

Buscher, Herbert S.

Article

Der Arbeitsmarkt für qualifizierte Arbeitnehmer wird für ostdeutsche Betriebe enger

Wirtschaft im Wandel

Provided in Cooperation with:

Halle Institute for Economic Research (IWH) – Member of the Leibniz Association

Suggested Citation: Buscher, Herbert S. (2012) : Der Arbeitsmarkt für qualifizierte Arbeitnehmer wird für ostdeutsche Betriebe enger, *Wirtschaft im Wandel*, ISSN 2194-2129, Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH), Halle (Saale), Vol. 18, Iss. 11, pp. 323-329

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/144002>

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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

Der Arbeitsmarkt für qualifizierte Arbeitnehmer wird für ostdeutsche Betriebe enger

Herbert S. Buscher*

Die Möglichkeit, über fachlich (hoch-)qualifizierte Arbeitskräfte zu verfügen, ist von entscheidender Bedeutung für die Zukunft nicht nur der Unternehmen, sondern auch der ökonomischen Entwicklung einer Region oder eines Landes. Die Wirtschaftspolitik benötigt daher gesicherte Befunde zu Bedarf und Angebot an Fachkräften. Der vorliegende Beitrag wertet für die Neuen Bundesländer die Befragung 2011 des IAB-Betriebspanels aus, die sich speziell mit möglichen Engpässen und Problemen bei der Stellenbesetzung befasst hat. Hierbei wird neben den Ländern auch nach der Größe eines Betriebs sowie der Branchenzugehörigkeit unterschieden. Die Ergebnisse zeigen, dass in den kommenden Jahren eine höhere Zahl ostdeutscher Betriebe eine angespanntere Situation auf dem Arbeitsmarkt erwartet, als dies in der Vergangenheit der Fall war. Eine nicht ausreichende Bewerberzahl und fehlende Zusatzqualifikationen sind die am häufigsten genannten erwarteten Probleme bei der Stellenbesetzung. Mittlere und große Betriebe rechnen eher mit solchen Problemen als kleine Betriebe.

Ansprechpartner: Herbert S. Buscher (Herbert.Buscher@iwh-halle.de)

JEL-Klassifikation: J11, J61

Schlagwörter: Fachkräftebedarf, Fachkräftemangel, Arbeitsmarkt, Ostdeutschland

Die ersten 20 Jahre nach der Wende waren in den Neuen Bundesländern dadurch gekennzeichnet, dass es eine große Zahl an gut ausgebildeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gab, die den Betrieben zur Verfügung standen. Die hohe Arbeitslosigkeit infolge der Umstrukturierung der Wirtschaft sorgte zudem dafür, dass aus Sicht der Betriebe und Unternehmen kein nennenswerter Mangel an erforderlichen Fachkräften auftrat.¹ Eher verhielt es sich umgekehrt: Um eine Beschäftigung zu erhalten, waren viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereit, auch eine Tätigkeit unterhalb ihrer formalen Qualifikation anzunehmen. An „Nachschub“ fehlte es in diesen Jahren ebenfalls nicht, da aufgrund der hohen Geburtenraten zur Zeit der DDR eine große Anzahl Jugendlicher jährlich auf den Arbeitsmarkt drängte; in der Folge fanden nicht alle arbeitssuchenden Jugendlichen auch eine entsprechende

Beschäftigung, und die Firmen konnten zur Besetzung einer Stelle bzw. Lehrstelle aus einer großen Zahl an Bewerbern wählen. Der in den Neuen Bundesländern traditionell hohe Anteil der Frauenerwerbstätigkeit trug ebenfalls dazu bei, den Bedarf der Wirtschaft an qualifizierten Arbeitskräften zu decken.

Die Abwanderung Jugendlicher (und hier insbesondere junger Frauen) und Arbeitsuchender in die westdeutschen Länder bedeutete somit keine ernsthafte Bedrohung für die Entwicklung der ostdeutschen Wirtschaft (von einigen Regionen abgesehen) und half westdeutschen Unternehmen, ihren Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in erheblichem Umfang zu decken.²

Wandel auf dem Arbeitsmarkt

Mittlerweile scheint sich jedoch ein Wandel in der Wahrnehmung des Bedarfes an fachlich hochqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab-

* Der Autor bedankt sich an dieser Stelle bei Alexandra Smigiel für die zuverlässige Unterstützung bei der Erstellung des Beitrags.

¹ Für eine detaillierte Darstellung der Entwicklung Ostdeutschlands siehe u. a. *IWH*; *DIW*; *ifo Dresden*; *IAB*; *HoF*; *RWI*: Wirtschaftlicher Stand und Perspektiven für Ostdeutschland. Studie im Auftrag des Bundesministeriums des Innern. *IWH-Sonderheft 2/2011*. Halle (Saale) 2011, und *IWH*: 20 Jahre Deutsche Einheit – Von der Transformation zur europäischen Integration. Tagungsband. *IWH-Sonderheft 3/2010*. Halle (Saale) 2010.

² Ausführliche Darstellungen der Wanderungen und ihrer Folgen bieten *Schneider, L.*: Alterung und Arbeitsmarkt – Eine Untersuchung zum Einfluss des Alters von Beschäftigten auf Produktivität, Innovation und Mobilität. *IWH-Sonderheft 3/2011*. Halle (Saale) 2011, und *Kubis, A.*: Regionale Migration in Abhängigkeit von Humankapital und sektoraler Struktur – Eine empirische Analyse am Beispiel von Deutschland und Polen. *IWH-Sonderheft 2/2010*. Halle (Saale) 2010.

zuzeichnen. Neben den Abwanderungen – insbesondere aus den ländlichen Gebieten – werden zunehmend auch die Folgen des demographischen Wandels spürbar. Und der Arbeitsmarkt beginnt sich zu „drehen“: Er wandelt sich von einem vormals nachfragedominierten zu einem verstärkt angebotsorientierten Markt. Dies deutet sich auch an, wenn die Aussagen früherer sowie aktueller Studien zum Fachkräftebedarf herangezogen werden.³

Die Möglichkeit, über fachlich (hoch-)qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verfügen, ist von entscheidender Bedeutung für die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung nicht nur des einzelnen Betriebs oder Unternehmens, sondern ebenfalls einer Region oder eines Landes. Gesicherte Befunde zur Entwicklung des Bedarfes und des Angebots an Fachkräften sind also wichtig, indes nicht ohne Weiteres verfügbar. Probleme bereitet schon die Definition der zentralen Begriffe. Zudem lassen sich makroökonomische Trendaussagen nicht einfach auf die Ebene einzelner Regionen, Branchen oder gar Betriebe übertragen. Der vorliegende Beitrag möchte zu Beginn für diese Schwierigkeiten sensibilisieren. Im Hauptteil wertet er die Befragung des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2011 aus. Sie enthält ein Modul, dessen Fragen sich speziell mit möglichen Engpässen und Problemen von Betrieben bei der Stellenbesetzung befassen. Die Darstellung bezieht sich auf die Ergebnisse für die Neuen Bundesländer. Hierbei wird neben den Ländern auch nach der Größe eines Betriebs sowie nach der Branchenzugehörigkeit unterschieden.

³ Siehe hierzu u. a. *Buscher, H. S. et al.*: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Thüringen bis 2015. *IWH-Sonderheft 2/2009*. Halle (Saale) 2009. – *Buscher, H. S. et al.*: Will there Be a Shortage of Skilled Labor? An East German Perspective to 2015, in: *Applied Economics Quarterly*, Vol. 55 (6), Supplement, 2009, 55-76. – *Lutz, B.*: Fachkräftemangel in Ostdeutschland. Konsequenzen für Beschäftigung und Interessenvertretung. Eine Studie der Otto Brenner Stiftung. Frankfurt am Main 2010. – *Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie*: *Fachkräftestudie 2010 – Fachkräfteperspektive Thüringen 2020*. Erfurt 2011. – *Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr des Freistaates Sachsen*: *Zukünftiger Fachkräftebedarf in Sachsen bis 2020*. Dresden 2010. – *Bundesagentur für Arbeit*: *Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland*. Nürnberg 2011. – *Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände*: *Fachkräftemangel bekämpfen, Wettbewerbsfähigkeit sichern. Handlungsempfehlungen zur Fachkräftesicherung in Deutschland*. Berlin 2012. – *Der Beauftragte der Bundesregierung für die neuen Bundesländer*: *Fachkräfte in ostdeutschen Zukunftsfeldern*. Berlin 2010, sowie zahlreiche weitere Studien und Aufrufe von regionalen Initiativen.

Auf welcher Ebene wird der Bedarf an Fachkräften diskutiert?

Wird über einen aktuellen oder zukünftigen Bedarf an Fachkräften gesprochen, so sind zunächst drei Ebenen zu unterscheiden. Die Wahl der Untersuchungsebene kann unter Umständen zu unterschiedlichen Einschätzungen des Arbeitsmarktes führen. Die allgemeinste Ebene ist die gesamtwirtschaftliche oder makroökonomische Betrachtung. Hier werden demographische Entwicklungen trendmäßig fortgeschrieben, verschiedene Szenarien von Erwerbsquoten, Beschäftigungsstrukturen, Zu- und Abwanderung etc. berechnet und mögliche Folgen für den Arbeitsmarkt benannt. Typische Kennzahlen auf dieser Ebene sind die Erwerbstätigkeit, Arbeitslosenquoten nach unterschiedlichen Kriterien, die Zahl der offenen Stellen sowie das Verhältnis von Arbeitsuchenden und offenen Stellen. Eine Unterscheidung nach Regionen, Berufsfeldern, Branchen usw. findet in der Regel nicht statt. Untersuchungen auf makroökonomischer Ebene zeigen wichtige Trends auf, bleiben jedoch hinsichtlich konkreter Probleme und Maßnahmen eher unspezifisch.

Auf einer niedrigeren Aggregationsebene werden einzelne Bundesländer oder Regionen, spezielle Branchen sowie ausgewählte Berufsfelder untersucht. Hier sind zusätzliche, für die jeweils gewählte regionale oder sachliche Einheit spezifische Einflussfaktoren wirksam, was die Ergebnisse tendenziell ungenauer werden lässt. Grundsätzlich aber gilt auch hier, dass häufig eine trendmäßige Fortschreibung der Vergangenheit erfolgt und gegebenenfalls unterschiedliche Szenarien durchgerechnet werden.

Die dritte Ebene stellt auf die Betriebe ab und ermittelt durch Befragungen, welche Personalbedarfe diese aktuell und in nächster Zukunft haben werden, welchen Problemen bei der Besetzung von Stellen sie sich gegenübergestellt sehen, welche betrieblichen Maßnahmen ergriffen werden (sollen), um den Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern zu decken usw. Diese Befragungen erfassen somit subjektive Einschätzungen, die nicht zwangsläufig mit den Ergebnissen offizieller Statistiken übereinstimmen müssen.

Gilt die Gleichung „Fachkräftebedarf gleich Fachkräftemangel“?

In der fachlichen Diskussion wird über den aktuellen und zukünftigen Bedarf an Fachkräften gesprochen, wenn es um die Besetzung von vakanten oder neu zu schaffenden Stellen in Betrieben geht. Implizit wird davon ausgegangen, dass zum einen

frei gewordene Stellen wieder besetzt werden sollen (also kein Schrumpfungsprozess stattfindet) und zum anderen bei betrieblichem Wachstum auch eine Ausweitung der Beschäftigung erfolgt. Der erste Fall wird als Ersatzbedarf bezeichnet, der zweite als Expansions- oder Erweiterungsbedarf. Beide Bedarfe zusammen ergeben den Neubedarf. Diesen Neubedarf gilt es aus betrieblicher Sicht zu decken. Dies muss nicht immer und vollständig gelingen – aus betrieblicher Sicht kann in solchen Fällen dann sehr wohl von Problemen bei der Besetzung vakanter Stellen gesprochen werden. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die seitens des Betriebs gewünschten zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt tatsächlich nicht aktiv oder nicht vorhanden sind. Gibt jedoch eine Vielzahl befragter Betriebe an, mit vergleichbaren Problemen bei der Besetzung vakanter Stellen konfrontiert zu sein, so deutet dies auf einen entsprechenden Mangel an geeigneten Bewerbern als mögliche Ursache dieser Schwierigkeiten hin.

Ein weiterer Punkt ist bei der Bewertung eines Bedarfes an Fachkräften zu bedenken. Der Hinweis auf einen aktuell oder zukünftig höheren Bedarf an Fachkräften kann als eine Warnung vor einem möglichen Mangel an Fachkräften gedeutet werden; dies impliziert jedoch nicht, dass diese Situation auch eintreten wird bzw. muss. Hier können auf verschiedenen Ebenen (Betriebe, Verbände, Kammern, Politik) Maßnahmen eingeleitet werden, die einem skizzierten Mangel an qualifizierten Arbeitnehmern entgegenwirken.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass es keine allgemein akzeptierte Norm gibt, mit deren Hilfe das Ausmaß eines möglichen Fachkräftemangels erfasst werden kann.

IAB-Betriebspanel 2011 als Datengrundlage

Die Befragung der Betriebe⁴ durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (vgl. Kasten) beinhaltete im Jahr 2011 neben den jährlich wiederkehrenden Fragen auch ein Zusatzmodul, das sich explizit mit dem Bedarf der Firmen an

Fachkräften und möglichen damit verbundenen Problemen befasst. Gefragt wurde nach aktuellen Problemen bei der Suche nach Fachkräften und bei der Stellenbesetzung sowie nach den in den kommenden zwei Jahren wahrscheinlich zu erwartenden Problemen. Abbildung 1 zeigt den erwarteten Bedarf an Fachkräften in den kommenden zwei Jahren, untergliedert nach Bundesländern.⁵

Kasten:

Das IAB-Betriebspanel

Im jährlichen Turnus befragt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Nürnberg Unternehmen in West- und Ostdeutschland zu ihren betrieblichen Perspektiven und ihrer Entwicklung in der Vergangenheit. Die Ergebnisse dieser Befragungen werden einer interessierten Öffentlichkeit im IAB-Betriebspanel zugänglich gemacht. Der Fragebogen enthält einerseits regelmäßig wiederkehrende Fragen und andererseits Fragen zu aktuellen Themenkomplexen, die in längeren zeitlichen Abständen wiederholt werden. Zu diesen Themenschwerpunkten zählt auch die Befragung der Unternehmen bzw. Betriebe hinsichtlich ihres Fachkräftebedarfes in den kommenden zwei Jahren sowie der möglichen Probleme, die sie bei der Besetzung von Stellen sehen. Als Fachkräfte gelten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können oder über vergleichbare Qualifikationen verfügen, die sie sich im Laufe der Zeit erworben haben. In diesem Sinne unterscheidet der Fragebogen nicht nach qualifizierten und hochqualifizierten Stellen. Folglich repräsentieren die Ergebnisse ein breiteres Spektrum als jenes, das in der öffentlichen Diskussion über den Fachkräftebedarf meist unterstellt wird, die häufig auf hochqualifizierte Personen mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss abstellt. So genannte MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) und die (zeitlich begrenzte) Zuwanderung von hochqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus Nicht-EU-Staaten mit Hilfe einer Blue Card stehen hier im Zentrum der Debatte.

Von den befragten Betrieben gaben etwas mehr als 25% an, dass sie in den kommenden zwei Jahren einen Bedarf an Fachkräften haben werden. Dieser Bedarf resultiert in etwa zur Hälfte aus dem altersbedingten Ausscheiden von Teilen der Belegschaft und anderen Gründen, die nicht unmittelbar zum altersbedingten Ersatzbedarf in Beziehung

⁴ Die folgenden Auswertungen beziehen sich nur auf Betriebe des Produzierenden Gewerbes. Die Anteile aus der Stichprobe wurden auf die entsprechende Grundgesamtheit hochgerechnet. Der Bedarf an Fachkräften beschränkt sich natürlich nicht auf die Industrie. Zunehmend werden auch im medizinischen Bereich sowie etwa in der Altenpflege und in der Kinderbetreuung qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesucht. Allerdings wird der Bereich der Dienstleistungen in den meisten Befragungen zum Fachkräftebedarf nur unzureichend berücksichtigt.

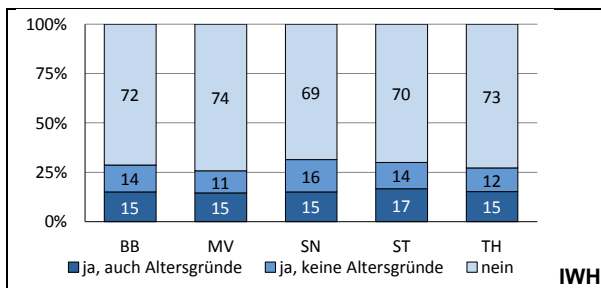
⁵ Wie in solchen Befragungen üblich, stellen die Antworten die Einschätzungen der Befragten zur Thematik dar. Diese Einschätzungen müssen nicht notwendig auch objektive Tatbestände widerspiegeln.

stehen. Hierbei kann es sich um einen Zusatzbedarf infolge betrieblichen Wachstums handeln oder auch um den Ersatz von Fachkräften, die aus verschiedensten Gründen den Betrieb verlassen haben oder verlassen werden.

Den relativ höchsten Bedarf verzeichnen sächsische Betriebe, den niedrigsten Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern. In Sachsen-Anhalt ist der auch altersbedingte Ersatzbedarf am höchsten, allerdings sind die Unterschiede in den einzelnen Anteilen zwischen den Bundesländern statistisch nicht signifikant verschieden.

Umgekehrt interpretiert sagt Abbildung 1 aus, dass 70% bis 75% der Betriebe in den Neuen Bundesländern ihren Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern auch in den kommenden zwei Jahren als gedeckt ansehen und somit keine Neueinstellungen planen.

Abbildung 1:
Bedarf an Fachkräften in den kommenden zwei Jahren in den Neuen Bundesländern
- Anteil der betroffenen Betriebe in % -



BB = Brandenburg, MV = Mecklenburg-Vorpommern, SN = Sachsen, ST = Sachsen-Anhalt, TH = Thüringen.

Quellen: IAB-Betriebspanel 2012; Berechnungen und Darstellung des IWH.

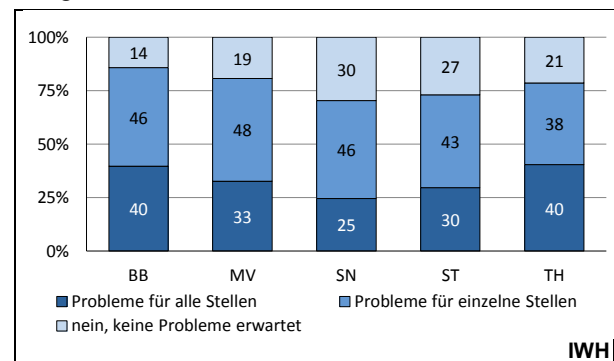
Probleme bei der Besetzung einzelner Stellen

Werden nur diejenigen Betriebe betrachtet, die in den kommenden zwei Jahren Einstellungen planen, so gibt Abbildung 2 eine Vorstellung darüber, ob die Betriebe bereits heute mit Problemen bei der Stellenbesetzung rechnen.

Die überwiegende Mehrzahl der Betriebe geht davon aus, dass bei der Stellenbesetzung mit Problemen zu rechnen ist. Allerdings ist zu unterscheiden, ob die Betriebe bei allen zu besetzenden Stellen mit Problemen rechnen oder nur bei der Besetzung einzelner Stellen. Dominierend ist der Befund, dass mehr als 40% der befragten Betriebe Probleme bei der Besetzung einzelner Stellen erwarten; Thüringen ist hier mit 38% eher eine Ausnahme. Der größte Anteil entfällt auf die Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, gefolgt von Sachsen und vom Land Brandenburg. Probleme bei der Be-

setzung aller Stellen erwarten insbesondere die Betriebe im Land Brandenburg und in Thüringen, deutlich abgehoben hiervon die sächsischen Betriebe. Für dieses Bundesland zeigt die Auswertung auch, dass 30% der befragten Unternehmen keine Probleme bei der Stellenbesetzung erwarten; im Land Brandenburg sind es nur 14%. Welcher Art die dominierenden Probleme bei der Stellenbesetzung sind, ist in Abbildung 3 dargestellt.

Abbildung 2:
Erwartete Probleme bei der Stellenbesetzung
- Angaben in % -

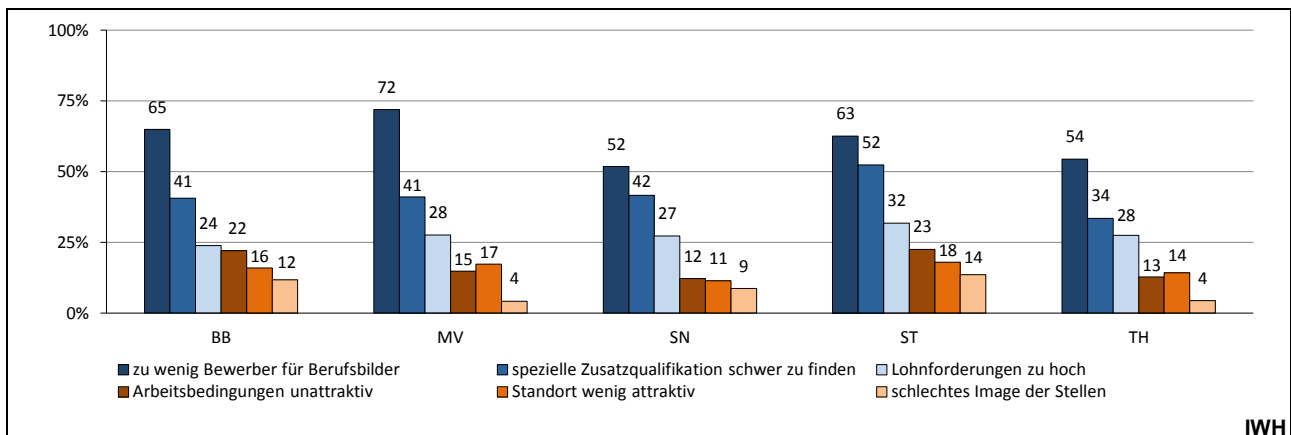


Quellen: IAB-Betriebspanel 2012; Berechnungen und Darstellung des IWH.

Die Betriebe, die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen erwarten, wurden nach den wesentlichen Gründen für diese Probleme befragt. Insgesamt waren sechs Antworten möglich. Am häufigsten genannt wurde „zu wenig Bewerber für die Berufsbilder“. Eine solche Antwortkategorie lässt Spielraum für Interpretationen, da unklar ist, welche Zahl an Bewerbern ein Betrieb als ausreichend für die Auswahl ansieht und aus welchen betrieblichen Gründen eine höhere Bewerberzahl wünschenswert erscheint. Eine unzureichende Anzahl an Bewerbern beklagen insbesondere Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern und im Land Brandenburg, deutlich niedriger fallen die Anteile für Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen aus.

In allen Neuen Bundesländern sehen über 50% der befragten Betriebe in der zu geringen Bewerberzahl ein Problem. Dieser hohe Antwortanteil lässt jedoch vermuten, dass neben personalpolitischen Erwägungen auch erwartete fachliche Anforderungen eine Rolle spielen, die dann von den Bewerbern nicht voll erfüllt werden können. Ein Indiz hierfür liefert auch der zweitwichtigste Grund, den über 40% der Betriebe anführen: Gewünschte spezielle Zusatzqualifikationen sind nicht oder nur bei einer geringen Anzahl von Bewerbern vorhanden. Doch auch bei dieser Antwortmöglichkeit ist zu be-

Abbildung 3:
Hinderungsgründe bei der Besetzung von Stellen, nach Bundesländern
- Angaben in % -



Quellen: IAB-Betriebspanel 2012; Berechnungen und Darstellung des IWH.

denken, dass nicht klar ist, ob mit den gewünschten Zusatzqualifikationen betriebspezifische Qualifikationen gemeint sind oder doch eher ein Plus an allgemeinen Fähigkeiten im Rahmen der Berufsausbildung und -erfahrung. Diese Zusatzqualifikationen werden von 50% der Betriebe in Sachsen-Anhalt gewünscht, jedoch nur von 30% der thüringischen Betriebe.

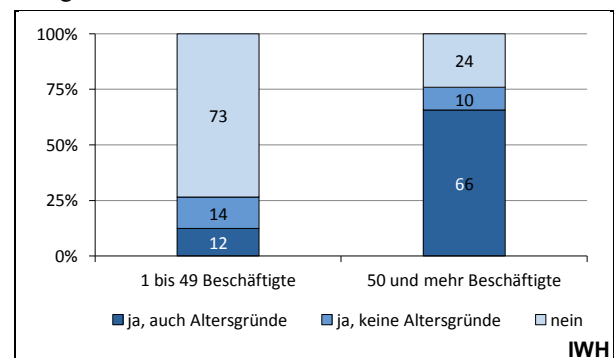
Zu hohe Lohnforderungen stellen für etwa 25% der befragten Betriebe ein Problem bei der Einstellung von Bewerbern dar. Unattraktive Arbeitsbedingungen oder ein unattraktiver Standort bzw. ein schlechtes Image der zu besetzenden Arbeitsplätze stellen eher ein untergeordnetes Problem dar. Da es sich bei diesen Antworten jedoch um Selbsteinschätzungen der Befragten handelt, ist eine gewisse Zurückhaltung bei der Interpretation geboten.

Kleinbetriebe: Geringerer Bedarf, weniger Schwierigkeiten bei der Besetzung

Eine Untergliederung der Betriebe nach Bundesland weist nicht darauf hin, dass zwischen den Betrieben in den einzelnen Bundesländern gravierende Unterschiede in den Einschätzungen und (erwarteten) Problemfeldern bei der Besetzung qualifizierter Arbeitsplätze bestehen. Diese Sicht kann jedoch unter Umständen verdecken, dass es zwischen großen und kleinen Betrieben Unterschiede bei der Besetzung qualifizierter Mitarbeiterstellen geben kann. Um hierüber Aufschluss zu erhalten, werden in einem weiteren Schritt die Betriebe in drei Größenklassen, gemessen an der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, eingeteilt: Betriebe mit bis zu 49 Beschäftigten, Betriebe mit 50 bis 199 Beschäftigten sowie Betriebe mit 200 oder mehr Beschäftigten.

Erwartet wird, dass größere Betriebe in der Regel geringere Probleme bei der Rekrutierung und Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben als Kleinbetriebe. Größere Betriebe bieten oft bessere Karriereöglichkeiten, ihnen stehen mehr finanzielle Mittel zur Verfügung, sie verfügen über Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten und sind häufig in weiträumigeren, auch internationalen Netzwerken engagiert. Zudem haben sie die Möglichkeit, auch im internationalen Umfeld nach geeigneten Bewerbern zu suchen.

Abbildung 4:
Neubesetzungen von Stellen in den kommenden zwei Jahren, nach Betriebsgrößenklassen
- Angaben in % -



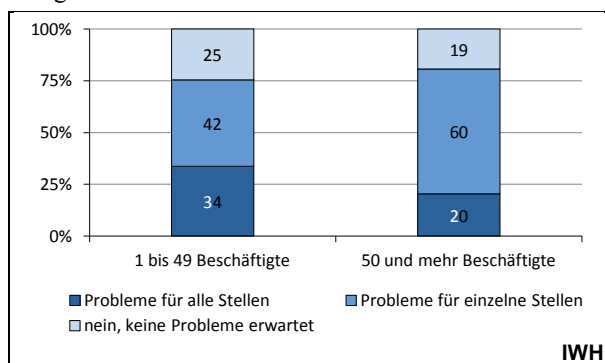
Quellen: IAB-Betriebspanel 2012; Berechnungen und Darstellung des IWH.

In Abbildung 4 sind die Antworten dargestellt. Kleine und mittlere Betriebe sind deutlich seltener mit der Notwendigkeit von Stellenneubesetzungen konfrontiert, die auch durch ein altersbedingtes Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verursacht sind, als größere Betriebe. Und 73% der kleineren Betriebe planen in den kommenden zwei

Jahren gar keine Neubesetzungen, gegenüber 36% bzw. 25% bei den größeren Betrieben. Dies lässt den Schluss zu, dass Kleinbetriebe in der nächsten Zukunft deutlich seltener auf der Suche nach geeigneten Bewerbern sein werden als mittlere und größere Betriebe. In letzteren beiden Größenklassen antworten zwei Drittel bis drei Viertel der Befragten, dass sie altersbedingt Neueinstellungen vornehmen werden. Höchstens ein Viertel der mittleren und größeren Betriebe geht davon aus, dass keine Einstellungen erforderlich sein werden. Hier zeigt sich das fast exakte Gegenbild zu den Kleinbetrieben.

In Abbildung 5 ist dargestellt, für welche Stellen die Betriebe Probleme bei einer Neubesetzung sehen. Betrachtet werden hier nur die Betriebe, die auf die vorangegangene Frage antworteten, dass sie in nächster Zukunft Stellen besetzen wollen.

Abbildung 5:
Erwartete Probleme bei der Stellenbesetzung, nach Betriebsgrößenklassen
- Angaben in % -



Quellen: IAB-Betriebspanel 2012; Berechnungen und Darstellung des IWH.

Gefragt nach den Problemen bei Neubesetzungen von Stellen antworten 60% der Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten, dass sie insbesondere Probleme bei der Besetzung einzelner Stellen erwarten. Mit nur 42% fällt dieser Anteil bei den kleinen Betrieben deutlich geringer aus. Dafür ist hier der Anteil der Betriebe, die Probleme bei der Besetzung aller Stellen erwarten, doppelt so hoch wie bei Großbetrieben mit 200 und mehr Beschäftigten. Ein Fünftel bis ein Viertel der Befragten erwartet hingegen keine Probleme bei der Stellenbesetzung.

Eine detailliertere Untersuchung der Gründe für die erwarteten Probleme (vgl. Abbildung 6) zeigt: Die Befragten aller Betriebsgrößenklassen nennen unisono eine zu geringe Anzahl von Bewerbern für das Berufsbild als wesentlichen Hinderungsgrund. Drei Viertel der Kleinbetriebe und bis zu 85% der

größeren Betriebe sehen hier ein Defizit. Die Schwierigkeit, spezielle Zusatzqualifikationen zu finden, nennen 53% der befragten Kleinbetriebe und etwa 60% bis 70% der größeren. Lohnforderungen spielen wie schon bei der Untergliederung nach Bundesländern zwar eine Rolle, sind jedoch für sich genommen kein dominierender Faktor. Beachtenswert ist, dass die fehlende Attraktivität des Standortes bei den großen Betrieben mit bis zu 42% einen höheren Stellenwert als Problem einnimmt als bei den Kleinbetrieben, wo weniger als 20% diesem Faktor eine Bedeutung beimessen.

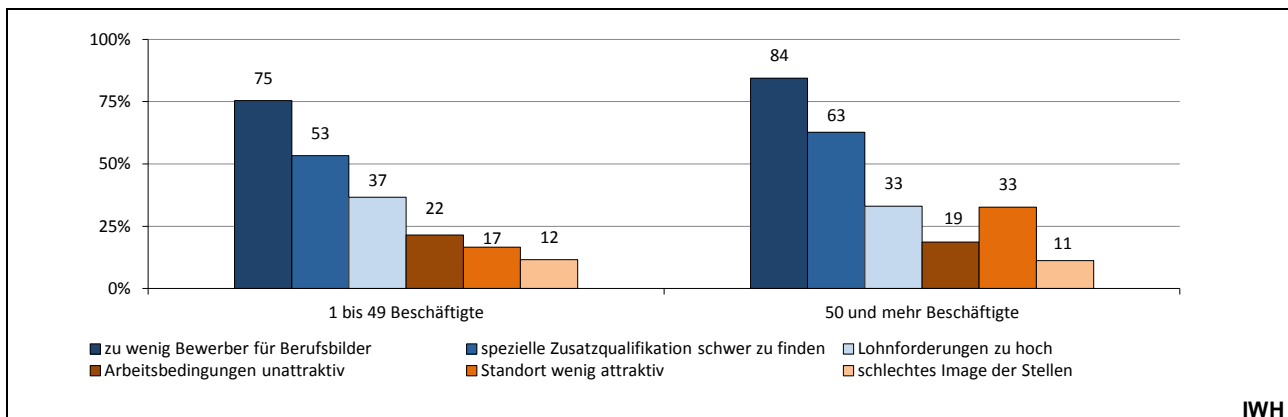
Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass weniger die Unterschiede zwischen den Bundesländern als vielmehr die Betriebsgröße die Einschätzungen der Betriebe prägen. Weiterhin kann vermutet werden, dass Kleinbetriebe in der unmittelbaren Zukunft weniger mit Problemen bei der Stellenbesetzung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu kämpfen haben werden als mittlere und größere Betriebe. Hier spielt der Ersatzbedarf infolge des altersbedingten Ausscheidens eine deutlich stärkere Rolle als bei Kleinbetrieben. Zieht man zusätzlich noch die demographische Entwicklung in den nächsten Jahren in Betracht, dann kann nicht a priori ausgeschlossen werden, dass freie Stellen in Betrieben nicht besetzt werden können.

Gibt es Unterschiede zwischen den Branchen?

Weitere Einsichten in die Beschäftigungsplanung der Betriebe lassen sich gewinnen, wenn der Datensatz anstelle der Größenklassen nach Branchenzugehörigkeit untergliedert wird. Hierzu wurden vier größere Branchen gebildet: (1) Chemie, Gummi und Kunststoffe, (2) Metallzeugnisse und Stahlbau, (3) Maschinen- und Kraftwagenbau sowie (4) Hoch- und Tiefbau, Bauinstallationen. Die verbliebenen Branchen wurden unter (5) sonstige Branchen erfasst.

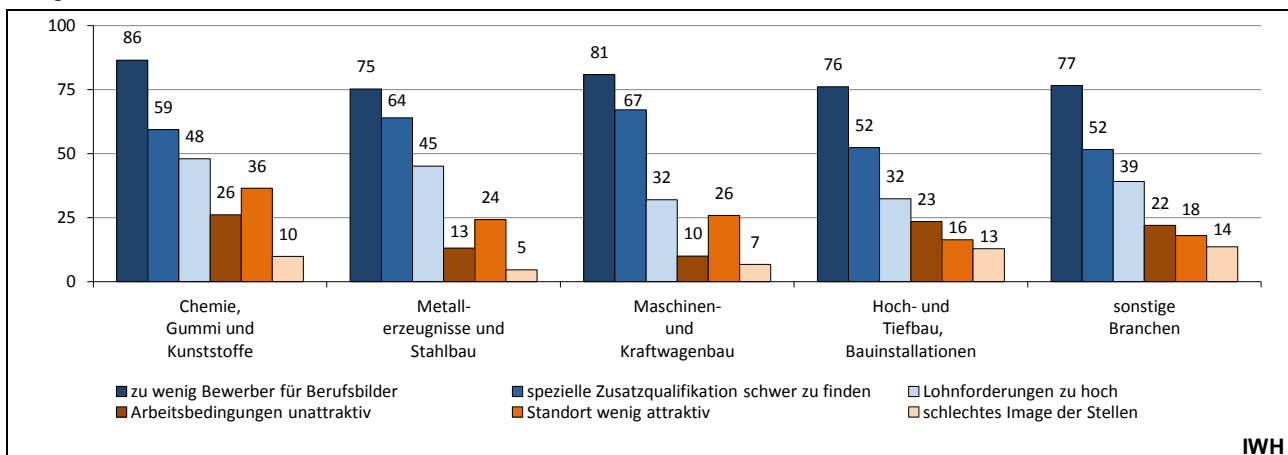
Auf die Frage, ob sie in den nächsten Jahren Stellen neu besetzen werden, antworten etwa 60% der Betriebe, dass sie keine Stellenbesetzungen planen. Den geringsten Bedarf an neu zu besetzenden Stellen berichten die Betriebe des Hoch- und Tiefbaus. Sind Neubesetzungen geplant, so dominiert der Anteil der Betriebe, die aus Altersgründen eine Wiederbesetzung ins Auge fassen. Mit etwas mehr als einem Drittel ist dieser Anteil im Maschinen- und Kraftwagenbau am größten. Von den Betrieben, die in nächster Zeit Stellenbesetzungen planen, erwarten etwa 50% Probleme bei der Besetzung einzelner Stellen; Probleme für alle Stellen erwarten

Abbildung 6:
Hinderungsgründe bei der Besetzung von Stellen, nach Betriebsgrößenklassen
- Angaben in % -



Quellen: IAB-Betriebspanel 2012; Berechnungen und Darstellung des IWH.

Abbildung 7:
Hinderungsgründe bei der Besetzung von Stellen, nach Branchen
- Angaben in % -



Quellen: IAB-Betriebspanel 2012; Berechnungen und Darstellung des IWH.

etwa 28%. Mit 35% liegt hier der Anteil im Hoch- und Tiefbau am höchsten.

Betrachtet man die Ergebnisse für mögliche Gründe, die zu Problemen bei der Besetzung von Stellen führen können, so dominiert auch hier, dass zu wenig Bewerber für das Berufsbild vorhanden sind (vgl. Abbildung 7). In allen betrachteten Branchen wird dieser Aspekt von jeweils mehr als 75% der Betriebe genannt. Wie auch schon bei den beiden vorangegangenen Abgrenzungen rangiert der Hinweis, dass Bewerber mit speziellen Zusatzqualifikationen nur schwer zu finden sind, auf Platz zwei. Zu hohe Lohnforderungen stellen für die Betriebe der Metallerzeugung und des Hoch- und Tiefbaus ein geringeres Problem dar (etwas mehr als 30% der Betriebe sehen hier ein Problem) als für die Unternehmen der Chemieindustrie bzw. in der Metallerzeugung und im Stahlbau.

Fazit

Die Ergebnisse zeigen, dass eine höhere Zahl ostdeutscher Betriebe in den kommenden Jahren eine angespanntere Situation auf dem Arbeitsmarkt erwartet, als dies in der Vergangenheit der Fall war. Eine als nicht ausreichend angesehene Zahl an Bewerbern sowie fehlende Zusatzqualifikationen sind die am häufigsten genannten Gründe, warum Betriebe zukünftig mit Problemen bei der Stellenbesetzung rechnen. Im Großen und Ganzen ist diese Einschätzung über die verschiedenen Branchen ebenso wie über Bundeslandgrenzen hinweg vertreten. Beim Blick auf die Betriebsgröße zeigt sich, dass mittlere und große Betriebe eher mit Problemen bei der Suche und Einstellung von qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern rechnen als kleine Betriebe.