Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

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.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

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 Arbeitskräftereport 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