

Bechmann, Sebastian et al.

Research Report

Betriebliche Qualifikationsanforderungen und Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen: Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2013

IAB-Forschungsbericht, No. 14/2014

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Bechmann, Sebastian et al. (2014) : Betriebliche Qualifikationsanforderungen und Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen: Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2013, IAB-Forschungsbericht, No. 14/2014, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/104586>

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht

14/2014

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

Betriebliche Qualifikationsanforderungen und Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen

Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2013

Sebastian Bechmann

Vera Dahms

Nikolai Tschersich

Marek Frei

Ute Leber

Barbara Schwengler

ISSN 2195-2655

Betriebliche Qualifikationsanforderungen und Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen

Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2013

Sebastian Bechmann (TNS Infratest Sozialforschung)

Vera Dahms (Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen – SÖSTRA)

Nikolai Tschersich (TNS Infratest Sozialforschung)

Marek Frei (Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen – SÖSTRA)

Ute Leber (IAB)

Barbara Schwengler (IAB)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen-, aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	9
Abstract	10
1 Einleitung	11
2 Beschäftigung in Deutschland – ein Überblick	12
3 Wirtschaftliche Lage der Betriebe in Deutschland	24
3.1 Investitionen	29
3.2 Gute Ertragslage in der deutschen Wirtschaft.....	32
3.3 Zusammenfassung	35
4 Qualifikationsanforderungen und Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen	36
4.1 Fachkräftebedarf im Überblick	36
4.2 Wie erfolgreich waren Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen?	40
4.3 Kompromisse bei Stellenbesetzungen	47
4.4 Zusammenfassung	55
5 Ausbildung	55
5.1 Ausbildungsbasis und Ausbildungsbeteiligung	55
5.2 Besetzungsschwierigkeiten	62
5.3 Kompromissbereitschaft der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen	66
5.4 Übernahmequote	75
5.5 Zusammenfassung	76
6 Weiterbildung	77
6.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung	77
6.2 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten	79
6.3 Zusammenfassung	81
7 Die wichtigsten Ergebnisse in der Zusammenfassung	82
Literatur	84
Anhang: Klassifikationen	85
Tabellenanhang	86

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Beschäftigungsentwicklung in Deutschland, 1995 – 2013, in Tsd. ...	13
Abbildung 2	Betriebs- und Beschäftigtenanteile nach Branchen, 2013 (Angaben in Prozent).....	14
Abbildung 3	Entwicklung der Tätigkeitsstrukturen in Deutschland, 1998 – 2013 (Angaben in Prozent).....	15
Abbildung 4	Tätigkeitsstruktur in Deutschland nach Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent).....	16
Abbildung 5	Tätigkeitsstruktur in Deutschland nach Branchen, 2013 (Angaben in Prozent).....	18
Abbildung 6	Einstellungs- und Abgangsraten in Deutschland, 2000 – 2013 (Angaben in Prozent).....	19
Abbildung 7	Einstellungs- und Abgangsraten in Deutschland, West- und Ostdeutschland und nach Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent).....	20
Abbildung 8	Einstellungs- und Abgangsraten in Deutschland nach Branchen, 2013 (Angaben in Prozent).....	21
Abbildung 9	Freiwillige und unfreiwillige Mobilität in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2000 – 2013 (Angaben in Prozent).....	22
Abbildung 10	Freiwillige und unfreiwillige Mobilität in Deutschland, West- und Ostdeutschland und nach Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent).....	23
Abbildung 11	Produktivitätsentwicklung in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 1999 – 2012 (Angaben in Tsd. EUR).....	25
Abbildung 12	Produktivitätsniveau in Deutschland nach Branchen, 2012 (Angaben in Tsd. EUR).....	26
Abbildung 13	Bruttomonatslohn je Vollzeitäquivalent in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2000 – 2013 (jeweils Juni) (Angaben in EUR)	27
Abbildung 14	Bruttomonatslohn je Vollzeitäquivalent in Deutschland nach Branchen, 2013 (jeweils Juni) (Angaben in EUR)	28
Abbildung 15	Investitionsintensität in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 1999 – 2012 (Angaben in EUR).....	30
Abbildung 16	Investitionsintensität und Anteil der Erweiterungsinvestitionen in Deutschland nach Branchen, 2012 (Angaben in EUR bzw. in Prozent).....	31
Abbildung 17	Bewertung der Ertragslage in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 1999 – 2012	32
Abbildung 18	Bewertung der Ertragslage in Deutschland nach Branchen, 2012 ...	33
Abbildung 19	Anteil der Betriebe mit positivem Jahresergebnis in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2006 – 2012 (Angaben in Prozent).....	34
Abbildung 20	Anteil der Betriebe mit positivem Jahresergebnis in Deutschland nach Branchen, 2012 (Angaben in Prozent)	35
Abbildung 21	Fachkräftebedarf in Deutschland, 2000 – 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent bzw. in Tsd.)	37

Abbildung 22	Verteilung des Fachkräftebedarfs, der Fachkräfteeinstellungen und der unbesetzten Fachkräftestellen in Deutschland, West- und Ostdeutschland und nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2013 (Stand: erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent).....	38
Abbildung 23	Struktur des Fachkräftebestands und des Fachkräftebedarfs nach Tätigkeitsgruppen in Deutschland, West- und Ostdeutschland und nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2013 (Stand: erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent)	40
Abbildung 24	Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2000 – 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent)	41
Abbildung 25	Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen 2013 und ihre Veränderung zu 2012 in Deutschland, West- und Ostdeutschland und nach Branchen (Stand: jeweils erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent).....	42
Abbildung 26	Nichtbesetzungsquote nach qualifikatorischen Anforderungen in Deutschland, West- und Ostdeutschland und nach Branchen, 2013 (Stand: erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent).....	43
Abbildung 27	Nichtbesetzungsquote nach qualifikatorischen Anforderungen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2008 und 2013 (Angaben in Prozent).....	44
Abbildung 28	Nichtbesetzungsquote in Deutschland nach qualifikatorischen Anforderungen und nach Betriebsgrößenklassen, 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent)	46
Abbildung 29	Anteil der Betriebe mit Kompromissen bei Einstellungen an allen Betrieben mit Fachkräfteeinstellungen, Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent)	48
Abbildung 30	Anteil der Betriebe in Deutschland nach dem Besetzungserfolg bei Fachkräftestellen, 2005, 2008 und 2013 (Angaben in Prozent) ..	49
Abbildung 31	Anteil der mit und ohne Kompromisse eingestellten Fachkräfte und der unbesetzten Fachkräftestellen am Bedarf, Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2005, 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent).....	51
Abbildung 32	Anteil der mit und ohne Kompromisse eingestellten Fachkräfte und der unbesetzten Stellen am Fachkräftebedarf, nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2013 (Stand: erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent)	52
Abbildung 33	Anteil der Betriebe in Deutschland mit Kompromissen bei Einstellungen von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten, 2005, 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr, Mehrfachnennungen möglich) (Angaben in Prozent)	54
Abbildung 34	Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2000 – 2013 (Angaben in Prozent).....	56
Abbildung 35	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2000 – 2013	58

Abbildung 36	Ausbildungsbeteiligung in Deutschland, West- und Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent).....	59
Abbildung 37	Ausbildungsbeteiligung in Deutschland, West- und Ostdeutschland, nach Branchen, 2013 (Angaben in Prozent).....	60
Abbildung 38	Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden sowie Ausbildungsquote in Deutschland nach Branchen, 2013 (Angaben in Prozent).....	61
Abbildung 39	Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden sowie Ausbildungsquote in Deutschland nach Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent).....	62
Abbildung 40	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2004 – 2013 (Angaben in Prozent)	63
Abbildung 41	Entwicklung des Anteils der unbesetzten Ausbildungsplätze in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2004 – 2013 (Angaben in Prozent)	64
Abbildung 42	Nichtbesetzungsquote von Ausbildungsplätzen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, nach Branchen, 2013 (Angaben in Prozent).....	65
Abbildung 43	Nichtbesetzungsquote in Deutschland, West- und Ostdeutschland, nach Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent)	66
Abbildung 44	Wichtigster/häufigster Grund für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2013 (Angaben in Prozent).....	67
Abbildung 45	Wichtigste/häufigste Gründe für die Ablehnung von Bewerbern für Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2012/2013 in Deutschland, West- und Ostdeutschland (Angaben in Prozent).....	68
Abbildung 46	Berücksichtigung von Bewerbern mit schlechten schulischen Leistungen und Bewerbern ohne Schulabschluss, Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2013 (Angaben in Prozent)	69
Abbildung 47	Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerbern mit schlechten schulischen Leistungen und von Bewerbern ohne Schulabschluss (Mehrfachnennungen möglich), 2013 (Angaben in Prozent).....	71
Abbildung 48	Anteil der Betriebe in Deutschland mit Beteiligung an Maßnahmen zur Berufsorientierung, nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent).....	72
Abbildung 49	Anteil der Betriebe in Deutschland mit Praktikumsmöglichkeiten für Schüler/innen, nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent).....	73
Abbildung 50	Anteil der Betriebe in Deutschland mit Kompromissen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2012/2013 (Mehrfachnennungen möglich) (Angaben in Prozent)	74
Abbildung 51	Entwicklung der Übernahmequote in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2000 – 2013 (Angaben in Prozent).....	75

Abbildung 52	Übernahmequote in Deutschland nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent).....	76
Abbildung 53	Anteil der Betriebe mit Weiterbildung in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2000 – 2013 (Angaben in Prozent).....	78
Abbildung 54	Weiterbildungsquote in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2001 – 2013 (Angaben in Prozent)	79
Abbildung 55	Anteil der Betriebe und Beschäftigten mit Weiterbildung, nach Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent).....	80
Abbildung 56	Weiterbildungsquote nach Tätigkeitsgruppen, nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent)	81

Tabellenverzeichnis

Tabelle A1	Anzahl der Betriebe nach Gesamt/Ost/West.....	86
Tabelle A2	Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Ost/West	86
Tabelle A3	Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Branchen.....	87
Tabelle A4	Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Branchen.....	88
Tabelle A5	Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Branchen.....	89
Tabelle A6	Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Größenklassen	90
Tabelle A7	Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Größenklassen	90
Tabelle A8	Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Größenklassen	91
Tabelle A9	Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branchen	91
Tabelle A10	Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branchen	92
Tabelle A11	Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branchen	93
Tabelle A12	Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Größenklassen	93
Tabelle A13	Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Größenklassen	94
Tabelle A14	Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigtengruppen an Gesamtbeschäftigten	95
Tabelle A15	Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigtengruppen an Gesamtbeschäftigten	96
Tabelle A16	Kennzahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung	97

Zusammenfassung

Die deutsche Wirtschaft hat sich auch 2013 auf einem Wachstumskurs befunden. Deutsche Betriebe bewerteten die wirtschaftliche Lage positiv und seit 2005 wurde kontinuierlich Beschäftigung aufgebaut. In einem wirtschaftlich positiven Umfeld erweist sich die Besetzung von Fachkräftestellen schwerer als in wirtschaftlich schlechten Zeiten. Auf Stellenbesetzungsprobleme können Betriebe unterschiedlich reagieren: Sie können z. B. bei Stellenbesetzungen Kompromisse eingehen oder verstärkt in die Aus- und Weiterbildung von zukünftigen Fachkräften investieren.

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass sich bei insgesamt steigender Beschäftigung die betriebliche Nachfrage nach Fachkräften sowie die Nichtbesetzungsquote auf einem hohen Niveau stabilisiert haben. Betriebe hatten vor allem Probleme bei der Besetzung von Arbeitsplätzen, für die ein Hochschulabschluss vorausgesetzt wird. Die Besetzung von Arbeitsplätzen, für die ein Berufsabschluss erforderlich ist, hat sich zwar als weniger kompliziert erwiesen, aber gegenüber 2008 als zunehmend schwerer. Probleme hatten vor allem Kleinbetriebe – und das vor allem bei der Einstellung von Hochqualifizierten. Insgesamt betrachtet konnten die Betriebe ihren Fachkräftebedarf jedoch mehrheitlich decken. Jeder dritte Betrieb gab an, bei Fachkräfteeinstellungen Kompromisse eingegangen zu sein. Sie nahmen vor allem einen höheren Einarbeitungsaufwand hin oder reduzierten ihre Ansprüche an die fachlichen Qualifikationen. Kompromisse bei der Bezahlung oder den Arbeitszeitleistungen gingen sie eher selten ein.

Neu sind die zunehmenden Schwierigkeiten, die Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen haben. Sowohl der Anteil der Betriebe mit Problemen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen als auch der Umfang der unbesetzten Ausbildungsstellen ist gestiegen. Gegenüber 2000 hat sich z. B. der Anteil der Betriebe mit Besetzungsproblemen mehr als verdoppelt. Wie bei der Besetzung von Fachkräftestellen waren hier 2013 in erster Linie Kleinbetriebe betroffen. In der Regel war nicht das Fehlen von Bewerbern für unbesetzte Ausbildungsplätze verantwortlich, sondern das Fehlen von aus Sicht der Betriebe geeigneten Bewerbern. Etwas mehr als die Hälfte der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen hatten Bewerber abgelehnt, und zwar mehrheitlich wegen des Fehlens der notwendigen schulischen Vorbildung der Bewerber. Viele Betriebe nannten auch als Grund, dass die abgelehnten Bewerber den berufsspezifischen Anforderungen nicht entsprochen hätten. Vor diesem Hintergrund scheinen Bewerbergruppen, die bislang keine Aussicht auf einen Ausbildungsplatz hatten, nun ein wenig stärker in das Interesse der Betriebe zu rücken. Unter bestimmten Bedingungen werden nun auch Bewerbern mit schlechten schulischen Leistungen Chancen eingeräumt. Bewerber ohne Schulabschluss haben aber weiterhin nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten, einen Ausbildungsplatz zu erhalten.

Abstract

The German economy again grew in 2013. German establishments rated the economic environment as positive and have continued to create jobs since 2005. In such a positive economic environment recruiting skilled personnel turns out to be more difficult than in times of economic downturns. Establishments can react in different ways to the problem of filling job vacancies. They can, for example, compromise on the way they fill their vacancies or they can invest more resources in initial or continuing vocational training.

The data of the IAB-Establishment Panel indicates that in times of employment growth, the demand for skilled personnel and the job vacancy rate have stabilized at a high level. Establishments had problems particularly in filling job vacancies that required a university degree. Filling job vacancies that require a professional qualification has turned out to be less complicated but increasingly more difficult compared to 2008. Very small establishments in particular had problems – especially with the recruitment of highly qualified personnel. Altogether establishments were mostly able to cover their qualified personnel needs. Every third establishment stated that they had to make compromises when recruiting skilled personnel. In particular they accepted higher job induction inputs or relaxed their professional qualifications standards. They rarely tended to compromise on remuneration or working hours.

New are the increasing difficulties in filling training vacancies. Both the proportion of establishments with problems filling training vacancies and the extent of these training vacancies have increased. Compared to 2000, for example, the number of establishments experiencing recruitment problems has more than doubled. As with the recruitment of professionals, in 2013 very small establishments were primarily affected. Generally speaking it was not a lack of applications for training vacancies that was responsible, but from the establishments' point of view a lack of suitably qualified applicants. Just over half of the establishments with apprenticeship vacancies rejected applications and indeed mostly because the applicants lacked the necessary educational performance. Many establishments also stated as a reason that the applicants they rejected did not meet job-related requirements. Given this background, groups of applicants that previously had no prospects of being accepted for an apprenticeship now appear to be attracting the attention of establishments a little bit more. Under certain circumstances applicants with poor educational performance get more chances. Applicants with no school qualifications however continue to have very limited opportunities of getting accepted for a vocational training.

1 Einleitung

Die deutsche Wirtschaft befindet sich im vierten Jahr in Folge auf einem Wachstumskurs. Nach dem wirtschaftlichen Einbruch im Jahr 2009 wächst die Wirtschaft moderat, und auch 2013 haben deutsche Betriebe die wirtschaftliche Lage insgesamt positiv bewertet und sehen auch für 2014 positiv in die Zukunft. Es wurde in den letzten Jahren seit 2005 kontinuierlich Beschäftigung aufgebaut. Erfahrungsgemäß erweist sich in einem solchen wirtschaftlichen Umfeld die Besetzung von Fachkräftestellen und neuerdings auch in zunehmendem Maße die Besetzung von Ausbildungsstellen als schwerer als in wirtschaftlich schlechten Zeiten. So steigt die Nichtbesetzungsquote in wirtschaftlich besseren Zeiten und sinkt in wirtschaftlich eher schlechteren Zeiten.

Auf Stellenbesetzungsprobleme können Betriebe sehr unterschiedlich reagieren: Sie können z. B. bei Stellenbesetzungen Kompromisse eingehen oder intern verstärkt in die Ausbildung von zukünftigen Fachkräften oder in die Fort- und Weiterbildung ihrer derzeit beschäftigten Fachkräfte investieren. In beiden Fällen sind Betriebe etwas weniger stark auf den externen Arbeitsmarkt angewiesen und können gleichzeitig auf Fachkräfte zurückgreifen, die für die spezifischen betrieblichen Anforderungen aus- oder weitergebildet sind.

In diesem Jahr soll dieser Themenbereich analog zu früheren Berichten zum IAB-Betriebspanel in den Mittelpunkt der Berichterstattung rücken und der Frage nachgegangen werden, wie Betriebe in Deutschland auf Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen reagieren. Dabei soll die Unterscheidung von Stellen, für deren Ausübung ein Berufsabschluss erforderlich ist, und Stellen, für deren Ausübung ein Hochschulabschluss vorausgesetzt wird, ins Zentrum der Auswertungen gestellt werden.

Folgende Fragen stehen dabei im Fokus des Interesses: Wie erfolgreich waren 2013 Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen? Reagieren Betriebe bei einem bestehenden Problemdruck, indem sie bei Stellenbesetzungen Kompromisse eingehen? Wie weit ist diese Reaktion bei den Betrieben verbreitet? Haben Betriebe, die Kompromisse eingegangen sind, weniger Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen? Und wenn Betriebe Kompromisse eingingen, um welche Art von Kompromissen hat es sich dabei gehandelt?

Betriebe können in zunehmendem Maße auch Ausbildungsplätze nicht besetzen. Daher sollen die Fragen beantwortet werden, welche Gründe 2013 dazu geführt haben, dass Ausbildungsplätze unbesetzt blieben, und ob Betriebe bei solchen Problemen mit Kompromissen bei der Stellenbesetzung reagiert haben. Und führt die Situation, dass Betriebe nicht alle ihre Ausbildungsplätze besetzen können, dazu, dass auch Schüler mit eher schlechten schulischen Leistungen eine Chance erhalten, eine Ausbildungsstelle zu bekommen?

Zum weiteren Vorgehen

Kapitel 2 gibt einen Überblick über die Beschäftigungsentwicklung und die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt und Kapitel 3 über die Entwicklung einiger ausgewählter wirtschaftlicher Kennziffern. Kapitel 4 beleuchtet die Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Deutschland und gibt einen Überblick über betriebliche Reaktionen bei Stellenbesetzungsproblemen. Kapitel 5 widmet sich dem Bereich der betrieblichen Ausbildung und Problemen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Kapitel 6 gibt einen kurzen Überblick über Verbreitung und Ausmaß betrieblicher Weiterbildung. In Kapitel 7 werden die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst.

2 Beschäftigung in Deutschland – ein Überblick

Die Anzahl der Erwerbstätigen sowie die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind seit dem Rezessionsjahr 2009 stetig gestiegen.¹ Im Jahr 2013 wurde mit 41,8 Millionen Erwerbstätigen und 29,3 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der bislang letzte Höhepunkt erreicht. Das Beschäftigungsniveau lag damit um vier Prozent bzw. sieben Prozent über dem Stand von 2009. Diese Entwicklung spiegelt sich auch im IAB-Betriebspanel wider. Trotz der Rezession im Jahr 2009 ist seit 2005 - in diesem Jahr lag das Beschäftigungsniveau laut dem IAB-Betriebspanel auf dem tiefsten Stand seit 1995 - die Zahl der Beschäftigten stetig gewachsen und lag 2013 mit 36,7 Millionen auf einem historischen Höchststand (vgl. Abbildung 1). Das Beschäftigungsniveau lag damit sieben Prozent über dem Niveau von 2009 (13 Prozent über dem Niveau von 2005) und zwei Prozent über dem Vorjahresniveau. Auch 2013 und damit im vierten Jahr in Folge ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung prozentual stärker angestiegen als das Niveau der Erwerbstätigen insgesamt. Diese Entwicklung wird auch für das Jahr 2014 erwartet (vgl. Fuchs et al. 2014).

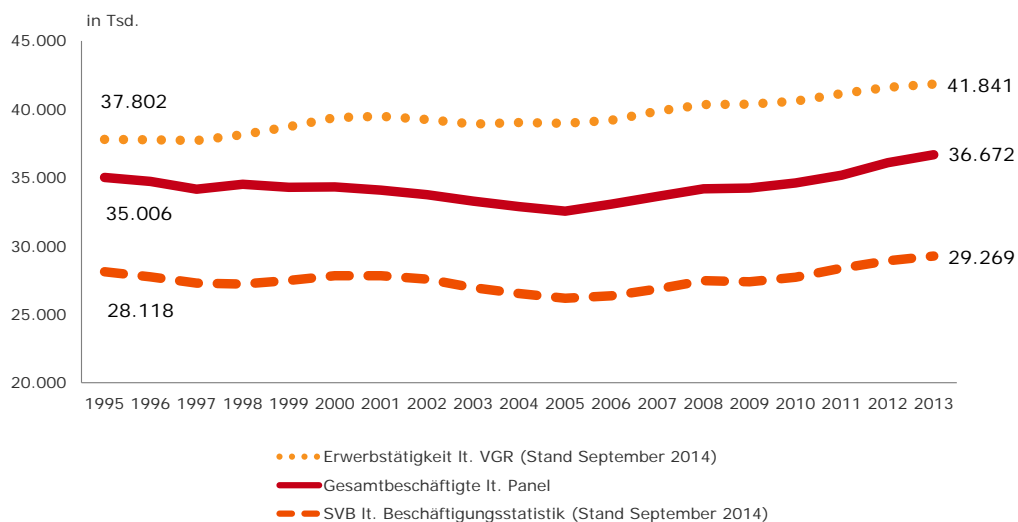
Die Beschäftigungsentwicklung verlief von 1995 bis 2005 in West- und Ostdeutschland sehr unterschiedlich. In Ostdeutschland ist die Zahl der Erwerbstätigen um acht Prozent gesunken und die der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sogar um 22 Prozent. In Westdeutschland hingegen ist die Zahl der Erwerbstätigen in diesem Zeitraum um sechs Prozent gestiegen. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten blieb, von konjunkturellen Schwankungen abgesehen, in etwa auf gleichem Niveau.² Seit 2006 verläuft in beiden Regionen Deutschlands die Beschäftigungsentwicklung nach dem gleichen Muster. In beiden Landesteilen ist sowohl die Zahl der Erwerbstätigen als auch die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Be-

¹ Erwerbstätige werden laut der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen der Länder ausgewiesen, die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten laut der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

² 2005 lag das Niveau drei Prozent unter dem Niveau von 1995.

schäftigten angestiegen, und zwar in Westdeutschland um acht bzw. zwölf Prozent und in Ostdeutschland um sechs bzw. elf Prozent.³

Abbildung 1
Beschäftigungsentwicklung in Deutschland, 1995 – 2013, in Tsd.



Quelle: SVB laut Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, jeweils zum 30.06.
Gesamtbeschäftigte laut IAB-Betriebspanel 1995 – 2013, jeweils zum 30.06.
(hochgerechnete Werte)
Erwerbstätige laut der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen der Länder, jeweils im Jahresdurchschnitt

Die bundesdeutsche Betriebslandschaft weist auch 2013 eine relativ kleinteilige Betriebsgrößenstruktur auf. So waren im Jahr 2013 in 70 Prozent der Betriebe jeweils weniger als zehn Beschäftigte tätig, während in sechs Prozent der Betriebe jeweils 50 Beschäftigte oder mehr arbeiteten. Der Anteil der Großbetriebe mit 250 Beschäftigten und mehr war auch 2013 mit einem Anteil von einem Prozent nach wie vor sehr gering. Bezogen auf die Anzahl der Betriebe arbeiteten mit einem Anteil von 55 Prozent aber überproportional viele Beschäftigte in Mittel- und Großbetrieben mit 50 und mehr Beschäftigten. In Kleinstbetrieben waren dagegen nur 17 Prozent der Beschäftigten tätig.

³ Nähere Ausführungen zur Entwicklung in Ost- und Westdeutschland sowie zur Entwicklung bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung finden sich in Bechmann et al. (2012).

Die Betriebe konzentrierten sich auf bestimmte Branchen. So waren etwa zwei Drittel aller Betriebe und Beschäftigten im Bereich Handel und Kfz-Reparatur, in den unternehmensnahen Dienstleistungen, im Baugewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen oder im verarbeitenden Gewerbe zu finden (vgl. Abbildung 2). Bezogen auf die Anzahl der Betriebe arbeiteten besonders viele Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung und im verarbeitenden Gewerbe, aber auch im Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall, im Bereich Erziehung und Unterricht, im Bereich Verkehr und Lagerei sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. Mit einer durchschnittlichen Betriebsgröße von 91 Beschäftigten pro Betrieb in der öffentlichen Verwaltung oder 39 Beschäftigten pro Betrieb im verarbeitenden Gewerbe sind die Betriebe in diesen zwei Bereichen der Wirtschaft überdurchschnittlich große Betriebe. Im Schnitt beschäftigten die Betriebe im Jahr 2013 18 Beschäftigte.

Abbildung 2
Betriebs- und Beschäftigtenanteile nach Branchen, 2013 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe (n = 15.725)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

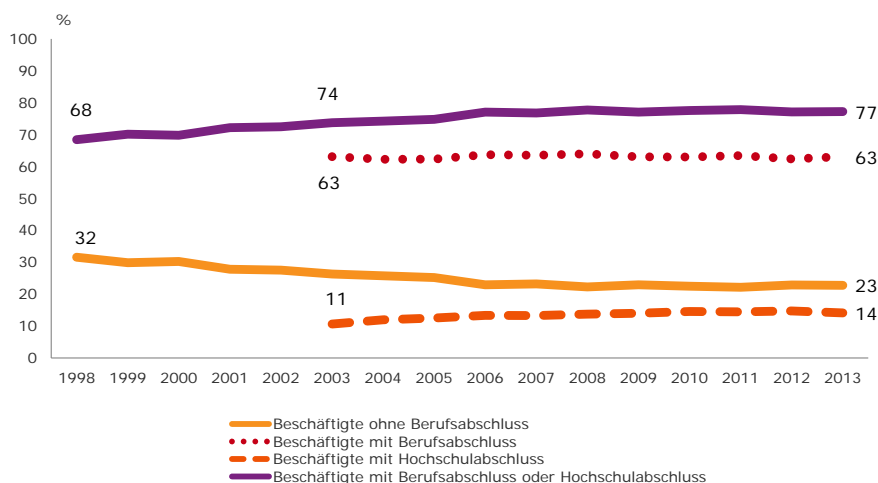
Bedeutung von Arbeitsplätzen für qualifizierte Tätigkeiten gegenüber den 1990er Jahren gestiegen, die Bedeutung von Einfacharbeitsplätzen gesunken

Die Bedeutung von Einfacharbeitsplätzen ist gegenüber den 1990er Jahren deutlich gesunken. Während 1998 fast jeder dritte Beschäftigte (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/innen) Tätigkeiten verrichtet hat, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist, ist es seit 2006 im Schnitt nur noch knapp jeder vierte Beschäftigte.

Der Anteil der Einfacharbeitsplätze lag damit 2013 um etwa 28 Prozent unter dem Niveau des Jahres 1998.⁴

Spiegelbildlich zu diesem anteiligen Rückgang an Einfacharbeitsplätzen lag das Beschäftigungsniveau im Bereich der qualifizierten Tätigkeiten im Jahr 2013 13 Prozent über dem Niveau von 1998. Inzwischen erfordern also etwas mehr als drei Viertel aller ausgeübten Tätigkeiten eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss. Den größten Anteil stellen dabei Beschäftigte, die Tätigkeiten ausüben, die eine abgeschlossene Lehre, eine entsprechende Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung voraussetzen. 63 Prozent der Beschäftigten (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/innen) verrichteten solche Tätigkeiten. Auf Arbeitsplätzen für Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern, arbeiteten 14 Prozent der Beschäftigten. Die Zunahme an Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten seit 1998 ist vor allem auf einen Anstieg bis 2006 zurückzuführen. Seitdem stagniert der Anteil der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten bei knapp unter 80 Prozent. Die gesunkene Bedeutung von Einfacharbeitsplätzen und die gewachsene Bedeutung von qualifizierten Tätigkeiten sind in allen Betriebsgrößenklassen und Branchen festzustellen (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3
Entwicklung der Tätigkeitsstrukturen in Deutschland, 1998 – 2013 (Angaben in Prozent)



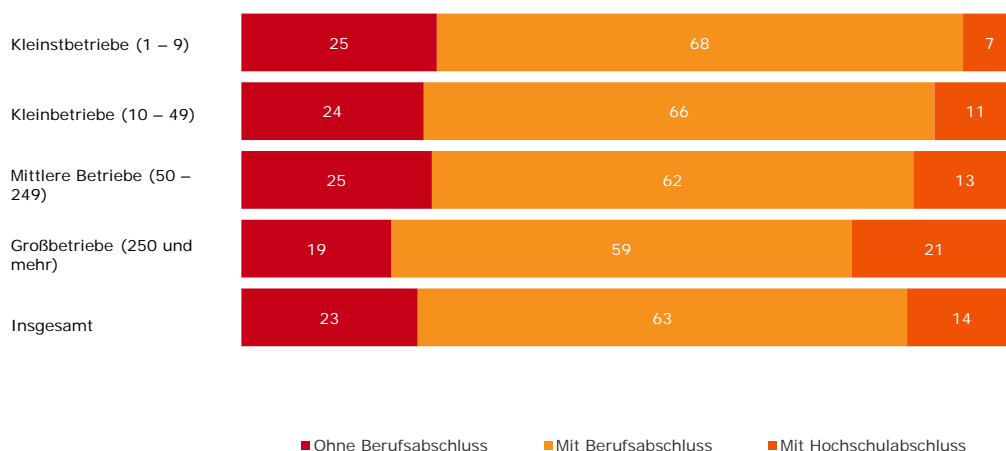
Basis: Alle Betriebe
 Quelle: IAB-Betriebspanel 1998 – 2013

⁴ Vom Beschäftigungswachstum seit 2005 konnten aber auch Personen ohne Berufsabschluss profitieren.

Unterschiede bei den Qualifikationsanforderungen zwischen großen und kleinen Betrieben

Der Beschäftigtenbestand unterscheidet sich hinsichtlich der Struktur der ausgeübten Tätigkeiten z. T. erheblich zwischen den Betriebsgrößenklassen. So gab es 2013 in Kleinstbetrieben mit einem Anteil von sieben Prozent relativ wenige Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss verlangen, in Großbetrieben mit einem Anteil von 21 Prozent dagegen relativ viele (vgl. Abbildung 4).⁵ Umgekehrt war mit einem Anteil von 59 Prozent in Großbetrieben die Bedeutung von Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern, deutlich niedriger als in Kleinstbetrieben mit einem Anteil von 68 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten für Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung voraussetzen, lag mit 25 Prozent in allen Betriebsgrößenklassen - mit Ausnahme der Großbetriebe (19 Prozent) - auf einem ähnlichen Niveau.

Abbildung 4
Tätigkeitsstruktur in Deutschland nach Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe (n = 15.725)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

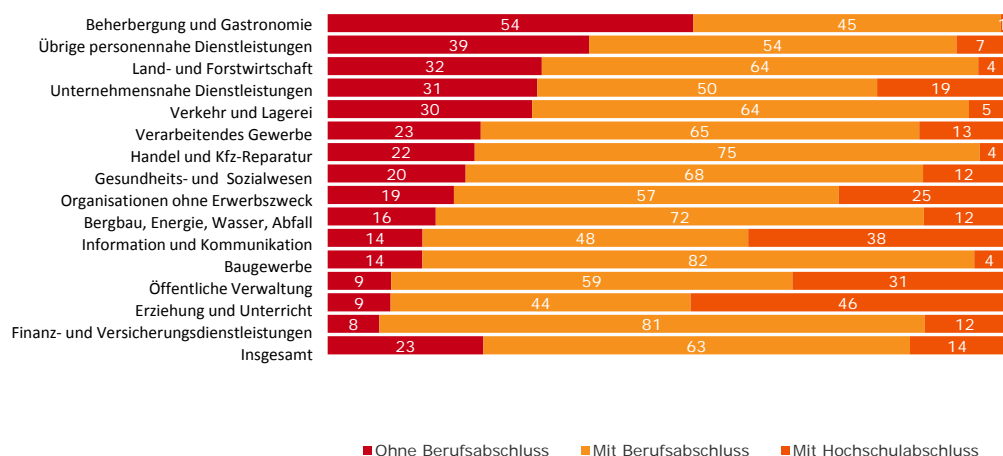
⁵ Bei diesem Vergleich muss allerdings der Umstand berücksichtigt werden, dass in kleineren Betrieben ein Großteil der qualifizierten und hochqualifizierten Tätigkeiten vom Inhaber selbst verrichtet wird. Berücksichtigt man die Inhaber bei diesem Vergleich, dann relativiert sich der Unterschied zwischen Kleinst- und Großbetrieben.

Große Branchenunterschiede bei den Qualifikationsanforderungen

Zwischen den einzelnen Branchen gibt es z. T. erhebliche Unterschiede in der Qualifikationsstruktur. Einfacharbeitsplätze z. B. konzentrieren sich in bestimmten Branchen. Hier stachen 2013 vor allem die Bereiche Beherbergung und Gastronomie und die übrigen personennahen Dienstleistungen hervor. Mit einem Anteil von 54 Prozent bzw. 39 Prozent ist in diesen Bereichen der Wirtschaft der Anteil von Arbeitsplätzen, auf denen Tätigkeiten verrichtet werden, die keinen Berufsabschluss erfordern, besonders hoch. Auch wenn in einzelnen Branchen sehr viele Einfacharbeitsplätze vorhanden sind, setzt die Mehrheit der Tätigkeiten einen Berufsabschluss, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss voraus. Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre, eine Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern, sind besonders häufig in Betrieben im Baugewerbe (82 Prozent), in der Finanz- und Versicherungsbranche (81 Prozent), im Bereich Handel und Kfz-Reparatur (75 Prozent) sowie im Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall (72 Prozent) zu finden. Im Bereich Information und Kommunikation, im Bereich Beherbergung und Gastronomie sowie im Bereich Erziehung und Unterricht sind diese Tätigkeiten mit einem Anteil von 48 Prozent, 45 Prozent bzw. 44 Prozent seltener vertreten.

Hochqualifizierte Tätigkeiten, für die ein Hochschulabschluss erforderlich ist, werden überproportional häufig von Beschäftigten in den Bereichen Erziehung und Unterricht (46 Prozent), Information und Kommunikation (38 Prozent) und der öffentlichen Verwaltung (31 Prozent) ausgeübt. Im Bereich Beherbergung und Gastronomie, in der Land- und Forstwirtschaft, im Bereich Handel und Kfz-Reparatur, im Baugewerbe und im Bereich Verkehr und Lagerei sowie bei den übrigen personennahen Dienstleistungen verrichten höchstens sieben Prozent der Beschäftigten solche Tätigkeiten. Im Bereich der öffentlichen Verwaltung, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in Betrieben der Finanz- und Versicherungsdienstleister sind vorwiegend Fachkräfte beschäftigt und nur rund neun Prozent der Beschäftigten ohne Berufsabschluss (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5
Tätigkeitsstruktur in Deutschland nach Branchen, 2013 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe (n = 15.725)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Leichter Rückgang der Arbeitsmarktdynamik – Labour-Turnover-Rate sinkt

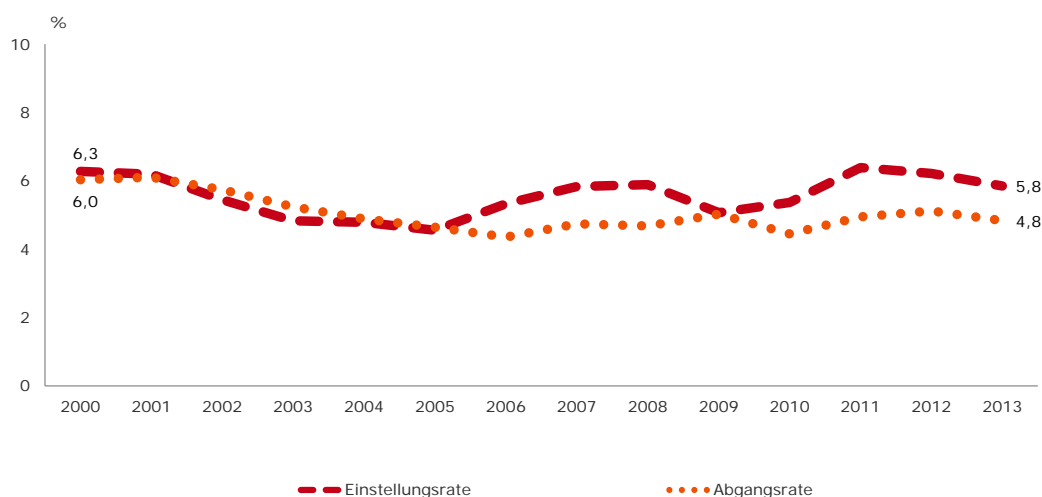
Der Beschäftigungsentwicklung liegt die Dynamik am Arbeitsmarkt - also Zugänge und Abgänge von Personal - zugrunde. Die Bewegung am Arbeitsmarkt ist somit vom Ausmaß, in dem Betriebe Beschäftigte einstellen bzw. Personalabgänge zu verzeichnen haben, geprägt. Sie kann über die Einstellungs- und Abgangsraten abgebildet werden, beide Raten zusammen bilden die sogenannte Labour-Turnover-Rate, die die Arbeitsmarktdynamik auf Personenebene bzw. auf Ebene der Arbeitsverhältnisse beschreibt.⁶ Aus der Perspektive der Beschäftigten bedeuten hohe Einstellungsrate, dass es grundsätzlich einfacher ist, ein neues bzw. anderes Beschäftigungsverhältnis zu bekommen; eine hohe Abgangsrate bedeutet eine höhere Wahrscheinlichkeit, aus dem derzeitigen Arbeitsverhältnis auszuschneiden (unabhängig davon, ob dieses Ausscheiden gewollt oder ungewollt geschieht; vgl. dazu die Ausführungen zur freiwilligen und unfreiwilligen Mobilität, S. 18 f.). Aus betrieblicher Sicht bedeutet eine hohe Abgangsrate, dass - bei gleichbleibendem Arbeitskräftebedarf - mehr Personal rekrutiert werden muss und damit ein Personaleng-

⁶ Vgl. dazu auch Bechmann et al. (2010). Einstellungsrate [%] = Summe aller Einstellungen im 1. Halbjahr/Gesamtbeschäftigung * 100 und Abgangsrate [%] = Summe aller Abgänge im 1. Halbjahr/Gesamtbeschäftigung * 100. Für die Gesamtbeschäftigung wird der mittlere Personalbestand im 1. Halbjahr herangezogen: (Anzahl der Gesamtbeschäftigten zum Stichtag + Anzahl der Gesamtbeschäftigung zum Jahresanfang)/2.

pass wahrscheinlicher ist. Eine höhere Einstellungsrate bedeutet bei gleichbleibendem Arbeitskräftebedarf, dass die Betriebe durchschnittlich neue Beschäftigte einfacher rekrutieren können sollten.

Die Einstellungsrate folgt in der Regel konjunkturellen Zyklen, d. h. sie steigt in wirtschaftlich guten Phasen und sinkt bei schlechter wirtschaftlicher Lage (vgl. Abbildung 6). Gegenüber dem Jahr 2012 sind beide Raten etwas gesunken, 2013 lag die Einstellungsrate bei 5,8 Prozent und die Abgangsrate bei 4,8 Prozent. Das bedeutet, dass die Dynamik am Arbeitsmarkt gegenüber dem Vorjahr leicht zurückgegangen ist.

Abbildung 6
Einstellungs- und Abgangsraten in Deutschland, 2000 – 2013 (Angaben in Prozent)

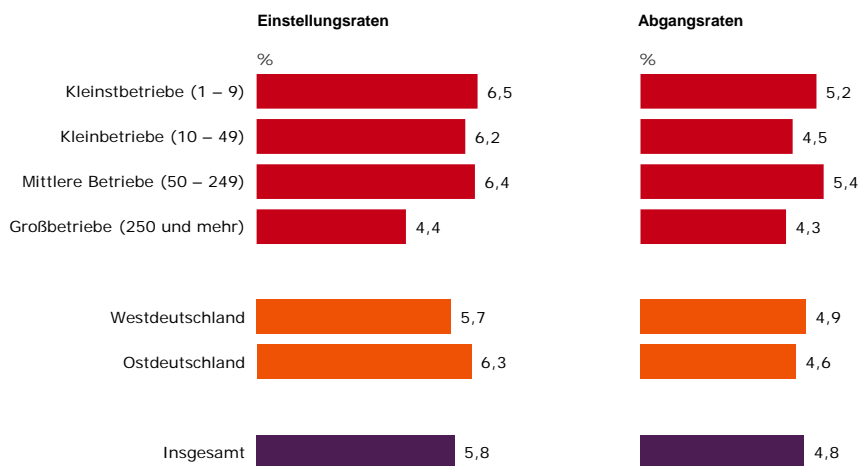


Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 – 2013

Die Labour-Turnover-Raten liegen in West- wie Ostdeutschland bei jeweils knapp elf Prozent, allerdings ist die Einstellungsrate in Ostdeutschland etwas höher und damit die Abgangsrate niedriger als in Westdeutschland. In größeren Betrieben mit mehr als 250 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fallen die Einstellungs- und Abgangsraten mit jeweils etwas mehr als vier Prozent zum einen deutlich niedriger aus als in den kleineren Betriebsgrößenklassen und sind im Gegensatz zur Situation bei den kleineren Betrieben annähernd ausgeglichen (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7
Einstellungs- und Abgangsraten in Deutschland, West- und Ostdeutschland
und nach Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent)

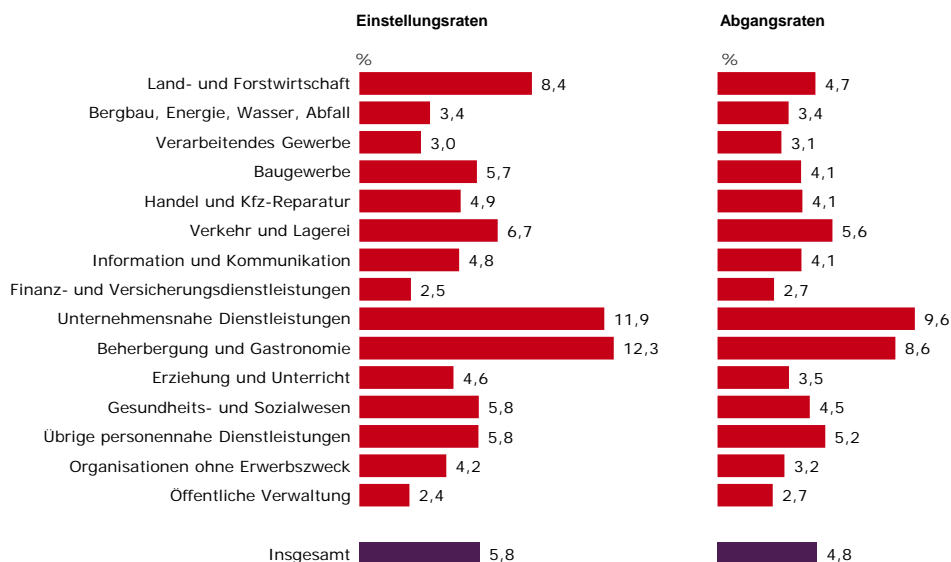


Basis: Alle Betriebe (n = 15.642)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Zwischen den Branchen gibt es sowohl deutliche Unterschiede bezüglich der Dynamik am Arbeitsmarkt insgesamt als auch bezogen auf das Verhältnis von Einstellungs- zu Abgangsrate. Eine sehr hohe Fluktuation herrscht, wie schon in den Jahren zuvor, in den Bereichen Beherbergung und Gastronomie sowie bei den unternehmensnahen Dienstleistungen (Abbildung 8). Bei der Beherbergung und Gastronomie lag die Einstellungsrate um fast vier Prozentpunkte höher als die Abgangsrate, in der Land- und Forstwirtschaft war der Abstand fast genauso groß. Bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, der öffentlichen Verwaltung und dem verarbeitenden Gewerbe gab es die niedrigste Labour-Turnover-Rate, d. h. dass dort - gemessen an der Summe der Gesamtbeschäftigten in diesen Bereichen - anteilig am seltensten die Arbeitsplätze gewechselt wurden und die Abgangsraten nur geringfügig über den Einstellungsraten lagen (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8
Einstellungs- und Abgangsraten in Deutschland nach Branchen, 2013 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe (n = 15.642)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Freiwillige und unfreiwillige Mobilität

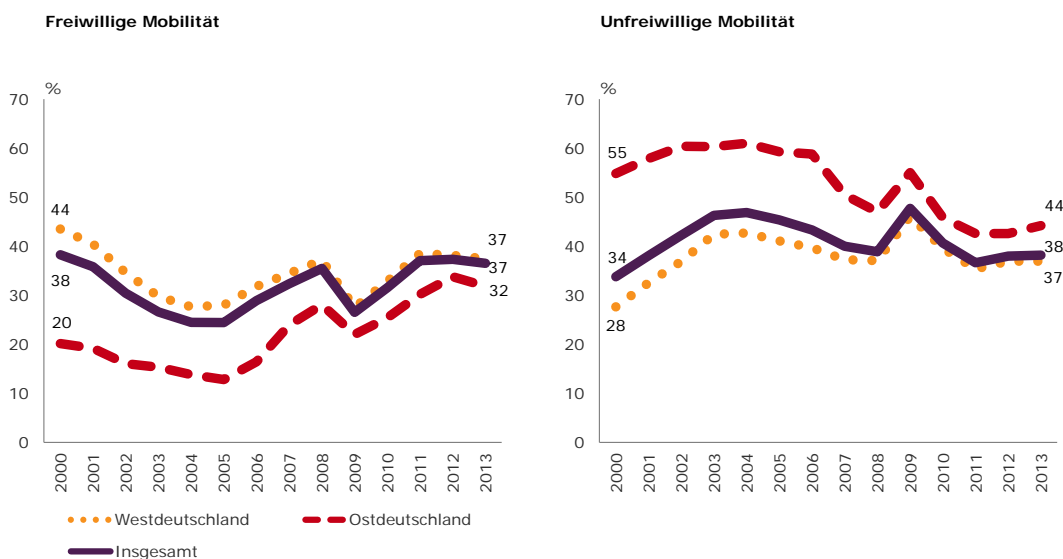
Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt kann sowohl freiwilliger als auch unfreiwilliger Natur sein. Die folgenden Analysen bezeichnen freiwillige Mobilität als den Anteil von Arbeitnehmerkündigungen an allen Personalabgängen, unfreiwillige Mobilität als den Anteil von Arbeitgeberkündigungen und Abgängen aufgrund nicht verlängerter befristeter Arbeitsverträge an allen Personalabgängen.⁷

Die Zeitreihe zeigt einen deutlichen Einfluss der konjunkturellen Lage auf die beiden Formen der Mobilität am Arbeitsmarkt: Im wirtschaftlich starken Jahr 2000 war die freiwillige Mobilität sehr hoch und ist in den folgenden Jahren bis etwa 2005 kontinuierlich gesunken. Bis zum Krisenjahr 2009 sind freiwillige Personalabgänge dann klar angestiegen und während der Wirtschaftskrise 2009 deutlich zurückgegangen. In den folgenden Jahren bis zum Jahr 2011 gab es wieder einen prozentualen Zu-

⁷ Die im IAB-Betriebspanel zusätzlich abgefragten Gründe für Personalabgänge -Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung, einvernehmliche Aufhebung (auch aufgrund eines Sozialplans), Versetzung in einen anderen Betrieb des Unternehmens, Ruhestand mit oder vor dem Erreichen der regulären (gesetzlichen) Altersgrenze, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit sowie sonstige Gründe werden nicht extra ausgewiesen. In der Summe fiel im 1. Halbjahr 2013 etwa jeder vierte Personalabgang auf einen dieser Gründe.

wachs bei den Arbeitnehmerkündigungen. Seither liegen sie relativ konstant bei 37 Prozent im Jahr 2013. Die Entwicklung von unfreiwilliger Mobilität ist annähernd spiegelverkehrt verlaufen (vgl. Abbildung 9). Im Jahr 2013 lag sie bei etwa 38 Prozent.

Abbildung 9
Freiwillige und unfreiwillige Mobilität in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2000 – 2013 (Angaben in Prozent)

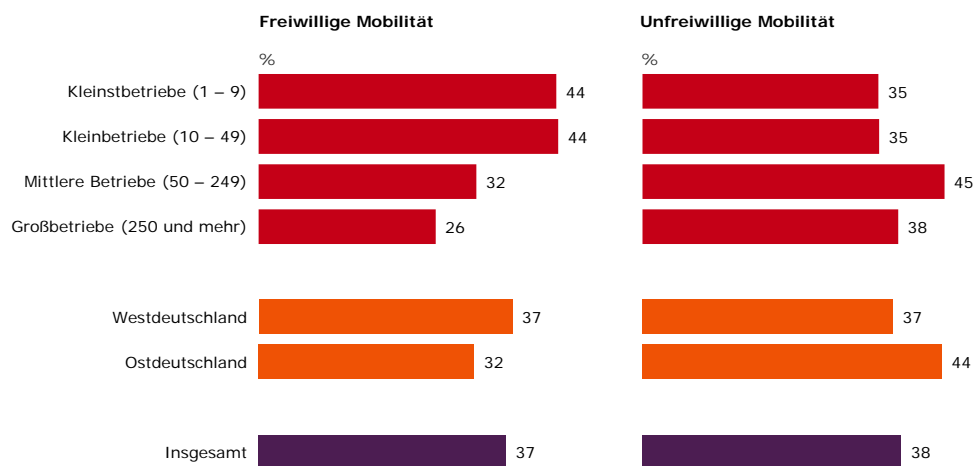


Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 – 2013

Bei der Betrachtung der Mobilität im Ost-West-Vergleich zeigen sich bemerkenswerte Unterschiede. Während in Ostdeutschland die unfreiwillige Mobilität um zwölf Prozentpunkte höher ist als die freiwillige Mobilität, ist das Verhältnis in Westdeutschland annähernd ausgeglichen. Auch zwischen den Betriebsgrößenklassen gibt es Unterschiede. In Betrieben mit bis zu 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten überwiegt die freiwillige die unfreiwillige Mobilität, bei größeren Betrieben scheiden anteilig zunehmend weniger Beschäftigte freiwillig aus. Hier überwiegt die unfreiwillige Mobilität deutlich. Beschäftigte in größeren Betrieben geben somit deutlich seltener freiwillig ihr Beschäftigungsverhältnis auf als Beschäftigte in kleineren Betrieben (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10
Freiwillige und unfreiwillige Mobilität in Deutschland, West- und Ostdeutschland
und nach Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe, bei denen im 1. Halbjahr 2013 Beschäftigte ausgeschieden sind (n = 7.451)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Die freiwillige Mobilität ist im Bereich der Beherbergung und Gastronomie mit Abstand am größten (56 Prozent) und um 24 Prozentpunkte höher als die unfreiwillige Mobilität, gefolgt von der Branche Information und Kommunikation sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen mit jeweils 43 Prozent - und auch hier überwiegen die Arbeitnehmerkündigungen deutlich. Die größte unfreiwillige Mobilität hat die Land- und Forstwirtschaft zu verzeichnen; hier ist sie doppelt so groß wie die freiwillige Mobilität. Auch im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen fallen etwa die Hälfte aller Personalabgänge auf Arbeitgeberkündigungen und das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge.

Zusammenfassung

Die Beschäftigung in Deutschland ist auch im Jahr 2013 wieder gewachsen und damit trotz des Rezessionsjahrs 2009 seit 2005 das neunte Jahr in Folge. Nach wie vor weist die Betriebslandschaft eine sehr kleinteilige Betriebsgrößenstruktur auf. Gleichwohl arbeiten überproportional viele Beschäftigte in Mittel- und Großbetrieben. Betriebe und Beschäftigte konzentrieren sich dabei auf nicht mehr als fünf Branchen. Die Bedeutung von Arbeitsplätzen für qualifizierte Tätigkeiten ist heute größer als in den 1990er Jahren und umgekehrt die der Einfacharbeitsplätze niedriger. Seit 2006 gibt es aber keine wesentlichen Veränderungen in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. Zwischen großen und kleinen Betrieben gibt es dabei

keine größeren Unterschiede, zwischen den Branchen hingegen sind die Unterschiede groß, was wohl vor allem auf die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder in den einzelnen Branchen zurückzuführen ist.

Die Arbeitsmarktdynamik ist gegenüber 2012 leicht zurückgegangen, bewegt sich aber im zeitlichen Verlauf auf einem nach wie vor hohen Niveau. Die Dynamik ist in den tradierten Branchen Beherbergung und Gastronomie und unternehmensnahe Dienstleistungen besonders hoch, in der öffentlichen Verwaltung, bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistern und im verarbeitenden Gewerbe sind die Arbeitsverhältnisse hingegen besonders stabil.

3 Wirtschaftliche Lage der Betriebe in Deutschland

In welchem wirtschaftlichen Umfeld wurde 2013 Beschäftigung aufgebaut? Nach dem kurzen, aber drastischen Einbruch der wirtschaftlichen Lage im Rezessionsjahr 2009 und der raschen Erholung im darauffolgenden Jahr ist die deutsche Wirtschaft inzwischen im vierten Jahr in Folge auf einem Wachstumskurs, auch wenn sich das Wirtschaftswachstum gegenüber den Vorjahren verlangsamt hat (Statistisches Bundesamt 2014).⁸ Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels ist die Exportquote auf einem nach wie vor hohen Niveau, die Produktivität liegt auf einem stabil hohen Niveau, das Bruttolohnniveau weist seit Jahren nominal ein stetiges Wachstum auf und die Investitionsintensität ist weiterhin auf dem Niveau der Vorjahre. Die deutsche Wirtschaft selbst hat 2013 die wirtschaftliche Lage insgesamt positiv bewertet und sieht auch positiv in die Zukunft.

Produktivität stabil auf hohem Niveau

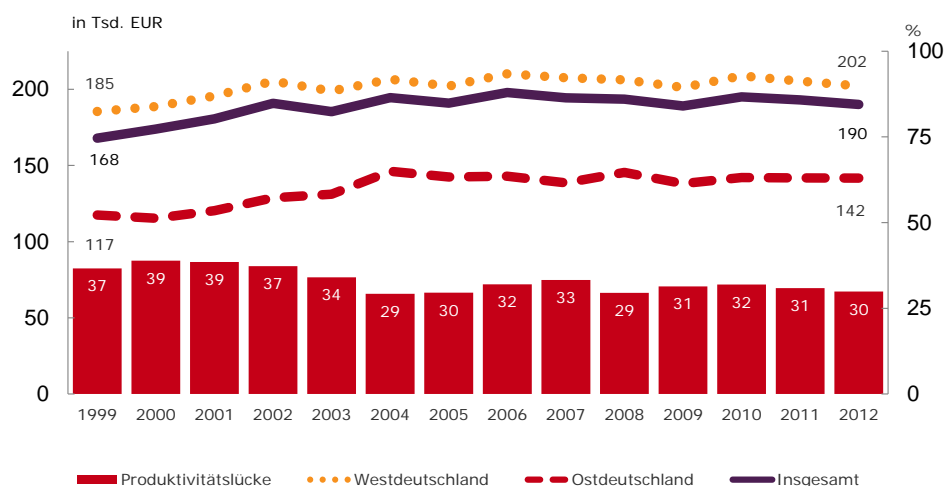
Das IAB-Betriebspanel misst Produktivität als Arbeitsproduktivität, und zwar als Umsatz pro Vollzeitäquivalent, und bezieht sich auf die Angaben der Betriebe aus dem Vorjahr. Sie ist in den vergangenen Jahren nur leicht angestiegen und liegt für Deutschland im Jahr 2012 insgesamt 13 Prozent über dem Niveau von 1999. Der Produktivitätszuwachs war von 1999 bis 2012 mit 21 Prozent in Ostdeutschland deutlich höher als in Westdeutschland mit neun Prozent. Die Produktivitätslücke hat sich damit ausgehend von 70 Prozent im Jahr 1990 (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft (BMWi) 1996)⁹ über 37 Prozent im Jahr 1998 auf nunmehr 30 Prozent verringern können. Dieses Niveau wurde bereits im Jahr 2004 erreicht. Der Angleichungsprozess stagniert seither (vgl. Abbildung 11).¹⁰

⁸ Mit einer Rate von 0,4 Prozent ist das Wachstum des preisbereinigten Bruttoinlandsprodukts 2013 geringer ausgefallen als im Jahr 2012 (0,7 Prozent) oder 2011 (3,3 Prozent) (Statistisches Bundesamt 2014).

⁹ Vgl. hierzu aktuell den Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit (Bundesministerium des Inneren 2013).

¹⁰ Zu nennen wäre hier z. B., dass die ostdeutsche Wirtschaftsstruktur durch Kleinteiligkeit und einen Mangel an wertschöpfungsintensiven Konzernzentralen geprägt ist, die Industrie eher als Zulieferer agiert und eine eher geringere unternehmensgetragene Forschungsstruktur aufweist als westdeutsche Betriebe (vgl. Bechmann et al. 2010).

Abbildung 11
Produktivitätsentwicklung in Deutschland, West- und Ostdeutschland,
1999 – 2012 (Angaben in Tsd. EUR)



Basis: Alle Betriebe mit Umsatz
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 – 2013

Die Produktivität zwischen den einzelnen Branchen ist sehr unterschiedlich. So erwirtschafteten der Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall (348 Tsd. EUR), der Bereich Handel und Kfz-Reparatur (312 Tsd. EUR) und das verarbeitende Gewerbe (251 Tsd. EUR) im Jahr 2012 überdurchschnittlich hohe Umsätze pro Vollzeitäquivalent; in diesen Branchen lag die Produktivität um bis zu etwa 80 Prozent über dem gesamtdeutschen Produktivitätsniveau von 190 Tsd. EUR. Die Branche Beherbergung und Gastronomie (64 Tsd. EUR), das Gesundheits- und Sozialwesen (70 Tsd. EUR) und der Bereich Erziehung und Unterricht (78 Tsd. EUR) wiesen 2012 unterdurchschnittliche Umsätze pro Vollzeitäquivalent auf. Die Produktivität in diesen Betrieben lag 2012 nahezu 70 Prozent unter dem gesamtdeutschen Niveau. Alle anderen Branchen lagen ebenfalls unterhalb des durchschnittlichen Produktivitätsniveaus (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12 Produktivitätsniveau in Deutschland nach Branchen, 2012 (Angaben in Tsd. EUR)



*Öffentliche Verwaltung wird aufgrund zu geringer Fallzahl nicht separat ausgewiesen.

Basis: Alle Betriebe mit Umsatz (n = 7.230)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Das altbekannte Muster einer niedrigeren Produktivität in kleineren Betrieben und einer höheren Produktivität in größeren Betrieben lässt sich auch 2012 wieder beobachten. So lag die Produktivität von Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten mit 119 Tsd. EUR deutlich niedriger als die Produktivität bei Großbetrieben mit 257 Tsd. EUR. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Produktivität. Während sie bei Kleinbetrieben bei 169 Tsd. EUR lag, waren es bei Mittelbetrieben bereits 204 Tsd. EUR.¹¹

Lohnniveau mit kontinuierlichem nominalem Wachstum

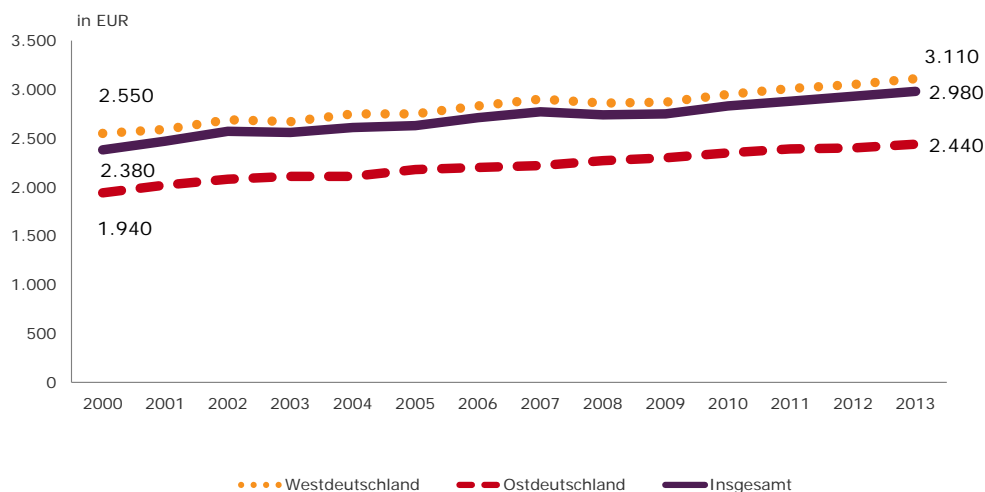
Gemessen am Bruttomonatslohn in EUR je Vollzeitäquivalent ist in Deutschland in den vergangenen Jahren das Lohnniveau nominal stetig gestiegen (vgl. Abbildung 13). Im Juni 2013 zahlten Betriebe in Deutschland einen durchschnittlichen Bruttomonatslohn von ca. 2.980 EUR pro Vollzeitäquivalent. Damit lag das Lohnniveau nominal etwa 25 Prozent über dem Niveau des Jahres 2000.¹² Dieser Anstieg ist in West- und Ostdeutschland gleichermaßen zu sehen. Das Lohnniveau lag in Ostdeutschland allerdings regelmäßig etwas mehr als 20 Prozent unter dem

¹¹ Zu den Gründen für die niedrigere Produktivität bei kleineren Betrieben vgl. zusammenfassend Bechmann et al. (2010).

¹² Die Reallöhne lagen 2013 lt. dem Statistischen Bundesamt in etwa auf dem Niveau von 1998 (Statistisches Bundesamt 2014).

westdeutschen Niveau (vgl. hierzu die Ausführungen zur Produktivitätsentwicklung).¹³

Abbildung 13
Bruttomonatslohn je Vollzeitäquivalent in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2000 – 2013 (jeweils Juni) (Angaben in EUR)¹⁴



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 – 2013

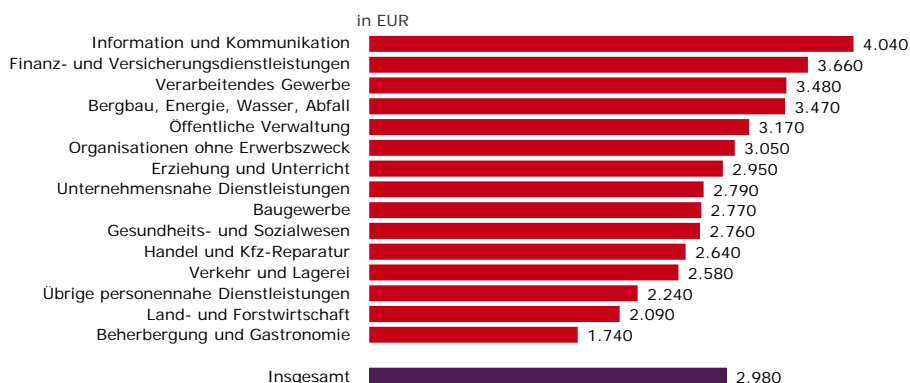
Auch beim Lohnniveau gibt es zwischen den Branchen erhebliche Unterschiede (vgl. Abbildung 14). So wiesen der Bereich Beherbergung und Gastronomie, die Land- und Forstwirtschaft und die übrigen personennahen Dienstleistungen deutlich niedrigere Bruttolöhne im Vergleich zum gesamtdeutschen Lohnniveau auf. Betriebe aus dem Bereich Beherbergung und Gastronomie z. B. lagen mit einem durchschnittlichen Bruttomonatslohn pro Vollzeitäquivalent von 1.740 EUR 42 Prozent unter dem gesamtdeutschen Durchschnitt von ca. 2.980 EUR pro Vollzeitäquivalent. Diese Branchen sind damit für die Beschäftigten hinsichtlich der Lohnhöhe deutlich unattraktiver als andere Branchen. Der Bereich Information und Kommunikation, die Finanz- und Versicherungsdienstleister und das verarbeitende Gewerbe dagegen zahlten überdurchschnittlich hohe Bruttomonatslöhne je Vollzeitäquivalent. Mit gut

¹³ Zu den verschiedenen Theorien der Lohnfindung sowie dem Zusammenhang zwischen Produktivität und Lohn vgl. zusammenfassend Bechmann et al. (2010).

¹⁴ Gegenüber früheren Berichten wurden bei der Berechnung des Lohnniveaus nicht nur Umsatzbetriebe, sondern alle Betriebe in die Auswertung aufgenommen.

4.040 EUR lag das Lohnniveau im Bereich Information und Kommunikation rund 36 Prozent über dem gesamtdeutschen Durchschnitt.

Abbildung 14
Bruttomonatslohn je Vollzeitäquivalent in Deutschland nach Branchen, 2013
(jeweils Juni) (Angaben in EUR)



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Bestehende Produktivitätsunterschiede zwischen den Branchen spiegeln sich in Unterschieden beim Lohnniveau wider. Branchen mit höherer Produktivität zahlten im Schnitt höhere Löhne als Branchen mit niedrigerer Produktivität. Allerdings gibt es von dieser Regel sowohl Ausreißer nach oben wie nach unten. So zahlte der Bereich Information und Kommunikation mit gut 4.040 EUR die höchsten Bruttolöhne überhaupt, war aber mit einem Umsatz von 139 Tsd. EUR pro Vollzeitäquivalent unterdurchschnittlich produktiv. Der Bereich Handel und Kfz-Reparatur wiederum gehörte zwar mit einer Umsatzproduktivität von 312 Tsd. EUR zu den Spitzenreitern bei der Produktivität, war aber mit einem Bruttomonatslohn von gut 2.640 EUR eine Branche mit eher unterdurchschnittlichen Bruttolöhnen.

3.1 Investitionen

Investitionen sind die Grundlage für ein stabiles Wirtschaftswachstum einer Volkswirtschaft. Investitionen bestehen aus Ersatzinvestitionen einerseits und Erweiterungsinvestitionen andererseits. Nur die letzteren haben Wachstum zum Ziel, indem die betrieblichen Produktionskapazitäten ausgeweitet oder deren Leistungsfähigkeit verbessert werden. Ersatzinvestitionen dienen dagegen dem Erhalt bestehender Anlagen bzw. dem Erhalt der Leistungsfähigkeit.

Investitionstätigkeiten unterliegen generell deutlichen Schwankungen. In konjunkturell schwächeren Jahren halten sich Betriebe mit ihren Investitionen eher zurück, in Zeiten eines wirtschaftlichen Aufschwungs investieren sie wieder in deutlich größerem Umfang. So sieht man für Gesamtdeutschland im Rezessionsjahr 2009 einen deutlichen Rückgang der Investitionsintensität: von 7.700 EUR pro Vollzeitäquivalent im Jahr 2008 auf 6.600 EUR im Jahr 2009.¹⁵ Das entspricht einem Rückgang um etwa 14 Prozent. Mit 6.800 EUR getätigten Investitionen pro Vollzeitäquivalent im Jahr 2012 wurde das Niveau vor dem letzten wirtschaftlichen Einbruch bislang nicht wieder erreicht (vgl. Abbildung 15).

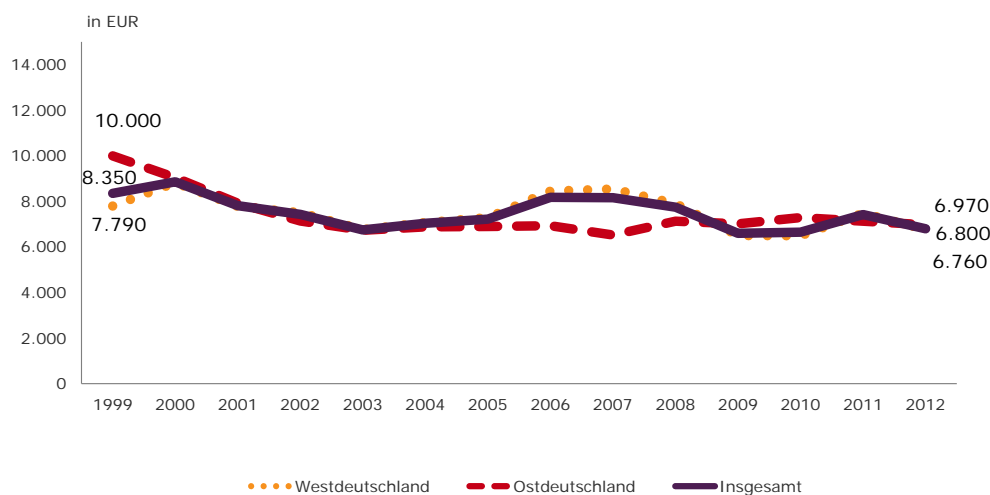
Die starken Schwankungen bei den Investitionstätigkeiten sind ausschließlich in Westdeutschland zu sehen; so ist der Rückgang im Rezessionsjahr 2009 nur auf einen Rückgang der Investitionsintensität in Westdeutschland zurückzuführen. In Ostdeutschland dagegen hat sich nach einem jahrelangen Rückgang bis 2003 die Investitionsintensität stabilisiert und stagniert seitdem bei durchschnittlich knapp 7.000 EUR pro Vollzeitäquivalent.¹⁶ Seit 2009 bewegen sich die Investitionsintensitäten in Ost- und Westdeutschland auf ähnlichem Niveau.

Im Jahr 2012 investierte etwas mehr als die Hälfte der Betriebe. Das gilt sowohl für Betriebe in West- als auch für Betriebe in Ostdeutschland. Investiert haben dabei vor allem Betriebe aus dem Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall.

¹⁵ Investitionsintensität misst die Investitionshöhe pro Vollzeitäquivalent.

¹⁶ Zu den Ursachen für die ehemals hohe Investitionsintensität in Ostdeutschland und den deutlichen Rückgang bis 2005: In Ostdeutschland gab es zu Beginn der 1990er Jahre einen massiven Investitionsstau, infolge dessen - auch durch eine besondere staatliche Förderung - die Investitionsintensität deutlich anstieg. Zu Beginn der 2000er Jahre wurde die staatliche Förderung deutlich zurückgefahren.

Abbildung 15
Investitionsintensität in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 1999 – 2012
(Angaben in EUR)



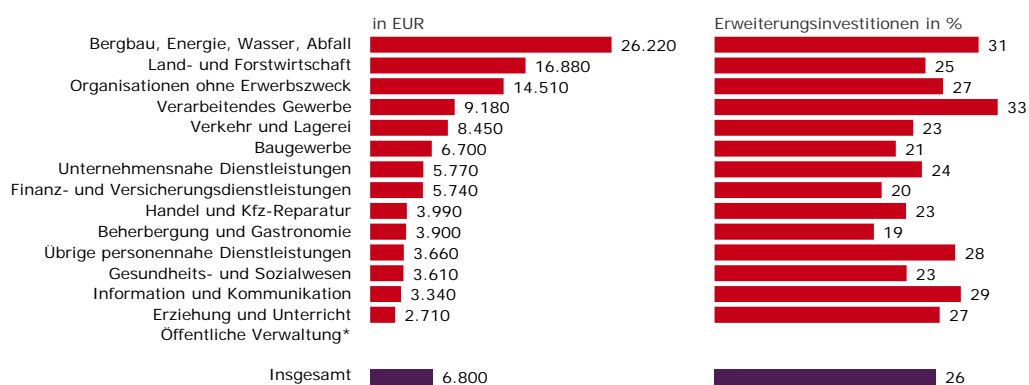
Basis: Alle Betriebe mit Umsatz

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 – 2013

Betriebe aus unterschiedlichen Branchen investieren in sehr unterschiedlichem Maße (vgl. Abbildung 16). Die Branche Bergbau, Energie, Wasser, Abfall sowie die Land- und Forstwirtschaft stechen bei der Betrachtung der Investitionsintensität hervor. Mit einer Investitionsintensität von rund 26.220 EUR bzw. 16.880 EUR pro Vollzeitäquivalent investierten sie fast viermal bzw. etwas mehr als doppelt so viel wie im gesamtdeutschen Durchschnitt von 6.800 EUR. Umgekehrt erreichten personen-nahe Dienstleistungen wie der Bereich Erziehung und Unterricht, das Gesundheits- und Sozialwesen oder die übrigen personennahen Dienstleistungen nur etwas mehr als die Hälfte der durchschnittlichen Investitionsintensität. Bei den Unterschieden in der Investitionsintensität zwischen den Branchen ist zu berücksichtigen, dass sich hierin mehr faktische Notwendigkeiten widerspiegeln als unterschiedliche Strategien der Betriebe. Investitionen beschränken sich beim IAB-Betriebspanel auf Investitionen in materielle Güter. Deshalb können sehr personenintensive Branchen wie z. B. Dienstleistungsbranchen nur wenig investieren, während in maschinenintensiven Branchen wie im Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall sehr viele Investitionen erforderlich sein können.

Das Investitionsverhalten unterscheidet sich auch hinsichtlich der Ersatz- bzw. Erweiterungsinvestitionen deutlich zwischen den einzelnen Branchen. So sind es vor allem das verarbeitende Gewerbe und der Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall, die mit einem überproportional hohen Anteil der Erweiterungsinvestitionen am Investitionsvolumen einen Wachstumspfad einschlagen. Mit einem Anteil von 33 Prozent bzw. 31 Prozent ist die Bedeutung der Erweiterungsinvestitionen in diesen Branchen deutlich höher als der gesamtdeutsche Schnitt von 26 Prozent. Ein hoher Anteil an Erweiterungsinvestitionen kann sich allerdings relativieren, wenn die Höhe der überhaupt getätigten Investitionen relativ niedrig ist. Das gilt z. B. für die übrigen personennahen Dienstleistungen. Trotz eines relativ hohen Anteils an Erweiterungsinvestitionen ist die Höhe dieser Investitionen mit ca. 1.000 EUR eher unterdurchschnittlich. Andere Branchen wie der Bereich Beherbergung und Gastronomie, das Baugewerbe und die Finanz- und Versicherungsdienstleister investierten anteilig mehr in bereits bestehende Anlagen mit dem Ziel, diese zu erneuern. Die Intensität der Erweiterungsinvestitionen - also die für Erweiterungen getätigten Investitionen pro Vollzeitäquivalent in EUR - sind überdurchschnittlich hoch im Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall (8.200 EUR), in der Land- und Forstwirtschaft (4.200 EUR) sowie im verarbeitenden Gewerbe (3.100 EUR).

Abbildung 16
Investitionsintensität und Anteil der Erweiterungsinvestitionen in Deutschland nach Branchen, 2012 (Angaben in EUR bzw. in Prozent)



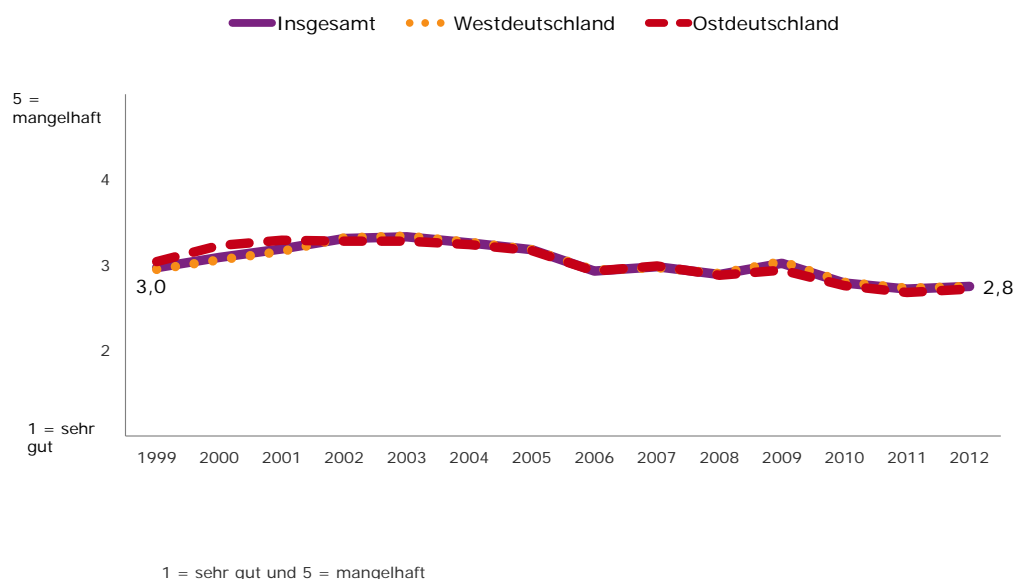
* Öffentliche Verwaltung wird aufgrund zu geringer Fallzahl nicht separat ausgewiesen.

Basis: Alle Betriebe (n = 11.552)
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

3.2 Gute Ertragslage in der deutschen Wirtschaft

Nach eigener Einschätzung der Betriebe war die Ertragslage noch nie so gut wie in den Jahren 2011 und 2012. Im Schnitt wurde die Ertragslage von den Betrieben mit einer Bewertung von 2,7 auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft) eingestuft. Mit einem Anteil von 45 Prozent hat fast die Hälfte der Betriebe die Lage als sehr gut oder gut eingestuft und nur jeder fünfte Betrieb als ausreichend oder mangelhaft. Drei Jahre zuvor - im Rezessionsjahr 2009 - hat dagegen nur etwa jeder dritte Betrieb die Ertragslage als sehr gut oder gut eingestuft, aber fast jeder dritte Betrieb nur als ausreichend oder als mangelhaft. Insgesamt betrachtet hat sich in den vergangenen Jahren die Bewertung der Ertragslage durch die Betriebe im Schnitt verbessert. Die Bewertung der Ertragslage fiel in West- und Ostdeutschland in den letzten 15 Jahren recht einheitlich aus (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17
Bewertung der Ertragslage in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 1999 – 2012



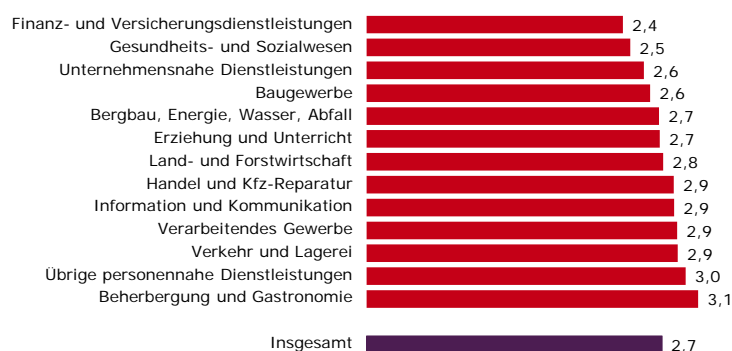
Basis: Alle Betriebe mit Umsatz, Bruttozins- und Provisionserträgen sowie Handelsergebnis oder mit Bruttobeitragseinnahmen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 – 2013

Betrachtet man die einzelnen Branchen, dann stechen die Finanz- und Versicherungsdienstleister und das Gesundheits- und Sozialwesen mit einer überdurchschnittlich positiven Bewertung ihrer Ertragslage hervor und die Bereiche der übrigen personennahen Dienstleistungen und Beherbergung und Gastronomie mit einer unterdurchschnittlichen Bewertung (vgl. Abbildung 18). Im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen bewerteten fast zwei Drittel der Betriebe ihre Er-

tragslage als sehr gut oder gut und etwas mehr als jeder zehnte Betrieb nur als ausreichend oder mangelhaft. Im Bereich der Beherbergung und Gastronomie hingegen schätzte nur fast jeder dritte Betrieb seine Ertragslage als sehr gut oder gut ein und ebenso viele Betriebe als ausreichend oder mangelhaft.

Abbildung 18
Bewertung der Ertragslage in Deutschland nach Branchen, 2012



1 = sehr gut und 5 = mangelhaft

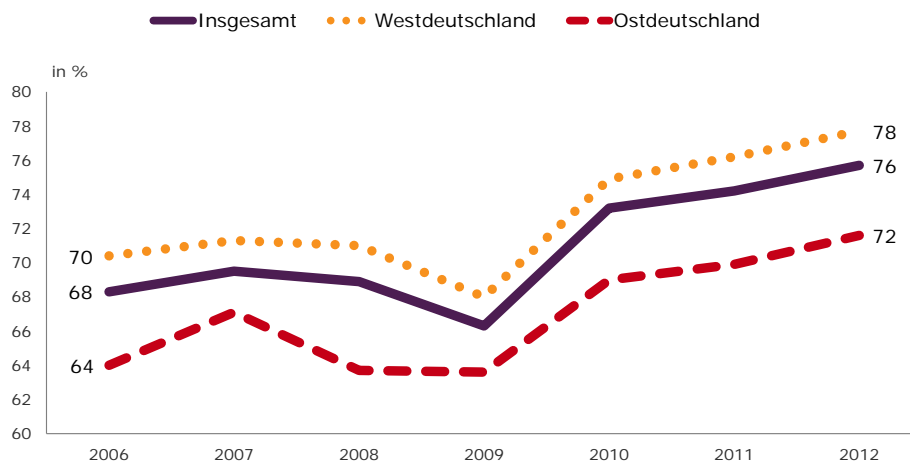
Basis: Alle Betriebe mit Umsatz, Bruttozins- und Provisionserträgen sowie Handelsergebnis oder mit Bruttobeitragseinnahmen (n = 13.464)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Gewinnsituation weiter positiv, fast alle Branchen konnten sich gegenüber 2011 verbessern

Nicht nur das Stimmungsbild in der deutschen Wirtschaft hat sich in den vergangenen Jahren stetig verbessert, sondern auch die Gewinnsituation (vgl. Abbildung 19). So wiesen für das letzte Geschäftsjahr (in der Regel das Jahr 2012) gut drei Viertel der Betriebe (mit Umsatz, Bruttozins- und Provisionserträgen sowie Handelsergebnis oder mit Bruttobeitragseinnahmen) ein positives Jahresergebnis (Reingewinn) aus, im Jahr 2006 waren es nur 69 Prozent. Trotz identischer Bewertung der Ertragslage durch west- und ostdeutsche Betriebe konnten mit einem Anteil von 76 Prozent in Westdeutschland prozentual etwas mehr Betriebe ein positives Jahresergebnis ausweisen als in Ostdeutschland (72 Prozent).

Abbildung 19
Anteil der Betriebe mit positivem Jahresergebnis in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2006 – 2012 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit Umsatz, Bruttozins- und Provisionserträgen sowie Handelsergebnis oder mit Bruttobeitragsseinnahmen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007 – 2013

In fast allen Branchen hat sich die Gewinnsituation 2012 gegenüber dem Vorjahr verbessert. Eine Reduzierung des Anteils der Betriebe mit einem positiven Jahresergebnis gab es nur bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter, im Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall und im Gesundheits- und Sozialwesen mit einem Rückgang um acht, fünf bzw. zwei Prozentpunkte. In den übrigen Bereichen hat sich die Einschätzung der Gewinnsituation verbessert.

Im Jahr 2012 fielen besonders positiv die Betriebe der Finanz- und Versicherungsdienstleister sowie das Gesundheits- und Sozialwesen auf. Mit einem Anteil von 85 Prozent bzw. 80 Prozent konnten hier überdurchschnittlich viele Betriebe ein positives Jahresergebnis vorweisen. Am ungünstigsten war die Lage in den Bereichen Beherbergung und Gastronomie sowie Erziehung und Unterricht, wo nur zwei Drittel aller Betriebe ihre Gewinnsituation positiv einschätzten (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20
Anteil der Betriebe mit positivem Jahresergebnis in Deutschland nach Branchen, 2012 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit Umsatz, Bruttozins- und Provisionserträgen sowie Handelsergebnis oder mit Bruttobeitragseinnahmen (n = 13.464)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Die Betriebe blicken auch sehr positiv in die Zukunft. Das Gros der Betriebe erwartet für das Jahr 2014 zwar, dass die Beschäftigtenzahl in etwa gleichbleiben wird, von den Betrieben aber, die eine Veränderung erwarten, geht die Mehrheit (71 Prozent) von einer positiven Entwicklung der Beschäftigung aus; 29 Prozent der Betriebe erwarten eine negative Entwicklung.

3.3 Zusammenfassung

Die wirtschaftliche Lage und die Stimmung der Betriebe in Deutschland waren im Jahr 2013 gut. Die Produktivität lag stabil auf einem relativ hohen Niveau, auch wenn sich die Produktivitätslücke zwischen Ost- und Westdeutschland seit einigen Jahren nicht weiter schließt. Das Bruttolohnniveau ist in den vergangenen Jahren nominal stetig gestiegen und die Investitionsintensität verharrt in den letzten Jahren auf einem unverändert hohen Niveau. Das Gros der Betriebe bewertete die eigene Ertragslage als sehr gut oder gut und die meisten Betriebe konnten ein positives Reinergebnis aufweisen.

4 Qualifikationsanforderungen und Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen

Gegenüber den 1990er Jahren haben sich die qualifikatorischen Anforderungen an die Beschäftigten in den Betrieben Deutschlands erhöht. Vor allem bis 2006 ist der Anteil der Beschäftigten gestiegen, die auf Arbeitsplätzen tätig sind, die eine berufliche Ausbildung oder einen Hochschulabschluss voraussetzen. Seither liegt er auf dem Niveau von 73 Prozent (vgl. Kapitel 2). Vor dem Hintergrund steigender alters- wie fluktuationsbedingter Ersatzbedarfe und Erweiterungsbedarfe infolge der positiven wirtschaftlichen Entwicklung sind in den Betrieben immer mehr Fachkräftestellen neu zu besetzen.¹⁷ Die kontinuierliche Abfrage von Angaben zum betrieblichen Fachkräftebedarf im IAB-Betriebspanel seit Mitte der 1990er Jahre ermöglicht es, Veränderungen der Fachkräftesituation im Zeitverlauf nachzuzeichnen und jeweils die aktuelle Fachkräftesituation darzustellen.¹⁸

4.1 Fachkräftebedarf im Überblick

Die seit 2005 anhaltende positive Beschäftigungsentwicklung in Deutschland war bis 2012 - mit Ausnahme der krisenbedingten Auswirkungen in den Jahren 2009 und 2010 - von einer steigenden Nachfrage nach qualifiziertem Personal begleitet. Die aktuell vorliegenden Ergebnisse zeigen für 2013 keinen weiteren Anstieg, im Vorjahresvergleich gab es sogar einen leichten Rückgang des betrieblichen Fachkräftebedarfs.¹⁹ Für das erste Halbjahr 2013 signalisierten ca. 27 Prozent aller Betriebe in Deutschland einen bestehenden Fachkräftebedarf, im Vorjahr waren es noch 28 Prozent. Hochgerechnet lag der Bedarf insgesamt bei knapp 1,7 Millionen Fachkräften und damit um etwa neun Prozent unterhalb des Fachkräftebedarfs von 2012 (vgl. Abbildung 21). Ein Rückgang des betrieblichen Fachkräftebedarfs erfolgte sowohl in Westdeutschland (minus zehn Prozent) als auch in Ostdeutschland (minus sieben Prozent).

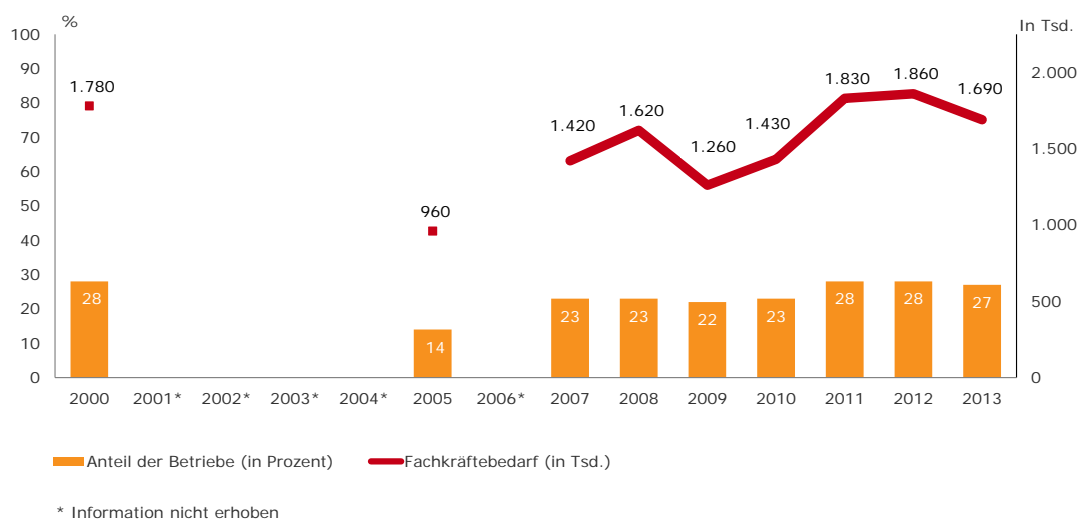
¹⁷ Bereits seit Mitte der 1990er Jahre werden mit dem IAB-Betriebspanel kontinuierlich Informationen zur Fachkräftesituation in den Betrieben erhoben. Es werden sowohl der Umfang von Fachkräfteeinstellungen erfasst als auch der Umfang unbesetzter Fachkräftestellen.

¹⁸ „Auch wenn eine hohe Arbeitsnachfrage Hinweise auf etwaige Anspannungen des Arbeitsmarktes geben kann, ist sie nicht mit einem Arbeitskräfteengpass gleichzusetzen. Ein solcher kann vielmehr erst dann diagnostiziert werden, wenn auch das Arbeitskräfteangebot einbezogen wird und Schwierigkeiten der Betriebe bei der Bedarfsdeckung analysiert werden. [...] Diese Indikatoren deuten auf gesamtwirtschaftlicher Ebene darauf hin, dass die Arbeitsmarktanspannung weiter hoch ist, doch dass auf gesamtwirtschaftlicher Ebene nicht von einer Engpass- oder Mangelsituation gesprochen werden kann“ (Dummert et al. 2014: 9).

¹⁹ Der betriebliche Fachkräftebedarf wird im vorliegenden Bericht definiert als Summe der Fachkräfteeinstellungen und der unbesetzten Fachkräftestellen im zurückliegenden Halbjahr.

Der Rückgang findet über alle Branchen und Betriebsgrößen statt. So fragten 2013 in fast allen Branchen (mit Ausnahme des Bereichs Bergbau, Energie, Wasser, Abfall, der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie der öffentlichen Verwaltung) anteilig etwas weniger Betriebe qualifiziertes Personal nach als noch 2012.

Abbildung 21
Fachkräftebedarf in Deutschland, 2000 – 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)
(Angaben in Prozent bzw. in Tsd.)



Basis: Jeweils alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 – 2013

Fachkräfteeinstellungen 2013 leicht rückläufig

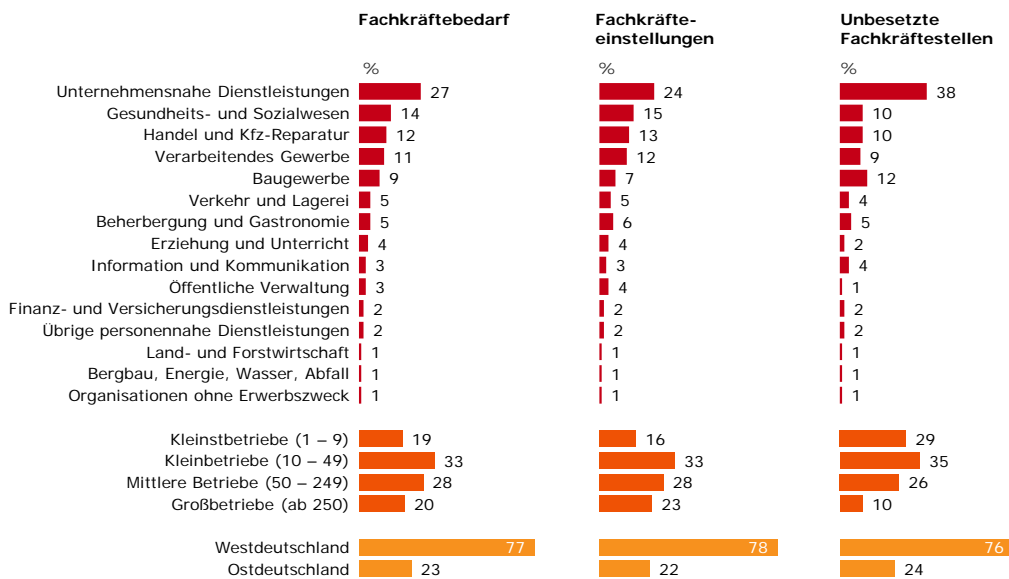
Trotz anhaltend positiver Beschäftigungsentwicklung in Deutschland wird der leicht gesunkene Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2013 im Vorjahresvergleich von weniger eingestellten Fachkräften begleitet. Auch der Anteil einstellender Betriebe fiel im ersten Halbjahr 2013 geringer aus als im Vorjahreszeitraum. Etwa 21 Prozent aller Betriebe in Deutschland (24 Prozent in 2012) stellten im ersten Halbjahr 2013 hochgerechnet knapp 1,3 Millionen Fachkräfte ein, d. h. acht Prozent weniger Fachkräfte als im Vorjahr (knapp 1,4 Millionen im Jahr 2012). Der Rückgang an Fachkräfteeinstellungen traf auf West- und Ostdeutschland mit neun bzw. sieben Prozent gleichermaßen zu.

Rein quantitativ entfielen 2013 die meisten Fachkräfteeinstellungen auf beschäftigungsstarke Branchen wie insbesondere die unternehmensnahen Dienstleistungen, aber auch das Gesundheits- und Sozialwesen, Handel und Kfz-Reparatur sowie das verarbeitende Gewerbe (zusammen 64 Prozent aller Fachkräfteeinstellungen) (vgl.

Abbildung 22). Dabei zeigen sich gemessen an den Beschäftigtenanteilen des qualifizierten Personals Branchenunterschiede: So erfolgten überdurchschnittlich viele Einstellungen in den unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen, demgegenüber nur unterdurchschnittlich viele im verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Handel und Kfz-Reparatur.

Etwa jede zweite Einstellung von Fachkräften (49 Prozent) erfolgte in Kleinst- und Kleinbetrieben, gut jede vierte (28 Prozent) in mittleren und knapp jede vierte (23 Prozent) in Großbetrieben. Gemessen an ihren Anteilen an qualifiziertem Personal stellten insbesondere Kleinst- und Kleinbetriebe überdurchschnittlich viele Fachkräfte ein, Großbetriebe demgegenüber unterdurchschnittlich viele.

Abbildung 22
Verteilung des Fachkräftebedarfs, der Fachkräfteeinstellungen und der unbesetzten Fachkräftestellen in Deutschland, West- und Ostdeutschland und nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2013 (Stand: erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe (n = 15.150, 15.300, 15.531)
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Leichter Rückgang unbesetzter Fachkräftestellen für 2013

Parallel zu den leicht rückläufigen Fachkräfteeinstellungen im ersten Halbjahr 2013 blieben auch weniger Fachkräftestellen unbesetzt als im Vergleichszeitraum des Vorjahres. Insgesamt waren bundesweit hochgerechnet etwa 410 Tsd. Stellen zum Befragungszeitpunkt unbesetzt und damit ca. 13 Prozent weniger als im Vorjahr. Im West-Ost-Vergleich zeigt sich, dass der Rückgang an unbesetzten Fachkräftestellen in ostdeutschen Betrieben geringer ausfiel als in westdeutschen (15 Prozent in

Westdeutschland, fünf Prozent in Ostdeutschland). Der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen an allen Betrieben verringerte sich in Deutschland insgesamt sowie in Westdeutschland von zehn auf neun Prozent, in Ostdeutschland stagnierte er bei elf Prozent.

Die meisten unbesetzten Fachkräftestellen entfielen 2013 auf die beschäftigungsstarken Bereiche wie unternehmensnahe Dienstleistungen (38 Prozent), das verarbeitende Gewerbe und Baugewerbe, Handel und Kfz-Reparatur sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (jeweils ca. neun bis zwölf Prozent) (vgl. ebenfalls Abbildung 22). In den genannten Branchen waren etwa zwei Drittel aller qualifizierten Beschäftigten tätig mit einem Anteil von insgesamt 79 Prozent an den unbesetzten Stellen 2013. Gemessen an den Beschäftigtenanteilen blieben überdurchschnittlich viele Fachkräftestellen vor allem in den unternehmensnahen Dienstleistungen unbesetzt, aber auch im Baugewerbe, demgegenüber unterdurchschnittlich viele im verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Handel und Kfz-Reparatur.

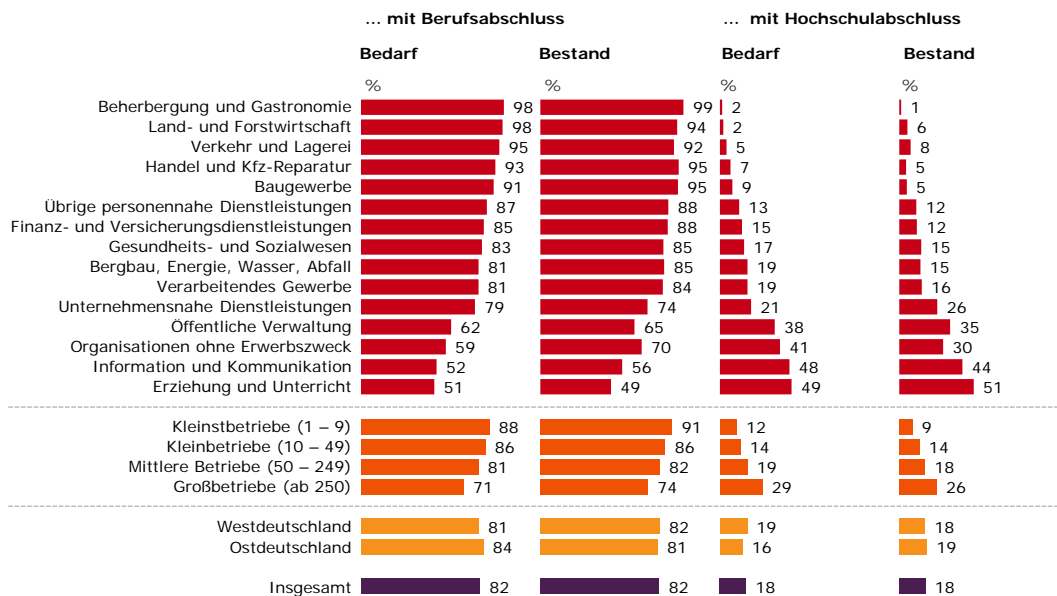
Knapp zwei Drittel aller unbesetzten Fachkräftestellen entfielen allein auf Kleinst- und Kleinbetriebe mit bis zu 49 Beschäftigten. Bei einem Beschäftigtenanteil dieser Betriebe von 42 Prozent an allen Fachkräften waren sie überdurchschnittlich stark mit Besetzungsproblemen konfrontiert. Demgegenüber hatten Großbetriebe lediglich einen Anteil von zehn Prozent an den unbesetzten Fachkräftestellen bei einem Anteil von 32 Prozent am gesamten qualifizierten Personal.

Qualifikatorische Anforderungen und Fachkräftebedarf

Die in den Betrieben bestehenden qualifikatorischen Anforderungen von Arbeitsplätzen sind ein Spiegelbild der vorhandenen Tätigkeitsstrukturen der Beschäftigten. Im Durchschnitt aller Betriebe mit Fachkräftebedarf waren 2013 von allen Fachkräften etwa 82 Prozent auf Arbeitsplätzen tätig, für die ein Berufsabschluss erforderlich war, und 18 Prozent auf Arbeitsplätzen, die einen Hochschulabschluss voraussetzten. In dieser Relation signalisierten die Betriebe 2013 ihren Fachkräftebedarf. In Westdeutschland ist das Verhältnis ähnlich, in Ostdeutschland bestand im Vergleich zur Tätigkeitsstruktur der Fachkräfte ein leicht höherer Bedarf an Beschäftigten mit Berufsausbildung als an Hochqualifizierten (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23

Struktur des Fachkräftebestands und des Fachkräftebedarfs nach Tätigkeitsgruppen in Deutschland, West- und Ostdeutschland und nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2013 (Stand: erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent)



Basis: Jeweils alle Betriebe (n = 15.150)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

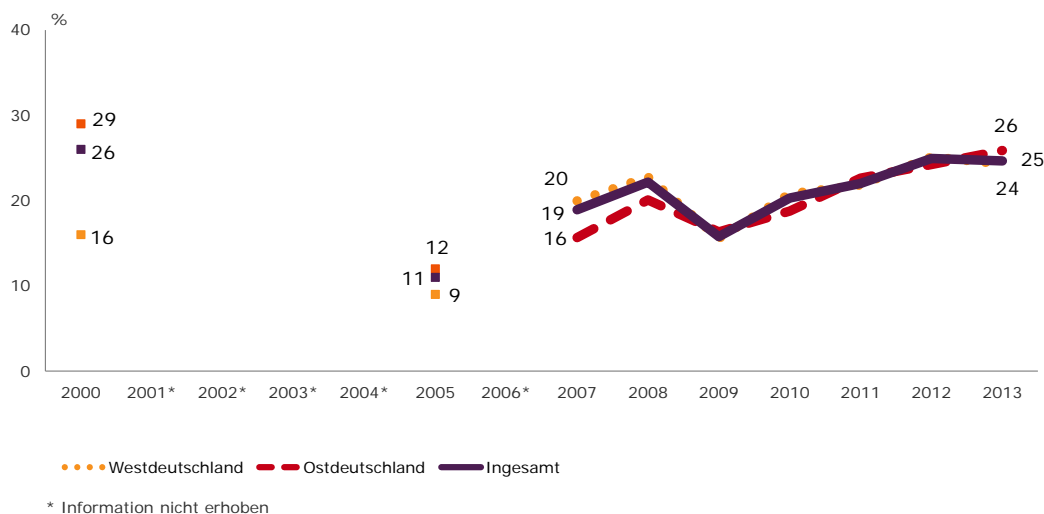
In den einzelnen Branchen entsprechen die Relationen der ausgeübten Tätigkeiten in etwa dem Bedarf an Beschäftigten mit Berufsabschluss bzw. Hochschulabschluss. Jeweils gemessen am Bestand wurden allerdings in den meisten Branchen anteilig etwas mehr Hochqualifizierte nachgefragt, und demgegenüber gab es eine geringere Nachfrage nach Beschäftigten mit Berufsabschluss. Ausnahmebranchen sind die unternehmensnahen Dienstleistungen, die Land- und Forstwirtschaft und der Bereich Verkehr und Lagerei. Abgesehen von den Kleinbetrieben bestand in allen Betriebsgrößenklassen eine etwas stärkere Nachfrage - gemessen am Bestand in den Betriebsgrößenklassen - nach Hochqualifizierten als nach Beschäftigten mit Berufsabschluss. Dies könnte als Signal für weiter steigende qualifikatorische Anforderungen an die Beschäftigten in den Betrieben gewertet werden.

4.2 Wie erfolgreich waren Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen?

Wie erfolgreich Betriebe Arbeitsplätze, die spezielle Qualifikationen voraussetzen, besetzen können, wird aus einer Gegenüberstellung der Anzahl der unbesetzten Fachkräftestellen und des Fachkräftebedarfs (Anzahl der Fachkräfteeinstellungen plus Anzahl der unbesetzten Fachkräftestellen) ermittelt und als Nichtbesetzungsquote definiert. In Deutschland waren im Durchschnitt 25 Prozent aller im ersten

Halbjahr 2013 zu besetzenden Fachkräftestellen unbesetzt. Damit blieb die Nichtbesetzungsquote in Deutschland gegenüber dem Vorjahreszeitraum unverändert, in Westdeutschland fiel sie um einen Prozentpunkt niedriger aus (24 Prozent), in Ostdeutschland um einen Prozentpunkte höher (26 Prozent) (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24
Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2000 – 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent)



Basis: Jeweils alle Betriebe

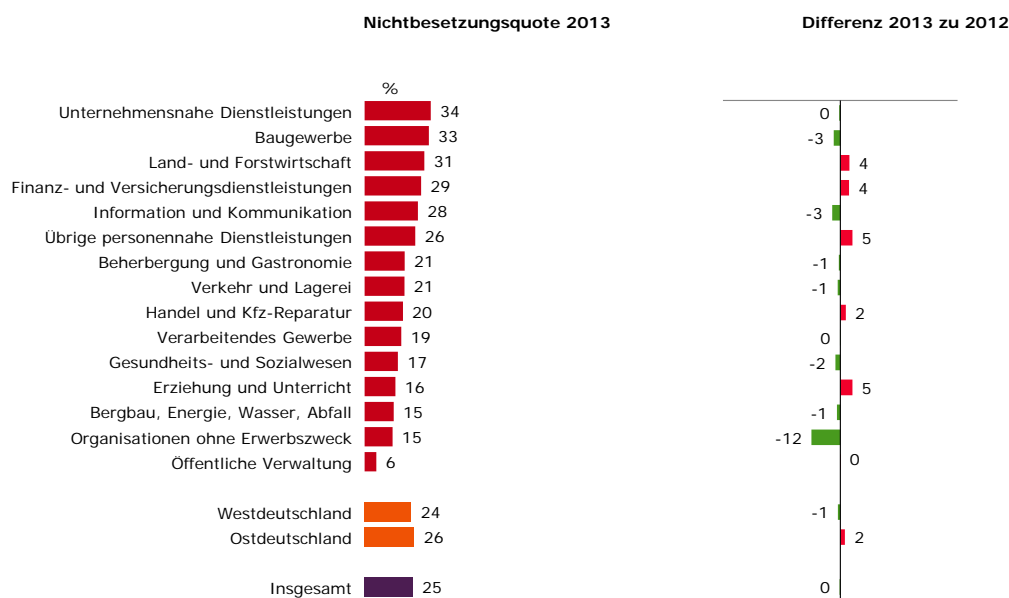
Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 – 2013

In einigen Branchen 2013 leichte Entspannung, in anderen leichte Zunahme der Besetzungsprobleme

Die Fachkräftesituation differiert sehr stark nach Branchen. Am höchsten waren die Besetzungserfolge in der öffentlichen Verwaltung, bei den Organisationen ohne Erwerbszweck sowie im Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall. Die Nichtbesetzungsquoten in diesen drei Branchen lagen 2013 zwischen sechs und 15 Prozent und waren - mit Ausnahme der Organisationen ohne Erwerbszweck - etwa so hoch wie vor einem Jahr. Allerdings entfielen 2013 nur fünf Prozent des gesamten Fachkräftebedarfs auf diese Bereiche. Demgegenüber hatten beschäftigungsstarke Branchen wie die unternehmensnahen Dienstleistungen und das Baugewerbe, aber auch die Land- und Forstwirtschaft, die Finanz- und Versicherungsdienstleister sowie der Bereich Information und Kommunikation und die übrigen personennahen Dienstleistungen 2013 größere Schwierigkeiten als alle anderen Branchen, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Die Nichtbesetzungsquoten lagen 2013 in diesen Branchen zwischen 26 und 34 Prozent und damit in ähnlicher Größenordnung wie

bereits 2012 (vgl. Abbildung 25). Auf die genannten Bereiche entfielen 2013 etwa 42 Prozent des gesamten Bedarfs an qualifiziertem Personal.

Abbildung 25
Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen 2013 und ihre Veränderung zu 2012 in Deutschland, West- und Ostdeutschland und nach Branchen (Stand: jeweils erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012 und 2013

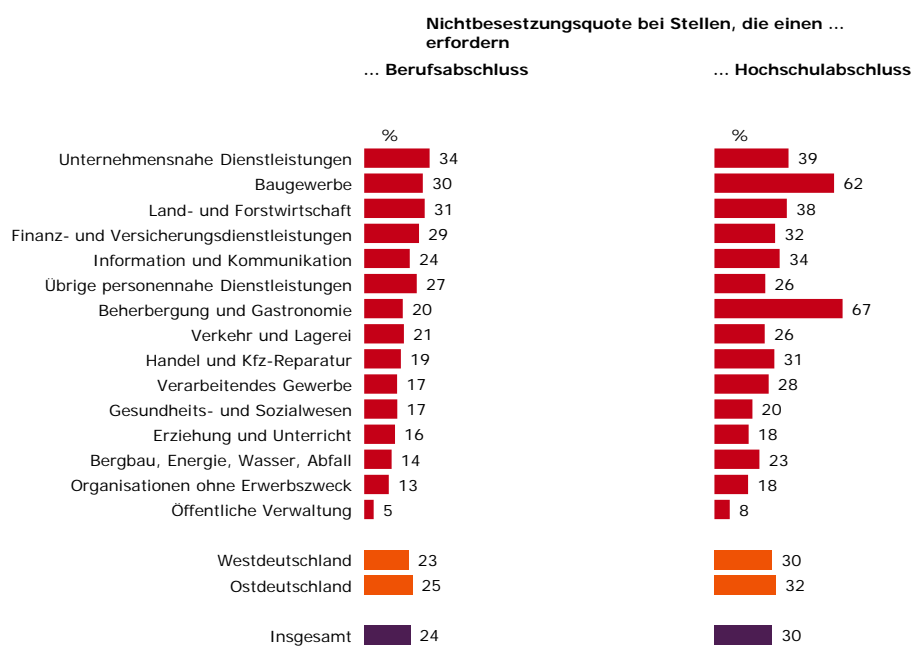
In allen anderen Branchen lagen die Nichtbesetzungsquoten unterhalb des Gesamtdurchschnitts von 25 Prozent. In weiteren beschäftigungsstarken Branchen wie dem verarbeitenden Gewerbe, dem Gesundheits- und Sozialwesen und dem Bereich Handel und Kfz-Reparatur, auf welche 2013 allein 37 Prozent des gesamten Fachkräftebedarfs entfielen, lagen die Nichtbesetzungsquoten mit 17 bis 20 Prozent unter dem bundesdeutschen Durchschnitt. Dies bedeutet, dass Betriebe selbst bei hoher Nachfrage (vgl. Kapitel 4.1) und in beschäftigungsstarken Branchen ausreichend Personal finden.

In fast allen Branchen 2013 größere Probleme bei der Besetzung von Stellen mit Hochqualifizierten als bei der Besetzung von Stellen mit Personen mit Berufsabschluss

In den meisten Branchen ist es schwieriger, Stellen zu besetzen, die einen Hochschulabschluss erfordern, als Arbeitsplätze, die eine berufliche Ausbildung voraussetzen. Eine Betrachtung nach Branchen zeigt, dass überdurchschnittlich hohe Nichtbesetzungsquoten in beiden Fachkräftegruppen die unternehmensnahen Dienstleistungen und das Baugewerbe aufwiesen. Demgegenüber gelang es den Betrieben und Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung, den Organisationen ohne

Erwerbszweck, den Betrieben im Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen deutlich besser, ihre Fachkräftestellen zu besetzen, und zwar sowohl die Stellen mit erforderlichem Berufsabschluss als auch die Stellen für Hochqualifizierte (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26
Nichtbesetzungsquote nach qualifikatorischen Anforderungen in Deutschland, West- und Ostdeutschland und nach Branchen, 2013 (Stand: erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe (n = 15.056)

Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2013

Beschäftigungsstarke Branchen wie das verarbeitende Gewerbe und der Bereich Handel und Kfz-Reparatur hatten geringere Besetzungsprobleme bei Stellen, die einen Berufsabschluss voraussetzen, als der Durchschnitt aller Betriebe. Dies könnte auch mit dem höheren Ausbildungsengagement dieser Branchen zusammenhängen (vgl. Kapitel 5).

Probleme bei Besetzung von Stellen, die einen Berufsabschluss erfordern, im Vergleich zu 2008 gestiegen

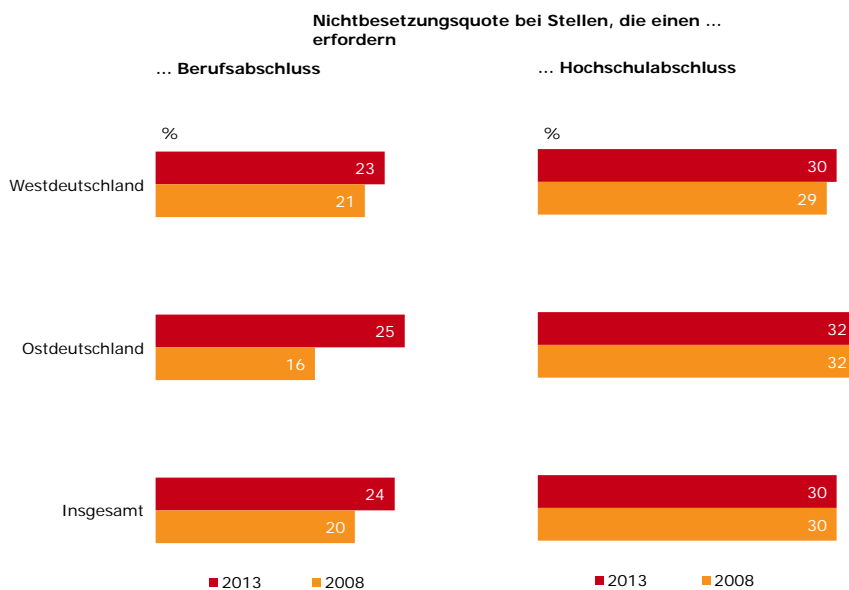
Sowohl 2008 als auch 2013 waren Jahre mit einem ähnlich hohen betrieblichen Fachkräftebedarf (1,6 bzw. 1,7 Millionen) (vgl. auch Kapitel 3.1).²⁰ In beiden Jahren

²⁰ Die Unterscheidung der qualifizierten Tätigkeiten nach erforderlichem Berufsabschluss und Hochschulabschluss erfolgte im Rahmen des IAB-Betriebspanels erstmals 2008 und dann in der aktuellen Befragungswelle 2013.

wurden für etwa vier Fünftel der zu besetzenden Stellen Beschäftigte mit Berufsabschluss gesucht und für etwa ein Fünftel Beschäftigte mit Hochschulabschluss. Bei einem in beiden Jahren vergleichbaren Fachkräftebedarf - auch nach beiden Tätigkeitsgruppen - lag die Nichtbesetzungsquote 2008 insgesamt bei 22 Prozent, 2013 fiel sie um drei Prozentpunkte höher aus und erreichte 25 Prozent.

Für die Betriebe war es sowohl 2008 als auch 2013 schwieriger, hochqualifiziertes Personal zu finden als Beschäftigte mit Berufsabschluss. Allerdings fielen 2013 die Unterschiede beim Besetzungserfolg bei Stellen für Hochqualifizierte und Stellen für Beschäftigte mit Berufsabschluss deutlich geringer aus als noch 2008. Während die Nichtbesetzungsquote bei Stellen für Hochqualifizierte im ersten Halbjahr 2013 wie bereits 2008 bei 30 Prozent lag, betrug diese bei Stellen für Beschäftigte mit Berufsabschluss 24 Prozent (2008: 20 Prozent) (vgl. Abbildung 27). Danach waren 2013 die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit erforderlichem Berufsabschluss in den Betrieben höher als 2008.

Abbildung 27
Nichtbesetzungsquote nach qualifikatorischen Anforderungen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2008 und 2013 (Angaben in Prozent)



Basis: Jeweils alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008 und 2013

Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland hat sich 2013 die Einstellungssituation bei hochqualifizierten Beschäftigten im Vergleich zu 2008 nicht verändert. Die bestehenden Besetzungsschwierigkeiten sind nach wie vor hoch. Die Nichtbesetzungsquote bei Stellen für Hochqualifizierte fiel 2013 in Ostdeutschland wiederum

leicht höher aus als in Westdeutschland (32 vs. 30 Prozent). Dies gilt auch für den Anteil unbesetzter Stellen für Beschäftigte mit Berufsabschluss (25 vs. 23 Prozent). Bemerkenswert ist allerdings, dass in Ostdeutschland die Besetzungsschwierigkeiten bei Stellen für Beschäftigte mit Berufsabschluss im Jahr 2013 im Vergleich zu 2008 sehr deutlich zugenommen haben. Blieben 2008 noch 16 Prozent der Stellen unbesetzt, lag der Anteil 2013 bei 25 Prozent. Es ist davon auszugehen, dass die rückläufige Ausbildungsbeteiligung ostdeutscher Betriebe seit 2008, verbunden mit zunehmenden Besetzungsschwierigkeiten der in Ostdeutschland angebotenen Ausbildungsplätze sowie dem starken Rückgang der Zahl der Jugendlichen infolge der niedrigen Geburtenrate nach der Wiedervereinigung, hierfür mit verantwortlich sind (vgl. auch Kapitel 5).

Mittlere Betriebe und Großbetriebe wieder erfolgreicher bei der Besetzung von Stellen für Hochqualifizierte, Probleme in Kleinstbetrieben bleiben

Die Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen²¹ zeigt, dass Besetzungsprobleme von Stellen sowohl für Beschäftigte mit Berufsabschluss als auch mit Hochschulabschluss mit steigender Betriebsgröße deutlich abnehmen. Die größten Probleme hatten 2013 wiederum Kleinstbetriebe. Hier lagen die Nichtbesetzungsquoten sowohl bei Stellen für Beschäftigte mit Berufsabschluss als auch bei Stellen für Hochqualifizierte sehr deutlich oberhalb der jeweiligen Durchschnittswerte (vgl. Abbildung 28).

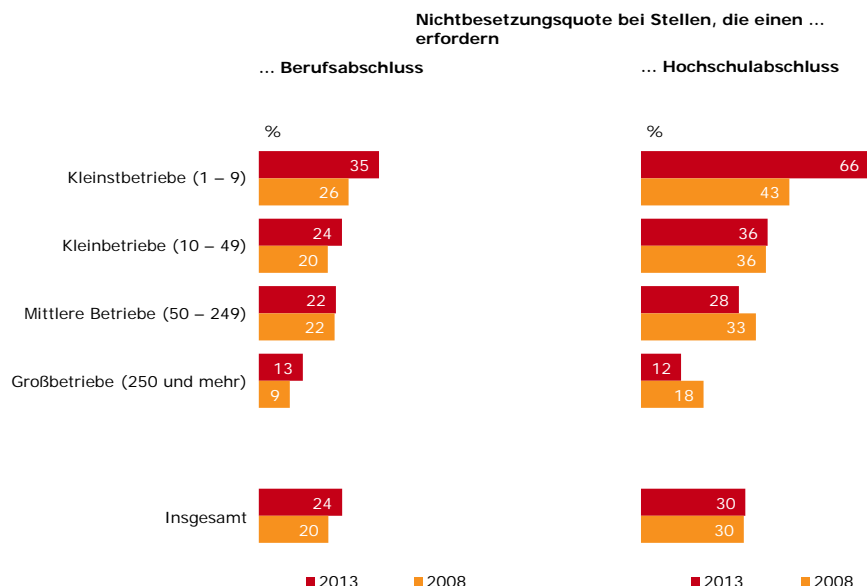
2013 konnten in fast allen Betriebsgrößenklassen anteilig mehr Stellen für Beschäftigte mit erforderlicher Berufsausbildung nicht besetzt werden als 2008, insbesondere in Kleinst- und Kleinbetrieben, aber auch in Großbetrieben. Lediglich in mittleren Betrieben gab es keine Veränderung. Erklärungsansätze könnten sowohl im Ausbildungsverhalten der Betriebe als auch im Verhalten der Bewerber um einen Ausbildungsplatz liegen. In allen Betriebsgrößenklassen beteiligten sich 2013 bundesweit anteilig etwas weniger Betriebe an der Ausbildung als 2008. Während es jedoch nach Angaben des IAB-Betriebspanels insbesondere in Kleinst- und Kleinbetrieben 2013 deutlich weniger Auszubildende gab als 2008, waren die Ausbildungsleistungen in mittleren und Großbetrieben in beiden Jahren etwa gleich.²² Das hohe Ausbildungsengagement der Betriebe mittlerer Größe könnte dazu beigetragen haben, dass 2013 die Probleme bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit erforderlicher Berufsausbildung in dieser Betriebsgruppe nicht höher ausfielen als 2008. Demgegenüber dürfte die seit Längerem stark gesunkene Ausbildungsleis-

²¹ Aufgrund der Umstellung der Wirtschaftszweigklassifikation von WZ 2003 auf WZ 2008 können Auswertungen nach Branchen für die Jahre 2009 und folgende nur bedingt mit Auswertungen für die Jahre davor verglichen werden.

²² Die Ausbildungsleistungen in den einzelnen Betriebsgrößenklassen veränderten sich nach Angaben der Betriebe seit Ende der 1990er Jahre unterschiedlich: Während die Zahl der Auszubildenden in Kleinstbetrieben deutlich rückläufig war und auch Kleinbetriebe weniger Auszubildende hatten, waren die Ausbildungsleistungen in Großbetrieben relativ stabil. Demgegenüber stiegen die Auszubildendenzahlen in mittleren Betrieben über den genannten Zeitraum deutlich an.

tung in Kleinstbetrieben zumindest teilweise die bestehenden Besetzungsprobleme in dieser Betriebsgruppe erklären.

Abbildung 28
Nichtbesetzungsquote in Deutschland nach qualifikatorischen Anforderungen und nach Betriebsgrößenklassen, 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent)



Basis: Jeweils alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008 und 2013

Darüber hinaus sind kleinere Betriebe aus Sicht der Bewerber weniger attraktiv als größere Betriebe.²³ Größere, in der Regel tarifgebundene Betriebe bieten im Schnitt bessere Aufstiegschancen, eine bessere Entlohnung und höhere Sozialstandards als kleinere. Größere Betriebe dürften auch Standortvorteile aufweisen. Sie sind überwiegend in städtischen Ballungsräumen angesiedelt und bieten damit Bewerbern ein attraktives Umfeld. Darüber hinaus sind die Löhne und Gehälter in Kleinstbetrieben im Vergleich zu Großbetrieben, aber auch zu mittleren Betrieben deutlich geringer. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels lagen die durchschnittlich

²³ Aktuelle Analysen der IAB-Stellenerhebung zeigen, dass ungünstige Arbeitsbedingungen teilweise auch mit Problemen bei Stellenbesetzungen einhergehen, welche sich nach geforderten Qualifikationen teilweise deutlich voneinander unterscheiden (vgl. Kubis und Müller 2014).

in mittleren Betrieben gezahlten Löhne und Gehälter um ein Viertel höher als in Kleinstbetrieben, in Großbetrieben um die Hälfte.²⁴

Die Nichtbesetzungsquote Hochqualifizierter hat sich 2013 gegenüber 2008 im Durchschnitt nicht geändert, aber es gibt gegenläufige Entwicklungen in den einzelnen Betriebsgrößenklassen. Während insbesondere mittlere, aber auch Großbetriebe 2013 bei der Besetzung von Stellen für Beschäftigte mit Hochschulabschluss erfolgreicher waren als 2008, sind die Besetzungsschwierigkeiten in Kleinstbetrieben deutlich angestiegen. Hier lag die Nichtbesetzungsquote 2013 bei 66 Prozent, d. h. zwei Drittel aller Stellen für Hochqualifizierte konnten im ersten Halbjahr 2013 in Kleinstbetrieben nicht besetzt werden. Auf diese Betriebe entfielen 13 Prozent des Gesamtbedarfs, aber 28 Prozent aller unbesetzten Stellen für Hochqualifizierte. Im Wettbewerb um ein insgesamt knapper werdendes Fachkräfteangebot und einer nach wie vor hohen Nachfrage in allen Betriebsgrößenklassen sind Kleinstbetriebe derzeit im Nachteil.

4.3 Kompromisse bei Stellenbesetzungen

In den vergangenen zwei Jahren hat sich die Besetzung von Fachkräftestellen als schwieriger erwiesen als in den Jahren zuvor, auch wenn die aktuellen Stellenbesetzungsprobleme nicht das Ausmaß aus dem Jahr 2000 erreichen. Das bedeutet, dass Betriebe in den zurückliegenden Jahren vor immer größeren Herausforderungen standen, qualifiziertes Personal einzustellen. Kompromisse, die bei Stellenbesetzungen von den Betrieben eingegangen werden können, bieten die Möglichkeit, Stellen auch dann zu besetzen, wenn nicht nur „passgenaue“ Bewerbungen vorliegen.²⁵ Vor diesem Hintergrund wurden im IAB-Betriebspanel erstmals im Jahr 2005 Informationen erhoben, ob Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen Kompromisse eingehen, dann 2008 und aktuell 2013. Diese Jahre repräsentieren unterschiedliche Situationen am Arbeitsmarkt. Während 2005 die Nachfrage nach Fachkräften vergleichsweise niedrig ausfiel, war sie in den Jahren 2008 und 2013 gestiegen und lag etwa 70 bzw. 75 Prozent höher als 2005. Wenn nachfolgend die Ergebnisse aus diesen drei Erhebungswellen vorgestellt werden, sollte berücksichtigt werden, dass einem Jahr mit relativ niedrigem Fachkräftebedarf (2005) zwei Jahre mit deutlich höherem und fast identischem Bedarf (2008 und 2013) gegenübergestellt werden.

Mit der gestiegenen Fachkräftenachfrage 2008 und 2013 gegenüber dem Jahr 2005 erhöhten sich die Besetzungsprobleme. Bundesweit stieg die Nichtbesetzungsquote

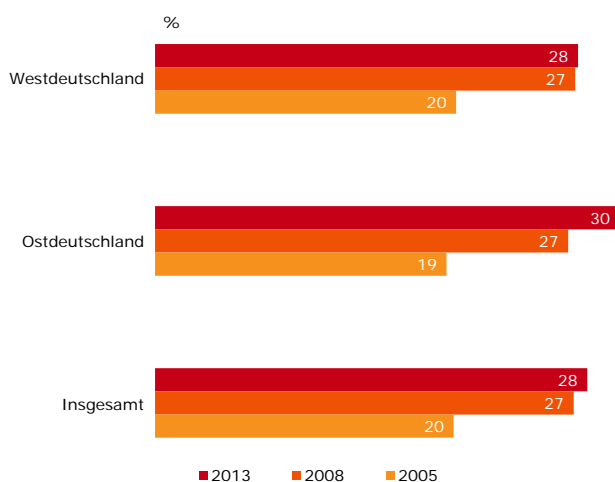
²⁴ Berechnet auf Basis des Bruttomonatslohns/-gehalts je Vollzeitäquivalent (abhängig Beschäftigte) im Juni 2013.

²⁵ Die Betriebe machten Angaben, ob nachfolgende Kompromisse bei der Einstellung von Fachkräften eingegangen wurden: Reduzierung der Ansprüche an die fachliche Qualifikation, höherer Einarbeitungsaufwand aufgrund der geringeren fachlichen Qualifikation, interne Weiterbildung aufgrund der geringeren fachlichen Qualifikation, Veränderung der Vorstellungen zur Bezahlung, Veränderung der Arbeitszeitvorstellungen.

von zwölf Prozent im Jahr 2005 auf 22 Prozent im Jahr 2008 und 25 Prozent im Jahr 2013. Vor diesem Hintergrund ist der Anteil der Betriebe, welche Fachkräfteeinstellungen hatten und bei der Besetzung von Fachkräftestellen Kompromisse eingingen, deutlich gestiegen. Während 2005 rund 20 Prozent der Betriebe (mit Fachkräfteeinstellungen) bei der Besetzung von Fachkräftestellen Kompromisse eingingen, lag der Anteil 2008 bei 27 Prozent und 2013 bei 28 Prozent.

Sowohl bei den Nichtbesetzungsquoten als auch bei den Anteilen der Betriebe, die Einstellungen mit Kompromissen vornahmen, traten für alle drei betrachteten Jahre zwischen Gesamtdeutschland, Ost- und Westdeutschland nur geringfügige Unterschiede auf (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29
Anteil der Betriebe mit Kompromissen bei Einstellungen an allen Betrieben mit Fachkräfteeinstellungen, Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent)



Basis: Jeweils Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005, 2008 und 2013

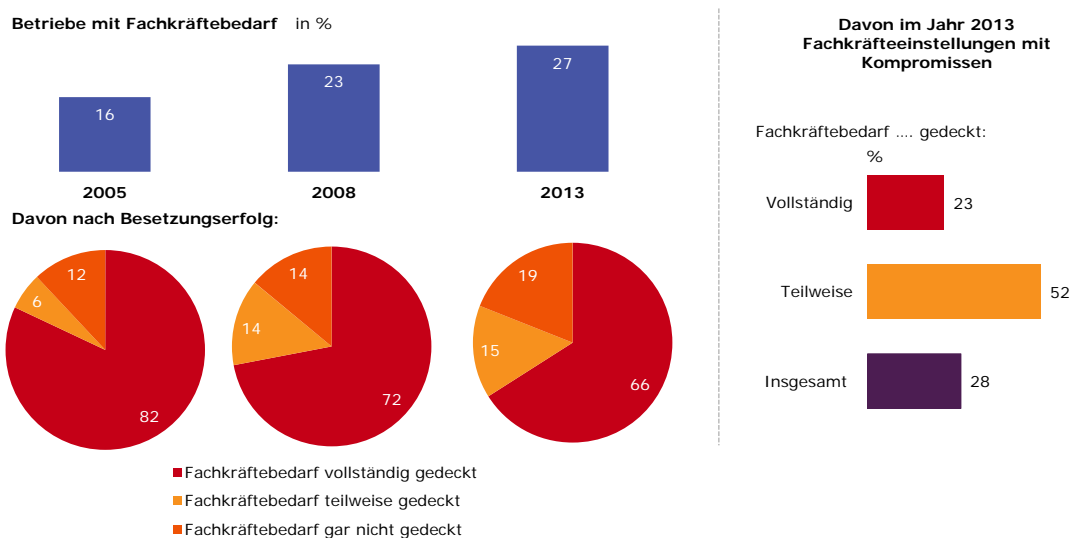
Die vorliegenden Ergebnisse zeigen also, dass Betriebe 2008 und 2013 vor dem Hintergrund des gestiegenen Fachkräftebedarfs sowie der größeren Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen häufiger Einstellungen mit Kompromissen vornahmen als 2005. Nachfolgend wird der Frage nachgegangen, inwieweit eine erfolgreiche Deckung des Fachkräftebedarfs mit Kompromissen bei der Einstellung einherging.

Sinkender Anteil der Betriebe mit vollständiger Deckung des Fachkräftebedarfs

Der Anteil der Betriebe mit bestehendem Fachkräftebedarf ist von 16 Prozent im Jahr 2005 auf 23 Prozent im Jahr 2008 und 27 Prozent im Jahr 2013 angestiegen (vgl. Abbildung 30). In den betrachteten Jahren konnten anteilig immer weniger Betriebe ihren Fachkräftebedarf vollständig decken. Deren Anteil verringerte sich von 82 Prozent im Jahr 2005 auf 72 Prozent im Jahr 2008 und auf 66 Prozent im Jahr 2013. Dieses Ergebnis war nicht unbedingt zu erwarten gewesen, wenn man in Rechnung stellt, dass anteilig mehr Betriebe angaben, bei Einstellungen Kompromisse einzugehen. Demgegenüber erhöhte sich der Anteil der Betriebe, die nicht alle Stellen besetzen konnten, von sechs auf 15 Prozent. Der Anteil der Betriebe, die keine der offenen Fachkräftestellen besetzen konnten, stieg von zwölf auf 19 Prozent. Damit konnten in allen drei Jahren zwar die meisten Betriebe ihre offenen Fachkräftestellen vollständig besetzen, gleichzeitig gab es aber immer mehr Betriebe, denen dies nicht gelang.²⁶

Abbildung 30

Anteil der Betriebe in Deutschland nach dem Besetzungserfolg bei Fachkräftestellen, 2005, 2008 und 2013 (Angaben in Prozent)



Basis: Jeweils Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005, 2008 und 2013

²⁶ In Betrieben, die ausnahmslos alle Fachkräftestellen besetzen konnten, waren 2013 im Durchschnitt 44 Beschäftigte tätig, in Betrieben, in denen Stellen auch unbesetzt blieben, waren es 63 Beschäftigte. Zudem waren es eher kleinere Betriebe (durchschnittlich elf Beschäftigte), denen es gar nicht gelang, ihre Fachkräftestellen zu besetzen.

Von den Betrieben, die alle ihre Fachkräftestellen besetzen konnten, gab knapp jeder vierte Betrieb an (23 Prozent), Kompromisse bei der Stellenbesetzung eingegangen zu sein. Von den Betrieben, die nicht alle Stellen besetzen konnten, zeigte sich hingegen gut jeder zweite Betrieb kompromissbereit (52 Prozent) (vgl. ebenfalls Abbildung 30). Insgesamt erfolgten aber Stellenbesetzungen in den meisten Betrieben (72 Prozent), ohne dass Kompromisse eingegangen wurden. Damit zeigt die Betrachtung auf der Betriebsebene, dass Betriebe ihren Fachkräftebedarf überwiegend vollständig decken konnten und dabei mehrheitlich keine Kompromisse eingehen mussten.

Nur verhaltener Anstieg der mit Kompromissen eingestellten Fachkräfte

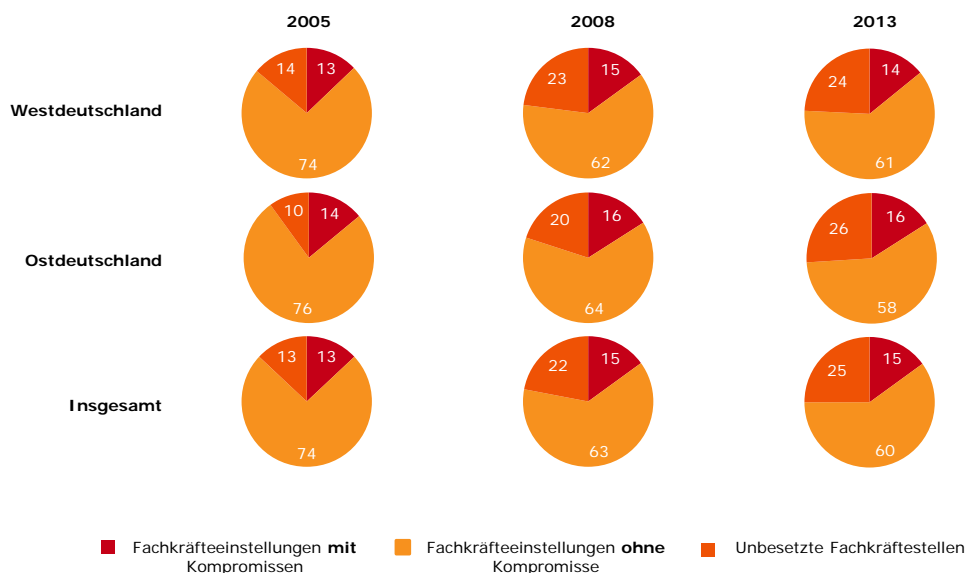
Bisher wurde die Ebene der Betriebe betrachtet. Offen ist, ob mit dem gestiegenen Anteil an Betrieben, die bei der Besetzung von Fachkräftestellen Kompromisse eingingen, auch mehr Fachkräfte eingestellt wurden.

Der Anteil der mit Kompromissen erfolgten Einstellungen am Fachkräftebedarf insgesamt ist in den zurückliegenden Jahren nur ganz leicht angestiegen. Während es im Jahr 2005 13 Prozent waren, waren es 2008 und 2013 jeweils 15 Prozent.²⁷ 2005 konnten noch 74 Prozent des gesamten Fachkräftebedarfs mit Einstellungen ohne Kompromisse gedeckt werden, 2013 waren es nur noch 60 Prozent. Umgekehrt lag der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen 2013 bei 25 Prozent und fiel damit doppelt so hoch aus wie 2005, einem Jahr mit im Zeitvergleich außergewöhnlich wenigen Problemen bei der Besetzung von Fachkräftestellen. Die Angaben für Deutschland, West- und Ostdeutschland waren in den betrachteten Jahren nahezu identisch (vgl. Abbildung 31).

²⁷ Der Fachkräftebedarf in den Jahren 2008 und 2013 war etwa ähnlich hoch, aber deutlich größer als im Jahr 2005.

Abbildung 31

Anteil der mit und ohne Kompromisse eingestellten Fachkräfte und der unbesetzten Fachkräftestellen am Bedarf, Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2005, 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent)



Basis: Jeweils alle Betriebe mit Fachkräftebedarf und Angaben zu Kompromissen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005, 2008 und 2013

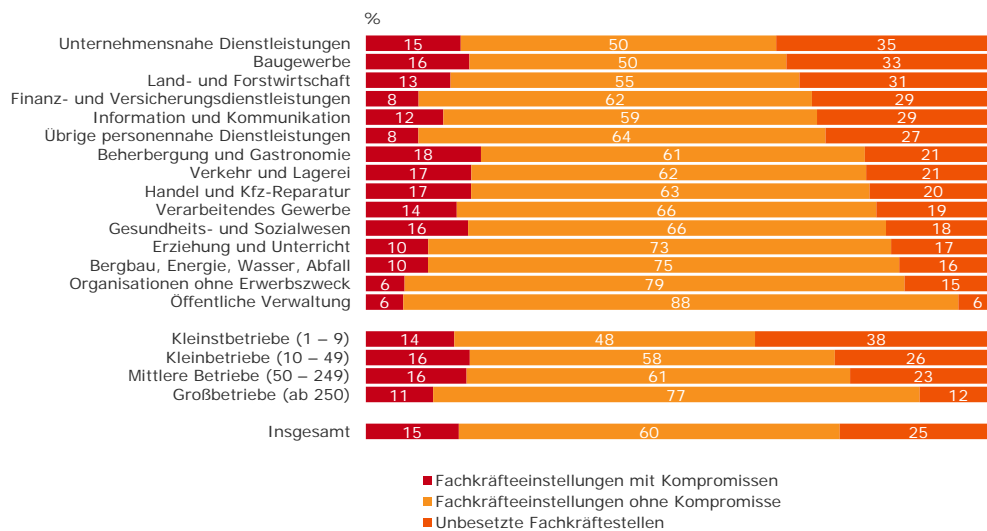
Betriebe stehen zunehmend vor der Herausforderung, intern Lösungsansätze zu finden und zu nutzen, um entweder -gemessen am jeweiligen Anspruchsniveau - identifizierte Defizite der Bewerber auszugleichen oder um durch attraktive betriebliche Rahmenbedingungen mehr geeignete Bewerber zu gewinnen. Dass diese Aufgabe sehr schwierig ist, belegen die Angaben zu den unbesetzten Fachkräftestellen. Der Anteil unbesetzter Stellen am Gesamtbedarf in Deutschland verdoppelte sich zwischen 2005 und 2013 auf 25 Prozent. 2013 gingen anteilig zwar mehr Betriebe Kompromisse ein als noch 2005, aber der Anteil der mit Kompromissen erfolgten Einstellungen am Gesamtbedarf erhöhte sich nur geringfügig. Eingeangene Kompromisse ermöglichen zweifellos erfolgreiche Stellenbesetzungen, konnten bislang aber nicht verhindern, dass die Besetzungsschwierigkeiten in den zurückliegenden Jahren tendenziell zunahmten.

Einstellungen mit Kompromissen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Die Besetzungsschwierigkeiten - gemessen an den Nichtbesetzungsquoten - differieren sehr stark nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, wie weiter oben ausgeführt wurde. Die Erwartung, dass Betriebe bestimmter Branchen oder Betriebsgrößenklassen mit hoher Nichtbesetzungsquote anteilig mehr Einstellungen mit Kompromissen vornehmen als Betriebe mit geringeren Problemen, kann jedoch

so nicht bestätigt werden. Zu den Branchen, in denen überdurchschnittlich hohe Anteile des jeweils bestehenden Fachkräftebedarfs über Einstellungen mit Kompromissen gedeckt wurden, zählen sowohl Branchen mit hohen Nichtbesetzungsquoten (z. B. die unternehmensnahen Dienstleistungen oder das Baugewerbe) als auch Branchen mit niedrigen Nichtbesetzungsquoten (z. B. Beherbergung und Gastronomie, Verkehr und Lagerei oder Handel und Kfz-Reparatur) (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32
Anteil der mit und ohne Kompromisse eingestellten Fachkräfte und der unbesetzten Stellen am Fachkräftebedarf, nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2013 (Stand: erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent)



Basis: Betriebe mit Fachkräftebedarf (n = 15.144)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Dieses Bild zeigt sich ebenfalls bei einer Betrachtung der Betriebsgrößenklassen. Der Anteil der mit Kompromissen eingestellten Fachkräfte lag 2013 über alle Betriebsgrößenklassen hinweg zwischen elf Prozent in Großbetrieben und 16 Prozent in Klein- und Mittelbetrieben. Gleichzeitig betrug die Nichtbesetzungsquote in Kleinstbetrieben 38 Prozent, in Großbetrieben lediglich zwölf Prozent. Dies könnte darin begründet sein, dass Kompromisse in der Regel mit finanziellen und personellen Aufwendungen verbunden sind, die Kleinstbetriebe offenbar in geringerem Maße leisten können als Großbetriebe. Mit anderen Worten: Kleinstbetriebe sind häufig darauf angewiesen, dass der Bewerber weitgehend ihren Vorstellungen entspricht, da eine Einarbeitung oder Weiterbildung am Arbeitsplatz vermutlich nicht zu leisten ist. So wird wohl eher nicht eingestellt als ein Kompromiss eingegangen. Des

Weiteren liegen keine Informationen darüber vor, ob es insbesondere in Kleinbetrieben überhaupt entsprechende Bewerbungen gab.

Nur selten Kompromisse bei Einstellung Hochqualifizierter

In den bisherigen Auswertungen wurde die Beschäftigtengruppe der Fachkräfte hinsichtlich eingegangener Kompromisse insgesamt betrachtet, d. h., es wurde nicht zwischen Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung einerseits und Beschäftigten mit einem Hochschulabschluss andererseits unterschieden. Von Interesse ist nunmehr die Frage, ob Betriebe bei diesen beiden Fachkräftegruppen unterschiedlich agieren. Es wurde bereits gezeigt, dass Betriebe bei der Besetzung von Arbeitsplätzen, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, größere Schwierigkeiten hatten als bei der Besetzung von Stellen, die einen beruflichen Abschluss voraussetzen (vgl. Kapitel 4.2).

Von allen Fachkräfteeinstellungen des ersten Halbjahres 2013 entfielen - wie bereits in den Vorjahren - etwa 83 Prozent auf Beschäftigte mit Berufsabschluss und 17 Prozent auf höherqualifizierte Beschäftigte. Die vorliegenden Ergebnisse belegen größere Unterschiede bei Stellenbesetzungen mit Kompromissen in Abhängigkeit davon, ob es sich um Stellen handelt, die einen Berufsabschluss erfordern, oder um Stellen, die einen Hochschulabschluss voraussetzen. Es wird deutlich, dass Betriebe bei der Einstellung von Arbeitskräften mit Berufsabschluss häufiger Kompromisse eingingen (21 Prozent aller Einstellungen) als bei der Einstellung Hochqualifizierter (13 Prozent). Die Betriebe gehen wahrscheinlich davon aus, dass über Einarbeitung und Weiterbildung bei Bewerbern mit Berufsabschluss schnell und kostengünstig die speziellen Kenntnisse und Fähigkeiten für den vorgesehenen Arbeitsplatz erworben werden können. Bei Bewerbern mit akademischen Abschlüssen dürften Betriebe eher geringe Möglichkeiten haben, durch betriebliche Maßnahmen die erforderliche Passfähigkeit der Bewerber zu erreichen.

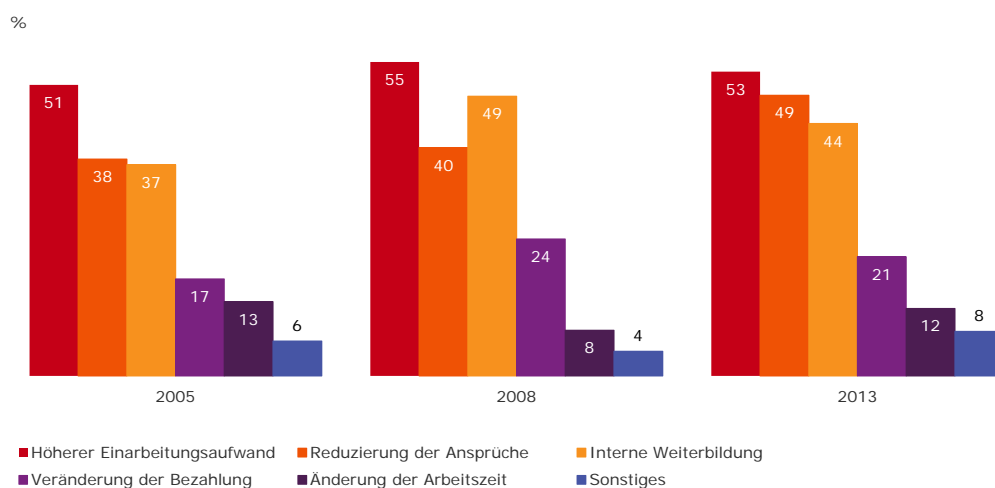
Hauptkompromiss – erhöhter Einarbeitungsaufwand

Die Betriebe wurden nach der Art der Kompromisse befragt, die sie bei Stellenbesetzungen eingingen. Informationen zu konkret eingegangenen Kompromissen liegen aber ausschließlich für die Betriebsebene vor. Es kann gezeigt werden, wie hoch der Anteil der Betriebe, die verschiedene Kompromisse nutzen, an allen Betrieben mit Fachkräfteeinstellungen ist. Demgegenüber ist es nicht möglich, die Anzahl der Einstellungen auszuweisen, die auf konkret eingegangenen Arten von Kompromissen beruhen.

Im Vergleich mit den Befragungsergebnissen aus dem Jahr 2005 hat sich an der Reihenfolge der eingegangenen Kompromisse in den Jahren 2008 und 2013 überwiegend nichts geändert (vgl. Abbildung 33). Auch 2013 wurde ein höherer Einarbeitungsaufwand der Beschäftigten aufgrund der geringeren fachlichen Qualifikation als vorgesehen von den Betrieben am häufigsten genannt (53 Prozent der mit Kompromissen einstellenden Betriebe). Mit 49 Prozent reduzierten fast ebenso viele Betriebe ihre Ansprüche an die fachliche Qualifikation der Bewerber. Damit wurde

dieser Grund deutlich häufiger genannt als noch 2005 oder 2008. Auch dies dürfte die angespanntere Situation auf dem Fachkräftemarkt des Jahres 2013 im Vergleich zu 2005 widerspiegeln. Eine erforderliche betriebsinterne Weiterbildung steht an dritter Stelle (44 Prozent), wurde von den Betrieben aber seltener genannt als 2008. Nur jeder fünfte Betrieb und damit deutlich weniger Betriebe als 2008 waren im Jahr 2013 bereit, ihre Vorstellungen hinsichtlich der Bezahlung zu verändern, und nur zwölf Prozent der Betriebe machten Abstriche an ihren Arbeitszeitvorstellungen.

Abbildung 33
Anteil der Betriebe in Deutschland mit Kompromissen bei Einstellungen von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten, 2005, 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr, Mehrfachnennungen möglich) (Angaben in Prozent)



Basis: Jeweils alle Betriebe mit Kompromissen bei Fachkräfteeinstellungen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005, 2008 und 2013

Bei Einstellungen mit Kompromissen gab es nur geringfügige Unterschiede zwischen west- und ostdeutschen Betrieben. Lediglich die Bereitschaft, Abstriche an der fachlichen Qualifikation zu akzeptieren, gab es häufiger in West- als in Ostdeutschland (52 vs. 40 Prozent). Demgegenüber bildeten Betriebe in Ostdeutschland etwas häufiger intern weiter, um qualifikatorische Defizite auszugleichen, als in Westdeutschland (49 vs. 43 Prozent). Alle anderen Kompromisse wurden ähnlich häufig eingegangen.

4.4 Zusammenfassung

Die betriebliche Nachfrage nach Fachkräften verringerte sich 2013 im Vorjahresvergleich - bei insgesamt weiter gestiegener Beschäftigung. Es erfolgten weniger Einstellungen und eine geringere Anzahl von Fachkräftestellen blieb unbesetzt. Ungeachtet dessen bewegt sich die betriebliche Nachfrage nach qualifiziertem Personal auf hohem Niveau, und auch die betrieblichen Anforderungen an die Besetzung der Stellen verringerten sich nicht. Die vorliegenden Ergebnisse aus 2008 und 2013 belegen, dass es in beiden Jahren mehr Probleme bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit Hochqualifizierten gab als bei der Besetzung von Stellen mit erforderlicher Berufsausbildung. Die Besetzungsproblematik bei Hochqualifizierten hat sich im Betrachtungszeitraum nicht verändert. Demgegenüber nahmen die Besetzungsschwierigkeiten bei Fachkräftestellen, die eine Berufsausbildung voraussetzen, zu. Mit besonderen Schwierigkeiten im Wettbewerb um Fachkräfte waren insbesondere Kleinstbetriebe konfrontiert sowie unternehmensnahe Dienstleistungen und das Baugewerbe. Bei Einstellungen eingegangene Kompromisse können Stellenbesetzungen erleichtern. Wenn Kompromisse erforderlich waren, dann wurden 2013 von den Betrieben am häufigsten ein höherer Einarbeitungsaufwand der Beschäftigten sowie eine Reduzierung der Ansprüche an die fachliche Qualifikation der Bewerber genannt. Deutlich seltener gingen die Betriebe Kompromisse bei der Bezahlung und den Arbeitszeitvorstellungen ein. Allerdings konnten die meisten Betriebe ihren Fachkräftebedarf vollständig decken und mussten mehrheitlich keine Kompromisse eingehen.

5 Ausbildung

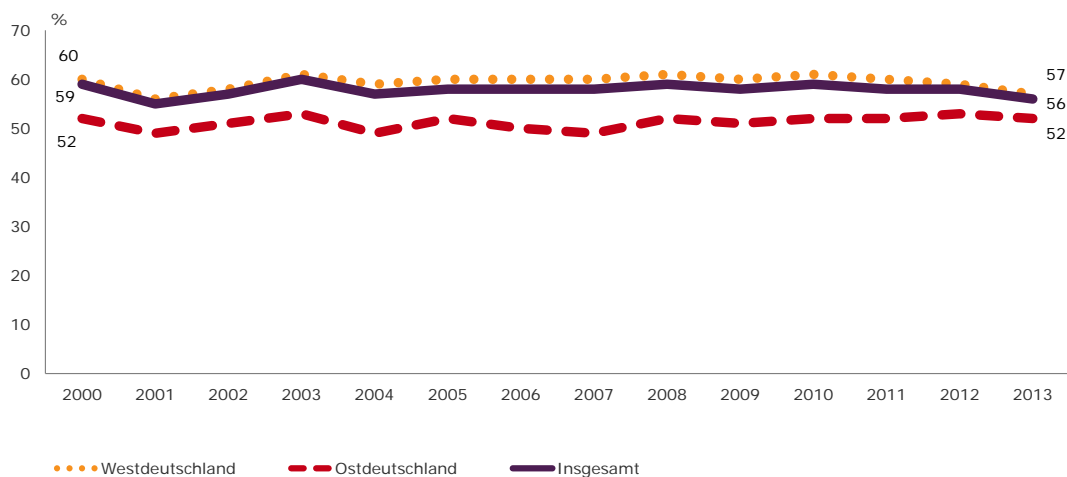
In diesem Kapitel werden Ergebnisse zum Thema Ausbildung dargestellt. Eigene betriebliche Ausbildungsaktivitäten sind neben der Suche von Fachkräften auf dem externen Arbeitsmarkt eine wesentliche Säule zur Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs. Angesichts der demografischen Entwicklung mit abnehmenden Schulabgängerzahlen und des Trends zu höheren Bildungsabschlüssen könnte es für Betriebe schwieriger werden, Fachkräfte durch eigene Ausbildungsaktivitäten zu sichern. Experten empfehlen daher zunehmend den Betrieben, auch solche Bewerber in den Blickpunkt zu nehmen, die in früheren Jahren weniger berücksichtigt wurden. Vor diesem Hintergrund wurde in der letzten Befragung - zusätzlich zu den jährlich erhobenen Daten zur betrieblichen Ausbildungsbasis und -beteiligung - auch danach gefragt, ob Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen Kompromisse eingehen sowie nach den Einstellungen der Personalverantwortlichen gegenüber leistungsschwächeren Bewerbern.

5.1 Ausbildungsbasis und Ausbildungsbeteiligung

In Deutschland war zum Zeitpunkt der Befragung mehr als die Hälfte aller Betriebe (56 Prozent) eigenen Angaben zufolge ausbildungsberechtigt, wobei die betriebliche Ausbildungsbasis in Westdeutschland breiter war als in Ostdeutschland: In Westdeutschland waren 57 Prozent, in Ostdeutschland 52 Prozent aller Betriebe ausbil-

dungsberechtigt. So betrachtet sind die Möglichkeiten für Betriebe, ihren Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildung zu decken, in beiden Teilen Deutschlands unterschiedlich groß (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34
Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2000 – 2013 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 – 2013

Das Ergebnis, wonach der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe mit der Größe zunimmt, ist in Ost- und Westdeutschland gleichermaßen zu beobachten. Da in Ostdeutschland kleinere Betriebe anteilig stärker vertreten sind als in Westdeutschland, könnte die unterschiedlich breite Ausbildungsbasis mit der unterschiedlichen Betriebsgrößenstruktur in Ost- und Westdeutschland zusammenhängen. Der Vergleich auf der Ebene der einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt jedoch, dass in Westdeutschland in jeder einzelnen Betriebsgrößenklasse anteilig mehr Betriebe ausbildungsberechtigt sind als in Ostdeutschland. Die Ausbildungsbasis in Westdeutschland ist somit nicht nur insgesamt, sondern auch in jeder einzelnen Betriebsgrößenklasse breiter als in Ostdeutschland.

Im Hinblick auf die einzelnen Branchen bestehen ebenfalls deutliche Unterschiede, die vermutlich neben anderen Faktoren auch mit den unterschiedlich hohen Anteilen von kleineren und größeren Betrieben zusammenhängen dürften. Zwischen der Branche mit dem höchsten Anteil, dem verarbeitenden Gewerbe mit 72 Prozent, und jener mit dem kleinsten Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe, den Organisa-

tionen ohne Erwerbszweck mit lediglich 28 Prozent, liegen 44 Prozentpunkte. Die Rangfolge der Branchen ist in Ost- und Westdeutschland relativ ähnlich; Unterschiede bestehen jedoch im Hinblick auf den konkreten Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe in den einzelnen Branchen. Westdeutschland weist in fast jeder Branche deutlich höhere Anteile auf als Ostdeutschland.

Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

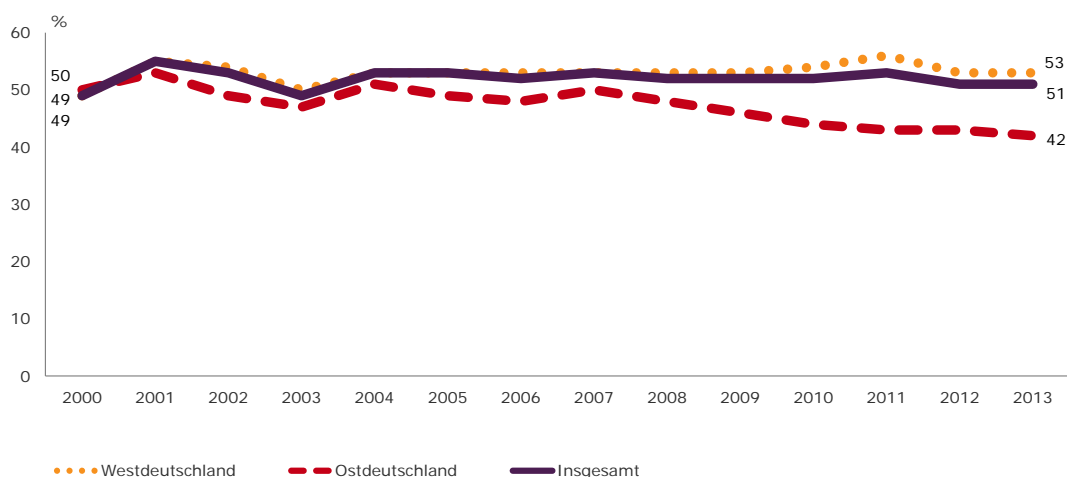
Von den ausbildungsberechtigten Betrieben bildete im Jahr 2013 bundesweit rund die Hälfte (51 Prozent) aus.²⁸ Die Ausbildungsbeteiligung²⁹ der Betriebe lag damit etwa auf dem Niveau der letzten Jahre. Ungeachtet der konjunkturellen Auf- und Abwärtsbewegungen schwankte sie in den zurückliegenden zehn Jahren um maximal zwei Prozentpunkte, wobei dahinter sehr unterschiedliche Entwicklungen in Ost und West standen.

Während die Ausbildungsbeteiligung westdeutscher Betriebe in den letzten Jahren relativ stabil war, war die Ausbildungsbeteiligung in Ostdeutschland in jedem Jahr niedriger als in Westdeutschland. In den letzten fünf Jahren ist sie von Jahr zu Jahr gesunken. Mit aktuell 42 Prozent liegt die Ausbildungsbeteiligung in Ostdeutschland mittlerweile um mehr als zehn Prozentpunkte unter dem Niveau der westdeutschen Ausbildungsbeteiligung (53 Prozent). Die vorhandene, im Westen ohnehin breitere betriebliche Ausbildungsbasis, gemessen am Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung an allen Betrieben, wurde somit in den letzten Jahren viel stärker genutzt als in Ostdeutschland (vgl. Abbildung 35).

²⁸ Als Ausbildungsbetriebe gelten im Rahmen des vorliegenden Berichts alle Betriebe, für die mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Stichtag 30.06., Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr, geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr, Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal des Jahres.

²⁹ Im Folgenden ist mit Ausbildungsbeteiligung der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung gemeint.

Abbildung 35
Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Deutschland, West- und Ostdeutsch-
land, 2000 – 2013



Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 – 2013

Der Blick auf die Ausbildungsbeteiligung in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt den seit Jahren bekannten Zusammenhang: Mit der Größe der Betriebe steigt nicht nur die Wahrscheinlichkeit, die Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung zu besitzen, sondern auch die tatsächliche Ausbildungsbeteiligung. Bundesweit bildeten lediglich 38 Prozent aller ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe aus. Bei Kleinbetrieben war der Anteil wesentlich höher; hier bildeten bereits zwei Drittel der Betriebe aus. Bei Großbetrieben bildeten nahezu alle aus. Der Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Ausbildungsbeteiligung lässt sich in Ost- und Westdeutschland gleichermaßen beobachten. Es zeigt sich allerdings, dass die Ausbildungsbeteiligung in Ostdeutschland bei Kleinst- und Kleinbetrieben niedriger ausfiel als in Westdeutschland. In Westdeutschland bildeten 41 Prozent der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe aus, in Ostdeutschland dagegen nur 28 Prozent. Bei den Kleinbetrieben lag der Anteil der ausbildenden Betriebe mit 67 Prozent ebenfalls über dem Anteil in Ostdeutschland (60 Prozent). Westdeutsche Kleinst- und Kleinbetriebe verfügen somit nicht nur häufiger über die formalen Ausbildungsvoraussetzungen, sondern beteiligen sich auch - sofern diese Voraussetzungen vorliegen - häufiger an der Ausbildung als ostdeutsche Kleinst- und Kleinbetriebe. Bei größeren Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten gibt es dagegen nahezu keine Unterschiede (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36
Ausbildungsbeteiligung in Deutschland, West- und Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent)



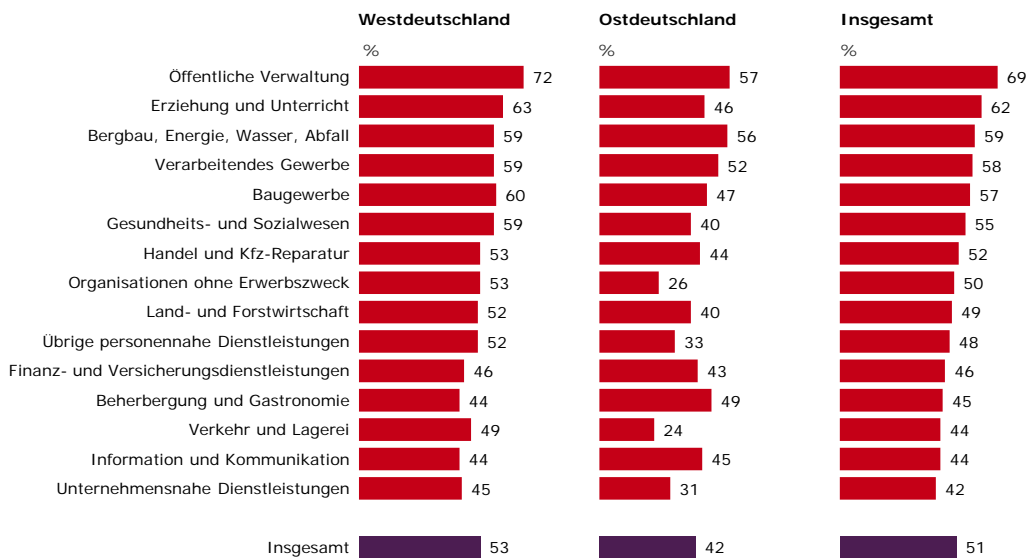
Basis: Alle Betriebe (n = 10.938)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr waren 2013 keine nennenswerten Veränderungen in der Ausbildungsbeteiligung der einzelnen Größenklassen zu beobachten. Die aktuellen Quoten entsprechen in etwa jenen des Jahres zuvor.

Bei der Ausbildungsbeteiligung gab es auch zwischen den einzelnen Branchen erhebliche Unterschiede. Mit 27 Prozentpunkten war die Differenz zwischen der Branche mit der höchsten und jener mit der niedrigsten Beteiligung relativ groß. Die höchste Ausbildungsbeteiligung bestand in der öffentlichen Verwaltung mit 69 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe, die niedrigste in den unternehmensnahen Dienstleistungen mit 42 Prozent (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37
Ausbildungsbeteiligung in Deutschland, West- und Ostdeutschland, nach
Branchen, 2013 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe (n = 10.938)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Im Ost-West-Vergleich fällt auf, dass die Ausbildungsbeteiligung der ostdeutschen Betriebe in fast allen Branchen niedriger ausfiel als in Westdeutschland. Die größten Differenzen bestanden in den Branchen Organisationen ohne Erwerbszweck, Verkehr und Lagerei, Gesundheits- und Sozialwesen, übrige personennahe Dienstleistungen, Erziehung und Unterricht sowie öffentliche Verwaltung. In diesen lag die Ausbildungsbeteiligung in Westdeutschland zwischen 15 und 27 Prozentpunkten über der in Ostdeutschland.

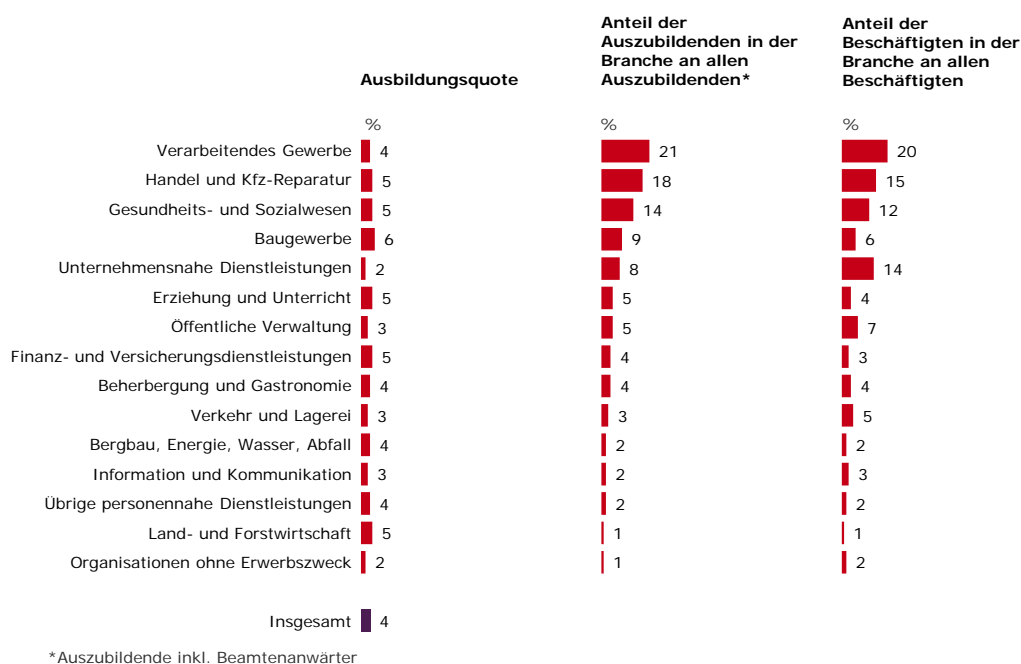
Ausbildungsleistungen

Um Erkenntnisse über die mit der oben beschriebenen Ausbildungsbeteiligung verbundenen tatsächlichen Ausbildungsleistungen zu erlangen, werden im Folgenden die Anteile der Auszubildenden nach Branchen und Größenklassen dargestellt. Größter Ausbilder war das verarbeitende Gewerbe, auf das 21 Prozent aller Auszubildenden entfielen.³⁰ Die Ausbildungsquote, welche den Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten misst, betrug hier rund vier Prozent und entsprach damit exakt dem Durchschnitt. Der hohe Anteil von Auszubildenden im verarbeitenden Gewerbe entspricht somit dem hohen Anteil von Beschäftigten in diesem Wirtschaftsbereich.

³⁰ Auszubildende = Auszubildende inkl. Beamtenanwärter

Auf den Rängen zwei und drei folgen Handel und Kfz-Reparatur sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. In beiden Branchen übertraf der Anteil an den Auszubildenden den Beschäftigtenanteil, was folglich in eine über dem Durchschnitt liegende Ausbildungsquote mündet (jeweils fünf Prozent). Eine noch höhere Ausbildungsquote war nur noch im Baugewerbe zu beobachten: Mit sechs Prozent lag diese hier deutlich über dem Durchschnitt. Das bedeutet, dass die Bauwirtschaft gemessen an der Zahl ihrer Beschäftigten größere Ausbildungsleistungen erbringt als alle anderen Branchen (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38
Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden sowie Ausbildungsquote in Deutschland nach Branchen, 2013 (Angaben in Prozent)

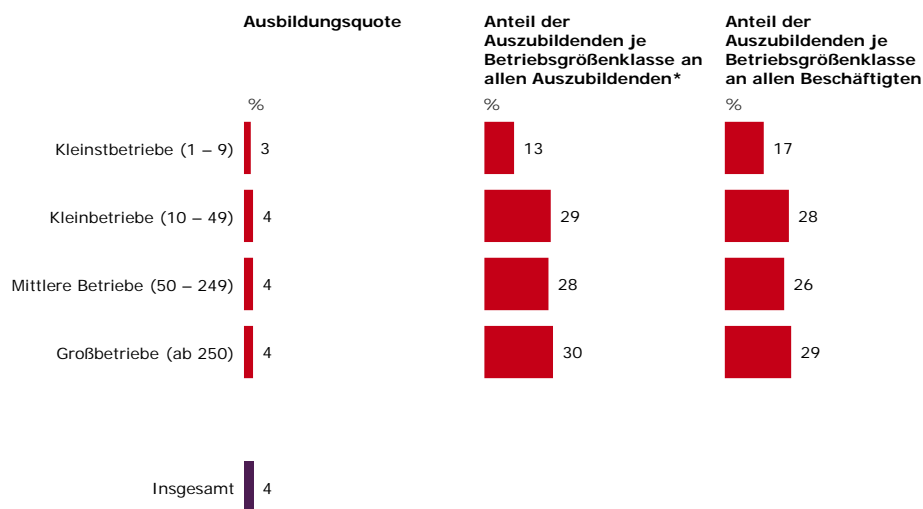


Basis: Alle Betriebe (n = 15.709)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Im Hinblick auf die Ausbildungsleistungen der Betriebe unterschiedlicher Betriebsgrößenklassen ist festzustellen, dass die erbrachten Ausbildungsleistungen in fast allen Größenklassen in etwa den jeweiligen Beschäftigtenanteilen entsprechen. Großbetriebe, auf die mit fast 29 Prozent der größte Anteil der Beschäftigten entfällt, waren auch größter Ausbilder. Mit 30 Prozent war der Auszubildendenanteil dieser Größenklasse nahezu identisch mit dem Beschäftigtenanteil. Dies resultiert in einer durchschnittlichen Ausbildungsquote in Höhe von vier Prozent. Lediglich Kleinstbetriebe lagen mit drei Prozent unter dem Durchschnitt, da der Anteil an den Auszubildenden niedriger ausfällt als der Anteil an den Beschäftigten (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39
Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden sowie Ausbildungsquote in Deutschland nach Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent)



*Auszubildende inkl. Beamtenanwärter

*Auszubildende inkl. Beamtenanwärter

Basis: Alle Betriebe (n = 15.709)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

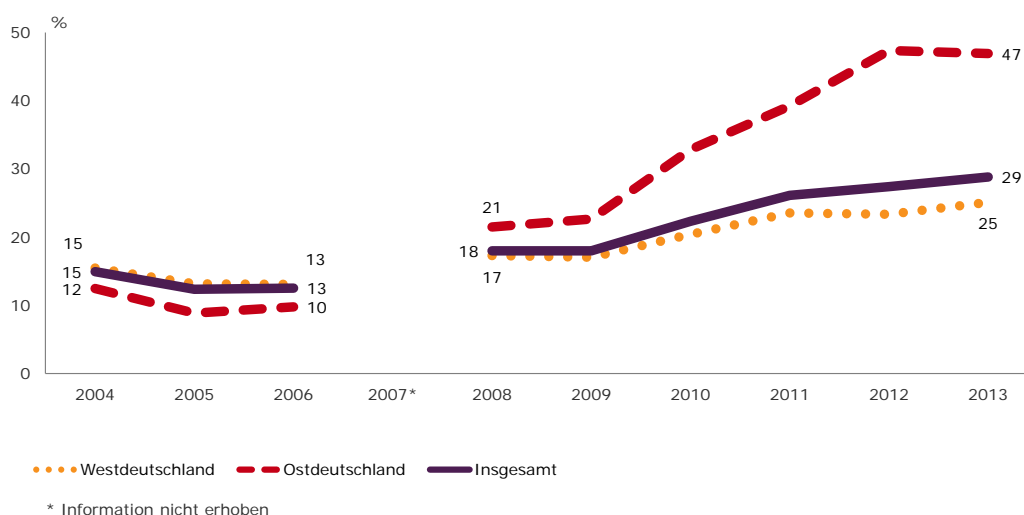
Ein Ost-West-Vergleich zeigt, dass sich die bereits weiter oben beschriebene, im Vergleich zu westdeutschen Kleinstbetrieben geringere Ausbildungsbeteiligung ostdeutscher Kleinstbetriebe in geringeren Ausbildungsleistungen dieser Betriebsgruppe niederschlägt. Während westdeutsche Kleinstbetriebe mit einer Ausbildungsquote in Höhe von vier Prozent exakt auf dem bundesweiten Durchschnittsniveau lagen, war die der ostdeutschen Kleinstbetriebe mit zwei Prozent nur halb so groß wie im Bundesdurchschnitt.

5.2 Besetzungsschwierigkeiten

Fast jeder dritte ausbildungsberechtigte Betrieb hatte Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2012/2013 angeboten. Der Anteil von Betrieben mit Ausbildungsplatzangeboten entsprach damit dem Niveau der Vorjahre. Im Vergleich zu früheren Jahren sehen sich jedoch immer mehr Betriebe Problemen bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze gegenüber. Bis Mitte der 2000er Jahre ist es den meisten Betrieben noch relativ gut gelungen, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen. Der Anteil von Betrieben mit unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätzen lag bis dahin bei maximal 15 Prozent. Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen betrafen somit lediglich eine Minderheit. In den Folgejahren haben sich die Besetzungsschwierigkeiten ausge-

weitet. Im Jahr 2008 konnten erstmals deutlich mehr als 15 Prozent der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten einen Teil ihrer Plätze nicht besetzen. Drei Jahre später wurde dann die 25-Prozent-Marke überstiegen, d. h. mehr als jeder vierte Betrieb mit Ausbildungsplatzangeboten konnte mindestens einen Ausbildungsplatz nicht besetzen. Dieser Trend hat sich auch im Jahr 2013 fortgesetzt: Mit fast 30 Prozent waren so viele Betriebe von Besetzungsproblemen betroffen wie in den letzten zehn Jahren nicht. Im Vergleich zum Niveau Mitte der 2000er Jahre hat sich der Anteil von Betrieben mit Besetzungsproblemen mehr als verdoppelt (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40
Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2004 – 2013 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsstellen und Angaben zu angebotenen und nicht besetzten Ausbildungsplätzen

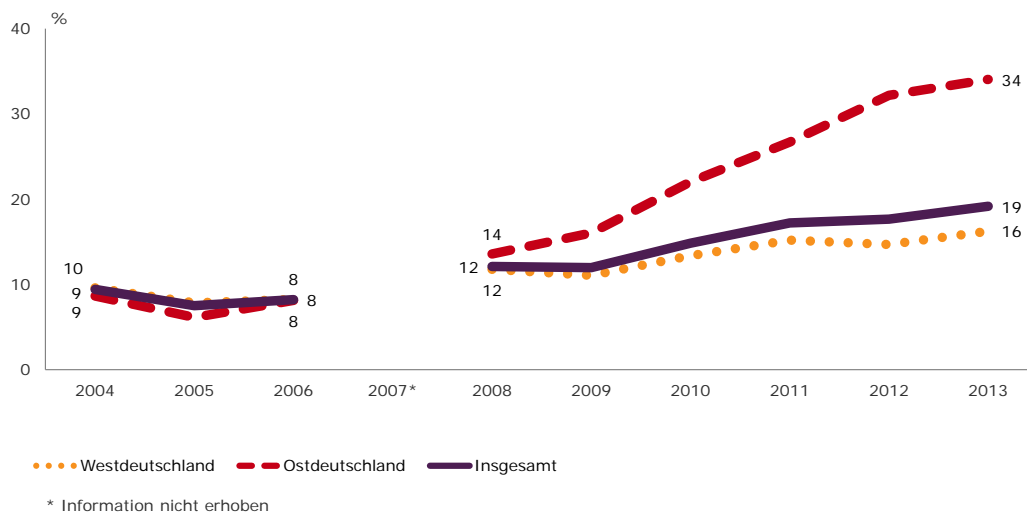
Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 – 2013

Betriebe in Ostdeutschland sind in deutlich höherem Maße betroffen als westdeutsche Betriebe. Während die Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in Westdeutschland nur allmählich stiegen, nahmen die Besetzungsprobleme in Ostdeutschland insbesondere seit 2010 merklich zu. Mit aktuell 47 Prozent sind mittlerweile fast doppelt so viele Betriebe betroffen wie in Westdeutschland, was auf spezifische Problemlagen, z. B. bedingt durch den starken Geburtenrückgang in Ostdeutschland nach der Wiedervereinigung, hindeutet.

Mit dem größeren Anteil betroffener Betriebe nahm auch der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsstellen zu. Bis Mitte der 2000er Jahre blieben in der Regel nicht mehr als zehn Prozent der angebotenen Plätze unbesetzt. In dieser Hinsicht

gab es zwischen Ost- und Westdeutschland kaum Unterschiede. Ab 2008 blieben, zunächst in Ostdeutschland, ab 2010 dann auch in Westdeutschland, immer mehr Ausbildungsplätze unbesetzt. Im aktuellen Erhebungsjahr 2013 blieben bundesweit erstmals fast 20 Prozent aller angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt - bei erheblichen Unterschieden zwischen Ost- und Westdeutschland.³¹ So fiel der Anteil in Ostdeutschland mit 34 Prozent mehr als doppelt so hoch aus wie in Westdeutschland (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41
Entwicklung des Anteils der unbesetzten Ausbildungsplätze in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2004 – 2013 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit Angaben zu angebotenen und nicht besetzten Ausbildungsplätzen
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 – 2013

Eine weitere Differenzierung der Ergebnisse zeigt, dass in 21 Prozent aller Betriebe mit angebotenen Ausbildungsstellen kein einziger angebotener Ausbildungsplatz besetzt werden konnte (Westdeutschland: 18 Prozent, Ostdeutschland: 35 Prozent). In diesen Betrieben wurde in der Regel lediglich ein Ausbildungsplatz angeboten.

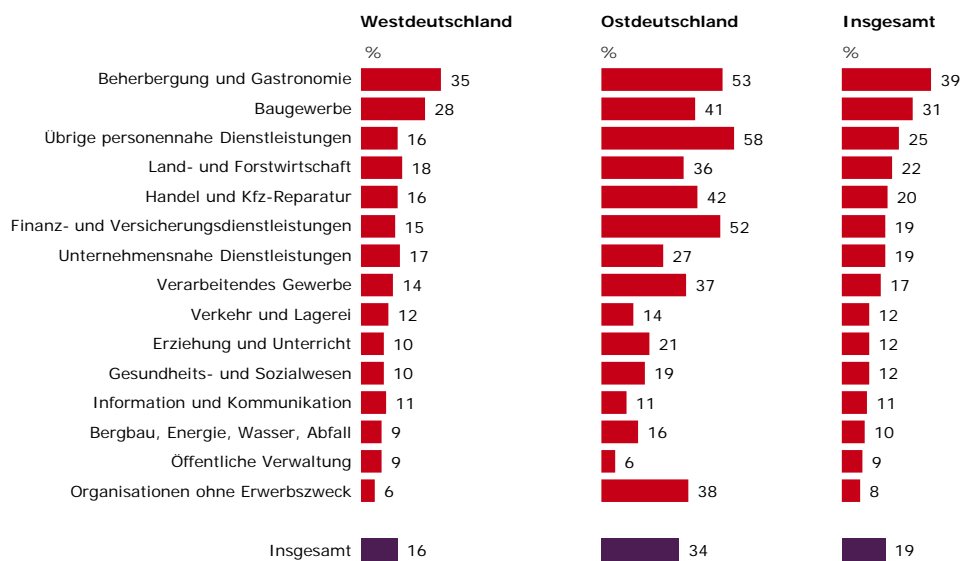
Situation in Branchen und Betriebsgrößenklassen

Wie der Blick auf die Situation in den einzelnen Branchen zeigt, konzentrieren sich Besetzungsprobleme auf bestimmte Bereiche. Überdurchschnittlich betroffen waren vor allem der Bereich Beherbergung und Gastronomie, das Baugewerbe sowie die

³¹ Die aktuellen Angaben beziehen sich auf das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2012/2013.

übrigen personennahen Dienstleistungen. In diesen drei Bereichen blieben anteilig mehr Ausbildungsplätze unbesetzt als in anderen Branchen. Dies traf für Ost- und Westdeutschland nahezu gleichermaßen zu, wobei der relative Umfang der unbesetzten Ausbildungsplätze in Ostdeutschland in allen drei Branchen deutlich höher ausfiel als in Westdeutschland (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42
Nichtbesetzungsquote* von Ausbildungsplätzen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, nach Branchen, 2013 (Angaben in Prozent)



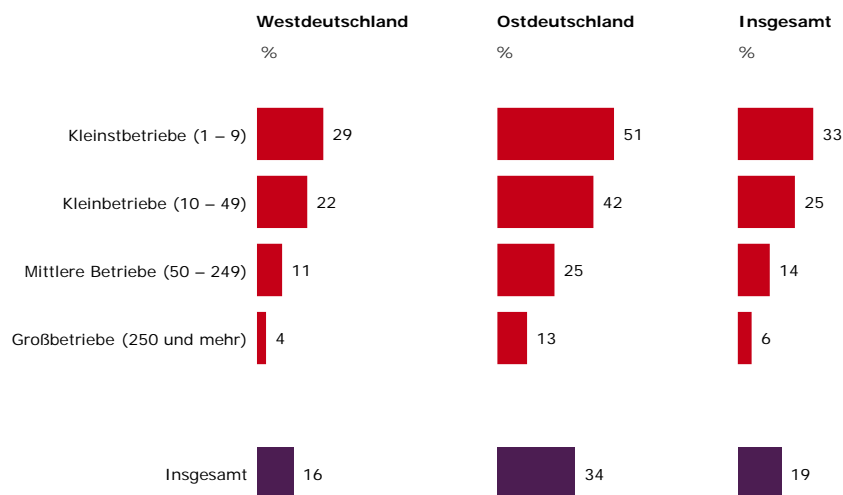
* Anteil der unbesetzten Ausbildungsplätze

Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung (n = 10.818)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Erhebliche Unterschiede hinsichtlich des Erfolgs bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen bestanden auch zwischen kleineren und größeren Betrieben. Diese Unterschiede waren in Ost- und Westdeutschland gleichermaßen zu beobachten. Größeren Betrieben gelang es nach wie vor deutlich besser als kleineren Betrieben, Ausbildungsplätze zu besetzen. Die größten Schwierigkeiten hatten Kleinstbetriebe: Hier betrug die Nichtbesetzungsquote bundesweit 33 Prozent und war damit fast sechsmal so hoch wie bei Großbetrieben (vgl. Abbildung 43). Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen waren westdeutsche Betriebe insgesamt in jeder einzelnen Größenklasse deutlich erfolgreicher als ostdeutsche Betriebe. Das Ausmaß der beobachteten Besetzungsschwierigkeiten hängt somit teils mit größenspezifischen Faktoren zusammen, dürfte andererseits aber auch auf regionale Besonderheiten zurückzuführen sein.

Abbildung 43
Nichtbesetzungsquote in Deutschland, West- und Ostdeutschland, nach Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung (n = 10.818)

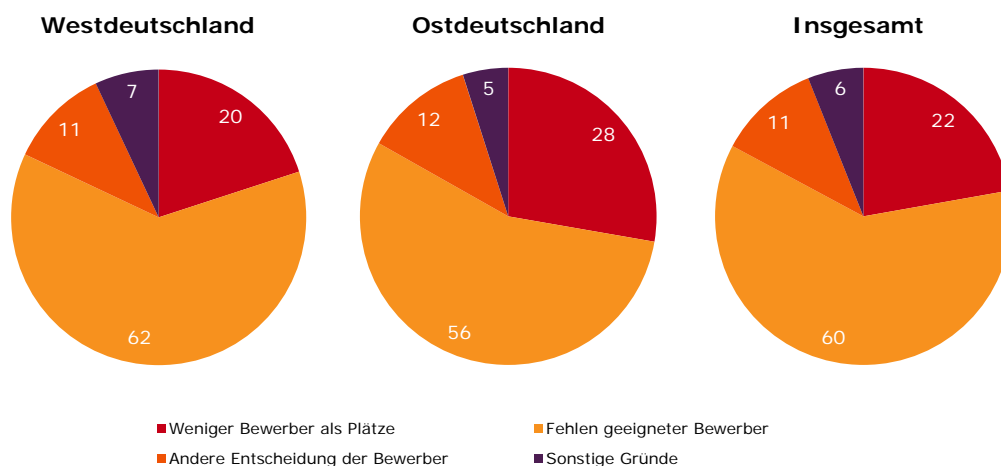
Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

5.3 Kompromissbereitschaft der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen

Wie bereits oben dargestellt, konnten 29 Prozent aller Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten alle oder einen Teil der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzen. Mit den Daten der aktuellen Befragung lässt sich ermitteln, warum angebotene Ausbildungsplätze aus Sicht der Betriebe unbesetzt blieben. 60 Prozent aller Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen nannten als Hauptgrund, dass es nicht genügend geeignete Bewerber gab. Bei der Mehrheit der betroffenen Betriebe handelte es sich somit hauptsächlich um Passungsprobleme (vgl. auch Matthes et al. 2014). 22 Prozent gaben an, dass es weniger Bewerber als angebotene Ausbildungsplätze gab. Hier bestand somit ein Angebotsproblem.

Im Ost-West-Vergleich fällt auf, dass die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen in beiden Landesteilen gleichermaßen am häufigsten auf Passungsprobleme zurückgeführt wurde. Angebotsprobleme, wenngleich jeweils nur auf dem zweiten Platz rangierend, spielten in Ostdeutschland jedoch eine deutlich größere Rolle für die Nichtbesetzung als in Westdeutschland. Rund jeder vierte betroffene Betrieb in Ostdeutschland begründete hiermit ausgebliebene Stellenbesetzungen (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44
Wichtigster/häufigster Grund für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2013 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen (n = 1.650)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Von nachträglichen Entscheidungskorrekturen seitens der potenziellen Ausbildungsanfänger waren in West- und Ostdeutschland rund zehn Prozent der Betriebe betroffen. In diesen Fällen hatten die Betriebe zwar Bewerber gefunden. Diese haben die Ausbildung aber nicht angetreten. In der verbleibenden Zeit bis zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres konnte dann kein entsprechender Ersatz gefunden werden, so dass die betreffenden Ausbildungsplätze unbesetzt blieben.

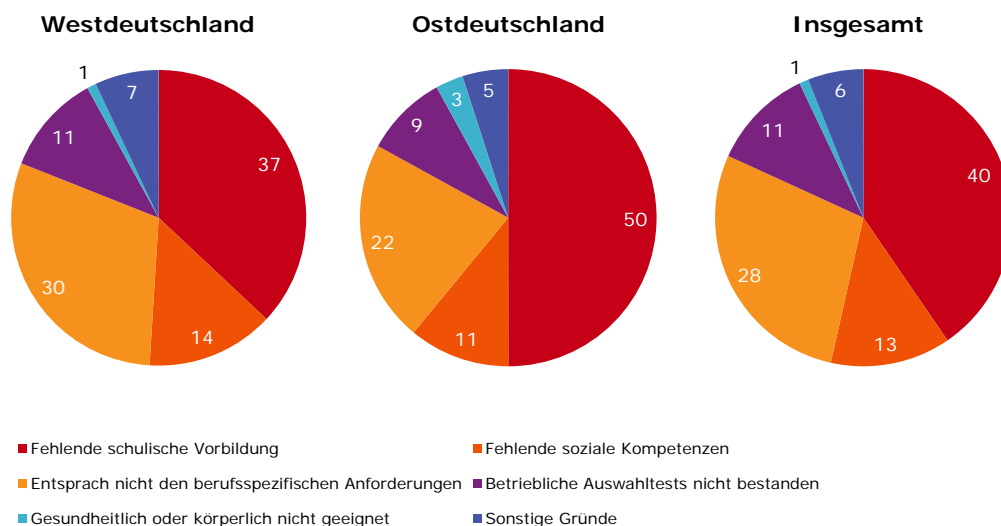
Die Wahrscheinlichkeit, dass Angebotsprobleme als Hauptgrund für unbesetzte Ausbildungsplätze genannt werden, hängt stark mit der Betriebsgröße zusammen: 26 Prozent aller betroffenen Kleinstbetriebe, aber lediglich 14 Prozent aller mittleren Betriebe und zehn Prozent aller Großbetriebe gaben an, dass Ausbildungsplätze überwiegend deshalb nicht besetzt werden konnten, weil es nicht genügend Bewerber gab. Ebenso sahen sich einzelne Branchen häufiger als andere mit Angebotsproblemen konfrontiert. Hierzu zählen die drei Branchen Gesundheits- und Sozialwesen, Land- und Forstwirtschaft sowie Beherbergung und Gastronomie, wo gut jeder dritte Betrieb die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen hauptsächlich mit einem Mangel an Bewerbern begründete. Dem standen die beiden Branchen Information und Kommunikation sowie öffentliche Verwaltung gegenüber, welche sehr niedrige Anteile von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen aufwiesen und wo offensichtlich meist eine ausreichende Zahl an Bewerbern zur Verfügung stand.

Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass Besetzungsprobleme weniger mit einem generellen Mangel an Bewerbern als vielmehr aus Sicht der Betriebe mit einem Fehlen geeigneter Bewerber zusammenhängt. Im Folgenden wird dargestellt, aus welchen Gründen vorhandene Bewerber von den Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen als ungeeignet abgelehnt wurden.

Gründe für die Ablehnung von Bewerbern

Von allen Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen gab etwas mehr als die Hälfte (56 Prozent) an, einen oder mehrere Bewerber abgelehnt zu haben. Ablehnungen wurden am häufigsten mit dem Fehlen der notwendigen schulischen Vorbildung der Bewerber begründet (40 Prozent). Bei weiteren 13 Prozent der Betriebe fehlten den Bewerbern die sozialen Kompetenzen. In 28 Prozent der Fälle entsprachen die abgelehnten Bewerber nicht den berufsspezifischen Anforderungen und in 11 Prozent der Fälle hatten die Bewerber die betrieblichen Auswahltests nicht bestanden. In seltenen Fällen (ein Prozent) wurden Bewerber abgelehnt, weil sie gesundheitlich oder körperlich ungeeignet waren (vgl. Abbildung 45).

Abbildung 45
Wichtigste/häufigste Gründe für die Ablehnung von Bewerbern für Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2012/2013 in Deutschland, West- und Ostdeutschland (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit abgelehnten Bewerbern (n = 1.125)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Im Vergleich zu Westdeutschland ist auffällig, dass in Ostdeutschland deutlich mehr Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen (50 Prozent) ihre Ablehnung mit den

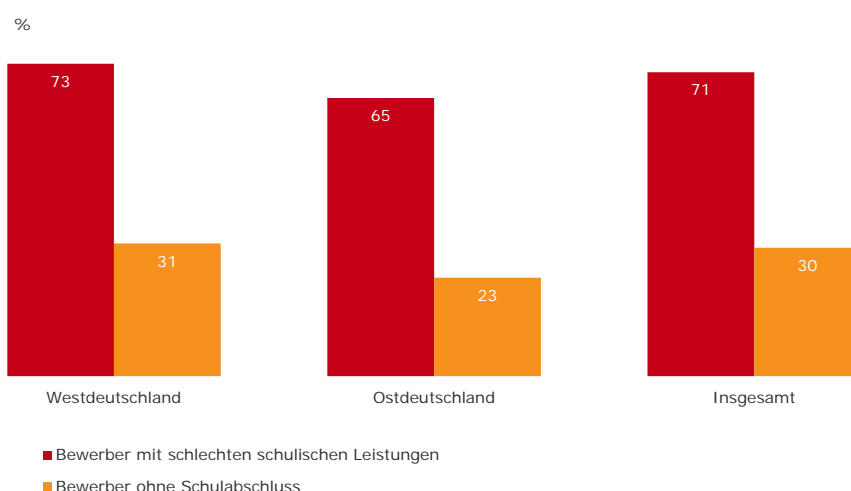
ihrer Meinung nach unzureichenden schulischen Kenntnissen der Bewerber begründeten. Mit 37 Prozent war der entsprechende Anteil bei westdeutschen Betrieben erheblich kleiner.

Chancen von Bewerbern mit schlechten schulischen Leistungen und Bewerbern ohne Schulabschluss

Angesichts der Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen wird oftmals empfohlen, die Strategien zur Rekrutierung künftiger Fachkräfte auszuweiten und sich verstärkt leistungsschwächeren Schulabgängern zuzuwenden. In der aktuellen Befragungswelle des IAB-Betriebspanels wurde daher ermittelt, welche Chancen solche Bewerber überhaupt haben. Hierzu wurden die Betriebe danach gefragt, ob und unter welchen Voraussetzungen sie bereit wären, auch Bewerber mit schlechten schulischen Leistungen sowie Bewerber ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsstellen zu berücksichtigen.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass bundesweit fast drei Viertel (71 Prozent) der ausbildungsberechtigten Betriebe unter bestimmten Umständen auch Ausbildungsplatzbewerber mit schlechten schulischen Leistungen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen berücksichtigen würden. Nur 30 Prozent wären bereit, auch Bewerber ohne Schulabschluss zu berücksichtigen (vgl. Abbildung 46).

Abbildung 46
Berücksichtigung von Bewerbern mit schlechten schulischen Leistungen und Bewerbern ohne Schulabschluss, Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2013 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung (n =10.439)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Bei einer Betrachtung der Kompromissbereitschaft nach Branchen zeigen sich erhebliche Unterschiede. Im Hinblick auf Bewerber mit schlechten schulischen Leistungen sind die Branchen Land- und Forstwirtschaft, Baugewerbe sowie Beherbergung und Gastronomie am kompromissbereitesten. Hier wären jeweils mehr als 80 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe bereit, unter bestimmten Umständen solche Bewerber bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen. Die geringsten Chancen bestehen in den Branchen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Erziehung und Unterricht sowie öffentliche Verwaltung. Hier beträgt der Anteil kompromissbereiter Betriebe jeweils weniger als 60 Prozent. Im Hinblick auf Bewerber ohne Schulabschluss sind wiederum die Branchen Land- und Forstwirtschaft sowie Beherbergung und Gastronomie überdurchschnittlich häufig kompromissbereit. In beiden Branchen wären mehr als 50 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe bereit, Bewerber ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen. Die geringsten Chancen hätten solche Bewerber in den Branchen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie öffentliche Verwaltung. Dort wären jeweils nur elf Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe bereit, solche Bewerber bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen.

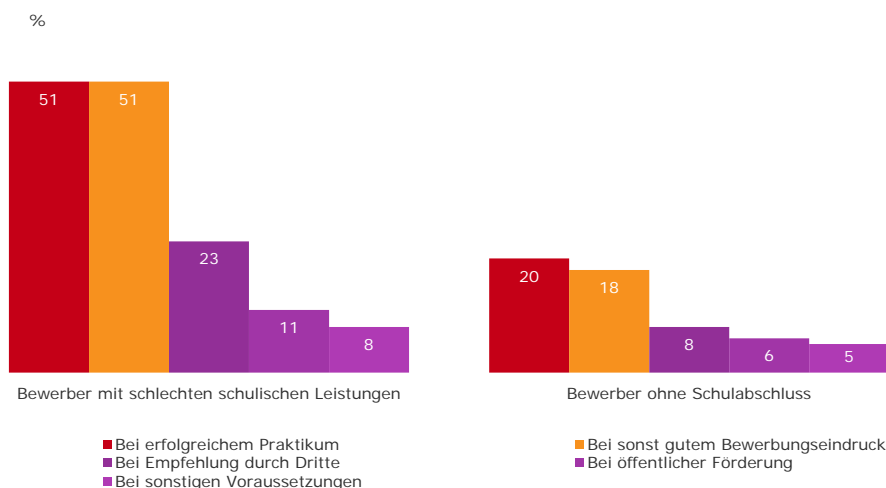
Im Hinblick auf die Betriebsgröße gibt es ebenfalls Unterschiede bei der Kompromissbereitschaft gegenüber bestimmten Bewerbergruppen. Diese bestehen weniger gegenüber Bewerbern mit schlechten schulischen Leistungen, wo die Anteile der vier Betriebsgrößenklassen mit 69 bis 73 Prozent nahezu identisch ausfallen, als gegenüber von Bewerbern ohne Schulabschluss. So wären zwar 31 Prozent aller ausbildungsberechtigten Kleinbetriebe unter bestimmten Voraussetzungen bereit, auch Bewerber ohne Schulabschluss zu berücksichtigen, aber lediglich 19 Prozent aller ausbildungsberechtigten Großbetriebe (Kleinbetriebe: 29 Prozent, Mittelbetriebe: 25 Prozent). Diese Unterschiede hängen möglicherweise mit den unterschiedlichen Problemlagen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zusammen. Kleineren Betrieben, so belegen die Ergebnisse der aktuellen wie auch früherer Befragungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels, gelingt es seltener als größeren Betrieben, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen. Diese Erfahrungen dürften vermutlich das Ausmaß der Kompromissbereitschaft kleinerer Betriebe gegenüber leistungsschwächeren Bewerbern beeinflussen (vgl. auch Gerhards et al. 2013).

Bedingungen für die Berücksichtigung leistungsschwächerer Bewerber sowie von Bewerbern ohne Schulabschluss

Vor dem Hintergrund der Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen sind zahlreiche Betriebe offensichtlich bereit, Abstriche bei den geforderten schulischen Leistungen zu machen, sofern bestimmte Voraussetzungen gegeben sind. Damit steigen die Chancen, bei knapper werdenden Bewerberzahlen Fachkräftenachwuchs zu sichern und einem Mangel an qualifiziertem Personal vorzubeugen. Eine der Voraussetzungen wäre ein erfolgreich absolviertes Praktikum. Unter dieser Voraussetzung wären 51 Prozent der Betriebe bereit, auch diese Bewerbergruppe zu berücksichtigen. Genauso viele Betriebe würden solche Bewerber

berücksichtigen, wenn diese bei der Bewerbung einen ansonsten guten Eindruck hinterlassen (vgl. Abbildung 47).

Abbildung 47
Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerbern mit schlechten schulischen Leistungen und von Bewerbern ohne Schulabschluss (Mehrfachnennungen möglich), 2013 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung (n = 10.439)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Für eine Berücksichtigung von Bewerbern ohne Schulabschluss wären ebenfalls ein erfolgreich absolviertes Praktikum (20 Prozent) oder ein ansonsten guter Eindruck im Bewerbungsgespräch (18 Prozent) ausschlaggebend. Öffentliche Förderung würde dagegen lediglich sechs Prozent der Betriebe dazu bewegen, auch Bewerber ohne Schulabschluss zu berücksichtigen.

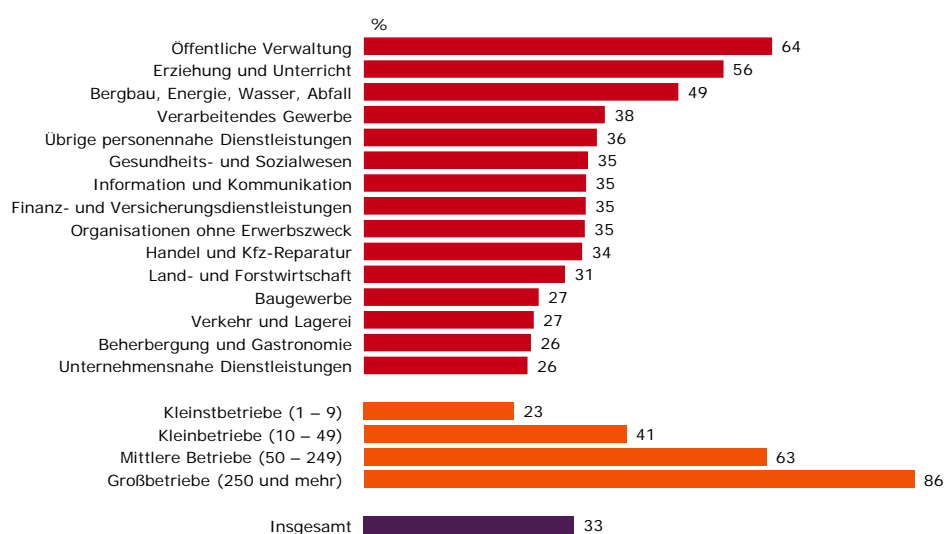
Betriebliche Strategien zur Gewinnung des Fachkräftenachwuchses: Berufsorientierungsangebote und Praktika

Im Zusammenhang mit den zunehmenden Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Jugendlichen für die eigene Ausbildung und damit der Sicherung des Fachkräftenachwuchses können Maßnahmen, die potenzielle Bewerber frühzeitig an den Betrieb binden, eine wichtige Rolle spielen. Hierzu zählen u. a. Praktika zur Berufsorientierung und Teilnahmen an Informationsveranstaltungen, mit denen Betriebe ihre Suchstrategien ausweiten. Bundesweit gab jeder dritte ausbildungsberechtigte Betrieb an, sich an Maßnahmen zur Berufsorientierung und Berufsvorbereitung für Schüler (z. B. Girls Day, Boys Day, Ausbildungsmessen, Informationsveranstaltungen in Schulen) beteiligt zu haben. Mit 36 Prozent war der Anteil von Betrieben, die

sich an solchen Maßnahmen beteiligen, in Westdeutschland deutlich höher als in Ostdeutschland, wo sich nur 21 Prozent entsprechend engagieren.

Im Hinblick auf die einzelnen Branchen und Größenklassen zeigt sich folgendes Bild: Mit der Betriebsgröße steigt der Anteil von Betrieben mit Teilnahme an solchen Aktivitäten. Auch im Hinblick auf die einzelnen Branchen bestehen erhebliche Unterschiede: Überdurchschnittlich engagiert waren die öffentliche Verwaltung, der Bereich Erziehung und Unterricht sowie die Branche Bergbau, Energie, Wasser, Abfall. Andere Bereiche wie z. B. die Branche Beherbergung und Gastronomie, welche sich - wie oben dargestellt - mit einer hohen Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen konfrontiert sah, ist in dieser Hinsicht nur unterdurchschnittlich präsent (vgl. Abbildung 48).³²

Abbildung 48
Anteil der Betriebe in Deutschland mit Beteiligung an Maßnahmen zur Berufsorientierung, nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung (n = 10.679)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Wie oben dargestellt, würden viele Betriebe auch leistungsschwächere Bewerber berücksichtigen, sofern diese im Rahmen eines betrieblichen Praktikums ihre Fä-

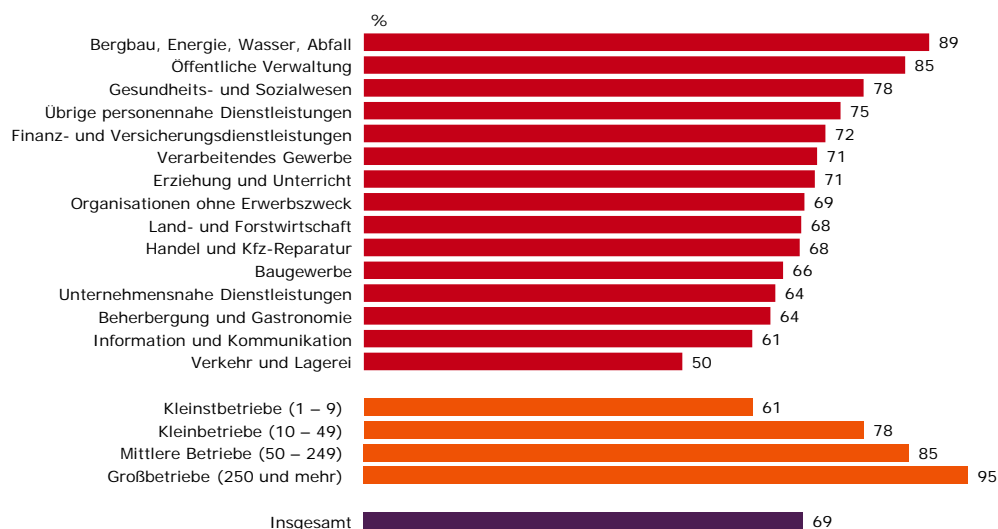
³² Die Frage lautete: „Beteiligt sich Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle an Maßnahmen zur Berufsorientierung und Berufsvorbereitung für Schülerinnen und Schüler (z. B. Girls Day, Boys Day, Ausbildungsmessen, Infoveranstaltungen in Schulen)?“

higkeiten unter Beweis gestellt hätten. Ein solches Praktikum anzubieten wären bundesweit mehr als zwei Drittel aller ausbildungsberechtigten Betriebe grundsätzlich bereit. Insofern bestehen gewisse Chancen auch für solche Bewerber, die in früheren Jahren mit Bewerberüberschüssen nur selten in Betracht gezogen wurden.

In Westdeutschland waren mit 71 Prozent deutlich mehr Betriebe bereit, Praktikumsplätze anzubieten, als in Ostdeutschland. Dort beträgt der Anteil 61 Prozent.

Wie bereits bei der Beteiligung an Berufsorientierungsveranstaltungen bestand bei größeren Betrieben in einem deutlich größeren Umfang als bei kleineren Betrieben auch die Möglichkeit für Schüler, Praktika zu absolvieren (95 Prozent). Allerdings gab es auch bei immerhin fast zwei Drittel der Kleinstbetriebe diese Möglichkeit (vgl. Abbildung 49).

Abbildung 49
Anteil der Betriebe in Deutschland mit Praktikumsmöglichkeiten für Schüler/innen, nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent)



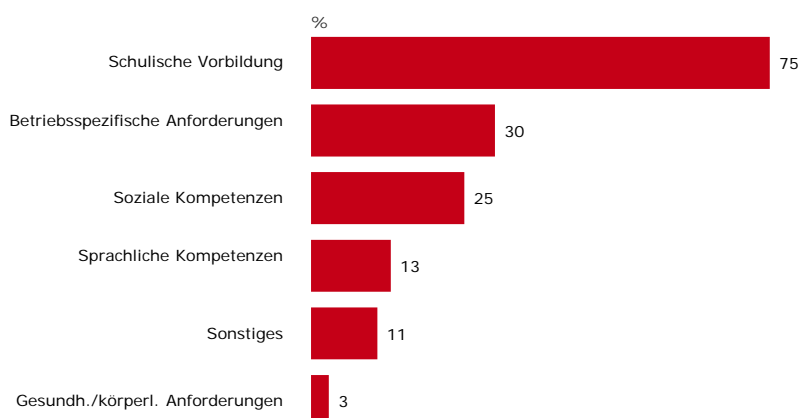
Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung (n = 10.679)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Angesichts gestiegener Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Auszubildenden wurde in der aktuellen Befragungswelle auch danach gefragt, ob und in welchem Maße Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen Kompromisse eingehen mussten. Die Ergebnisse zeigen zunächst, dass 75 Prozent der Betriebe, die nur einen Teil der angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten, keine Kompromisse eingehen mussten. Demgegenüber gab ein Viertel der Betriebe mit unbe-

setzten Ausbildungsplätzen an, in bestimmten Punkten Abstriche gemacht zu haben. Letztere Betriebe wurden zusätzlich nach der Art der eingegangenen Kompromisse befragt. Am häufigsten waren die Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen bereit, bei der schulischen Vorbildung Zugeständnisse zu machen. Insgesamt 75 Prozent der Betriebe, die Kompromisse bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen eingingen, akzeptierten auch solche Bewerber, die ihren anfänglichen Vorstellungen im Hinblick auf die schulischen Noten nicht entsprachen. Bei allen anderen Aspekten, wie z. B. betriebsspezifischen Anforderungen oder sozialen Kompetenzen, fielen die Anteilswerte zwar deutlich kleiner aus, diese betrafen aber immerhin noch fast jeden dritten bzw. jeden vierten Betrieb (vgl. Abbildung 50).

Abbildung 50
Anteil der Betriebe in Deutschland mit Kompromissen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2012/2013 (Mehrfachnennungen möglich) (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsstellen (n = 1.508)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

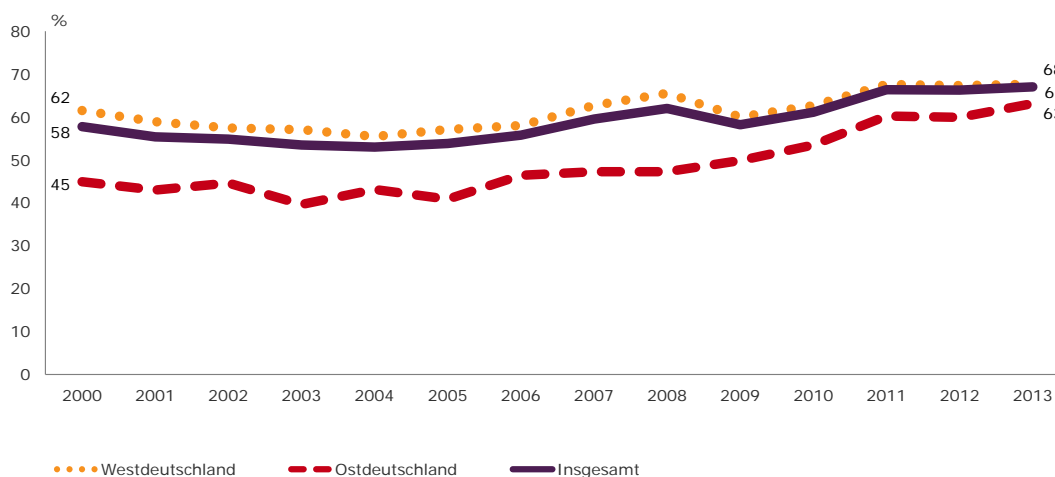
Es wurde gezeigt, dass ein Schulabschluss die Mindestvoraussetzung ist, um bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen berücksichtigt zu werden. Bewerber ohne Abschluss sind bei der großen Mehrheit der Betriebe chancenlos. Sofern ein Schulabschluss vorliegt, ist ein erheblicher Teil der Betriebe bereit, bei der notwendigen schulischen Vorbildung Abstriche zu machen. Gleichzeitig war das Fehlen der notwendigen schulischen Vorbildung am häufigsten die Ursache für die Ablehnung von Bewerbern. Gezielt angebotene Praktika für die Gruppe der leistungsschwächeren

Bewerber könnten möglicherweise dazu beitragen, die gegenwärtig vorhandenen Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt zu verringern.

5.4 Übernahmequote

Die Situation an der sogenannten zweiten Schwelle, dem Schritt von der beruflichen Erstausbildung in das Arbeitsleben, ist nicht frei von konjunkturellen Einflüssen. Bis Mitte der 2000er Jahre ist der Anteil übernommener Absolventen leicht gesunken. Mit der gestiegenen Nachfrage nach Fachkräften in den Folgejahren ist der Anteil der übernommenen Absolventen von Jahr zu Jahr wieder gestiegen. Dieser Trend wurde im Zusammenhang mit der weltweiten Wirtschaftskrise nur kurzzeitig unterbrochen. Die Ergebnisse der aktuellen Befragungswelle zeigen, dass sich der positive Trend der letzten Jahre auch 2013 fortsetzte. In bundesweit elf Prozent aller Betriebe bzw. 40 Prozent aller Ausbildungsbetriebe beendeten im Jahr 2013 Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich. Mit 67 Prozent wurden etwa zwei Drittel der Ausbildungsabsolventen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies einen geringfügigen Anstieg der Übernahmequote um einen Prozentpunkt. Die Chance, nach der Ausbildung eine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb aufzunehmen, ist damit in Deutschland so gut wie nie zuvor in den letzten 14 Jahren (vgl. Abbildung 51).

Abbildung 51
Entwicklung der Übernahmequote* in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2000 – 2013 (Angaben in Prozent)



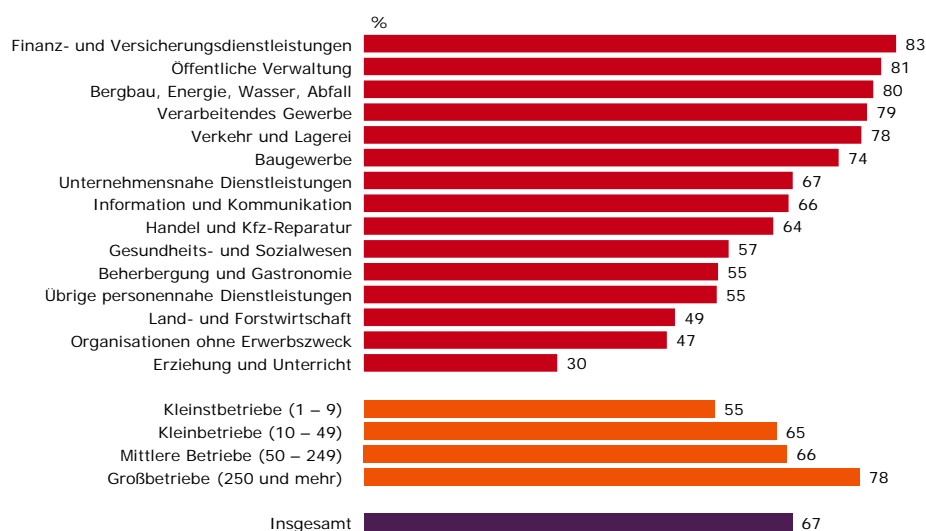
* Übernahmequote = Anteil übernommener Absolventen an allen erfolgreichen Absolventen

Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsabsolventen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 – 2013

In einigen Branchen waren die Chancen auf Übernahme deutlich größer als in anderen und wie schon in den Vorjahren hängt der Anteil übernommener Absolventen auch mit der Größe des Ausbildungsbetriebes zusammen (vgl. Abbildung 52).

Abbildung 52
Übernahmequote in Deutschland nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsabsolventen (n = 4.517)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurde erstmals im Jahr 2013 erhoben, wie viele der übernommenen Absolventen befristet übernommen wurden. Den Angaben der Betriebe zufolge erhielten 49 Prozent aller übernommenen Absolventen nur befristete Arbeitsverträge, wobei kein Unterschied zwischen den Geschlechtern festzustellen war. Die Anwendung von befristeten Übernahmen hängt im Wesentlichen mit der Größe der Ausbildungsbetriebe (bzw. entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen oder Betriebsvereinbarungen) zusammen. So wurde die Mehrheit der Auszubildenden in Mittel- und Großbetrieben zunächst nur befristet übernommen (jeweils 57 Prozent). Demgegenüber erfolgten Übernahmen in Kleinst- und Kleinbetrieben mehrheitlich unbefristet, der Anteil der befristeten Übernahmen lag hier nur bei 34 bzw. 39 Prozent.

5.5 Zusammenfassung

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung haben gezeigt, dass zahlreiche Betriebe die Möglichkeit nutzen, ihren Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildung zu sichern. Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen werden unter bestimmten Bedingungen

auch Bewerbern mit schlechten schulischen Leistungen Chancen eingeräumt. Bewerber ohne Schulabschluss haben dagegen nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten. Viele Betriebe würden auch leistungsschwächere Bewerber berücksichtigen, sofern diese im Rahmen eines betrieblichen Praktikums ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen. In mehr als zwei Drittel aller ausbildungsberechtigten Betriebe besteht die Möglichkeit, ein solches Praktikum zu absolvieren. Insofern bestehen gewisse Chancen auch für solche Bewerber, die in früheren Jahren mit Bewerberüberschüssen nur selten in Betracht gezogen wurden. Gleichwohl hatten zahlreiche Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Bundesweit ist sowohl der Anteil von Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten als auch der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Im Vergleich zum Niveau Mitte der 2000er Jahre hat sich der Anteil von Betrieben mit Besetzungsproblemen mehr als verdoppelt. In der Regel gab es für die angebotenen Ausbildungsplätze zwar Bewerber, in zahlreichen Fällen passten jedoch Angebot und Nachfrage nicht zusammen. Überdurchschnittlich hiervon betroffen waren wie schon in den Vorjahren in erster Linie Kleinbetriebe, was auf differenzierte Problemlagen verweist. Die größeren Schwierigkeiten dieser Betriebe dürften weniger mit geringerer Kompromissbereitschaft als vielmehr mit einem gerade bei Betrieben dieser Größenklasse oftmals nicht ausreichenden Bewerberangebot, aber auch mit den oftmals weniger attraktiven Ausbildungs- oder Arbeitsbedingungen zusammenhängen.

6 Weiterbildung

6.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung

Neben der betrieblichen Ausbildung gehört die betriebliche Weiterbildung zu den wichtigsten Strategien, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Im Gegensatz zur Ausbildungsbeteiligung ist der Anteil weiterbildender Betriebe seit Anfang der 2000er Jahre fast stetig gestiegen. Diese Entwicklung wurde lediglich 2009 und 2010 infolge der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise kurzzeitig unterbrochen. Mit einem Anteil weiterbildender Betriebe in Höhe von 52 Prozent bewegte sich die Weiterbildungsbeteiligung auch im letzten Jahr auf einem vergleichsweise hohen Niveau (vgl. Abbildung 53).³³

³³ Empirische Daten über betriebliche Weiterbildungsaktivitäten werden regelmäßig im IAB-Betriebspanel erhoben und ausgewertet. Bei Vergleichen der nachfolgenden Ergebnisse mit anderen Datenquellen ist zu berücksichtigen, dass sich das IAB-Betriebspanel ausschließlich auf formal-organisierte betriebliche Weiterbildung bezieht, welche von Betrieben durch Freistellung und/oder Übernahme aller oder eines Teils der Kosten unterstützt wird. Andere Formen der Weiterbildung sind ausdrücklich nicht Gegenstand der Befragung. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass im IAB-Betriebspanel sämtliche Angaben zur betrieblichen Weiterbildung für das jeweils erste Halbjahr eines Befragungsjahres erhoben werden.

Abbildung 53
Anteil der Betriebe mit Weiterbildung in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2000 – 2013 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 – 2013

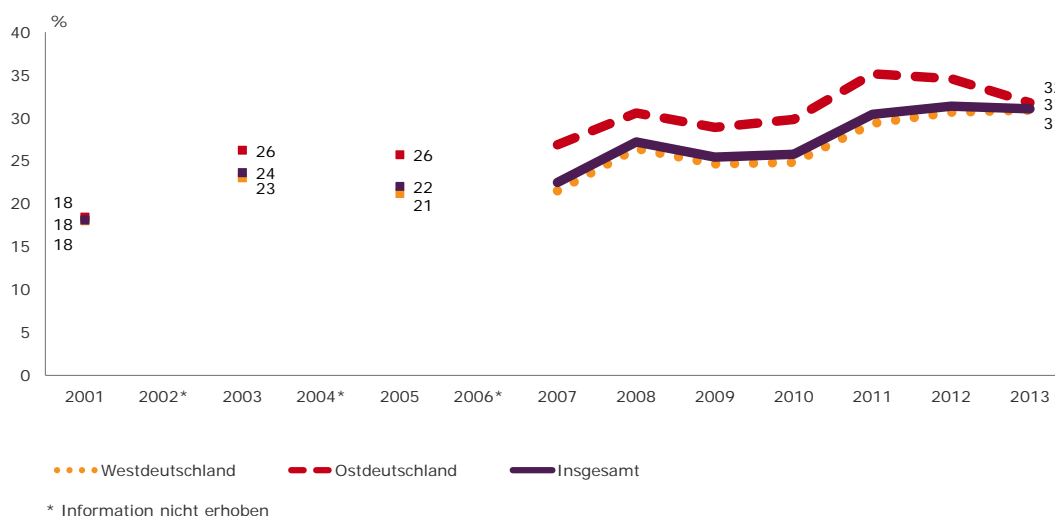
Hinter dem Durchschnittswert verbergen sich erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft. Das Spektrum reicht von lediglich 17 Prozent in der Branche Beherbergung und Gastronomie bis hin zur öffentlichen Verwaltung mit 86 Prozent. Neben der öffentlichen Verwaltung fallen auch die beiden Bereiche Erziehung und Unterricht sowie das Gesundheits- und Sozialwesen auf, die wie bereits in den Vorjahren überdurchschnittlich hohe Anteile weiterbildender Betriebe aufweisen. Die hohe Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie des Bereichs Erziehung und Unterricht dürfte mit bestehenden gesetzlichen (und auch tarifvertraglichen) Verpflichtungen zur Weiterbildung in diesen Bereichen und entsprechenden gesetzlichen Regelungen zur Finanzierung zusammenhängen.

Ob ein Betrieb die Weiterbildung seiner Beschäftigten unterstützt, hängt neben der Branche auch wesentlich mit der Betriebsgröße zusammen. So nimmt der Anteil von Betrieben mit Weiterbildungsmaßnahmen mit der Beschäftigtenzahl zu. 98 Prozent aller Betriebe ab 250 Beschäftigten haben im ersten Halbjahr 2013 entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt, aber nur 43 Prozent aller Kleinbetriebe.

6.2 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

Mit 31 Prozent haben anteilig genauso viele Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen wie im vorangegangenen Untersuchungszeitraum (vgl. Abbildung 54).

Abbildung 54
Weiterbildungsquote in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2001 – 2013**
(Angaben in Prozent)



** Weiterbildungsquote = Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten

Basis: Alle Betriebe

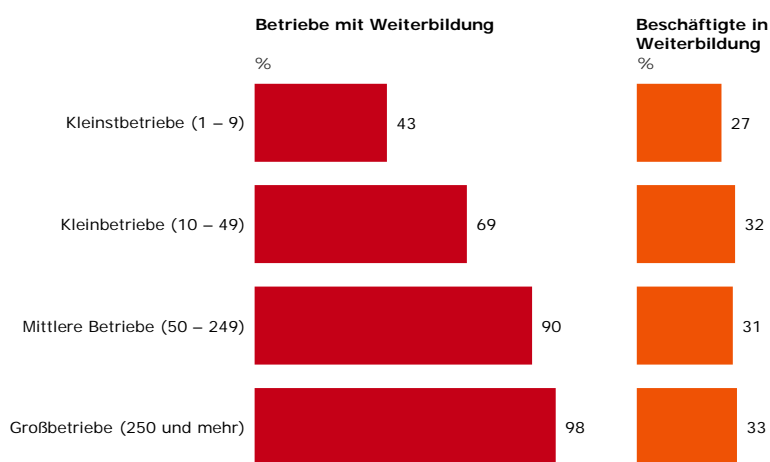
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 – 2013

Die unterschiedlich starke Weiterbildungsbeteiligung in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft spiegelt sich auf Branchenebene in Unterschieden bei der Beschäftigtenreichweite wider. In jenen Branchen, in denen sich überdurchschnittlich viele Betriebe an Weiterbildung beteiligten, profitierten auch überdurchschnittlich viele Beschäftigte von Weiterbildung. So wurden z. B. 44 Prozent aller Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen von ihren Betrieben beim Erwerb neuer beruflicher bzw. betrieblicher Kenntnisse und Fähigkeiten unterstützt. Im Bereich Beherbergung und Gastronomie, dem Schlusslicht bei der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung, wurden demgegenüber anteilig noch nicht einmal halb so viele Beschäftigte weitergebildet (zwölf Prozent).

Im Gegensatz zur Branchenbetrachtung lässt die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung bei den Größenklassen keine Rückschlüsse auf den Anteil der durch Weiterbildung unterstützten Beschäftigten zu. Während die Betriebsgröße zwar einen

deutlichen Einfluss darauf hat, ob ein Betrieb Weiterbildung überhaupt fördert, hat sie auf die Weiterbildungsquote nur einen geringen Einfluss. Zwar fördern nahezu alle Großbetriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten, die Chance eines Beschäftigten, eine Förderung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu erhalten, steigt jedoch kaum mit der Größe seines Betriebes. So liegt die Weiterbildungsquote in allen Betriebsgrößenklassen zwischen 27 und 33 Prozent (vgl. Abbildung 55).

Abbildung 55
Anteil der Betriebe und Beschäftigten mit Weiterbildung, nach Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe (n = 15.697)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

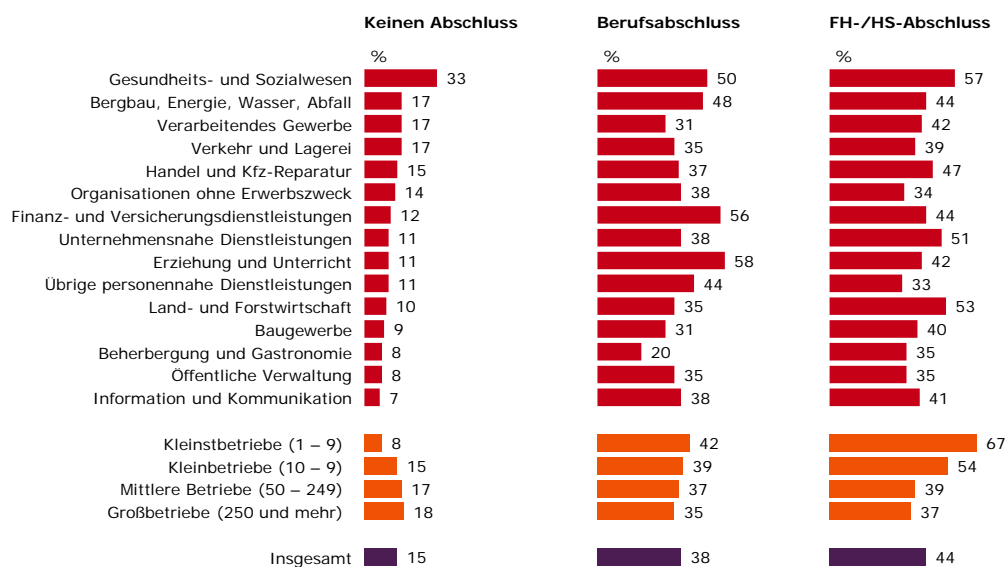
Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten nach Tätigkeitsanforderungen

In Abhängigkeit von den Arbeitsplatz- bzw. Tätigkeitsanforderungen profitieren die einzelnen Beschäftigtengruppen in unterschiedlichem Maße von betrieblich unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen. Dies macht ein Vergleich der Anteile dieser Beschäftigtengruppen an den Beschäftigten sowie an den Weiterbildungsteilnehmern deutlich. Bei Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, welche einen Hochschulabschluss erfordern, lag der Anteil an den Weiterbildungsteilnehmern deutlich über deren Anteil an den Beschäftigten. Insgesamt profitierte fast jeder zweite Beschäftigte mit hochqualifizierten Tätigkeiten von betrieblichen Weiterbildungsangeboten (Weiterbildungsquote: 44 Prozent). Auch Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, profitierten in besonderem Maße von betrieblicher Weiterbildung (Weiterbildungsquote: 38 Prozent). Demgegenüber war die Weiterbildungs-

quote von Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen mit 15 Prozent nur halb so hoch wie im Durchschnitt aller Beschäftigten.

Die aufgezeigten Unterschiede zugunsten von Beschäftigten auf qualifikatorisch anspruchsvolleren Arbeitsplätzen bestehen in allen Branchen und Betriebsgrößenklassen. Überall lag die Weiterbildungsquote von Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen unter dem Durchschnitt der beiden anderen Tätigkeitsgruppen (vgl. Abbildung 56).

Abbildung 56
Weiterbildungsquote nach Tätigkeitsgruppen, nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe (n = 14.498)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Die Weiterbildungsquoten von Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen fallen auch in weiterbildungsstarken Branchen, wie z. B. Erziehung und Unterricht, niedrig aus. Eine Ausnahme stellt das Gesundheits- und Sozialwesen dar, wo rund ein Drittel der auf Einfacharbeitsplätzen tätigen Arbeitnehmer weitergebildet wurde.

6.3 Zusammenfassung

Im ersten Halbjahr 2013 gab es anteilig ähnlich viele Betriebe mit Weiterbildung wie im vorangegangenen Untersuchungszeitraum. Ebenso haben prozentual genauso viele Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen wie im vorangegangenen Untersuchungszeitraum. Die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in Ost- und Westdeutschland wie auch der Anteil weitergebildeter Beschäftigter haben

sich im letzten Jahr angenähert und sind mittlerweile nahezu identisch. Nach wie vor bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen, Betriebsgrößenklassen und Tätigkeitsgruppen. In Ost- wie in Westdeutschland boten größere Betriebe in stärkerem Maße Weiterbildung an als kleinere Betriebe und partizipierten Arbeitnehmer mit qualifikatorisch anspruchsvollen Tätigkeiten stärker als An- und Ungelernte an den betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten.

7 Die wichtigsten Ergebnisse in der Zusammenfassung

Die deutsche Wirtschaft befindet sich nun mehrere Jahre in Folge auf einem Wachstumskurs. Es wurde seit 2005 kontinuierlich Beschäftigung - auch sozialversicherungspflichtige Beschäftigung - aufgebaut und auch 2013 waren die wirtschaftliche Lage und die Stimmung der Betriebe in Deutschland gut. Gegenüber dem Vorjahr ist die Arbeitsmarktdynamik leicht zurückgegangen, bewegt sich im zeitlichen Verlauf jedoch auf einem nach wie vor hohen Niveau. Die Dynamik ist in den Branchen Beherbergung und Gastronomie und unternehmensnahe Dienstleistungen besonders hoch; in der öffentlichen Verwaltung, bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und im verarbeitenden Gewerbe sind die Arbeitsverhältnisse hingegen besonders stabil. In einem Umfeld einer wachsenden Wirtschaft und steigender Beschäftigung erweist sich erfahrungsgemäß die Besetzung von Fachkräftestellen als schwieriger.

Es hat sich gezeigt, dass sich bei insgesamt steigender Beschäftigung die betriebliche Nachfrage nach Fachkräften auf einem hohen Niveau stabilisiert hat, aber mit einem leichten Rückgang gegenüber dem Vorjahr. Es gibt große Unterschiede zwischen den Branchen. So gibt es Branchen mit hohem Fachkräftebedarf und großen Besetzungsproblemen (z. B. unternehmensnahe Dienstleistungen) und Branchen mit niedrigem Fachkräftebedarf und geringen Besetzungsproblemen (z. B. Organisationen ohne Erwerbszweck oder öffentliche Verwaltung).

Betrieben bereitet vor allem die Besetzung von Arbeitsplätzen für Hochqualifizierte Probleme. Die Besetzung von Arbeitsplätzen, für die ein Berufsabschluss erforderlich ist, erweist sich zwar als weniger kompliziert, gegenüber 2008 aber als zunehmend schwerer. Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen hatten vor allem Kleinstbetriebe - und das vor allem bei der Einstellung von Hochqualifizierten - sowie Betriebe aus dem Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen und des Baus.

Die Betriebe konnten ihren Fachkräftebedarf mehrheitlich decken. Wenn Betriebe aber Probleme haben, ihre offenen Stellen zu besetzen, so können sie mit Kompromissen reagieren. So gab 2013 immerhin jeder dritte Betrieb mit Fachkräfteeinstellungen an, dabei Kompromisse eingegangen zu sein. Betriebe nahmen dabei vor allem einen höheren Einarbeitungsaufwand hin oder reduzierten ihre Ansprüche an die fachlichen Qualifikationen. Kompromisse bei der Bezahlung oder den Arbeitszeitvorstellungen gingen die Betriebe eher selten ein.

Eine neue Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind die zunehmenden Schwierigkeiten, die Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen haben. Bundesweit ist sowohl der Anteil der Betriebe mit Problemen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen als auch der Umfang der unbesetzten Ausbildungsstellen angestiegen. Gegenüber 2000 hat sich z. B. der Anteil der Betriebe mit Besetzungsproblemen mehr als verdoppelt. Wie bei der Besetzung von Fachkräftestellen waren hier 2013 in erster Linie Kleinstbetriebe betroffen.

In der Regel war nicht das Fehlen von Bewerbern für unbesetzte Ausbildungsplätze verantwortlich, sondern das Fehlen von aus Sicht der Betriebe geeigneten Bewerbern. Etwas mehr als die Hälfte der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen hatten Bewerber abgelehnt. Dabei war mehrheitlich das Fehlen der notwendigen schulischen Vorbildung der Bewerber für die Ablehnung verantwortlich. Viele Betriebe nannten auch als Grund, dass die abgelehnten Bewerber nicht den berufsspezifischen Anforderungen entsprochen hätten.

Vor dem Hintergrund wachsender Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen scheinen Bewerbergruppen, die bislang keine Aussicht auf einen Ausbildungsplatz hatten, nun ein wenig stärker in das Interesse der Betriebe zu rücken. Unter bestimmten Bedingungen werden nun auch Bewerbern mit schlechten schulischen Leistungen Chancen eingeräumt. Wenn sich diese im Rahmen eines betrieblichen Praktikums bewiesen hätten, würden viele Betriebe diese bei der Stellenbesetzung berücksichtigen. Bewerber ohne Schulabschluss haben weiterhin nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten, einen Ausbildungsplatz zu erhalten.

Eine weitere Möglichkeit, die eigenen Qualifikationsbedarfe zu erfüllen, ist die Fort- und Weiterbildung der bereits bestehenden Belegschaft. In den letzten Jahren sind die Weiterbildungsaktivitäten deutlich angestiegen; dabei haben sich sowohl bei der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe als auch beim Anteil der weitergebildeten Beschäftigten West- und Ostdeutschland angeglichen. Große Unterschiede zeigen sich dabei zwischen den einzelnen Branchen, Betriebsgrößenklassen und Tätigkeitsgruppen.

Literatur

- Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Fischer, Agnes; Frei, Marek und Leber, Ute (2010): 20 Jahre Deutsche Einheit – Ein Vergleich der west- und ostdeutschen Betriebslandschaft im Krisenjahr 2009. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2009. IAB-Forschungsbericht 6/2010, Nürnberg.
- Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Tschersich, Nikolai; Frei, Marek; Leber, Ute und Schwengler, Barbara (2012): Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternierenden Gesellschaft. Problemlagen und betriebliche Reaktionen. IAB-Forschungsbericht 13/2012, Nürnberg.
- Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Tschersich, Nikolai; Frei, Marek; Leber, Ute und Schwengler, Barbara (2013): Beschäftigungsmuster von Frauen und Männern. Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2012. IAB-Forschungsbericht 14/2013, Nürnberg.
- Bundesministerium des Inneren, Hrsg. (2013): Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2013, Berlin.
- Bundesministerium für Wirtschaft (BMWi), Hrsg. (1996): Vorrang für Beschäftigung, Jahreswirtschaftsbericht der Bundesregierung 1996, Bonn.
- Dummert, Sandra; Kubis, Alexander; Leber, Ute und Müller, Anne (2014): Betrieblicher Arbeitskräftebedarf 2006 – 2012. IAB-Forschungsbericht 3/2014, Nürnberg.
- Fischer, Gabriele; Dahms, Vera; Bechmann, Sebastian; Frei, Marek; Leber, Ute (2009): Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben. Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2008. IAB-Forschungsbericht 4/2009, Nürnberg.
- Fuchs, Johann; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Klinger, Sabine; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Weigand, Roland und Zika, Gerd et al. (2014): Arbeitsmarkt 2014: Zwischen Bestmarken und Herausforderungen. IAB-Kurzbericht 4/2014, Nürnberg.
- Gerhards, Christian; Troltsch, Klaus und Walden, Günter (2013): Jugendliche mit Hauptschulabschluss in der betrieblichen Berufsausbildung: Wer bildet sie (noch) aus, welche Erfahrungen gibt es und wie können ihre Chancen verbessert werden? BIBB-Report 13.
- Kubis, Alexander und Müller, Anne (2014): Belastungen am Arbeitsplatz. Welche Arbeitsbedingungen gehen mit Problemen bei der Stellenbesetzung einher? IAB-Kurzbericht 10/2014, Nürnberg.
- Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd; Krekel, Elisabeth M. und Walden, Günter (2014): Wenn Angebot und Nachfrage immer seltener zusammenfinden. Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Analysen und Lösungsansätze. Fachbeiträge im Internet. BIBB.
- Statistisches Bundesamt (2014): Moderates Wachstum der deutschen Wirtschaft im Jahr 2013. Staatshaushalte weiter auf Konsolidierungskurs. Pressemitteilung vom 15. Januar 2014 – 16/14. Wiesbaden.

Anhang: Klassifikationen

Branchen

Die Branchengliederung basiert auf der Klassifizierung der Wirtschaftszweige WZ 2008. Maßgeblich für die Zuordnung eines Betriebs ist die Selbsteinstufung anhand der Branchenliste des Fragebogens. Die 43 Branchen aus dem Fragebogen wurden wie folgt zusammengefasst:

Bezeichnung	Code der WZ 2008	Code laut Fragebogen
Land- und Forstwirtschaft	01 – 03	01
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	05 – 09, 35 – 39	02 – 03
Verarbeitendes Gewerbe	10 – 33	04 – 17
Baugewerbe	41 – 43	18 – 19
Handel und Kfz-Reparatur	45 – 47	20 – 22
Verkehr und Lagerei	49 – 53	23
Information und Kommunikation	58 – 63	24
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	64 – 66	26
Unternehmensnahe Dienstleistungen	68 – 82	27 – 36
Personennahe Dienstleistungen	55 – 56, 85, 86 – 88 90 – 93, 95, 96	25, 37, 38, 39 – 41
Organisationen ohne Erwerbszweck	94	42
Öffentliche Verwaltung	84	43
<i>Personennahe Dienstleistungen</i>		
Beherbergung und Gastronomie	55 – 56	25
Erziehung und Unterricht	85	37
Gesundheits- und Sozialwesen	86 – 88	38
Übrige personennahe Dienstleistungen	90 – 93, 95, 96	39 – 41

Betriebsgrößenklassen

Die Klassifikation der Betriebe nach der Größe erfolgt anhand der Angabe zur Zahl der Beschäftigten insgesamt am 30.06. des Erhebungsjahres laut Frage 1 des Fragebogens. Für die Zwecke dieses Berichts wird in Anlehnung an die Definition der Europäischen Union folgende Einteilung verwendet:

Bezeichnung	Anzahl Beschäftigte
Kleinstbetriebe	1 bis 9
• Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten	1 bis 4
• Kleinstbetriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten	5 bis 9
Kleinbetriebe	10 bis 49
Mittlere Betriebe	50 bis 249
Großbetriebe	ab 250

West- und Ostdeutschland

Für regionale Auswertungen wird die folgende Untergliederung verwendet:

- Westdeutschland umfasst die alten Bundesländer
- Ostdeutschland umfasst die neuen Bundesländer und Berlin (Gesamt)

Tabellenanhang

(Bis 2006 wurde Westdeutschland mit West-Berlin und Ostdeutschland mit Ost-Berlin zusammengefasst. Ab 2007 wird Westdeutschland ohne Berlin und Ostdeutschland mit Berlin definiert. Diese Veränderung der West-/Ost-Definition hat zur Folge, dass Tabellen für West- und Ostdeutschland ab dem Jahr 2007 nicht direkt mit Tabellen von 2006 und früher verglichen werden können.)

Tabelle A1
Anzahl der Betriebe nach Gesamt/Ost/West

		Befragungsjahr									
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ostdeutschland (einschl. Berlin)	hochgerechnet	442.956	434.953	426.282	420.282	423.502	425.219	427.198	430.081	431.678	432.385
	befragt	6.029	6.121	6.031	6.014	6.095	5.998	6.019	5.865	5.996	6.136
Westdeutschland (ohne Berlin)	hochgerechnet	1.611.535	1.590.015	1.574.015	1.576.462	1.595.943	1.606.434	1.616.454	1.627.499	1.638.022	1.645.714
	befragt	9.660	9.700	9.418	9.630	9.361	9.525	9.596	9.418	9.560	9.589
Gesamt	hochgerechnet	2.054.491	2.024.967	2.000.297	1.996.744	2.019.446	2.031.654	2.043.652	2.057.580	2.069.700	2.078.099
	befragt	15.689	15.821	15.449	15.644	15.456	15.523	15.615	15.283	15.556	15.725

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 – 2013

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Tabelle A2
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Ost/West

		Befragungsjahr									
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ostdeutschland (einschl. Berlin)		22	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Westdeutschland (ohne Berlin)		78	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 – 2013

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Tabelle A3
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Branchen³⁴

Deutschland		Befragungsjahr									
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	2	3	3	3	3
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	10	9	9	9	9
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	11	11	11	11	11
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	21	21	21	21	20
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	4	4	4	4	4
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	3	3	3	3	3
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-	-	-	-	-	3	3	3	3	3
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	17	17	17	17	18
	Personennahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	25	25	25	25	25
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	2	2	2	2	2
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 – 2013

TNS Infratest Sozialforschung 2013

³⁴ Wegen der Branchenumstellung auf WZ 2008 werden bei einer Branchenaufschlüsselung die Werte für die Jahre bis einschließlich 2008 nicht mehr aufgeführt, da diese mit den Werten ab 2009 nicht mehr vergleichbar sind. Für die Werte bis 2008 vgl. Fischer et al. (2009).

Tabelle A4
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Branchen

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr									
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	3	3	3	3	3
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	8	8	8	8	8
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	12	12	12	12	12
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	20	20	19	19	19
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	4	4	4	4	4
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	3	2	2	2	2
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-	-	-	-	-	3	3	3	3	3
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	17	18	18	18	18
	Personennahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	26	26	26	26	26
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	2	2	2	2	2
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	2	2	2	2	2
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 – 2013

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Tabelle A5
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Branchen

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr									
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	2	2	3	3	3
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	10	10	10	9	9
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	10	10	10	10	11
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	21	21	21	21	21
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	4	4	4	4	4
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	3	3	3	3	3
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-	-	-	-	-	3	3	3	3	3
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	17	17	17	17	17
	Personennahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	25	25	25	25	25
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	2	2	2	2	2
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 – 2013

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Tabelle A6
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Größenklassen

Deutschland		Befragungsjahr									
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30. 6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Beschäftigte)	73	74	73	72	72	72	71	70	70	70
	Kleinbetriebe (unter 50 Beschäftigte)	22	21	22	23	23	23	24	24	25	25
	Mittlere Betriebe (unter 250 Beschäftigte)	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
	Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 – 2013

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Tabelle A7
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Größenklassen

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr									
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30. 6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Beschäftigte)	77	77	77	76	76	75	75	74	73	73
	Kleinbetriebe (unter 50 Beschäftigte)	18	18	19	19	19	20	20	22	22	22
	Mittlere Betriebe (unter 250 Beschäftigte)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 – 2013

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Tabelle A8
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Größenklassen

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr									
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30. 6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Beschäftigte)	72	73	71	70	72	71	70	69	69	69
	Kleinbetriebe (unter 50 Beschäftigte)	23	22	23	24	23	24	25	25	26	26
	Mittlere Betriebe (unter 250 Beschäftigte)	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
	Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 – 2013

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Tabelle A9
Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branchen

Deutschland		Befragungsjahr									
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	352	349	355	372	384
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	547	543	579	589	585
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	7.150	6.967	7.116	7.131	7.277
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	1.988	2.033	2.072	2.136	2.192
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	5.176	5.283	5.279	5.407	5.434
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	1.791	1.720	1.833	1.874	1.955
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	900	872	879	960	1.021
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-	-	-	-	-	1.148	1.157	1.070	1.095	1.078
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	4.417	4.656	4.866	5.167	5.143
	Personennahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	7.711	7.887	8.043	8.341	8.481
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	526	570	577	586	598
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	2.535	2.581	2.509	2.428	2.525
Gesamt		34.304	34.080	33.744	33.281	32.877	34.240	34.617	35.180	36.086	36.672

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 – 2013

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Tabelle A10
Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branchen

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr									
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	111	119	115	120	122
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	132	106	133	135	125
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	932	919	937	965	937
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	459	454	480	470	491
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	783	806	788	843	854
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	321	318	331	347	380
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	144	127	122	153	157
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-	-	-	-	-	125	122	101	121	107
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	934	930	955	990	1.018
	Personennahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	1.596	1.642	1.653	1.650	1.665
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	119	132	128	128	121
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	565	648	603	551	601
Gesamt		6.723	6.601	6.319	6.192	6.069	6.222	6.324	6.348	6.474	6.578

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 – 2013

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Tabelle A11
Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branchen

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr									
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	241	230	240	252	262
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	415	437	446	455	460
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	6.218	6.048	6.179	6.166	6.340
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	1.529	1.578	1.592	1.666	1.700
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	4.393	4.477	4.491	4.564	4.580
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	1.470	1.401	1.502	1.527	1.575
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	756	745	758	806	864
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-	-	-	-	-	1.022	1.035	969	974	971
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	3.483	3.725	3.911	4.177	4.125
	Personennahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	6.115	6.245	6.390	6.691	6.816
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	407	438	449	457	477
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	1.970	1.933	1.907	1.877	1.924
Gesamt		27.581	27.479	27.425	27.088	26.808	28.018	28.293	28.833	29.612	30.094

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 – 2013

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Tabelle A12
Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Größenklassen

Deutschland		Befragungsjahr									
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30. 6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Beschäftigte)	6.348	6.247	6.148	5.978	6.080	6.138	6.131	6.206	6.265	6.262
	Kleinbetriebe (unter 50 Beschäftigte)	8.692	8.311	8.607	8.872	8.976	9.000	9.353	9.772	10.088	10.096
	Mittlere Betriebe (unter 250 Beschäftigte)	8.302	8.522	8.598	8.863	9.014	9.102	9.131	9.183	9.328	9.537
	Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	9.536	9.465	9.709	9.916	10.113	10.001	10.001	10.019	10.405	10.777
Gesamt		32.877	32.545	33.061	33.629	34.184	34.240	34.617	35.180	36.086	36.672

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 – 2013

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Tabelle A13
Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Größenklassen

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr									
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30. 6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Beschäftigte)	1.362	1.304	1.287	1.248	1.323	1.295	1.315	1.323	1.313	1.310
	Kleinbetriebe (unter 50 Beschäftigte)	1.615	1.581	1.569	1.627	1.675	1.716	1.742	1.868	1.880	1.919
	Mittlere Betriebe (unter 250 Beschäftigte)	1.577	1.631	1.668	1.678	1.751	1.771	1.765	1.747	1.853	1.823
	Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	1.515	1.438	1.551	1.572	1.447	1.440	1.502	1.410	1.428	1.526
Gesamt		6.069	5.954	6.075	6.126	6.196	6.222	6.324	6.348	6.474	6.578

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr									
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30. 6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Beschäftigte)	4.985	4.943	4.860	4.730	4.758	4.843	4.815	4.884	4.953	4.952
	Kleinbetriebe (unter 50 Beschäftigte)	7.077	6.730	7.038	7.245	7.301	7.284	7.611	7.904	8.208	8.177
	Mittlere Betriebe (unter 250 Beschäftigte)	6.725	6.891	6.930	7.185	7.264	7.330	7.367	7.436	7.475	7.714
	Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	8.020	8.028	8.157	8.344	8.666	8.561	8.499	8.609	8.977	9.252
Gesamt		26.808	26.592	26.986	27.503	27.988	28.018	28.293	28.833	29.612	30.094

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 – 2013

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Tabelle A14
Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigtengruppen an Gesamtbeschäftigten

Deutschland	Befragungsjahr						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Teilzeitbeschäftigte	23,8	24,7	24,1	26,3	25,7	28,3	28,9
Befristet Beschäftigte	7,0	7,2	7,0	7,1	7,6	7,6	7,5
Leiharbeitnehmer	1,8	2,0	1,2	1,5	1,8	1,5	1,5
Freie Mitarbeiter	1,7	1,6	1,7	1,8	1,7	1,8	2,5
Aushilfen, Praktikanten	1,9	1,7	1,7	1,7	1,8	1,8	1,5
Sonstige Beschäftigte	0,6	0,6	0,6	0,4	0,4	0,2	0,2
Geringfügig Beschäftigte	11,7	11,0	11,6	11,2	11,5	12,2	12,3
1-Euro-Jobber	1,0	1,1	1,1	1,0	0,6	0,5	0,5

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007 – 2013

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Tabelle A15
Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigtengruppen an Gesamtbeschäftigten

Ostdeutschland (einschl. Berlin)	Befragungsjahr						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Teilzeitbeschäftigte	21,3	22,7	22,2	24,3	24,1	26,2	26,4
Befristet Beschäftigte	9,1	9,0	8,7	9,4	9,0	8,8	8,6
Leiharbeitnehmer	1,8	1,8	1,3	1,5	1,7	1,6	1,5
Freie Mitarbeiter	2,0	1,7	1,8	1,6	1,7	1,9	1,9
Aushilfen, Praktikanten	2,5	2,1	1,9	1,7	1,9	1,9	1,6
Sonstige Beschäftigte	0,8	0,5	0,5	0,5	0,4	0,2	0,2
Geringfügig Beschäftigte	6,9	6,8	7,5	7,3	7,2	8,2	8,7
1-Euro-Jobber	3,3	3,5	3,5	3,3	1,8	2,1	1,9

Westdeutschland (ohne Berlin)	Befragungsjahr						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Teilzeitbeschäftigte	24,4	25,2	24,6	26,8	25,4	28,8	29,4
Befristet Beschäftigte	6,5	6,8	6,6	6,6	7,3	7,3	7,2
Leiharbeitnehmer	1,8	2,0	1,2	1,5	1,7	1,5	1,5
Freie Mitarbeiter	1,6	1,6	1,7	1,9	1,7	1,8	2,6
Aushilfen, Praktikanten	1,8	1,7	1,6	1,7	1,8	1,7	1,5
Sonstige Beschäftigte	0,6	0,7	0,6	0,4	0,4	0,2	0,2
Geringfügig Beschäftigte	12,7	11,9	12,5	12,1	12,4	13,1	13,1
1-Euro-Jobber	0,5	0,6	0,5	0,5	0,3	0,2	0,2

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007 – 2013

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Tabelle A16
Kennzahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung

Deutschland	Befragungsjahr								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Exportquote (im Vorjahr) (In Prozent)	19,0	17,7	19,5	19,0	18,3	17,4	17,8	18,0	19,2
Investitionsintensität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	7,0	7,2	8,1	8,1	7,7	6,9	6,7	7,4	6,8
Produktivität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	195	191	198	194	194	187	195	196	190
Ertragslage (im Vorjahr) (Durchschnittsnote)	3,3	3,2	2,9	3,0	2,9	3,0	2,8	2,7	2,8

Ostdeutschland (einschl. Berlin)	Befragungsjahr								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Exportquote (im Vorjahr) (In Prozent)	7,8	10,3	9,8	10,7	10,4	8,7	10,1	10,0	9,9
Investitionsintensität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	6,9	6,9	6,9	6,5	7,1	7,2	7,3	7,1	7,0
Produktivität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	146	142	143	139	145	136	142	142	142
Ertragslage (im Vorjahr) (Durchschnittsnote)	3,3	3,2	2,9	3,0	2,9	2,9	2,8	2,7	2,7

Westdeutschland (ohne Berlin)	Befragungsjahr								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Exportquote (im Vorjahr) (In Prozent)	20,9	18,9	21,0	20,3	19,6	18,8	19,0	19,3	20,8
Investitionsintensität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	7,0	7,2	8,4	8,4	7,8	6,9	6,5	7,5	6,8
Produktivität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	207	202	210	208	206	199	209	205	202
Ertragslage (im Vorjahr) (Durchschnittsnote)	3,3	3,2	2,9	3,0	2,9	3,0	2,8	2,7	2,8

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 – 2013

TNS Infratest Sozialforschung 2013

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
4/2014	Fertig, M.	Quantitative Wirkungsanalysen zur Berliner Joboffensive: Endbericht zum 28. Juli 2013 vorgelegt von ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln	4/14
5/2014	Autorengemeinschaft	Patterns of Resilience during Socioeconomic Crises among Households in Europe (RESCuE): Concept, Objectives and Work Packages of an EU FP 7 Project	5/14
6/2014	Fuchs, M. Wesling, M. Weyh, A.	Potenzialnutzung in Ostdeutschland: Eine Analyse von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt	5/14
7/2014	Oschmiansky, F. Grebe, T. Popp, S. Otto, K. Sommer, J. Wielage, N.	Kompetenzdienstleistungen im Vermittlungs- und Integrationsprozess: Eine qualitative Studie	7/14
8/2014	Otto, A. Weyh, A.	Industry space and skill-relatedness of economic activities: Comparative case studies of three eastern German automotive regions	8/14
9/2014	Wanger, S. Weigand, R. Zapf, I.	Revision der IAB-Arbeitszeitrechnung 2014: Grundlagen, methodische Weiterentwicklungen sowie ausgewählte Ergebnisse im Rahmen der Revision der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen	9/14
10/2014	Müller, A.	The implementation of the German Classification of Occupations 2010 in the IAB Job Vacancy Survey: Documentation of the implementation process	9/14
11/2014	van den Berg, G.J. Hofmann, B. Stephan, G. Uhlendorff, A.	Was Vermittlungsfachkräfte von Eingliederungsvereinbarungen halten: Befragungsergebnisse aus einem Modellprojekt	10/14
12/2014	Brussig, M. Stegmann, T. Zink, L.	Aktivierung von älteren ALG-II-Beziehenden mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen: Der Einfluss lokaler Umsetzungsstrategien	11/14
13/2014	Kropp, P. Danek, S. Purz, S. Dietrich, I. Fritzsche, B.	Die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen: Eine Beschreibung vorzeitiger Lösungen in Sachsen-Anhalt und eine Auswertung von Bestandsdaten der IHK Halle-Dessau	11/14

Stand: 12.11.2014

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter

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

Impressum

IAB-Forschungsbericht 14/2014

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Gertrud Steele

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2014/fb1414.pdf>

ISSN 2195-2655

Rückfragen zum Inhalt an:

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

Barbara Schwengler
Telefon 0911.179 3029
E-Mail barbara.schwengler@iab.de