, bis die Relation hier 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 5,1 auf 1,9 in den vergangenen fünf Jahren zu beobachten war. Dies ist vor allem einem sehr starken Rückgang der Arbeitslosenzahlen in diesem Bereich geschuldet.

Tabelle 3.2

Durchschnittliche Relation von Arbeitslosen und sofort zu besetzenden offenen Stellen für ausgewählte Berufe*, jeweils viertes Quartal 2007, 2009 und 2011 und Veränderung in Prozent, aufsteigend sortiert nach der Relation im vierten Quartal 2011

	Veränderung				
	2007	2009	2011	2007–2011	2009–2011
Insgesamt	3,9	4,7	3,2	–0,7	–1,5
Elektroingenieur/e/innen	0,6	0,6	0,2	–0,4	–0,4
Ingenieur/e/innen des Maschinen-, Apparate- und Fahrzeugbaus	0,3	1,3	0,3	0,0	–1,0
Elektriker/innen, Elektroinstallateure/innen, Energieelektroniker/innen	0,6	2,4	0,4	–0,2	–2,0
Ärzt/e/innen	0,8	0,3	0,4	–0,4	0,1
Krankenschwestern/-pfleger, Hebammen	1,2	0,4	0,5	–0,7	0,1
Elektromechaniker/innen, Industrie-elektroniker/innen, Kommunikations-, Büroinformationselektroniker/innen	1,8	*	0,5	–1,3	*
Bankfachleute	1,2	1,5	0,5	–0,7	–1,0
Techniker/innen	0,1	0,7	0,5	0,4	–0,2
Ingenieur/e/innen ohne nähere Fachrichtungsangabe	0,1	0,8	0,5	0,4	–0,3
Verwaltungsfachleute (mittlerer Dienst)	1,2	1,1	0,6	–0,6	–0,5
Bauingenieur/e/innen	0,2	0,4	0,6	0,4	0,2
Vertreter/innen, Handlungsreisende	0,8	0,9	0,8	0,0	–0,1
Datenverarbeitungsfachleute, Informatiker/innen	0,9	1,0	0,9	0,0	–0,1
Konstruktionsmechaniker/innen, Metallbauer/innen	0,6	*	0,9	0,3	*
Marketing-, Absatzfachleute	1,6	1,7	1,0	–0,6	–0,7
Techniker/innen des Maschinen-, Apparate- und Fahrzeugbaus, Elektrotechniker/innen	0,6	1,8	1,1	0,5	–0,7
Versicherungsfachleute (nicht gesetzlich)	1,2	0,6	1,2	0,0	0,6
Unternehmer/innen, Geschäftsführer/innen	1,0	1,7	1,6	0,6	–0,1
Restaurantfachleute, Stewards/Stewardessen	2,4	3,4	1,9	–0,5	–1,5
Erzieher/innen, Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen/innen	5,1	1,8	1,9	–3,2	0,1
Berufskraftfahrer/innen, Kutscher/innen	2,4	3,8	2,1	–0,3	–1,7
Buchhalter/innen	1,0	2,2	2,3	1,3	0,1

	Veränderung				
	2007	2009	2011	2007–2011	2009–2011
Altenpfleger/innen	4,8	1,5	2,6	–2,2	1,1
Wirtschaftswissenschaftler/innen	3,8	3,8	4,1	0,3	0,3
Kaufleute, Verkaufs-, Vertriebs- sachbearbeiter/innen	3,9	4,8	4,2	0,3	–0,6
Bürofachkräfte	9,4	7,0	5,2	–4,2	–1,8
Köch/e/innen	6,8	7,2	6,1	–0,7	–1,1
Lagerverwalter/innen, Magaziner/innen, Lager-, Transportarbeiter/innen	7,1	*	11,3	4,2	*
* Fehlende Robustheit der Daten aufgrund zu geringer Fallzahlen zum Befragungszeitpunkt.					
Quelle: IAB-EGS 2007–2011, Statistik der BA.					

Der Bedarf an Altenpflegern und weiteren Berufen aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich ist leicht angestiegen

Ein weiterer Beruf aus dem sozialen Bereich, dessen Entwicklung hier betrachtet werden soll, ist die Altenpflege. Dieses Tätigkeitsfeld wird häufig genannt, wenn die Schrumpfung und Alterung der Gesellschaft thematisiert wird. Dabei ist allerdings zu beachten, dass der demografische Wandel derzeit in Bezug auf das Fachkräftethema noch keine große Rolle spielt – die deutlichen Auswirkungen der Verrentung der geburtenstarken Jahrgänge stehen dem deutschen Arbeitsmarkt erst noch bevor. Trotzdem lässt sich bereits jetzt beobachten, dass Fachkräfte der Altenpflege stärker nachgefragt werden als noch zu Beginn des Beobachtungszeitraumes. Dieser Trend wird sich wohl fortsetzen, denn bereits heute ist die Lebenserwartung der Bevölkerung und damit der Bedarf an Pflege vergleichsweise hoch (Afentakis/Maier 2010). Die Relation aus Arbeitslosen und sofort zu besetzenden Stellen in der Altenpflege sank zwischen dem vierten Quartal 2007 und dem vierten Quartal 2011 von 4,8 auf 2,6. Hinter dieser Entwicklung steht vor allem der Nachfragezuwachs; die Arbeitslosenzahlen sind im gleichen Zeitraum nämlich zumindest leicht gestiegen. 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. Vor allem durch die bereits erwähnte größtenteils öffentliche Finanzierung „funktioniert“ dieses Arbeitsmarktsegment anders als beispielsweise Bereiche des Verarbeitenden Gewerbes. Die begrenzten Einnahmen des Wirtschaftszweiges deckeln auch dessen Ausgaben, sodass eine Reaktion auf Fachkräfteengpässe über die Höhe der Löhne zumindest deutlich schwieriger zu realisieren sein dürfte als in anderen Bereichen der Wirtschaft. Die Nachfrage im

Gesundheits- und Sozialwesen und damit nach Pflegefachkräften, Erziehern und anderen sozialen Berufen wird zudem in den kommenden Jahren weiter steigen. Zum einen liegt dies in der erwähnten demografischen Entwicklung begründet, aber auch in politisch indizierten Entwicklungen wie dem Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz für Kinder unter drei Jahren, der ab 2013 Gültigkeit hat und zu einem Ausbau der Betreuungsinfrastruktur führte, der noch nicht als abgeschlossen betrachtet werden kann.

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.

Tabelle 3.3

Anzahl der Neueinstellungen nach Berufen* in Tsd. und Anteil der Besetzungsprozesse mit Schwierigkeiten in Prozent, 2007, 2009 und 2011

	2007		2009		2011	
	Ein- stellungen (in Tsd.)	mit Schwierig- keiten (in %)	Ein- stellungen (in Tsd.)	mit Schwierig- keiten (in %)	Ein- stellungen (in Tsd.)	mit Schwierig- keiten (in %)
Insgesamt	4.567	25,0	3.974	26,1	5.384	32,3
Bürofachkräfte	316	28,0	277	18,8	356	34,1
Berufskraftfahrer/innen, Kutscher/innen	210	26,9	252	22,7	289	50,3
Unternehmer/innen, Geschäftsführer/innen	164	31,0	76	29,2	216	48,7
Erzieher/innen, Sozialarbeiter/ innen, Sozialpädagoge/innen	222	10,6	252	22,7	214	28,5
Kaufleute, Verkaufs-, Vertriebs- sachbearbeiter/innen	129	29,1	107	*	167	23,6
Lagerverwalter/innen, Magaziner/innen, Lager-, Transportarbeiter/innen	109	*	145	*	154	*
Techniker/innen	66	*	38	*	124	59,2
Altenpfleger/innen	74	*	114	34,0	108	67,9
Köch/e/innen	87	33,1	76	28,5	104	26,2
Datenverarbeitungsfachleute, Informatiker/innen	165	*	85	40,5	98	29,9
Restaurantfachleute, Stewards/Stewardessen	66	*	92	*	89	36,1

	2007		2009		2011	
	Ein- stellungen (in Tsd.)	mit Schwierig- keiten (in %)	Ein- stellungen (in Tsd.)	mit Schwierig- keiten (in %)	Ein- stellungen (in Tsd.)	mit Schwierig- keiten (in %)
Marketing-, Absatzfachleute	83	*	88	*	74	*
Bankfachleute	32	*	14	*	68	*
Buchhalter/innen	77	*	61	23,8	68	*
Elektromechaniker/innen, Industrieelektroniker/innen, Kommunikations-, Büro- informationselektroniker/innen	29	*	19	*	60	*
Krankenschwestern/-pfleger, Hebammen	34	*	60	28,8	52	*
Ingenieur/e/innen ohne nähere Fachrichtungsangabe	121	54,7	65	48,8	45	*
Verwaltungsfachleute (mittlerer Dienst)	30	*	50	*	44	*
Konstruktionsmechaniker/innen, Metallbauer/innen	35	*	39	*	40	*
Elektriker/innen, Elektroinstallateure/innen, Energieelektroniker/innen	82	*	55	*	38	*
Versicherungsfachleute (nicht gesetzlich)	14	*	17	*	35	*
Techniker/innen des Maschinen-, Apparate- und Fahrzeugbaus, Elektrotechniker/innen	42	*	15	*	34	*
Vertreter/innen, Handlungsreisende	20	*	31	*	33	*
Wirtschaftswissenschaftler/innen	26	*	13	*	28	*
Elektroingenieur/e/innen	13	*	22	*	21	*
Ingenieur/e/innen des Maschinen-, Apparate- und Fahrzeugbaus	42	*	25	*	16	*
Bauingenieur/e/innen	16	*	20	*	16	*
Ärzt/e/innen	54	*	45	*	*	*
* Fehlende Robustheit der Daten aufgrund zu geringer Fallzahlen zum Befragungszeitpunkt. Quelle: IAB-EGS 2007–2011.						

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

Tabelle 3.3 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 Schwierig-

keiten kam.¹³ Im Jahr 2011 erfolgten die meisten Neueinstellungen in der Berufsgruppe der Bürofachkräfte. Etwa ein Drittel dieser Besetzungsprozesse verliefen nicht problemlos, auch wenn schlussendlich alle hier behandelten Fälle erfolgreich waren. Bei Einstellungen von Bürofachkräften kam es also durchschnittlich oft zu Schwierigkeiten. Dieser Befund steht in einer Reihe mit den bisher betrachteten Indikatoren, bei denen sich diese Berufsgruppe ebenfalls unauffällig zeigte. An zweiter Stelle stehen in Bezug auf die Anzahl der erfolgreichen Neueinstellungen die Berufskraftfahrer. In diesem Feld sind Nachfrage und auch Fluktuation anhaltend hoch, was zu einem großen Neubesetzungsbedarf führt. Diese Besetzungsprozesse verliefen nur zu Hälfte unproblematisch, 50 Prozent waren mit Schwierigkeiten verbunden. Verglichen mit der Situation in den Jahren 2007 und 2009, in denen die Zahl der Neueinstellung jeweils ebenfalls sehr hoch war, stellt dies eine extreme Zunahme der Probleme dar, waren vormals doch nur etwa ein Viertel der Neueinstellungen von Schwierigkeiten begleitet. Eine Erklärung für diesen starken Anstieg zu finden, gestaltet sich schwierig. Ein Blick auf die Besetzungsdauern für Berufskraftfahrer offenbart zwar eine Zunahme der Dauer zwischen 2009 und 2011 (Abbildung 3.11). 2007 jedoch dauerte es im Schnitt noch länger als 2011, bis eine Stelle in dieser Berufsgruppe besetzt war. Das uneinheitliche Bild deutet insgesamt eher nicht auf einen Fachkräfteengpass bei Berufskraftfahrern hin.

Den höchsten Anteil an Stellenbesetzungsschwierigkeiten finden wir 2011 bei Neueinstellungen von Altenpflegefachkräften. Hier verliefen über zwei Drittel der Fälle problematisch. Auch hier erfolgte eine deutliche Zunahme der Schwierigkeiten im Vergleich zu 2009, als nur gut ein Drittel der Stellenbesetzungsprozesse betroffen waren. Zudem steigen im Bereich der Altenpflege die Besetzungszeiten seit 2006 kontinuierlich an und lagen 2011 20 Tage über dem Durchschnitt aller Berufe, nachdem sie zuvor immer darunter zu finden waren. Stellenbesetzungen für Altenpfleger scheinen sich also zunehmend schwierig und langwierig zu gestalten. Wie Abbildung 2.8 gezeigt hat, schlagen sich diese Probleme auch in der Erwartung der Betriebe nieder: 84 Prozent der Betriebe, die mit einem Mehrbedarf an Altenpflegern in ihrem Betrieb rechnen, gehen davon aus, dass sie diesen nicht ohne Schwierigkeiten werden decken können.

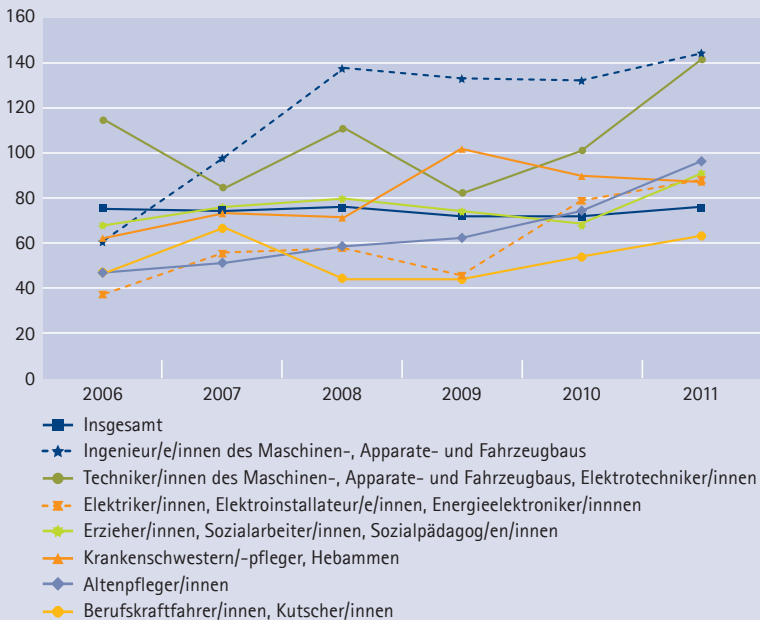
Stark gestiegen sind zuletzt auch die Besetzungsdauern für einige Elektroberufe: Während es 2009, in Zeiten der Wirtschaftskrise, im Durchschnitt 46 Tage in Anspruch nahm, bis ein Betrieb einen Elektriker/Elektroinstallateur gefunden und eingestellt hatte und dieser seine Arbeit aufnahm, dauerte es 2011 mit 88 Tagen

13 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.

fast doppelt so lange. Ebenso drastisch verlief der Anstieg bei Elektro- bzw. Maschinenbautechnikern, bei denen die Besetzungsdauern von 82 auf 142 Tage anstiegen. Auch gegenüber 2006 lässt sich bei beiden Berufsgruppen ein Anstieg der Besetzungsdauern beobachten, der jedoch bei den Elektrikern/Elektroinstallateuren wesentlich deutlicher ausfällt als bei Elektro- bzw. Maschinenbautechnikern. Leider liegen hier keine verlässlichen Angaben zur Häufigkeit von Stellenbesetzungsschwierigkeiten vor. 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. Nichtsdestoweniger ist es für die Gruppe der Elektriker/Elektroinstallateure, bei denen die Relation aus Arbeitslosen und sofort zu besetzenden Stellen weit unter eins liegt und auch im Vergleich zu 2007 gesunken ist, sehr wahrscheinlich, dass Fachkräfteengpässe zu den langen Besetzungsdauern führen. Und auch bei den Maschinenbau- bzw. Elektrotechnikern war das Verhältnis aus Arbeitslosen und sofort zu besetzenden Stellen mit 1,1 zuletzt unterdurchschnittlich. Allerdings lag es in den Vorjahren noch niedriger. In Kombination mit den stark schwankenden Besetzungsdauern lässt sich hier kein eindeutiges Ergebnis in Bezug auf bereits existierende Engpässe festhalten.

Abbildung 3.11

Besetzungsdauer in Tagen für ausgewählte Berufe, 2006 bis 2011



Quelle: IAB-EGS 2006–2011.

Insgesamt zeigen sich mehrere Berufe, bei denen die Indikatoren in der Gesamtschau auf Engpässe hinweisen. Zu nennen sind hier vor allem Pflegeberufe und Elektroberufe, die eine berufliche Ausbildung voraussetzen, sowie Maschinenbauingenieure und die Gruppe der Erzieher und Sozialpädagogen. Auch insgesamt ist der Arbeitsmarkt enger geworden, die Relation aus Arbeitslosen und sofort zu besetzenden Stellen ist gesunken, während der Anteil der Neueinstellungen mit Schwierigkeiten und auch die Besetzungsdauer leicht gestiegen sind. Trotzdem gibt es auch Berufe, bei denen sich die Situation in den letzten Jahren zugunsten der Betriebe verbessert hat, beispielsweise bei Bauingenieuren, Kaufleuten oder Buchhaltern. Es zeigt sich also auch – und 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 nicht (mehr) ohne Probleme oder in kurzer Zeit verlaufen – wir haben es also mit Engpässen vor allem in den Elektro- und den sozialpflegerischen Berufen zu tun, denen an dieser Stelle auf Basis der vorliegenden Daten jedoch keine Dauerhaftigkeit attestiert werden sollte. Von einem „Mangel“ zu sprechen, hieße zu ignorieren, dass Anpassungsprozesse an eine veränderte Situation auf Nachfrage- oder Angebotsseite Zeit brauchen.

3.6 Kompromisse und erfolglose Rekrutierungsprozesse

Bisher haben wir vor allem Stellenbesetzungsprozesse betrachtet, die zwar möglicherweise nicht immer problemlos verliefen, schlussendlich aber doch noch 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. Besteht diese Option nicht, beispielsweise, weil sich überhaupt keine Stelleninteressenten gefunden haben, oder weil nicht absehbar ist, dass die gewünschte Qualifikation durch Anlernen oder Weiterbildungen in einem akzeptablen Zeitraum erreicht werden kann, bleibt dem Betrieb teilweise nur die Möglichkeit, die Suche nach einem neuen Mitarbeiter aufzugeben. In diesem Abschnitt sollen diese beiden Szenarien kurz beleuchtet werden.

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. Insgesamt mussten im Jahr 2011 bei knapp 13 Prozent aller Neueinstellungen Kompromisse eingegangen werden, die zur Folge hatten, dass eine Person eingestellt wurde, deren Qualifikation und/oder Berufserfahrung geringer war, als vom Betrieb ursprünglich für die zu besetzende Stelle vorgesehen. Etwas häufiger als bei qualifikatorischen Aspekten wurden bei der benötigten Berufserfahrung Abstriche in Kauf genommen. Betrachtet man die Entwicklung in den vergangenen Jahren, zeigt sich kein deutlicher Zusammenhang mit der Arbeitsmarktsituation. Tendenziell war der Anteil an Neueinstellungen, bei denen derartige Kompromisse eingegangen wurden, in den Jahren mit vergleichsweise schlechterer konjunktureller Lage (2009) etwas höher (Tabelle 3.4). Allerdings sollten Unterschiede von etwa einem Prozentpunkt, wie beispielsweise zwischen 2009 und 2010, auf Basis von Befragungsdaten nicht überinterpretiert werden.

Tabelle 3.4

Anteil der Neueinstellungen, bei denen Kompromisse eingegangen wurden, 2006 bis 2011 in Prozent

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Eingegangene Kompromisse	13	10	11	14	13	13
Kompromisse bzgl. geringerer Qualifikation	9	7	9	9	8	9
Kompromisse bzgl. geringerer Erfahrung	11	8	9	12	11	10

Quelle: IAB-EGS 2006–2011.

Insgesamt ist der Anteil der erfolgreichen Besetzungsprozesse, die letztendlich mit der Einstellung einer Person enden, die die gewünschten Anforderungen nicht ganz erfüllt, doch relativ gering. Zudem ist hier keine Aussage darüber möglich, warum es zu den Kompromissen kam: Möglicherweise war die angebotene Entlohnung zu gering für das geforderte Qualifikationsniveau oder die zeitnahe Verfügbarkeit des neuen Mitarbeiters war wichtiger als dessen exakt passende Qualifikation. Natürlich kommen auch Fachkräfteengpässe als Ursache in Frage. Was genau hinter den Kompromissen steckt, lässt sich daher nicht exakt klären.

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-EGS danach gefragt, ob es vorkam, dass sie die Personalsuche abgebrochen haben, weil sie keine geeigneten neuen Mitarbeiter finden konnten. Wir betrachten hier zum einen den Anteil der Betriebe, die angaben, im Zeitraum von zwölf Monaten mindestens einmal die Suche nach Personal erfolglos beendet zu haben, und zum anderen den Anteil der erfolglosen an allen Rekrutierungsprozessen. 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 – dann 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 die Betriebe häufiger (vorläufige) Misserfolge bei der Personalrekrutierung hinnehmen müssen.

Anstieg der erfolglosen Rekrutierungsprozesse gestiegen

Im Jahr 2011 führten etwa 15 Prozent der Rekrutierungsprozesse nicht direkt zu einer Besetzung der vakanten Stelle (Tabelle 3.5). Gegenüber dem Vorjahr stellt dies eine Erhöhung um fünf Prozentpunkte dar. In den Jahren 2008 und 2009 (vorher wurde diese Kennzahl noch nicht im Rahmen der IAB-EGS erhoben) lag der Anteil der abgebrochenen Suchen an allen Suchprozessen bei 14 bzw. zehn Prozent – in den von der Krise beeinflussten Jahren gelang die Personalrekrutierung also etwas häufiger als in konjunkturell besseren Zeiträumen.

Der größte Anteil an erfolglosen Rekrutierungsprozessen war 2011 in den Ländern Bayern, Baden-Württemberg und Thüringen zu finden. Während die beiden erstgenannten wie bereits beschrieben durch eine hohe Vakanzrate und eine stark gesunkene Arbeitslosenquote gekennzeichnet sind, und der hohe Anteil an Suchabbrüchen daher als Resultat eines zunehmend angespannten Arbeitsmarktes interpretiert werden kann, stellt sich die Situation in Thüringen etwas anders dar. Zwar ist auch hier die Vakanzrate jüngst gestiegen, die anderen Indikatoren für mögliche Engpässe – schwer besetzbare Stellen und Schwierigkeiten bei erfolgreichen Rekrutierungsprozessen – zeigen sich aber unauffällig. Möglicherweise dauert es noch einige Zeit, bis sich die gestiegene Vakanzrate und deren Auswirkung auf die Arbeitsmarktsituation auch in der Einschätzung und Wahrnehmung der Betriebe widerspiegeln. Es zeigt sich aber auch, dass eine hohe Arbeitsmarktanspannung nicht in jedem Fall auch zu mehr Misserfolg bei der Stellenbesetzung führen muss: Hessen beispielsweise, das wie Bayern und Baden-Württemberg eine hohe Vakanz-

rate und niedrige Arbeitslosenquoten sowie leicht überdurchschnittlich häufige Stellenbesetzungsschwierigkeiten aufwies, hatte 2011 einen geringeren Anteil an Suchabbrüchen als noch 2010. Den Betrieben in Hessen gelang es also vergleichsweise gut, ihre offenen Stellen erfolgreich zu besetzen.

Tabelle 3.5

Anteil der erfolglosen an allen Personalrekrutierungsprozessen, nach Bundesländern, 2010 und 2011, in Prozent

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

Quelle: IAB-EGS 2010–2011.

Auch differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich ein heterogenes Bild. Hier liegt das Baugewerbe mit 31 Prozent erfolgloser Rekrutierungsprozesse klar an der Spitze (Tabelle 3.6). An zweiter Stelle stehen die Unternehmensnahen Dienstleistungen, die ja bereits als Wirtschaftszweig mit Anzeichen für Fachkräfteengpässe identifiziert wurden. Im Fall des Baugewerbes, das einen durchschnittlichen Anteil an Neueinstellungen mit Schwierigkeiten sowie unauffällige Besetzungsdauern aufweist und lediglich leicht überdurchschnittlich viele schwer besetzbare Stellen hatte, überrascht der hohe Anteil an Suchabbrüchen dagegen. Auch schon in den Vorjahren 2008 und 2009 führte dieser Wirtschaftszweig die Rangfolge der erfolglosen Stellenbesetzungsprozesse an, wenn auch auf niedrigerem Niveau. Dass der Befund also auch vor und während der Wirtschafts- und Finanzkrise Bestand hatte, kann ein Hinweis darauf sein, 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, sodass eine genauere Analyse der Saisonabhängigkeit auf Basis der IAB-EGS-Daten nicht möglich ist.

Tabelle 3.6

Anteil der erfolglosen an allen Personalrekrutierungsprozessen, nach Wirtschaftszweigen, 2010 und 2011, in Prozent

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

Quelle: IAB-EGS 2010–2011.

Im konjunkturrell stärkeren Jahr 2011 mussten deutlich mehr Betriebe bei erfolgloser Personalsuche auf Aufträge verzichten als noch 2010

Wenn es dazu kam, dass eine Personalsuche erfolglos blieb, reagierten die betroffenen Betriebe mit verschiedenen Maßnahmen. Die häufigste Reaktion war sowohl 2010 als auch 2011 die Umverteilung der Aufgaben, die die neueingestellte Arbeitskraft hätte übernehmen sollen, auf die vorhandene Belegschaft (Tabelle 3.7). In 41 Prozent der Betriebe, die 2011 (mindestens) einen Suchabbruch zu verzeichnen hatten, erfolgte diese Aufgabenerledigung innerhalb der regulären Arbeitszeit, in 38 Prozent auch durch den Aufbau von Überstunden. Viele Betriebe verfügten also über die entsprechenden Personalressourcen, um die missglückte Neueinstellung zumindest teilweise auszugleichen. 40 Prozent der Betriebe gaben jedoch (auch) an, dass die missglückte Neueinstellung sie zwang, auf Aufträge zu verzichten. Dies geschah 2011 wesentlich häufiger als noch 2010. In Zeiten besserer konjunktureller Lage, die mehr Aufträge mit sich bringt, sind die Betriebe stärker ausgelastet, sodass die Personalreserven, die bei schlechterer Auftragslage bestehen, nicht zur Verfügung stehen.

Etwas seltener führten die von Suchabbrüchen betroffenen Betriebe technische oder organisatorische Änderungen durch, um den entstandenen Engpass an Personal auszugleichen. Eher unbedeutende Maßnahmen waren darüber hinaus der Einsatz von Zeit-/Leiharbeitern oder die interne Besetzung der Stelle. In den aller-

meisten Fällen mussten die Betriebe also durchaus reagieren, wenn es ihnen nicht gelungen ist, eine Stelle zu besetzen: Lediglich sieben Prozent der Betriebe gaben 2011 an, dass der Suchabbruch sie vor keine Probleme stellte, da sie durch eine veränderte Situation keinen Bedarf an zusätzlichem Personal mehr hatten. Insgesamt ist auch zu beachten, dass das Reaktionsspektrum der Betriebe breiter geworden ist. 2011 ergriffen sie durchschnittlich mehr verschiedene Maßnahmen, um einem entstandenen Engpass zu begegnen, als noch 2010.

Tabelle 3.7

Reaktionen* auf den Abbruch der Personalsuche der Betriebe mit mindestens einem Suchabbruch, 2010 und 2011, in Prozent

	2010	2011
Aufgaben von anderen Mitarbeitern innerhalb der normalen Arbeitszeit erledigt	34,8	41,1
auf Aufträge verzichtet	23,6	40,3
Aufgaben von anderen Mitarbeitern durch Überstunden etc. erledigt	32,3	38,1
technische/organisatorische Änderungen vorgenommen	20,5	21,6
Leiharbeit wird in Anspruch genommen	9,1	10,9
durch veränderte Marktsituation kein Bedarf mehr	7,8	7,1
die Stelle wurde intern besetzt	7,4	7,1

* Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAB-EGS 2010–2011.

Es ist davon auszugehen, dass die Suchabbrüche, wie sie in der IAB-EGS abgefragt werden, keine „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 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 Besetzungswege als zuvor. Diese Informationen stehen hier jedoch leider nicht zur Verfügung.

3.7 Zentrale Ergebnisse des dritten Kapitels

Der gesamtdeutsche Arbeitsmarkt des Jahres 2011 war durch eine **steigende Arbeitsnachfrage** und **sinkende Arbeitslosenzahlen** gekennzeichnet, wobei der ostdeutsche Arbeitsmarkt nach wie vor durch eine höhere Arbeitslosigkeit und niedri-

gere Vakanzzaten geprägt ist als der Westen. Insgesamt kamen in Deutschland **auf 100 offene Stellen 240 Arbeitslose**. Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene bestand somit auch im Jahr 2011 kein genereller Arbeitskräfteengpass. Die positive konjunkturelle Entwicklung des Arbeitsmarktes führte aber dazu, dass sich in einzelnen Regionen und Berufsfeldern die **Wahrscheinlichkeit von Engpässen erhöht** hat. Der Arbeitsmarkt ist somit aus Sicht der Betriebe in den letzten Jahren enger geworden. So ist es nicht verwunderlich, dass elf Prozent der Betriebe den **Mangel an Arbeitskräften** als Ursache für ihre eigene **eingeschränkte wirtschaftliche Aktivität** wahrnehmen.

Die Veränderungsraten der zentralen Größen Arbeitslosigkeit und offene Stellen machen deutlich, dass sich die Lage auch in Ostdeutschland aus der Sicht der Beschäftigten verbessert hat. Insgesamt zeigt sich die **Arbeitsmarktanspannung in Ostdeutschland nach wie vor geringer** ausgeprägt als in den meisten westlichen Bundesländern, eine Annäherung – und damit eine gesamtwirtschaftlich höhere Arbeitsmarktanspannung – ist jedoch erkennbar. Es bleibt zu beobachten, wie sich gerade die Bundesländer im Osten des Landes, in denen Fachkräfteengpässe bisher keine große Rolle gespielt haben, entwickeln werden. Aktuell lag vor allem in den **wirtschaftlich prosperierenden Regionen Süddeutschlands** die Arbeitsmarktanspannung über dem gesamtdeutschen Durchschnitt.

Unter den Wirtschaftszweigen sticht in Bezug auf die Arbeitsmarktanspannung und damit **drohende Engpässe** besonders der Bereich **Information und Kommunikation** heraus. Hier waren die Anteile der schwer besetzbaren Stellen im vierten Quartal 2011 überdurchschnittlich hoch. Auch die Besetzungsdauer bei Neueinstellungen lag in diesem Bereich deutlich über dem Durchschnitt, zudem war die Differenz zwischen geplanter und realisierter Besetzungsdauer hier am größten. Den höchsten Anteil an problembehafteten Neueinstellungen hatten mit 43 Prozent die Unternehmensnahen Dienstleistungen, danach folgte mit 35 Prozent jedoch abermals die Branche Information und Kommunikation. Hier sind Fachkräfteengpässe also im Vergleich zu den anderen Wirtschaftsbereichen am wahrscheinlichsten. Ein **sehr geringes Risiko** deutet sich dagegen in der **Öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung** sowie bei den **Finanz- und Versicherungsdienstleistungen** an.

Beim Blick auf die **berufsspezifischen Engpässe** zeigen sich aktuell vor allem in den **Pflegeberufen** und in **Elektroberufen** sowie bei den **Maschinenbauingenieuren** und der Gruppe der **Erzieher und Sozialpädagogen** Schwierigkeiten bei der betrieblichen Personalfindung. Inwiefern diese Engpässe dauerhaft – und damit zu einem „Mangel“ – werden, kann jedoch nicht eindeutig geklärt werden. Derzeit von einem Mangel zu sprechen, hieße zu ignorieren, dass Anpassungsprozesse an eine veränderte Situation auf Nachfrage- oder Angebotsseite Zeit brauchen. Daher ist es gerade bei den Engpassberufen wichtig, die weitere Entwicklung zu beobachten. Es

gibt zudem auch Berufe, bei denen sich die Situation in den letzten Jahren **zugunsten der Betriebe verbessert** hat, beispielsweise bei **Bauingenieuren, Kaufleuten oder Buchhaltern**.

15 Prozent der betrieblichen Rekrutierungsprozesse blieben im Jahr 2011 **erfolglos**. Gegenüber dem Vorjahr stellt dies eine Erhöhung um fünf Prozentpunkte dar. In den Jahren 2008 und 2009 lag der Anteil der abgebrochenen Suchen an allen Suchprozessen bei 14 bzw. zehn Prozent – in den von der Krise beeinflussten Jahren gelang die Personalrekrutierung also etwas häufiger als in konjunkturrell besseren Zeiträumen. 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. Viele Betriebe gaben jedoch (auch) an, dass die missglückte Neueinstellung sie zwang, **auf Aufträge zu verzichten**.

4 Literatur

- Afentakis, Anja; Maier, Tobias (2010): Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025. *Wirtschaft und Statistik* 11/2010, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- Bellmann, Lutz; Stegmaier, Jens (2011): Einfacharbeit in der Krise? In: *Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, Jg. 20, H. 3, S. 188–205.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2011): *Arbeitskräftebericht*. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.
- EU (2003): Empfehlung der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen. *Amtsblatt der Europäischen Union* L 124 vom 20.5.2003, S. 36–41.
- Kettner, Anja (2012): *Fachkräftemangel – Fakt oder Fiktion? Empirische Analysen zum betrieblichen Fachkräftebedarf in Deutschland*. IAB-Bibliothek 337. Bielefeld: Bertelsmann.

5 Anhang

Tabelle A.2.1: Zahl der Beschäftigten und der Zahl der Betriebe in Tsd., 2000 bis 2011.....	83
Tabelle A.2.2: Zahl der Beschäftigten seit 2000, differenziert nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses, in Tsd.	83
Tabelle A.2.3: Zahl der Beschäftigten seit 2001, differenziert nach Qualifikation, in Tsd.	83
Tabelle A.2.4: Anteil der Beschäftigten mit 50 und mehr Jahren an allen sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigten in Prozent, 2000 bis 2010.....	84
Tabelle A.2.5: Abgangs- und Einstellungsraten (Labour-Turnover) und Abgangsraten, in Prozent.....	84
Tabelle A.2.6: Anzahl offener Stellen in Tsd., viertes Quartal 2000 bis 2011.....	84
Tabelle A.2.7: Anteil der Betriebe, die eine Zu- bzw. Abnahme der Zahl ihrer Beschäftigten in den kommenden zwölf Monaten erwarten, und jeweiliger Saldo, jeweils viertes Quartal 2006 bis 2011.....	85
Tabelle A.2.8: Veränderung der Zahl der Beschäftigten, 2006 bis 2011, in Tsd.	85
Tabelle A.2.9: Sofort zu besetzende Stellen nach Berufsgruppen, in Tsd., jeweils viertes Quartal 2006 bis 2011.....	86
Tabelle A.2.10: Vakanzraten nach Berufsgruppen, gleitender Durchschnitt vier Quartale, 2006 bis 2011.....	87
Tabelle A.2.11: Anzahl der Betriebe, die einen steigenden Bedarf an bestimmten Fachkräften erwarten, in Tsd., und der Anteil derjenigen, die bei der Rekrutierung mit Engpässen rechnen, viertes Quartal 2011.....	88
Tabelle A.3.1: Relation von Arbeitslosen und der BA gemeldeten offenen Stellen bzw. der vom IAB erhobenen offenen Stellen insgesamt, vier Quartale 2006 bis 2011.....	88
Tabelle A.3.2: Anteil der Betriebe mit Aktivitätshemmnissen und deren Gründe, viertes Quartal 2000 bis 2011, in Prozent	89
Tabelle A.3.3: Durchschnittliche Anzahl von Bewerbern und geeigneten Bewerbern bei Neueinstellungen, 2006 bis 2011	89

Tabelle A.3.4: Vakanzrate und Arbeitslosenquote am ersten Arbeitsmarkt, Deutschland, Ost- und Westdeutschland, jeweils viertes Quartal 2000 bis 2011, in Prozent	90
Tabelle A.3.5: Vakanzrate und Arbeitslosenquote, Bundesländer, viertes Quartal 2011, in Prozent	90
Tabelle A.3.6: Anteil schwer besetzbare Stellen an allen sofort zu besetzenden Stellen am ersten Arbeitsmarkt, viertes Quartal 2010 und 2011, in Prozent.....	91
Tabelle A.3.7: Neueinstellungen mit Schwierigkeiten als Anteil an allen Neueinstellungen, nach Bundesländern, 2010 und 2011	91
Tabelle A.3.8: Anteil schwer besetzbare Stellen an allen sofort zu besetzenden Stellen am ersten Arbeitsmarkt, nach Wirtschaftszweigen, viertes Quartal 2010 und 2011.....	91
Tabelle A.3.9: Geplante und tatsächliche Besetzungszeit in Tagen, nach Wirtschaftszweigen, 2011	92
Tabelle A.3.10: Neueinstellungen mit Schwierigkeiten als Anteil an allen Neueinstellungen, nach Wirtschaftszweigen, 2010 und 2011	92
Tabelle A.3.11: Relation aus Arbeitslosen und sofort zu besetzenden Stellen in ausgewählten Berufen, jeweils viertes Quartal 2006 bis 2011	93
Tabelle A.3.12: Besetzungsdauer in Tagen für ausgewählte Berufe, 2006 bis 2011.....	94

Tabelle A.2.1

Zahl der Beschäftigten und der Zahl der Betriebe in Tsd., 2000 bis 2011

	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

IAB-BP = IAB-Betriebspanel; VGR = Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000–2011, Statistisches Bundesamt.

Tabelle A.2.2

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

	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

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006–2011.

Tabelle A.2.3

Zahl der Beschäftigten seit 2001, differenziert nach Qualifikation, in Tsd.

		2001	2002	2003	2004	2005	
Qualifizierte Beschäftigte		21.826	21.754	21.753	21.662	21.632	
Einfach Beschäftigte		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

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000–2011.

Tabelle A.2.4

Anteil der Beschäftigten mit 50 und mehr Jahren an allen sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigten in Prozent, 2000 bis 2010

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Anteil Beschäftigter 50+	22	22	23	23	24	25
	2006	2007	2008	2009	2010	
Anteil Beschäftigter 50+	25	26	27	28	29	

Quelle: BHP 1975–2010 V1.

Tabelle A.2.5

Abgangs- und Einstellungsraten (Labour-Turnover) und Abgangsraten, in Prozent

	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

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006–2011.

Tabelle A.2.6

Anzahl offener Stellen in Tsd., viertes Quartal 2000 bis 2011

	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

Quelle: IAB-EGS 2000–2011.

Tabelle A.2.7:

Anteil der Betriebe, die eine Zu- bzw. Abnahme der Zahl ihrer Beschäftigten in den kommenden zwölf Monaten erwarten, und jeweiliger Saldo, jeweils viertes Quartal 2006 bis 2011

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

Quelle: IAB-EGS 2006–2011

Tabelle A.2.8

Veränderung der Zahl der Beschäftigten, 2006 bis 2011, in Tsd.

	2006 bis 2011		2006 bis 2011
Schleswig-Holstein/Hamburg	+ 219	Baden-Württemberg	+ 252
Bayern	+ 427	Brandenburg/Berlin	+ 110
Hessen	+ 194	Sachsen-Anhalt	+ 43
Rheinland-Pfalz/Saarland	+ 128	Thüringen	+ 16
Niedersachsen/Bremen	+ 213	Mecklenburg-Vorpommern	+ 11
Sachsen	+ 94		
Nordrhein-Westfalen	+ 413	Deutschland insgesamt	+ 2.119

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006–2011.

Tabelle A.2.9

Sofort zu besetzende Stellen nach Berufsgruppen, in Tsd., jeweils viertes Quartal 2006 bis 2011

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

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

Quelle: IAB-EGS 2006–2011.

Tabelle A.2.10

Vakanzraten nach Berufsgruppen, gleitender Durchschnitt vier Quartale, 2006 bis 2011

Jahr	Quartal	Insgesamt	Elektroberufe	Ingenieur/e/ innen	Ärzt/e/innen, Apotheker/ innen	Soziale Berufe
2006	4	2,5	4,0	10,6	3,3	2,5
2007	1	2,7	4,4	10,5	3,2	2,5
	2	2,8	4,2	10,2	3,0	2,1
	3	2,7	4,1	9,1	2,9	2,1
	4	2,6	4,7	8,9	2,9	2,2
2008	1	2,5	4,9	9,1	3,2	2,2
	2	2,5	5,1	10,9	4,4	2,5
	3	2,5	5,7	12,0	4,1	2,8
	4	2,5	5,3	11,6	5,0	3,2
2009	1	2,4	5,3	10,4	5,0	3,7
	2	2,3	4,7	7,9	4,4	4,0
	3	2,1	3,7	6,4	4,6	4,0
	4	2,0	2,9	5,3	4,3	3,9
2010	1	2,0	2,1	5,3	4,0	3,5
	2	1,9	1,8	5,5	4,0	3,1
	3	2,0	2,0	5,5	3,8	2,9
	4	2,0	2,9	5,7	4,4	2,7
2011	1	2,1	3,6	6,0	5,2	2,7
	2	2,1	4,2	5,5	5,5	2,6
	3	2,0	5,7	5,2	5,2	2,6
	4	2,1	5,8	5,2	4,6	2,5

Quelle: IAB-EGS 2006–2011, Statistik der BA.

Tabelle A.2.11

Anzahl der Betriebe, die einen steigenden Bedarf an bestimmten Fachkräften erwarten, in Tsd., und der Anteil derjenigen, die bei der Rekrutierung mit Engpässen rechnen, viertes Quartal 2011

	Anzahl der Betriebe, die steigenden Bedarf erwarten	davon: Betriebe, die bei der Rekrutierung mit Engpässen rechnen
Bürofachkräfte	38	19,6
Berufskraftfahrer/innen	13	42,1
Köch/e/innen	18	30,1
Erzieher/innen	13	25,0
Verkäufer/innen	23	14,6
Sprechstundenhelfer/innen	16	19,8
Restaurantfachleute	15	18,0
Altenpfleger/innen	5	24,1
Kraftfahrzeugmechaniker/innen	10	14,3
Steuerfachleute, -gehilf/en/innen	5	19,9
Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	6	14,8
Datenverarbeitungsfachleute, Informatiker/innen	11	10,6
Elektriker/innen, Elektroinstallateur/e/innen	4	16,8
Maurer, Feuerungs- und Schornsteinbauer	4	16,4
Elektromechaniker/innen, Industrieelektroniker/innen	3	17,5

Quelle: IAB-EGS 2011.

Tabelle A.3.1

Relation von Arbeitslosen und der BA gemeldeten offenen Stellen bzw. der vom IAB erhobenen offenen Stellen insgesamt, vier Quartale 2006 bis 2011

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

Quelle: IAB EGS 2006–2011, Statistik der BA.

Tabelle A.3.2

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

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

Quelle: IAB-EGS 2000–2011.

Tabelle A.3.3

Durchschnittliche Anzahl von Bewerbern und geeigneten Bewerbern bei Neueinstellungen, 2006 bis 2011

	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

Quelle: IAB-EGS 2006–2011.

Tabelle A.3.4

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

	Westdeutschland		Ostdeutschland		Deutschland	
	Arbeitslosenquote	Vakanzrate	Arbeitslosenquote	Vakanzrate	Arbeitslosenquote	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	11,1	3,0	20,8	2,8	13,1	3,0
2007	9,2	2,6	18,3	1,9	11,0	2,5
2008	8,2	2,6	16,1	1,6	9,8	2,4
2009	9,0	1,9	16,0	1,4	10,5	1,8
2010	8,2	2,6	14,6	1,8	9,5	2,5
2011	7,4	3,0	13,8	2,1	8,7	2,9

^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-EGS 2011, Statistik der BA.

Tabelle A.3.5

Vakanzrate^a und Arbeitslosenquote^b, Bundesländer, viertes Quartal 2011, in Prozent

	Vakanzrate	Arbeitslosenquote
Schleswig-Holstein/Hamburg	2,8	8,8
Niedersachsen/Bremen	2,9	9,1
Nordrhein-Westfalen	2,8	10,2
Hessen	3,1	6,9
Rheinland-Pfalz/Saarland	2,3	7,6
Baden-Württemberg	3,5	4,8
Bayern	3,4	4,5
Brandenburg/Berlin	2,4	15,1
Mecklenburg-Vorpommern	2,0	15,8
Sachsen	1,8	12,3
Sachsen-Anhalt	1,8	14,6
Thüringen	2,6	10,9
Deutschland insgesamt	2,9	8,7

^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-EGS 2011, Statistik der BA.

Tabelle A.3.6

Anteil schwer besetzbare Stellen an allen sofort zu besetzenden Stellen am ersten Arbeitsmarkt, viertes Quartal 2010 und 2011, in Prozent

	2010	2011		2010	2011
Schleswig-Holstein/ Hamburg	26	36	Baden-Württemberg	34	29
Bayern	33	31	Brandenburg/Berlin	31	25
Hessen	37	30	Sachsen-Anhalt	20	31
Rheinland-Pfalz/Saarland	32	18	Thüringen	24	29
Niedersachsen/Bremen	18	27	Mecklenburg-Vorpommern	25	22
Sachsen	30	32			
Nordrhein-Westfalen	33	32	Deutschland insgesamt	30	30

Quelle: IAB-EGS 2010–2011.

Tabelle A.3.7

Neueinstellungen mit Schwierigkeiten als Anteil an allen Neueinstellungen, nach Bundesländern, 2010 und 2011

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

Quelle: IAB-EGS 2010–2011.

Tabelle A.3.8

Anteil schwer besetzbare Stellen an allen sofort zu besetzenden Stellen am ersten Arbeitsmarkt, nach Wirtschaftszweigen, viertes Quartal 2010 und 2011

	2010	2011		2010	2011
Verkehr und Lagerei	19	21	Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	25	29
Öffentl. Verw. u. Sozialvers.	39	23	Unternehmensnahe Dienstl.	26	32
Finanz- und Vers.-dienstl.	9	23	Verarbeitendes Gewerbe	36	33
Land- und Forstwirtschaft	33	25	Baugewerbe	29	34
Handel und Kfz-Reparatur	40	26	Information und Kommunikation	42	49
Sonstige Dienstleistungen	33	27	Deutschland Insgesamt	30	30

Quelle: IAB-EGS 2010–2011.

Tabelle A.3.9

Geplante und tatsächliche Besetzungszeit* in Tagen, nach Wirtschaftszweigen, 2011

	Geplante Besetzungszeit	Tatsächliche Besetzungszeit
Unternehmensnahe Dienstleistungen	43	61
Land- und Forstwirtschaft	57	70
Verkehr und Lagerei	49	72
Insgesamt	52	76
Baugewerbe	41	71
Sonstige Dienstleistungen	58	81
Handel und Kfz-Reparatur	54	80
Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung	74	101
Verarbeitendes Gewerbe	57	94
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	82	110
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	58	99
Information und Kommunikation	59	110

* Geplante Besetzungszeit = Beginn der Personalsuche bis gewünschter Arbeitsbeginn;

Tatsächliche Besetzungszeit = Beginn der Personalsuche bis tatsächlicher Arbeitsbeginn.

Quelle: IAB-EGS 2011.

Tabelle A.3.10

Neueinstellungen mit Schwierigkeiten als Anteil an allen Neueinstellungen, nach Wirtschaftszweigen, 2010 und 2011

	2010	2011
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	18,8	14,6
Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung	19,3	17,5
Land- und Forstwirtschaft	19,5	18,0
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	20,1	22,2
Handel und Kfz-Reparatur	25,1	24,7
Baugewerbe	25,0	29,9
Verarbeitendes Gewerbe	25,9	30,7
Verkehr und Lagerei	29,0	31,1
Sonstige Dienstleistungen	30,1	32,1
Information und Kommunikation	31,1	34,8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	29,5	42,9
Deutschland	27,8	33,1

Quelle: IAB-EGS 2010–2011.

Tabelle A.3.11

Relation aus Arbeitslosen und sofort zu besetzenden Stellen in ausgewählten Berufen,
jeweils viertes Quartal 2006 bis 2011

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

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

Quelle: IAB-EGS 2010–2011, Statistik der BA.

Tabelle A.3.12

Besetzungsdauer in Tagen für ausgewählte Berufe, 2006 bis 2011

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Ingenieur/e/innen des Maschinen-, Apparate- und Fahrzeugbaus	61	98	138	133	132	144
Techniker/innen des Maschinen-, Apparate- und Fahrzeugbaus, Elektrotechniker/innen	115	84	111	82	101	142
Elektriker/innen, Elektroinstallateure/innen, Energieelektroniker/innen	37	56	58	46	79	88
Erzieher/innen, Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen/innen	68	76	80	74	69	91
Krankenschwestern/-pfleger, Hebammen	62	73	72	102	90	87
Altenpfleger/innen	47	51	59	62	74	96
Berufskraftfahrer/innen, Kutscher/innen	47	67	44	44	54	63
Deutschland insgesamt	75	74	76	72	72	76

Quelle: IAB-EGS 2010–2011.

Kurzfassung

Das Thema Fachkräftebedarf wird in der Wissenschaft und Öffentlichkeit intensiv und oft auch kontrovers diskutiert. Der Bericht betrachtet die Arbeitskräftenachfrage der Betriebe und versucht, mögliche Engpässe auf dem Arbeitsmarkt am aktuellen Rand zu identifizieren. Auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels und der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots wird dazu zunächst die Entwicklung der Betriebs- und Beschäftigungsstruktur sowie der offenen Stellen differenziert für verschiedene Teilarbeitsmärkte analysiert. Sodann werden verschiedene Indikatoren betrachtet, die Hinweise auf Arbeitskräfteengpässe geben können. Hierbei handelt es sich zum Beispiel um Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung, die Dauer der Personalsuche oder die Relation von Arbeitslosen zu Vakanzen. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass in Deutschland derzeit kein allgemeiner, flächendeckender Fachkräftemangel vorliegt. Dennoch sind bestimmte Berufe, Regionen und Branchen zu erkennen, in denen die Arbeitsmarktanspannung zugenommen hat. Dies gilt etwa für Berufe aus dem Gesundheits- und Sozial-, aber auch dem Elektrobereich. Auf regionaler Ebene treten Fachkräfteengpässe am ehesten in den süddeutschen Bundesländern auf, im Branchenvergleich zeigen sich Hinweise auf Engpässe vornehmlich in einzelnen Dienstleistungsbereichen.