

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

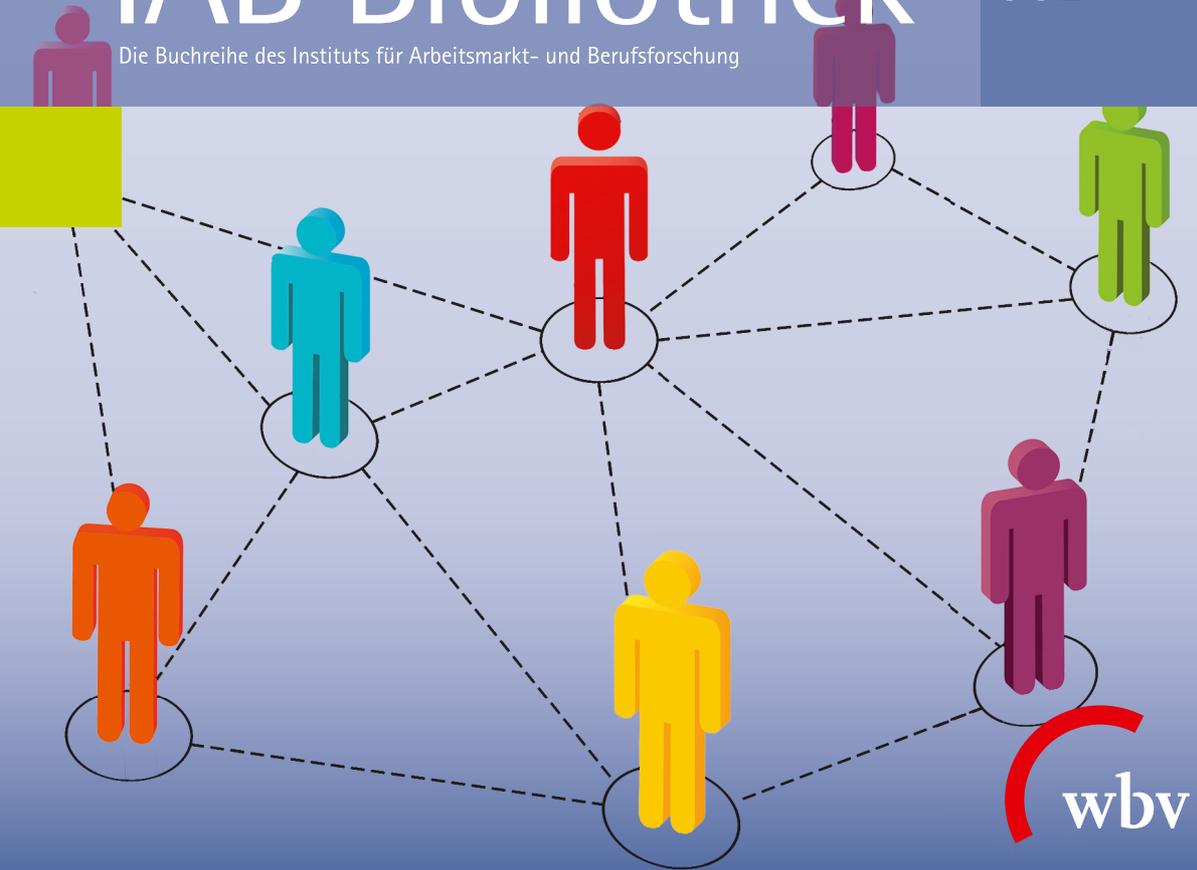
Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit



# IAB-Bibliothek

352

Die Buchreihe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung



Judith Czepek, Sandra Dummert, Alexander Kubis, Ute Leber, Anne Müller, Jens Stegmaier

## Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte

Bedarf, Engpässe und Rekrutierungsprozesse  
in Deutschland

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit

IAB

# IAB-Bibliothek

352

Die Buchreihe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung



Judith Czepek, Sandra Dummert, Alexander Kubis, Ute Leber, Anne Müller, Jens Stegmaier

## Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte

Bedarf, Engpässe und Rekrutierungsprozesse  
in Deutschland

#### **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.

Unser besonderer Dank gilt Dr. Anja Warning und Dr. Martin Dietz, die das gesamte Projekt begleitet haben und als ehemalige Projektleiter und Mitarbeiter zu einem erfolgreichen Gelingen des Projektes beitragen.

Für die konstruktive Zusammenarbeit bedanken wir uns bei Vanessa Ahuja, Dr. Annette Tabbara und Britta Schöneweiß vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Unser Dank geht auch an Nina Brunel-Geuder, Daniela Römert, Stephanie Tschunko, Julia Moertel, Maria Uhl, Eva Weber und Christian Woitschig, die bei der Erstellung des Berichts mitgearbeitet haben.

**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](mailto:martina.dorsch@iab.de) ■ **Titelfoto:** SG-design®[www.fotolia.de](http://www.fotolia.de) (Fotonachweis) ■ **Gesamtherstellung:** W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld ([www.wbv.de](http://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.

© 2015 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 978-3-7639-4091-2 (Print)  
ISBN 978-3-7639-4092-9 (E-Book)  
ISBN-A 10.978.37639/40912  
ISSN 1865-4096

Best.-Nr. 300872

[www.iabshop.de](http://www.iabshop.de)

[www.iab.de](http://www.iab.de)

# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Das Wichtigste in Kürze</b> .....	<b>7</b>
1.1 Aufgaben und Ziele .....	7
1.2 Datengrundlage .....	8
1.3 Zentrale Ergebnisse .....	10
<b>2 Wen braucht die Wirtschaft?</b> .....	<b>15</b>
2.1 Überblick.....	15
2.2 Die gesamtwirtschaftliche Arbeitsnachfrage.....	15
2.3 Entwicklung der Regionen.....	23
2.4 Entwicklung der Branchen.....	26
2.5 Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen.....	30
2.6 Entwicklung nach Berufen .....	31
2.7 Zentrale Ergebnisse des zweiten Kapitels .....	36
<b>3 Anzeichen für Arbeitsmarktengpässe</b> .....	<b>39</b>
3.1 Überblick.....	39
3.2 Gesamtwirtschaftliche Situation.....	41
3.3 Engpasssituation in den Regionen .....	46
3.4 Engpassanalyse nach Branchen .....	56
3.5 Engpassanalyse nach Berufen .....	64
3.6 Kompromisse und erfolglose Rekrutierungsprozesse.....	73
3.7 Zentrale Ergebnisse des dritten Kapitels .....	80
<b>4 Schwerpunktthemen</b> .....	<b>83</b>
4.1 Fachkräftebedarf und betriebliche Bildungsentscheidung.....	83
4.1.1 Betriebliche Reaktionen auf Probleme bei der Fachkräfte- rekrutierung .....	83
4.1.2 Daten und Methode .....	86
4.1.3 Verbreitung der Aus- und Weiterbildung in Deutschland .....	89
4.1.4 Fachkräfterekrutierung und betriebliche Aus- und Weiter- bildung.....	96
4.1.5 Fazit .....	101
4.2 Arbeitsbedingungen und ihre Rolle im Stellenbesetzungsprozess....	101
4.2.1 Qualität der Arbeit und Stellenattraktivität.....	101
4.2.2 Arbeitsbedingungen bei neu besetzten Stellen .....	102
4.2.3 Arbeitsbedingungen und Stellenbesetzungsschwierigkeiten im Modell .....	112

4.2.4	Fazit .....	115
4.3	Beschäftigung von Frauen und betrieblicher Fachkräftebedarf .....	116
4.3.1	Beschäftigung von Frauen in Deutschland .....	117
4.3.2	Strategien bei Fachkräftebedarf und Frauenbeschäftigung .....	122
4.3.3	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	123
4.3.4	Erwartete Fachkräfteprobleme .....	126
4.3.5	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Fachkräfteprobleme im multivariaten Modell .....	128
4.3.6	Fazit .....	130
4.4	Kleine und mittlere Betriebe im Wettbewerb um Fachkräfte .....	131
4.4.1	Die kleinen und mittleren Betriebe als Beschäftigungsmotoren .....	131
4.4.2	Offene Stellen und Probleme bei Neueinstellungen in kleinen und mittleren Betrieben .....	133
4.4.3	Erfolgreiche und erfolglose Suchen .....	139
4.4.4	Die Reaktionen auf Suchabbrüche .....	146
4.4.5	Die Suchwege .....	148
4.4.6	Kompromisse .....	150
4.4.7	Was beeinflusst Suchabbrüche? .....	151
4.4.8	Fazit .....	152
4.5	Ältere Arbeitnehmer und betriebliche Fachkräftebedarfe .....	154
4.5.1	Einführung .....	154
4.5.2	Beschäftigung älterer Arbeitnehmer .....	156
4.5.3	Fachkräftebedarf und ältere Arbeitnehmer .....	157
4.5.4	Daten und Methode .....	159
4.5.5	Altersstruktur .....	161
4.5.6	Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte .....	165
4.5.7	Altersinduzierter Fachkräftebedarf .....	167
4.5.8	Ökonometrische Ergebnisse .....	170
4.5.9	Fazit .....	174
4.6	Betriebliche Innovationsaktivitäten und qualifikations- spezifische Arbeitsnachfrage .....	175
4.6.1	Einführung .....	175
4.6.2	Qualifikationsspezifische Arbeitsnachfrage .....	177
4.6.3	Betriebliches Innovationsverhalten .....	180
4.6.4	Ökonometrische Ergebnisse .....	184
4.6.5	Fazit .....	186
	Literatur .....	187
	Anhang .....	195
	Kurzfassung .....	209

## Vorwort

Sehr geehrte Leserin,  
sehr geehrter Leser,

der vorliegende Endbericht stellt Ergebnisse aus dem nun abgeschlossenen Projekt „Analyse des aktuellen Arbeitskräftebedarfs in Deutschland“ dar. Das Projekt wurde durch die Finanzierung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ermöglicht und am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt. Der Endbericht beinhaltet das gesammelte Wissen und die Erkenntnisse aus vier Jahren Projektarbeit und gibt einen Überblick über den betrieblichen Arbeitskräftebedarf.

Dieser Endbericht versteht sich als Grundlagenband, da er zentrale Perspektiven auf den Arbeitsmarkt beinhaltet: Er gibt einen umfassenden Einblick in die Arbeitsmarktsituation aus Sicht der Betriebe und beleuchtet zudem in Analysen zu Schwerpunktthemen aktuelle und politikrelevante Aspekte des Arbeitsmarktes in Deutschland.

Basierend auf den beiden großen Betriebsbefragungen des IAB, dem IAB-Betriebspanel sowie der IAB-Stellenerhebung, werden Informationen zur gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftenachfrage sowie zu den sich daraus ergebenden Engpässen für den Zeitraum 2006 bis 2013 bereitgestellt.

Gerade die Analyse von möglichen Engpässen in den letzten acht Jahren ist ein zentrales Anliegen des vorliegenden Endberichts. Nach einem kurzen einleitenden Kapitel erfolgt zunächst die Darstellung der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsnachfrage, die jeweils für Regionen, Betriebsgrößen, Branchen, Qualifikationen sowie Berufen analysiert und anhand ihrer kurz- bis mittelfristigen Entwicklung beurteilt wird. Im dritten Kapitel wird eine Vielzahl von Indikatoren zur Identifikation von Engpässen herangezogen. Die Engpassanalysen werden für einzelne Teilmärkte differenziert durchgeführt. Diese Analysen gehen über die verfügbaren Informationen aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) hinaus, da sie vertiefte Einblicke in die Stellenbesetzungsprozesse erlauben.

Der Bericht fokussiert zusätzlich auf aus der aktuellen Perspektive politikrelevante Themen. Neben Fragen der Aus- und Weiterbildung, der Arbeitsbedingungen oder des technologischen Wandels werden einzelne Gruppen gesondert analysiert. Die Beschäftigung älterer Personen oder geschlechtsspezifische Unterschiede werden genauso betrachtet, wie die Besonderheiten von kleinen und mittleren Unternehmen. Diese Schwerpunktthemen bilden zusammen das vierte Kapitel.

Nürnberg, Februar 2015



# 1 Das Wichtigste in Kürze

## 1.1 Aufgaben und Ziele

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

Einzelne Ereignisse (Schocks) können Engpasssituationen in einzelnen Arbeitsmarktsegmenten hervorrufen, in deren Folge sehr schnell negative gesamtwirtschaftliche Auswirkungen denkbar sind. Dies ist der Fall, wenn Fachkräfte<sup>1</sup> mit einer bestimmten Qualifikation für den laufenden Betrieb eine herausragende Bedeutung haben und nur schwer zu ersetzen sind. Je länger ein grundlegendes Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt besteht, desto wahrscheinlicher wird es, dass der Arbeitsmarkt nicht in der Lage ist, dieses über eine Anpassung der Löhne auszugleichen – es kommt zu Marktversagen und dadurch zu einem Mangel.

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

---

<sup>1</sup> Fachkräfte sind alle Personen, die über einen beruflichen oder akademischen Abschluss verfügen.

Die Aufgabe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Rahmen des Forschungsvorhabens „Analyse des aktuellen Arbeitskräftebedarfs in Deutschland“ war es, durch den Aufbau eines regelmäßigen und differenzierten Monitorings des gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftebedarfs Hinweise auf derartige Knappheiten bzw. Engpässe am aktuellen Rand zu geben. Hierbei wurde auch die Effizienz des betrieblichen Stellenbesetzungsprozesses eingehend betrachtet. Eine Differenzierung fand jeweils nach Regionen, Branchen, Berufen, Qualifikationsstufen und Betriebsgrößen statt.

Das Forschungsprojekt wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) durchgeführt. Die vorliegende Arbeit stellt die zentralen Ergebnisse aus der Gesamtlaufzeit des Projektes vor und spiegelt den Forschungsstand vom Oktober 2014 wider. Sie fungiert zugleich als Abschlussbericht.

Aus Gründen der Datenverfügbarkeit und -vergleichbarkeit konzentrieren sich die Analysen weitgehend auf den betrieblichen Arbeitskräftebedarf im Zeitraum 2006 bis 2013. Der Bericht aktualisiert damit in den ersten drei Kapiteln die Informationen der Veröffentlichung „Der Arbeitskräftebedarf in Deutschland 2006 bis 2012“ (Dummert et al. 2014). In Kapitel 4 werden die Schwerpunktthemen „Fachkräftebedarf und betriebliche Bildungsentscheidung“, „Arbeitsbedingungen und ihre Rolle im Stellenbesetzungsprozess“, „Beschäftigung von Frauen und betrieblicher Fachkräftebedarf“, „Kleine und mittlere Betriebe im Wettbewerb um Fachkräfte“, „Ältere Arbeitnehmer und betriebliche Fachkräftebedarfe“ sowie „Betriebliche Innovationsaktivitäten und qualifikationsspezifische Arbeitsnachfrage“ behandelt.

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

## 1.2 Datengrundlage

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

Das IAB-Betriebspanel ist eine seit 1993 in Westdeutschland und seit 1996 in Ostdeutschland jährlich durchgeführte Befragung von mittlerweile rund 16 Tsd.

Betrieben auf der Basis persönlich-mündlicher Interviews durch Mitarbeiter<sup>2</sup> von TNS Infratest Sozialforschung. Die Stichprobe des IAB-Betriebspanels wird aus der Betriebsdatei der BA gezogen, die alle Betriebe in Deutschland mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten umfasst. Dabei werden jedes Jahr dieselben Betriebe befragt (Paneldesign), was es ermöglicht, Entwicklungen über die Zeit auf Basis betriebsindividueller Verläufe zu analysieren. Um die Panelmortalität auszugleichen, wird die Stichprobe zusätzlich jährlich um erstmals zu befragende Betriebe ergänzt.

Das IAB-Betriebspanel ist eine Mehrthemenbefragung zu vielfältigen betrieblichen Kennzahlen, Einschätzungen und Kontexten des betrieblichen Handelns. In dem modularen Konzept sind Fragen enthalten, die einerseits stets wiederkehrende, eher kurzzyklischen Schwankungen unterliegende Tatbestände (z. B. Kennzahlen zur wirtschaftlichen oder personellen Entwicklung, Aus- und Weiterbildung) in jedem Erhebungsjahr erfassen. Andererseits werden Informationen erhoben, die in mehrjährigem Wechsel Sachverhalte ansprechen, die sich nur in längeren Zyklen verändern (z. B. organisatorische Änderungen, betriebliche Personalpolitik). Zusätzlich bietet sich die Möglichkeit, durch Befragungsschwerpunkte aktuelle Entwicklungen in die Analyse einzubeziehen (z. B. Ältere Arbeitnehmer, Frauen in Führungspositionen) (zu näheren Informationen vgl. Ellguth et al. 2014).

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

Die IAB-Stellenerhebung richtet sich an Personalverantwortliche bzw. Geschäftsführer mit Personalverantwortung. Sie werden in einer jährlichen schriftlichen Befragung im vierten Quartal gebeten, Auskunft über offene Stellen, Stellenbesetzungsprozesse in ihrem Betrieb und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen zu geben. Neben der großen schriftlichen Befragung wird die Erhebung seit dem ersten Quartal 2006 um quartalsweise telefonische Befragungen ergänzt. Die Teilnehmer der schriftlichen Befragung werden in den drei

2 In diesem Bericht wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit zumeist nur die männliche Form verwendet, die aber, sofern nicht anders angegeben, die weibliche mit einschließt.

Folgequartalen gebeten, einige Angaben zu aktualisieren (zu näheren Informationen vgl. Kettner et al. 2011).

Für die Erhebung wird jährlich eine neue Zufallsstichprobe aus dem letzten verfügbaren Adressbestand der Beschäftigtenstatistik der BA gezogen. Sie ist nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen strukturiert und disproportional für Ost- und Westdeutschland geschichtet. Die Angaben der Betriebe werden mit einem mehrstufigen iterativen Verfahren hochgerechnet. Stichprobenziehung und Hochrechnung ermöglichen somit repräsentative Aussagen für die deutsche Gesamtwirtschaft, für Ost- und Westdeutschland sowie für 23 Wirtschaftszweige und sieben Betriebsgrößenklassen. Zwischen dem dritten und dem vierten Quartal 2010 wurde die Gliederung nach Wirtschaftszweigen von der Klassifikation 2003 auf die aktuellere Klassifikation 2008 umgestellt. Dies schränkt die Vergleichbarkeit der Branchenergebnisse vor und nach der Umstellung ein. Die Analysen der zeitlichen Veränderung beziehen sich somit hauptsächlich auf den Zeitraum 2010 bis 2013. Wo es möglich ist, werden Bezüge zu den vorherigen Jahren hergestellt.

### 1.3 Zentrale Ergebnisse

Die **Zahl der Beschäftigten** in Deutschland ist im Betrachtungszeitraum 2006 bis 2013 **kontinuierlich angewachsen**, die **Zahl der Arbeitslosen gleichzeitig gesunken**. Zuletzt stagnierte die Zahl der Arbeitslosen auf einem Niveau von nunmehr rund 3 Mio. Personen. Auf der anderen Seite hat die Bedeutung **atypischer Beschäftigungsverhältnisse** in den letzten Jahren in den Betrieben zugenommen. Der **Zuwachs von Teilzeitarbeit und befristeten Beschäftigungsverhältnissen** geht jedoch nicht zu Lasten der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Nach einem **Rückgang der Vakanzen während der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 und 2009** ist in den Jahren **2010 und 2011 ein deutlicher Anstieg festzustellen**, der sich **2013 auf hohem Niveau konsolidiert** hat. Dies zeigt sich auch in der hohen Zahl von 3,8 Mio. sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen im Jahr 2013 (Abbildung 1.3.1).

Die Arbeitskräftenachfrage entwickelt sich in den verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten unterschiedlich. Auf Ebene der Bundesländer zeigen sich besonders starke **Zuwächse von Beschäftigung** in Schleswig-Holstein/Hamburg, Niedersachsen/Bremen und Bayern.

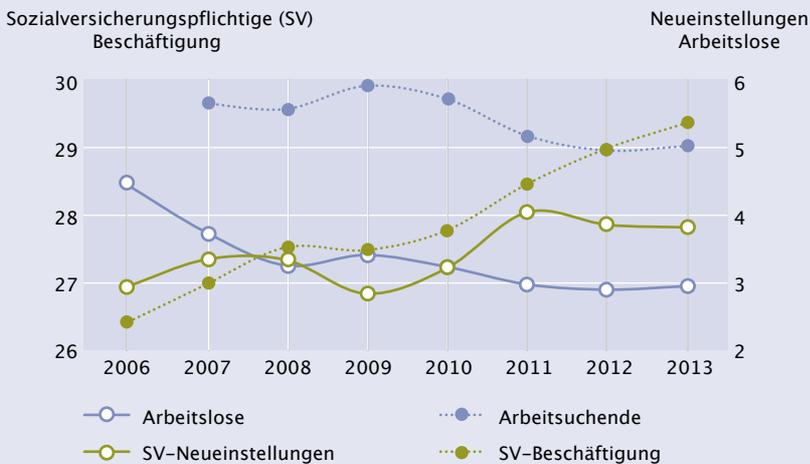
Differenziert nach Branchen zeigt sich, dass neben den **Unternehmensnahen Dienstleistungen**, die **aktuell eine hohe ungedeckte Nachfrage** in Relation zur Gesamtbeschäftigung aufweisen, auch die Bereiche Information und Kommunikation und das Baugewerbe mit wachsenden Belegschaften rechnen. Für die nahe

Zukunft sehen die Betriebe dieser Branchen die Beschäftigungsentwicklung überaus positiv. Im beschäftigungsstarken Verarbeitenden Gewerbe steigt die Zahl der offenen Stellen weiter an. Generell ist die große Mehrheit der offenen Stellen dabei bei kleinen und mittleren Betrieben zu finden.

In engem Zusammenhang mit der branchenspezifischen Nachfrage nach Arbeitskräften steht der Bedarf an verschiedenen Qualifikationen und Berufen. Im Beobachtungszeitraum ist sowohl die **Zahl der qualifizierten Beschäftigten** wie auch die der einfach Beschäftigten angestiegen, wobei das Segment der qualifizierten Beschäftigten eine **stärkere Wachstumsrate** zu verzeichnen hat.

Abbildung 1.3.1

Entwicklung von Arbeitslosigkeit, Beschäftigung und Neueinstellungen in Mio., Deutschland, 2006 bis 2013



Quelle: IAB-Stellenerhebung, Statistik der BA.

Richtet man den Blick auf die Ebene der Berufe, so zeigt sich eine **große Nachfrage vor allem nach Elektro- und technischen Berufen**. Für die nahe Zukunft erwarten die Betriebe aber auch einen **steigenden Bedarf** in Berufen aus dem **Gesundheits- und Sozialbereich**. Besonders bei der Rekrutierung von **Ärzten, Altenpflegern und Erziehern** rechnen sie mit **zukünftigen Engpässen**.

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

Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene deuten diese Indikatoren darauf hin, dass die **Arbeitsmarktanspannung weiter hoch** ist. Die Relation aus Arbeitslosen und offenen Stellen ist im vierten Quartal 2013 mit 2,7 nach wie vor recht niedrig (2006: 3,5, 2011: 2,4). Dennoch kann nicht von einer Engpassituation oder einem Mangel auf gesamtwirtschaftlicher Ebene gesprochen werden.

Insgesamt gehen Aktivitätshemmnisse wie Auftrags- oder Arbeitskräftemangel bei Betrieben aktuell zurück, wobei sich das Verhältnis beider Aktivitätshemmnisse seit 2009 deutlich geändert hat: Während 2012 noch der Auftragsmangel bedeutender war als der Arbeitskräftemangel, liegen sie 2013 mit je elf Prozent gleichauf. Mit Blick auf die Regionen zeigen sich mehr Schwankungen in den Bewerberzahlen in Ostdeutschland. Detailliertere Analysen zeigen **Engpässe eher im süddeutschen Raum**. Dennoch finden sich die meisten Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung in Sachsen sowie zunehmend in Brandenburg/Berlin und Niedersachsen/Bremen.

Im Branchenvergleich zeigen sich **Hinweise auf Engpässe** vornehmlich in einzelnen Dienstleistungsbereichen: Dies gilt insbesondere für den Bereich **Information und Kommunikation**, in dem im Jahr 2013 viele schwer besetzbare Stellen vorlagen. Im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, in dem der Bedarf an Hochqualifizierten besonders groß ist, nahmen Stellenbesetzungen überdurchschnittlich viel Zeit in Anspruch. Ebenfalls schwierig verliefen Neueinstellungen im Bereich der **sonstigen Dienstleistungen**. Hier scheint sich eine **quantitative Unterversorgung mit Bewerbern** zu verfestigen. Das trifft ebenso auf das Baugewerbe zu, wo 2013 der Anteil schwieriger Rekrutierungsprozesse deutlich zugenommen hat.

Zu den Berufen mit vielen schwierigen Stellenbesetzungen gehören aktuell die Elektroberufe, die Restaurantfachleute/Stewards und die Köche. Zu den **Engpassberufen**, deren Arbeitsmarktanspannung schon seit mindestens drei Jahren hoch ist, gehören vor allem die **technischen Berufe**, wie Maschinenbau- und Bauingenieure, Elektroingenieure, Elektriker sowie Elektromechaniker. Sie weisen besonders niedrige Relationen aus Arbeitslosen und Vakanzen auf. Doch nicht nur bei technischen Berufen, sondern auch im Gesundheitsbereich verfestigen sich bestehende Engpässe, zum Beispiel bei **Ärzten und Krankenpflegern**.

**Neueinstellungen mit betriebsseitigen Kompromissen** finden sich mit einem Anteil von 20 Prozent auf dem Niveau der Vorjahre. 2013 erfolgten bei 13 Prozent der Neueinstellungen Kompromisse beim Lohn, Zugeständnisse bei der Berufserfahrung erfolgten bei acht Prozent und Kompromisse bei der geforderten Qualifikation bei sieben Prozent der Neueinstellungen. In Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern findet sich der höchste Anteil erfolgloser Rekrutierungsprozesse, die im Durchschnitt 2013 bei 14 Prozent lagen. 40 Prozent der Betriebe mit erfolglosen Suchprozessen mussten im Anschluss auf Aufträge verzichten.

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

Haben oder erwarten Betriebe Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften, so können sie diesen auf verschiedene Art und Weise begegnen. Eine Möglichkeit der Betriebe besteht darin, die benötigten Humankapitalressourcen nicht einzukaufen, sondern selbst durch eigene **betriebliche Aus- oder/und Weiterbildung** aufzubauen. Es zeigt sich, dass Betriebe bei einem **drohenden Fachkräftengpass** diese Alternativstrategien anstreben und stärker in Bildung investieren. Jedoch ist anzumerken, dass die nur mit der Fachkräfteproblematik einhergehenden Änderungen der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten nicht besonders groß sind.

Des Weiteren stellt die Nutzung bislang brachliegender Potenziale eine Möglichkeit für die Betriebe dar, ihren Fachkräftebedarf zu decken. **Unausgeschöpftes Erwerbspotenzial** ist unter anderem bei **älteren Arbeitnehmern** zu sehen. Die empirischen Ergebnisse weisen darauf hin, dass Betriebe mit mehr älteren Beschäftigten auch in geringerem Ausmaß Probleme bei der Stellenbesetzung erwarten. Ein **hoher Anteil an älteren Arbeitnehmern** im Betrieb kann andererseits aber auch auf einen hohen **demografisch bedingten Ersatzbedarf** hinweisen und somit einen Fachkräftengpass überhaupt erst induzieren. Der **Anteil älterer Arbeitnehmer** an den betrieblichen Belegschaften und somit der altersbedingte Ersatzbedarf ist in den vergangenen Jahren **angestiegen**. Dennoch zeigt sich, dass **altersspezifische Personalmaßnahmen zur Sicherung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit** in der betrieblichen Praxis nach wie vor nur relativ **wenig verbreitet** sind.

Weiteres Potenzial zur Begegnung von Fachkräftengpässen liegt in der Beschäftigung von **Frauen**. Dass Arbeitgeber bereits zunehmend die Potenziale von Frauen nutzen, wird daran deutlich, **dass immer mehr Frauen in (hoch)qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt sind**. Die gestiegene Beteiligung von Frauen am schulischen und beruflichen Bildungssystem hat sich mittlerweile also auch in den Beschäftigungsstrukturen in den Betrieben niedergeschlagen. Eine entscheidende und auch zunehmende Rolle spielt hierbei eine **familienbewusste Personalpolitik**. Durch entsprechende Maßnahmen können Betriebe zu einer **besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf** beitragen und so die bei ihnen beschäftigten Frauen an sich binden und externe Bewerberinnen anziehen.

In einer Arbeitsmarktsituation, in der Arbeitskräfte knapper werden und Rekrutierungsprobleme von Betrieben wachsen, konkurrieren Betriebe zunehmend um die geeignetsten neuen Mitarbeiter. Dabei spielen neben der Entlohnung auch die

**Arbeitsbedingungen** eine wichtige Rolle, sich als **attraktiver Arbeitgeber** zu präsentieren. Dabei zeigt sich zum einen, dass **bestimmte Arbeitsbedingungen**, wie ein häufiger Termindruck oder regelmäßige Überstunden, mit **Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung** einhergehen. Die Verbesserung der entsprechenden Arbeitsbedingungen durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen kann somit ein vielversprechender Ansatz sein, Stellenbesetzungsschwierigkeiten zu verringern.

Der Wettbewerb um gut ausgebildete Mitarbeiter stellt vor allem **kleine und mittlere Betriebe** vor besondere Herausforderungen. Zudem sind gerade diese Unternehmen im Hinblick auf die Personalplanung **benachteiligt**: Kleine Betriebe weisen doppelt so häufig Stellenbesetzungsschwierigkeiten auf wie große Betriebe. Jede vierte Suche wird abgebrochen. Das liegt auch daran, dass sich bei ihnen weniger Personen bewerben, was ihre **Auswahlmöglichkeiten stark einschränkt**. Die vorliegende Analyse zeigt, dass es dennoch Möglichkeiten gibt, ihre **Rekrutierungsposition zu verbessern**: So erscheint ein vermehrter **Kontakt zur Arbeitsagentur** erfolversprechend, um eine höhere Zahl an Stelleninteressenten zu erreichen. Nicht zuletzt stellt die **Mitarbeiterbindung** eine Stellschraube dar, an der kleine Betriebe drehen können. Gerade weil das Budget in kleinen Betrieben häufig eingeschränkter ist als in großen, können **gute Arbeitsbedingungen ein zentrales Argument** im Wettbewerb um (geeignete) neue Mitarbeiter sein.

Der **technologische Wandel** gilt als einer der Hauptfaktoren der Verschiebung der Qualifikations- und Tätigkeitsstruktur der Belegschaften in den deutschen Betrieben. **Produktinnovationen** (in Form von Marktneuheiten, inkrementellen Innovationen und Imitationen) sind in den Betrieben weiter verbreitet als **Prozessinnovationen**. Die durchgeführten deskriptiven und multivariaten Analysen hinsichtlich des Zusammenhangs von betrieblichen Innovationsaktivitäten und der qualifikationsspezifischen Arbeitsnachfrage zeigen, dass das Qualifikationsniveau der Belegschaft in **innovativen Betrieben höher** ist als in nicht innovativen Betrieben, die Effekte jedoch nicht sehr groß sind.