

Bechmann, Sebastian et al.

Research Report

Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft: Problemlagen und betriebliche Reaktionen

IAB-Forschungsbericht, No. 13/2012

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Bechmann, Sebastian et al. (2012) : Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft: Problemlagen und betriebliche Reaktionen, IAB-Forschungsbericht, No. 13/2012, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/84898>

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

13/2012

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

Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft

Problemlagen und betriebliche Reaktionen

Sebastian Bechmann

Vera Dahms

Nikolai Tschersich

Marek Frei

Ute Leber

Barbara Schwengler

ISSN 2195-2655

Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft

Problemlagen und betriebliche Reaktionen

Sebastian Bechmann (TNS Infratest Sozialforschung)

Vera Dahms (SÖSTRA)

Nikolai Tschersich (TNS Infratest Sozialforschung)

Marek Frei (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.....	8
Abstract	9
1 Einleitung.....	10
2 Personennahe Dienstleistungen – ein vernachlässigtes Schwergewicht in der deutschen Betriebslandschaft.....	12
3 Wirtschaftliche Kennziffern der Betriebe in Deutschland.....	15
3.1 Exporte und Binnennachfrage wieder ansteigend.....	15
3.2 Deutlicher Produktivitätsanstieg in den Betrieben.....	16
3.3 Nach der Krise wieder Lohnzuwächse	17
3.4 Wieder leicht steigende Investitionen.....	19
3.5 Leichter Rückgang der Innovationsaktivitäten.....	20
3.6 Ertragslage/Gewinnsituation	24
4 Beschäftigungsentwicklung und Personalbewegungen.....	28
4.1 Beschäftigungsentwicklung seit 1995	28
4.2 Beschäftigung von Frauen	30
4.3 Einstellungs- und Abgangsraten	31
4.4 Atypische Beschäftigung	35
4.5 Qualifikationsstruktur.....	39
5 Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer.....	41
5.1 Altersstruktur der Betriebe.....	41
5.2 Betriebliche Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter	46
6 Entwicklung des Fachkräftebedarfs.....	50
6.1 Einstellung von Fachkräften	51
6.2 Unbesetzte Fachkräftestellen.....	53
6.3 Verbreitung unbesetzter Fachkräftestellen im Zeitverlauf.....	59
7 Erwarteter Fachkräftebedarf bis 2013	62
8 Stellenbesetzungsprobleme und betriebliche Strategien.....	67
9 Ausbildung.....	72
10 Betriebliche Weiterbildung.....	81
11 Zusammenfassung	88
Datenbasis	91
Literatur	92
Anhang: Klassifikationen	94
Tabellenanhang.....	95

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	
Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach Branche, 2011	13
Abbildung 2 Qualifikationsstruktur der Beschäftigten innerhalb der Personen- nahen Dienstleistungen, 2011	14
Abbildung 3 Produktivität (Umsatz je Vollzeitäquivalent) nach Branchen, 2010	17
Abbildung 4 Löhne und Gehälter in Deutschland nach Branchen, 2011	18
Abbildung 5 Investitionsintensität in ausgewählten Branchen zwischen 2008 und 2010	19
Abbildung 6 Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen nach Branchen, 2010	21
Abbildung 7 Gründe für nicht realisierte Innovationen, 2008 und 2010	24
Abbildung 8 Einschätzung der Ertragslage nach Branchen, 2010	25
Abbildung 9 Betriebe mit positivem, ausgeglichenem und negativem Jahresergebnis nach Branchen, 2010	26
Abbildung 10 Beschäftigungsentwicklung in Deutschland 1995 bis 2011	28
Abbildung 11 Beschäftigungsentwicklung in West- und Ostdeutschland 1995 bis 2011	29
Abbildung 12 Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen	30
Abbildung 13 Frauenanteil nach Branchen, 2011	31
Abbildung 14 Einstellungs- und Abgangsrate, 1996 bis 2011 in Prozent	32
Abbildung 15 Abgangs- und Einstellungsrate nach Branchen, 2011 in Prozent	32
Abbildung 16 Entwicklung der freiwilligen und unfreiwilligen Mobilität, 1996 bis 2011	33
Abbildung 17 Freiwillige und unfreiwillige Mobilität nach Branchen, 2011	34
Abbildung 18 Teilzeitquote nach Branchen, 2011	36
Abbildung 19 Anteil geringfügig Beschäftigter nach Branchen, 2011	37
Abbildung 20 Anteil an befristeten Neueinstellungen, Befristungsquote und Übernahmequote nach Branchen, 2011	38
Abbildung 21 Qualifikationsstruktur nach Branchen, 2011	40
Abbildung 22 Anteil älterer Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Branchen, 2011	42
Abbildung 23 Anteil der Beschäftigten nach Altersgruppe in den Betriebsalters- typen, 2011	43
Abbildung 24 Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach Betriebsalters- typ, 2011	44
Abbildung 25 Verteilung der Betriebsalterstypen nach Betriebsgrößen- klasse, 2011	44
Abbildung 26 Verteilung der Betriebs-/Alterstypen nach Branchen, 2011	45
Abbildung 27 Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2002, 2006, 2008 und 2011	46
Abbildung 28 Art der betrieblichen Maßnahmen speziell für ältere Beschäftigte in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2011	47

Abbildung 29 Vorhandensein betrieblicher Maßnahmen speziell für ältere Beschäftigte in Deutschland, West- und Ostdeutschland nach Betriebsalterstyp und Betriebsgrößenklasse, 2011	48
Abbildung 30 Fachkräftebedarf in Deutschland, 2000 bis 2011 (jeweils 1. Halbjahr)	50
Abbildung 31 Einstellungen von Fachkräften, 2000 bis 2011 in Deutschland (jeweils 1. Halbjahr)	51
Abbildung 32 Anteil der Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen in Deutschland nach Branchen, 2011 (1. Halbjahr)	52
Abbildung 33 Anteil der Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen in Deutschland nach dem Alter der Belegschaften 2011 (1. Halbjahr)	53
Abbildung 34 Nicht besetzte Fachkräftestellen in Deutschland, 2000 bis 2011 (jeweils 1. Halbjahr)	54
Abbildung 35 Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen nach Branchen in Deutschland, 2011 (jeweils 1. Halbjahr)	55
Abbildung 36 Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen in Deutschland, 2000 bis 2011 (jeweils 1. Halbjahr)	56
Abbildung 37 Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen nach Branchen in Deutschland, 2011 (jeweils 1. Halbjahr)	56
Abbildung 38 Anteil der Betriebe mit Fachkräftesuche zum nächstmöglichen Zeitpunkt sowie Anzahl gesuchter Fachkräfte, 2000 bis 2011	57
Abbildung 39 Anteil der Betriebe mit Fachkräftesuche im Zeitverlauf, 2007 bis 2010	60
Abbildung 40 Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen, 2007 bis 2010	61
Abbildung 41 Anteil der Betriebe, die alle der von ihnen angebotenen Fachkräftestellen besetzen konnten, nach Branchen, 2007 bis 2010	62
Abbildung 42 Einschätzung der Betriebe hinsichtlich der Notwendigkeit von Neu- oder Wiederbesetzung von Fachkräftestellen in den kommenden 2 Jahren, 2007 und 2011	63
Abbildung 43 Anteil der Betriebe, die für die kommenden zwei Jahre mit der Neu- oder Wiederbesetzung von Fachkräftestellen rechnen, bzw. diese auch auf altersbedingten Ersatzbedarf zurückführen, nach Branchen, 2011	64
Abbildung 44 Anteil der Betriebe, die für die kommenden zwei Jahre mit der Neu- oder Wiederbesetzung von Fachkräftestellen und dabei mit Problemen rechnen, nach Branchen, 2011	66
Abbildung 45 Gründe für die erwarteten Probleme bei der Neu- oder Wiederbesetzung von Fachkräftestellen, 2007 und 2011 (Mehrfachnennungen möglich)	68
Abbildung 46 Anteil der Betriebe, die (auch) mit Problemen bei der Besetzung von Fachkräftestellen rechnen, denen sie mit eigenen betrieblichen Strategien nicht entgegenwirken können, nach Branchen, 2011	69

Abbildung 47 Bedeutung betrieblicher Strategien für die Sicherung der Fachkräftebasis, 2011 (Mehrfachnennungen möglich)	70
Abbildung 48 Personalpolitische Maßnahmen und Fachkräftebedarf, 2011 (Mehrfach-nennungen möglich).....	72
Abbildung 49 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 1998 bis 2011	73
Abbildung 50 Ausbildungsbeteiligung in Deutschland, West- und Ostdeutsch- land, 2011, nach Betriebsgrößenklassen	74
Abbildung 51 Ausbildungsbeteiligung in Deutschland, West- und Ostdeutsch- land nach Branchen, 2011.....	75
Abbildung 52 Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsquote nach Betriebs- alterstyp, 2011	76
Abbildung 53 Umfang der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2004 bis 2011.....	77
Abbildung 54 Unbesetzte Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2010/2011 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen.....	78
Abbildung 55 Entwicklung der Übernahmequoten in West- und Ostdeutschland, 1998 bis 2011	79
Abbildung 56 Verteilung der Absolventen und durchschnittliche Übernahmequote nach Branchen, 2011	80
Abbildung 57 Übernahmequoten* in West- und Ostdeutschland nach Betriebs- größenklassen, 2011	81
Abbildung 58 Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Ost- und Westdeutschland, 1999 bis 2011	83
Abbildung 59 Weiterbildungsquoten* in Ost- und Westdeutschland, 1999 bis 2011	85
Abbildung 60 Weiterbildungsquote nach Tätigkeitsgruppen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2011	86
Abbildung 61 Weiterbildungsquote insgesamt und von Älteren nach Branchen, 2011	87

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Maßnahmen speziell für ältere Beschäftigte nach Branche, 2011	49
Tabelle A1 Anzahl der Betriebe nach Gesamt/Ost/West	95
Tabelle A2 Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Ost/West.....	95
Tabelle A3 Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Branche	96
Tabelle A4 Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Größenklasse	97
Tabelle A5 Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Branche	97
Tabelle A6 Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Größenklasse	98
Tabelle A7 Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Branche	98
Tabelle A8 Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Größenklasse	99
Tabelle A9 Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche	99
Tabelle A10 Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche	100

Tabelle A11	Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche	101
Tabelle A12	Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Größenklasse	101
Tabelle A13	Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Größenklasse	102
Tabelle A14	Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigtengruppen an Gesamtbeschäftigten	103
Tabelle A15	Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigtengruppen an Gesamtbeschäftigten	104
Tabelle A16	Kennzahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung	105

Zusammenfassung

Mit der günstigen wirtschaftlichen Entwicklung sowie dem demografischen Wandel hat die Diskussion um nicht besetzte Fachkräftestellen wieder an Bedeutung gewonnen. Der vorliegende Bericht will mit Auswertungen auf betrieblicher Ebene zu dieser Diskussion beitragen: In welchem Ausmaß gibt es in den Betrieben Stellenbesetzungsprobleme und wie gehen die Betriebe aktuell und perspektivisch damit um? Der Fokus wird sich dabei auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Branchen beziehen – in diesem Jahr mit einem speziellen Augenmerk auf die Personennahen Dienstleistungen mit ihren Teilbereichen Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Beherbergung und Gastronomie sowie den Übrigen personennahen Dienstleistungen.

Die Mehrheit der Betriebe hatte im Jahr 2011 zwar keine offenen Fachkräftestellen, der Fachkräftebedarf insgesamt lag aber auf einem Rekordniveau, und der Großteil der Betriebe konnte seinen Fachkräftebedarf auch vollständig decken. Die meisten Fachkräfteeinstellungen erfolgten im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen auf der einen Seite und im Bereich der Personennahen Dienstleistungen auf der anderen Seite, hier vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen. Mit der gestiegenen Nachfrage nach Fachkräften traten Stellenbesetzungsschwierigkeiten häufiger auf als im Vorjahr. Mit besonders großen Problemen hatten das Finanz- und Versicherungsgewerbe, der Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen, die Branche Information und Kommunikation sowie der Bereich der Übrigen personennahen Dienstleistungen zu kämpfen, Bereiche der Wirtschaft mit einer Nichtbesetzungsquote von 30 % und mehr.

Nach eigenen Angaben erwartete die Mehrheit der Betriebe für die nähere Zukunft keine offenen Fachkräftestellen. Perspektivisch betrifft damit die Diskussion zum Fachkräftemangel nur eine Minderheit. Besonders häufig waren es Betriebe aus der Öffentlichen Verwaltung, aus dem Produzierenden Gewerbe sowie aus dem Teilbereich Erziehung und Unterricht, die für die nähere Zukunft mit einer Neu- oder Wiederbesetzung von Fachkräftestellen rechnen. Zu den Branchen, die mit besonders vielen Problemen bei der Stellenbesetzung rechnen, zählen dabei vor allem die Übrigen personennahen Dienstleistungen. Die forcierte Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern sowie die forcierte eigene Ausbildung von Fachkräften, aber auch die Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen ist dabei in fast allen Branchen ganz oben auf der Agenda, um dem Problem von nicht besetzten Fachkräften zu begegnen. Vor allem der Bereich der Öffentlichen Verwaltung ist besonders ausbildungsaktiv.

Die vorliegenden Ergebnisse deuten insgesamt auf einen eher mäßigen Problemdruck durch unbesetzte Fachkräftestellen hin. Insgesamt ist die Nachfrage nach Fachkräften und damit einhergehend der Umfang unbesetzter Fachkräftestellen 2011 stark angestiegen. Im Zeitverlauf sind das aktuell aber doch stark konjunkturabhängige Größen.

Abstract

With the upturn in the economic situation and with the demographic change, the discussion about unfilled vacancies for skilled workers has become relevant again. The present report aims to contribute to this discussion with analyses at establishment level. To what extent are establishments having problems with recruitment, and how are establishments dealing with this now and in the future? The focus will be on differences and common factors between the sectors – with special attention this year being paid to personal services and their subdivisions of health and social services, education and training, accommodation and food services, as well as the other personal services.

The majority of the establishments did not have any unfilled vacancies for skilled workers in 2011, but the demand for skilled workers as a whole reaches a record level; in most cases, the establishments were also able to cover their demand for skilled workers completely. Most skilled workers were recruited in the area of business services, on the one hand, and personal services, on the other, and especially in the field of health and social services. With the rise in demand for skilled workers, there were more problems in filling vacancies for skilled workers than in the previous year. Particularly serious problems were reported by the finance and insurance sector, the area of business services, the area of information and communication and the area of other personal services. They had to cope with levels of unfilled vacancies of 30 % and more.

According to information provided by them, most of the establishments did not expect to have any unfilled vacancies of skilled workers in the near future. Therefore, the discussion about the lack of skilled workers only affects a minority of establishments. In particular, public administration, the manufacturing industry and the subdivision of education and training are expecting to recruit skilled workers in the near future. The sectors that are expected to encounter a particularly high level of problems in filling vacancies include, in particular, the other personal services. The accelerated further training and the accelerated vocational training of skilled workers, and also the creation of attractive working conditions are right at the top of the agenda in almost all sectors as a means of countering the problem of unfilled vacancies of skilled workers. The public administration sector is particularly active in the area of training.

The present results indicate, in general, a fairly moderate level of pressure from the problem of unfilled vacancies for skilled workers. Overall, the demand for skilled workers and, consequently, the level of unfilled vacancies for skilled workers rose strongly in 2011. Over time, however, these are parameters that depend largely on the state of the economy.

1 Einleitung

Nach dem massiven wirtschaftlichen Einbruch im Jahr 2009 ist die deutsche Wirtschaft in den vergangenen zwei Jahren wieder gewachsen. Beschäftigung wurde weiter aufgebaut und liegt inzwischen auf einem historischen Höchststand. Im Mittelpunkt der Diskussionen stehen wieder die Schwierigkeiten bei der Deckung des Fachkräftebedarfs: Vielfach wird beklagt, dass Unternehmen händeringend nach Fachkräften suchen, Stellenbesetzungsprobleme mehr und mehr zunehmen und die Lücke zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage zunehmend größer werde; und dieser sogenannte Fachkräftemangel gefährde das Wirtschaftswachstum und die internationale Wettbewerbsfähigkeit bundesdeutscher Betriebe. Mit dieser Diagnose wird vielfach eine jährliche Zuwanderung von bis zu 500.000 Personen (Hinte/Zimmermann 2010) oder eine (weitere) Arbeitszeitverlängerung auf bis zu 45 Stunden gefordert. Umgekehrt heißt es: „Zunächst einmal wird hier die Wirklichkeit radikal verkehrt. Denn die Klage über einen Fachkräftemangel lenkt davon ab, dass die allgemeine Lage am Arbeitsmarkt weiterhin ausgesprochen schlecht ist“ (Niggemeyer 2011: 19). Nach wie vor gebe es in Deutschland einen hohen Bestand an Arbeitslosen, der Eintritt ins Berufsleben gestalte sich für viele holpriger als erwartet, die Arbeitslosigkeit von Älteren verfestige sich, prekäre und atypische Beschäftigungsverhältnisse nähmen zu und seit Jahren stagniere die Lohnentwicklung.

Der Mangelbegriff selbst ist aber in einem gleich doppelten Sinne irreführend:¹ Zum einen setzt der Mangelbegriff ein nicht näher definiertes Normalmaß voraus, bei dem die Anzahl unbesetzter oder genauer gesagt: noch nicht besetzter, offener Stellen und die Länge des Zeitraums unbesetzter Stellen als normal angesehen werden können und damit weder politisches noch betriebliches Reagieren erfordern. Zum anderen wird die Ursache unbesetzter Stellen jenseits des Handlungsspielraums des einzelnen Betriebes verortet, was wiederum betriebliches Reagieren obsolet werden lässt.² Auf einem dynamischen Arbeitsmarkt sind unbesetzte Stellen aber zunächst einmal eine höchst normale Erscheinung. Die Ursachen sind dabei vielfältig (Prognos 2008: 17 ff.): Aufgrund des demografischen Wandels gehe die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zurück, die Anzahl der Jugendlichen ohne Berufs- oder Schulabschluss nehme zu und der Anteil von Personen mit höheren Qualifikationen stagniere; die Beschäftigungsfähigkeit der erwerbstätigen und -fähigen Bevölkerung werde in nicht ausreichendem Maße gefördert oder sichergestellt, und die Betriebe seien im Rahmen von Neueinstellungen zu sehr auf formale Berufsabschlüsse fixiert. „So entsteht ein vermeintlicher Fachkräftemangel, der – betrachtet man die vom potenziellen Mitarbeiter ausgeübten Tätigkeiten und nicht die berufliche Formalqualifikationen – mit dem vorhandenen Bewerberpotenzial zum Teil ver-

¹ Zum Begriff des Fachkräftemangels sowie zu den verschiedenen Messkonzepten vgl. auch Brunow et al. 2012 oder Brunow/Garloff 2011.

² Dietz et al. (2011) können aber mit Daten der IAB-Stellenerhebung zeigen, dass der Erfolg einer Stellenbesetzung sehr wohl von den betrieblichen Suchstrategien (wie den vom Betrieb eingeschlagenen Suchkanälen – eigene Mitarbeiter, persönliche Kontakte, eigene Inserate, Stellenangebote im Internet u. a.) abhängt.

meidbar wäre. Der qualifikatorische Mismatch wird durch die starke Berufsorientierung in Deutschland tendenziell überschätzt“ (Prognos 2008: 19).

Um Engpässen bei der Besetzung von Fachkräftestellen entgegenzuwirken, können Gesellschaft, Politik und Wirtschaft an gleich mehreren Stellschrauben drehen (vgl. auch Bundesagentur für Arbeit 2011). Der Ausbildungsstand der Bevölkerung muss durch einen höheren Anteil von besser qualifizierten Personen und das Schließen von Bildungslücken bei den Niedrigqualifizierten verbessert werden, und es muss in Qualifikationen investiert werden, die auch in Zukunft von den Betrieben nachgefragt werden; das Erwerbstätigenpotenzial muss aufrechterhalten und/oder die Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung erhöht werden, z. B. durch eine verstärkte Beschäftigung von Jugendlichen oder Älteren oder durch eine verstärkte Vollzeitbeschäftigung vor allem von Frauen; das setzt wiederum eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf voraus. Und die Durchlässigkeit zwischen der Ausrichtung der Ausbildung und der tatsächlichen Tätigkeit muss durch eine verstärkte effektive fachliche Fort- und Weiterbildung und eine geringere Fixierung des Betriebs auf formale Qualifikationen erhöht werden. Die Debatte um den Fachkräftemangel ist also nicht nur eine akademisch höchst spannende, sondern auch eine höchst politische Debatte.

Aus diesem Grund wird in den folgenden Kapiteln mithilfe des IAB-Betriebspanels die betriebliche Perspektive in den Vordergrund gestellt und analysiert, in welchem Ausmaß Stellenbesetzungsprobleme in den Betrieben zu finden sind und wie die Betriebe aktuell und perspektivisch damit umgehen werden. Im Fokus werden dabei Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Branchen stehen – in diesem Jahr mit einem speziellen Augenmerk auf die Personennahen Dienstleistungen mit ihren Teilbereichen Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Beherbergung und Gastronomie sowie den Übrigen personennahen Dienstleistungen. Da die Diskussion um Stellenbesetzungsprobleme sehr häufig in Verbindung mit dem demografischen Wandel geführt wird, soll der zweite Schwerpunkt auf die Frage gelegt werden, ob Betriebe mit einer tendenziell eher jüngeren Belegschaft mit anderen Problemen zu kämpfen haben und andere Lösungsstrategien wählen als Betriebe mit einer eher ausgeglichenen Altersstruktur oder Betriebe mit einer eher älteren Belegschaft.

Nach einem kurzen Überblick über die Struktur der Personennahen Dienstleistungen (Kapitel 2) und einer kurzen Darstellung der Entwicklung ausgewählter wirtschaftlicher Kennziffern (Kapitel 3) wird ein Überblick über die Beschäftigungsentwicklung sowie über verschiedene sogenannte atypische Beschäftigungsformen gegeben (Kapitel 4). Im Anschluss daran werden die Beschäftigungssituation Älterer (Kapitel 5) sowie die Entwicklung des Fachkräftebedarfs der letzten Jahre betrachtet (Kapitel 6), und es wird untersucht, ob unbesetzte Fachkräftestellen dauerhaft in bestimmten Betriebsgruppen zu finden sind (Kapitel 6). Anschließend wird auf den erwarteten Fachkräftebedarf eingegangen (Kapitel 7). Nach einer kurzen Darstellung, an welchen Punkten die Betriebe die Ursachen für ihre Stellenbesetzungs-

probleme sehen (Kapitel 8), wird am Schluss auf die Strategien eingegangen, die den Betrieben zur Verfügung stehen, hier mit einem besonderen Blick auf das Aus- und Weiterbildungsverhalten der Betriebe (Kapitel 8, 9 und 10). Der Bericht schließt mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse (Kapitel 11).

2 Personennahe Dienstleistungen – ein vernachlässigtes Schwergewicht in der deutschen Betriebslandschaft

In der gegenwärtigen Fachkräftediskussion herrscht in dem einen Punkt Konsens, dass bei Ärzten und Pflegekräften bereits heute von einem zwar sicherlich regional sehr unterschiedlich ausgeprägten, aber im Allgemeinen doch sichtbaren Engpass an Fachkräften gesprochen werden kann (vgl. Brenke 2010; Niggemeyer 2011; Prognos 2008). Gleichwohl konzentriert sich zumindest die öffentliche Diskussion sehr stark auf die Betrachtung der Arbeitsmarktsituation von Ingenieuren, Mathematikern/Naturwissenschaftlern, Informatikern oder Technikern (MINT).³ Glaubt man den Prognosen, dann werden aber jene Branchen, die vorzugsweise Arbeitskräfte aus den MINT-Berufen nachfragen, mittelfristig eher an Bedeutung verlieren, und der Dienstleistungssektor sowohl auf Beschäftigtenebene als auch auf Ebene der Wertschöpfung enorm an Bedeutung gewinnen. „In der Folge werden im Jahr 2030 fast drei Viertel (71,8 %) der gesamten Bruttowertschöpfung in diesem Sektor erwirtschaftet“ (Prognos 2008: 32), wobei vor allem im Bereich „Finanzierung, Vermietung und Dienstleistungen für Unternehmen“ sowie im Gesundheits- und Sozialwesen Beschäftigung massiv ausgeweitet werden wird (Prognos 2008: 33). Zum Dienstleistungssektor zählt auch der Bereich der Personennahen Dienstleistungen. Dieser wird in der aktuellen Auswertung im Mittelpunkt des Interesses stehen und in seiner internen Struktur differenziert ausgewiesen, weil er aus den sehr unterschiedlichen Bereichen Beherbergung und Gastronomie, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen und den Übrigen personennahen Dienstleistungen besteht. Zumindest die ersten drei Teilbereiche können bis zu einem gewissen Grad als jeweils homogene Gruppe von Betrieben betrachtet werden.⁴

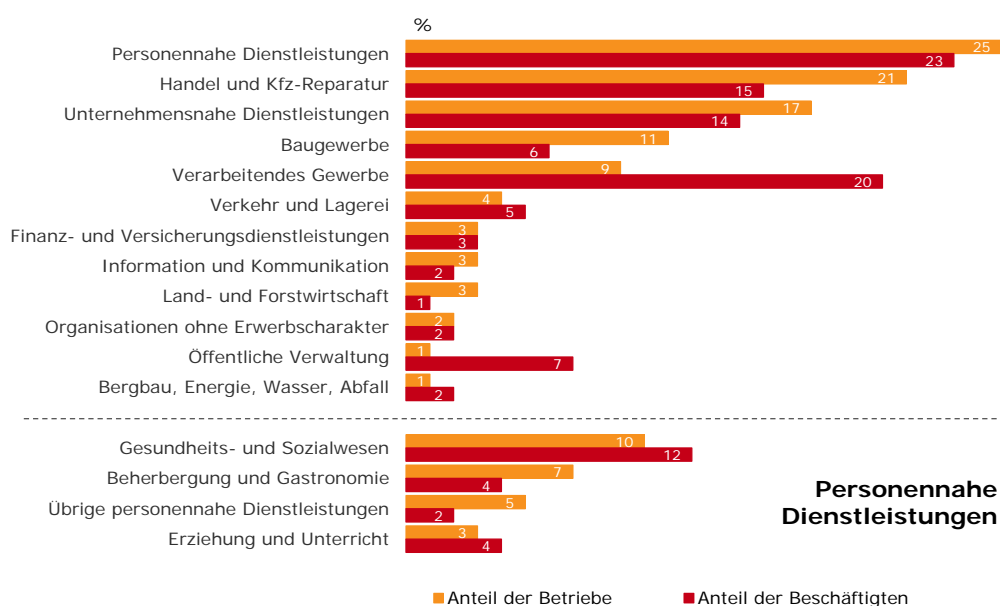
Der Bereich der Personennahen Dienstleistungen gehört bereits heute zu den Schwergewichten der deutschen Betriebslandschaft. Jeder vierte Betrieb wird zu dieser Branche gerechnet, und auch fast jeder vierte Beschäftigte arbeitet in einem

³ Vgl. hierzu die MINT-Kampagnen oder -Initiativen wie <http://www.mintzukunftschaffen.de/> oder <http://www.komm-mach-mint.de/>.

⁴ Zum Teilbereich Erziehung und Unterricht zählen Kindergärten, Grund- und weiterführende Schulen, Betriebe des tertiären und des post-sekundären, nicht tertiären Unterrichts sowie Betriebe, die Dienstleistungen für den Unterricht erbringen; zum Teilbereich Gesundheits- und Sozialwesen gehören Krankenhäuser, Arzt- und Zahnarztpraxen, Pflegeheime, Altenheime, Behindertenwohnheime, stationäre Einrichtungen zur psychosozialen Betreuung u. a. sowie Betriebe zur sozialen Betreuung älterer Menschen und Behindertener (vgl. ausführlich Statistisches Bundesamt 2008). Der Teilbereich der Übrigen personennahen Dienstleistungen – zu diesem werden z. B. Wäschereien, Friseure oder Saunabetriebe gerechnet – wird zwar extra ausgewiesen, aufgrund der heterogenen Zusammensetzung wird in der Analyse auf diesen Teilbereich aber nicht weiter eingegangen.

dieser Betriebe (vgl. Abbildung 1). Dem Gesundheits- und Sozialwesen gehören mit einem Anteil von 10 % an allen Betrieben die meisten Betriebe des Bereichs der Personennahen Dienstleistungen an, und mit einem Anteil von 12 % an allen Beschäftigten arbeitet dort auch die Mehrheit der im Bereich der Personennahen Dienstleistungen beschäftigten Personen. In Zukunft soll das Gesundheits- und Sozialwesen weiter an Bedeutung gewinnen. Die zunehmende Alterung der Bevölkerung sowie die zunehmende Professionalisierung der Gesundheitsversorgung und die Medikalisierung der Gesellschaft werden zu einer wachsenden Nachfrage nach professionellen Gesundheits- und Pflegedienstleistungen führen.

Abbildung 1
Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach Branche, 2011*



Basis: Alle Betriebe, n = 15.283

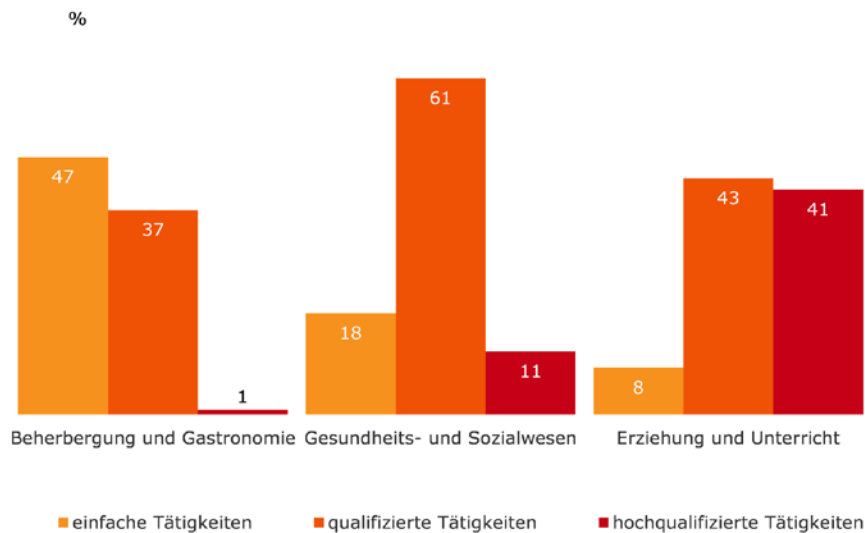
* Siehe auch Anhang

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Die beiden anderen Teilbereiche – Beherbergung und Gastronomie sowie Erziehung und Unterricht – zählen im Branchenvergleich zwar nicht zu den Schwergewichten wie das Gesundheits- und Sozialwesen, beide haben aber bereits heute mit einem deutlichen Mangel an Arbeitskräften zu kämpfen. So hat z. B. der Deutsche Philologenverband beklagt, dass der Lehrermangel zu Beginn des Schuljahres 2010/2011 so groß wie noch nie gewesen sei (Süddeutsche Zeitung 2010). Die Literatur ist sich hinsichtlich der Bedeutung dieser beiden Branchen in der Zukunft zwar uneins, die verschiedenen politischen Programmatiken, in Zukunft vermehrt in Bil-

derung investieren zu wollen, deuten aber darauf hin, dass wenigstens der Teilbereich Erziehung und Unterricht an Bedeutung gewinnen wird.⁵

Abbildung 2
Qualifikationsstruktur der Beschäftigten innerhalb der Personennahen Dienstleistungen, 2011



Basis: Alle Betriebe, n = 15.283

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Bei Stellenbesetzungen stehen die Betriebe der Personennahen Dienstleistungen vor sehr unterschiedlichen Herausforderungen. Aufgrund der unterschiedlichen Tätigkeitsstrukturen in den einzelnen Teilbereichen beschäftigen und suchen sie Arbeitskräfte, die jeweils unterschiedlichen qualifikatorischen Anforderungen genügen müssen (vgl. Abbildung 2). So beschäftigen Betriebe aus dem Bereich Beherbergung und Gastronomie zum Stichtag 30.6.2011 vor allem Mitarbeiter für Tätigkeiten, für deren Ausübung keine Berufsausbildung erforderlich ist – die sogenannten einfachen Tätigkeiten; Betriebe aus dem Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigen vor allem Mitarbeiter für Tätigkeiten, für deren Ausübung eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung notwendig ist – die sogenannten qualifizierten Tätigkeiten; und Betriebe im Bereich Erziehung und Unterricht beschäftigen neben den Mitarbeitern für qualifizierte Tätigkeiten in hohem Maße auch Mitarbeiter für Tätigkeiten, für deren Ausübung ein Hochschulabschluss erforderlich ist –

⁵ Betrachtet man die Teilbereiche entlang allgemeiner betrieblicher Strukturmerkmale, sind sie im Großen und Ganzen eher unauffällig; in einigen Punkten sind sie jedoch recht markant. Mit einer durchschnittlichen Betriebsgröße von 24 Beschäftigten bzw. von 20 Beschäftigten gehören Betriebe aus dem Teilbereich Erziehung und Unterricht und dem Teilbereich Gesundheits- und Sozialwesen tendenziell zu den eher größeren Betrieben. Im Teilbereich Erziehung und Unterricht finden sich auch besonders häufig Arbeitnehmervertretungen (Betriebs- oder Personalrat oder andere betriebsspezifische Arbeitnehmervertretungen). Mit einem Anteil von 40 % liegt die Verbreitung von Arbeitnehmervertretungen auf einem (fast) ähnlich hohen Niveau wie im Falle des Spitzenreiters Öffentliche Verwaltung mit einem Anteil von fast 70 % oder dem Bereich Bergbau mit einem Anteil von fast 40 %. Darüber hinaus sind die Betriebe aus dem Teilbereich Erziehung und Unterricht mit einem Anteil von 31 % relativ häufig im Eigentum der öffentlichen Hand.

die sogenannten hochqualifizierten Tätigkeiten. Auch wenn in Betrieben aus dem Bereich Beherbergung und Gastronomie Tätigkeiten für Un- und Angelernte dominieren, gibt es einen nicht zu vernachlässigenden Anteil von qualifizierten Tätigkeiten, die diese Betriebe durch eigene betriebliche Ausbildungsaktivitäten decken können; dagegen sind Betriebe aus dem Gesundheits- und Sozialwesen vor allem auf Fachkräfte aus vollzeitschulischen Ausbildungsberufen und Betriebe aus dem Bereich Erziehung und Unterricht vor allem auf Personen aus dem Hochschulbereich angewiesen; der einzelne Betrieb kann auf diesen außerbetrieblichen Bereich der Berufsausbildung aber eher wenig Einfluss nehmen.

3 Wirtschaftliche Kennziffern der Betriebe in Deutschland

Die deutsche Wirtschaft ist nach der Überwindung der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise wieder auf Wachstumskurs. Die Export- und die Binnennachfrage sind wieder gestiegen und die Beschäftigungszahlen haben sich erhöht, was zu einer steigenden Nachfrage nach Fachkräften geführt hat. In einem ersten Schritt soll gezeigt werden, wie sich auf betrieblicher Ebene einige zentrale wirtschaftliche Kerndaten entwickelt haben. Konkret werden im Folgenden der Umsatz, die Exporte, die Produktivität, die Löhne und Gehälter, die Investitionshöhe sowie die Innovationsaktivitäten betrachtet. Abschließend wird auf die Einschätzungen der Betriebe hinsichtlich ihrer Ertragslage und Gewinnsituation eingegangen.⁶

3.1 Exporte und Binnennachfrage wieder ansteigend

Ein guter Indikator zur Beschreibung der Leistungskraft der Wirtschaft ist die Entwicklung des Umsatzes. Die Umsatzentwicklung und damit das Wirtschaftswachstum in Deutschland werden in hohem Maße über die Exportleistungen der Betriebe bestimmt. Diese sind starken Schwankungen unterlegen und richten sich nach der Nachfrageentwicklung auf den internationalen Märkten. Im Krisenjahr 2009 sind die Exporte der Betriebe in Deutschland im Vergleich zu 2008 um etwa 18 % eingebrochen. Im Jahr 2010 wurde dieser Einbruch durch einen Anstieg des deutschen Exportvolumens um etwa 19 % fast aufgeholt (vgl. Statistisches Bundesamt 2011: 465). Trotz der hohen Abhängigkeit von Exporten wird der größte Teil des Umsatzes allerdings im Inland realisiert, also durch die Binnennachfrage. In der Vergangenheit war der Inlandsumsatz weit weniger anfällig für Schwankungen als das Exportvolumen. Gleichwohl hat die zurückliegende Finanz- und Wirtschaftskrise auch die Binnennachfrage negativ beeinflusst. „Die privaten und staatlichen Konsumausgaben sowie die Bruttoinvestitionen waren 2009 im Vorjahresvergleich rückläufig (- 1,9 %), während sie 2010 im Vergleich mit 2009 deutlich anstiegen (+ 3,9 %)“ (vgl. Statistisches Bundesamt 2011: 641). Damit beruhte das Wirtschaftswachstum 2010 in

⁶ In die nachfolgenden Analysen werden alle Betriebe mit Umsatz einbezogen und damit gut 90 % aller Betriebe in Deutschland mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Nur für diese Betriebe können Kennziffern wie Umsatz und Export ausgewiesen werden. Der Vergleichbarkeit halber bilden Betriebe mit Umsatz auch die Basis für die anderen Kennziffern wie Investitionen, Produktivität, Löhne, Ertragslage und Gewinnsituation.

Deutschland sowohl auf gestiegenen Exportleistungen der Betriebe als auch auf höheren Binnenumsätzen.

Verarbeitendes Gewerbe als Hauptträger des Exports

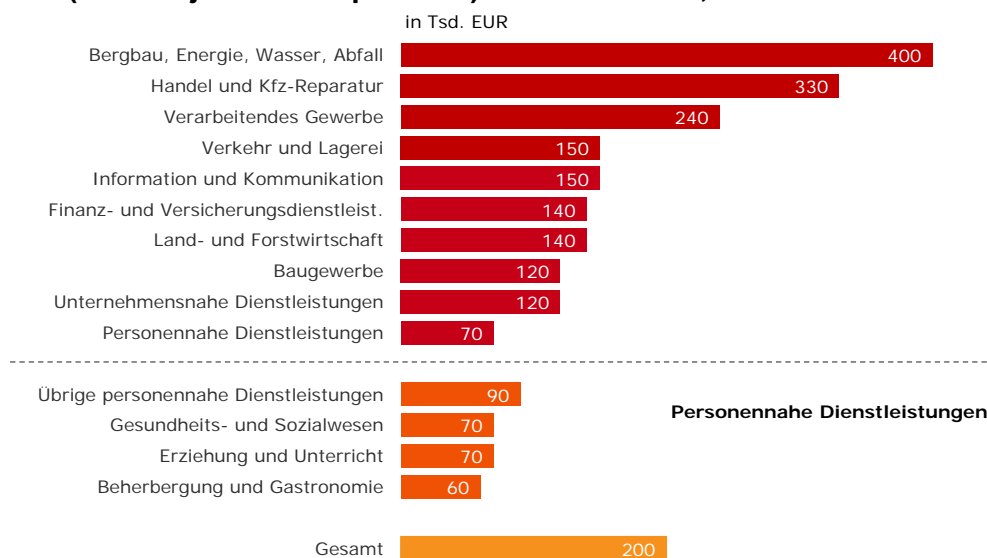
Hauptträger des Exports ist das Verarbeitende Gewerbe. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels entfallen ca. 80 % aller exportierten Produkte und Leistungen auf diese Branche. Die Exportquote (Anteil der Exporte am Umsatz) des Verarbeitenden Gewerbes lag 2010 bei 39 %, die Exportquoten aller anderen Branchen bewegten sich dagegen im einstelligen Prozentbereich. Nach wie vor lagen die Exportquoten des west- und ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbes mit einem Abstand von etwa 10 Prozentpunkten weit auseinander. Für die im Schnitt niedrigere Exportorientierung ostdeutscher Betriebe dürften vor allem strukturelle Gründe verantwortlich sein: Dazu zählen insbesondere die insgesamt geringere Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes innerhalb der ostdeutschen Wirtschaft (vgl. Bechmann et al. 2010) sowie die geringe Anzahl von Großbetrieben – diese sind in der Regel produktiver als kleinere Betriebe in diesem Wirtschaftsbereich (vgl. Bechmann et al. 2011).

3.2 Deutlicher Produktivitätsanstieg in den Betrieben

Über die wirtschaftliche Stärke der Betriebe in Deutschland geben das Niveau der Arbeitsproduktivität und ihre Veränderung in den vergangenen Jahren Aufschluss. Die Arbeitsproduktivität (Umsatz je Vollzeitäquivalent) – im Folgenden nur Produktivität genannt – ist in den vergangenen Jahren in der Tendenz angestiegen. Der starke Umsatzanstieg bei geringem Beschäftigungszuwachs im Jahr 2010 weist darauf hin, dass die Produktivität deutlich gestiegen sein muss und der Produktivitätsknick des Krisenjahres 2009 überwunden wurde. Das Produktivitätsniveau 2010 erreichte mit knapp 200 Tsd. EUR je Vollzeitäquivalent ein ähnlich hohes Niveau wie während des letzten konjunkturellen Aufschwungs.

Eine Betrachtung nach Branchen zeigt, dass die Produktivität in Bereichen mit hoher Kapitalintensität am höchsten war. Dazu zählen das Produzierende Gewerbe, insbesondere der Bereich Bergbau/Energie/Wasser/Abfall und das Verarbeitende Gewerbe. Auch der Bereich Handel und Kfz-Reparatur realisierte hohe Umsätze je Vollzeitäquivalent. Deutlich darunter lagen die den Personennahen Dienstleistungen zuzuordnenden Bereiche Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen, Beherbergung und Gastronomie sowie die Übrigen personennahen Dienstleistungen mit einer Produktivität von z. T. nur etwa einem Drittel der Werte des Verarbeitenden Gewerbes (vgl. Abbildung 3). Im Vergleich zum Jahr 2009 ist vor dem Hintergrund hoher Exportleistungen insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Handel und Kfz-Reparatur die Produktivität deutlich angestiegen.

Abbildung 3
Produktivität (Umsatz je Vollzeitäquivalent) nach Branchen, 2010



Basis: Betriebe mit Umsatz, n = 8.446

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Nach wie vor hohe Produktivitätsunterschiede zwischen west- und ostdeutschen Betrieben

Die Produktivitätsunterschiede zwischen ost- und westdeutschen Betrieben sind nach wie vor hoch. Ausgehend von einem Produktivitätsunterschied im Jahr 1990, in dem ostdeutsche Betriebe nur ca. 30 % des westdeutschen Produktivitätsniveaus erreichten, lag 2010 die durchschnittliche Produktivität ostdeutscher Betriebe bei gut zwei Drittel der Durchschnittsproduktivität westdeutscher Betriebe. Seit vielen Jahren stagniert aber der Angleichungsprozess, und es hat keine weiteren Fortschritte bei der Verringerung der Produktivitätsunterschiede gegeben (Bechmann et al. 2010: 28 ff.).

Für die Produktivitätsunterschiede sind die vorhandenen strukturellen Unterschiede zwischen der ost- und westdeutschen Wirtschaft mitverantwortlich. Branchen mit höherer Produktivität (v. a. das Verarbeitende Gewerbe) sowie Großbetriebe mit hoher Produktivität sind in Ostdeutschland im Vergleich zu Westdeutschland nach wie vor unterrepräsentiert, woraus sich negative Wirkungen auf den Durchschnittswert der ostdeutschen Produktivität ergeben (Bechmann et al. 2010: 28 ff.; Ludwig et al. 2011; Scheufele/Ludwig 2009).

3.3 Nach der Krise wieder Lohnzuwächse

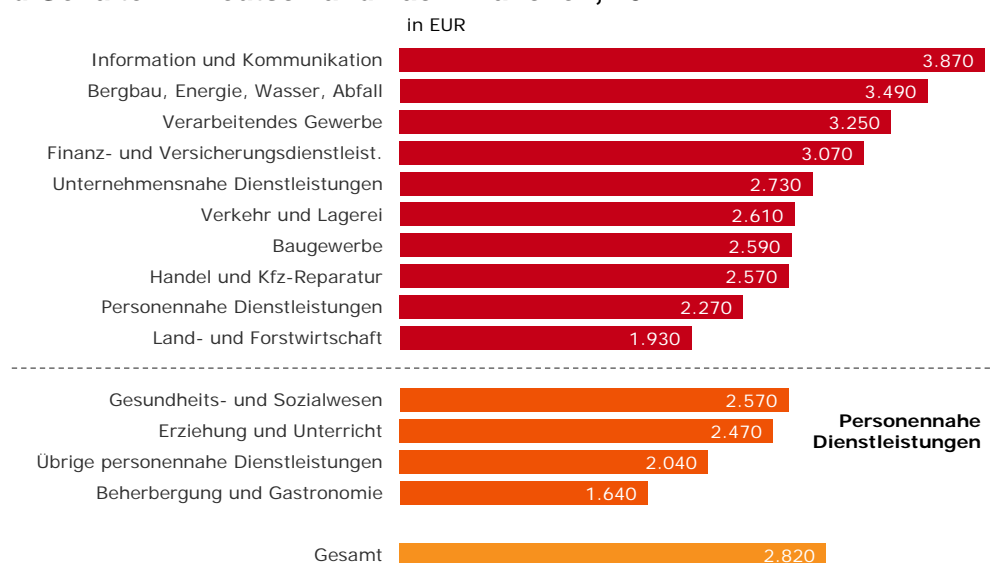
Die Entwicklung der Löhne und Gehälter in den Betrieben kann seit Mitte der 1990er-Jahre mit den im IAB-Betriebspanel erhobenen Angaben widerspiegelt werden.⁷ Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass sich die durchschnittlichen

⁷ Im IAB-Betriebspanel wird die Bruttolohn- und Gehaltssumme ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld jeweils für den Monat Juni des Befragungsjahres abgefragt. Die errechneten Durchschnittslöhne beziehen sich immer auf abhängig Beschäftigte, umgerechnet in Vollzeitäquivalente.

Löhne und Gehälter je Vollzeitäquivalent zwischen 1998 und 2011 in den Betrieben Deutschlands nominal insgesamt um ca. 20 % erhöht haben. Im Krisenjahr 2009 stagnierten zwar die Löhne, aber in den Jahren 2010 und 2011 konnten wieder Lohnzuwächse verzeichnet werden.

Das Lohnniveau differiert stark nach Branchen (vgl. Abbildung 4). Am höchsten waren die Löhne 2011 im Bereich Information und Kommunikation mit 3.870 EUR, im Bereich Bergbau/Energie/Wasser/Abfall mit 3.490 EUR sowie im Verarbeitenden Gewerbe mit 3.250 EUR und im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit 3.070 EUR. Demgegenüber wurden in den Betrieben der Land- und Forstwirtschaft mit 1.930 EUR und bei den Betrieben der Personennahen Dienstleistungen mit 2.270 EUR im Durchschnitt deutlich geringere Löhne gezahlt. Die mit Abstand niedrigsten Durchschnittslöhne verzeichneten der Teilbereich Beherbergung und Gastronomie mit 1.640 EUR. Auch wenn im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Teilbereich Erziehung und Unterricht die Löhne und Gehälter höher ausfielen als im Durchschnitt der Personennahen Dienstleistungen, so lagen diese unterhalb des Gesamtdurchschnitts aller Betriebe von 2.820 EUR. Bestehende Produktivitätsunterschiede zwischen den Branchen spiegeln sich damit in Lohnunterschieden wider, wenngleich die Unterschiede deutlich geringer ausfallen. Die Löhne und Gehälter in arbeitsintensiven Branchen mit vergleichsweise niedriger Produktivität fallen spürbar niedriger aus als in kapitalintensiven Branchen, in denen die Produktivität z. T. um ein Vielfaches höher liegt als z. B. in den Personennahen Dienstleistungen. Den Zusammenhang zwischen Höhe der Produktivität und Lohnhöhe kann man auch bei einem Vergleich der westdeutschen mit den ostdeutschen Betrieben sehen. Zwar sind die Löhne und Gehälter seit Mitte der 1990er-Jahre sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland angestiegen, aber die bestehenden Lohnunterschiede können nach wie vor beobachtet werden.

Abbildung 4
Löhne und Gehälter in Deutschland nach Branchen, 2011



Basis: Betriebe mit Umsatz, n = 8.743

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

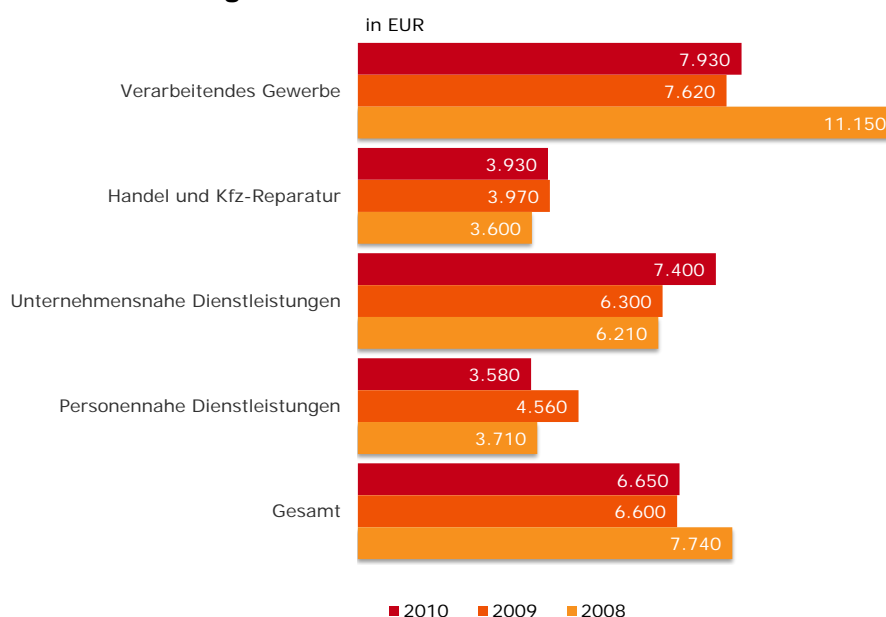
3.4 Wieder leicht steigende Investitionen

Investitionen sind die Grundlage für ein stabiles Wirtschaftswachstum einer Volkswirtschaft. In der Vergangenheit unterlag die Investitionsbereitschaft der Betriebe in Deutschland deutlichen Schwankungen, die mit der konjunkturellen Entwicklung im Zusammenhang standen. In wachstumsstarken Jahren investierten die Betriebe häufiger und in deutlich größerem Umfang als in wachstumsschwächeren Zeiten.⁸

Investitionsniveau 2010 auf ähnlich hohem Niveau wie im Jahr 2009

Im Krisenjahr 2009 waren sowohl das Investitionsvolumen als auch die Investitionsintensität der Betriebe (Investitionen je Vollzeitäquivalent) in Deutschland auf den tiefsten Wert seit Ende der 1990er-Jahre gesunken. Im Jahr 2010 investierte - wie bereits 2009 - etwa jeder zweite Betrieb in Deutschland. Während aber die Betriebe des Produzierenden Gewerbes im Jahr 2010 wieder häufiger investierten als im Vorjahr, haben insbesondere die Betriebe aus dem Bereich der Personennahen Dienstleistungen deutlich seltener Investitionen vorgenommen als 2009.

Abbildung 5
Investitionsintensität in ausgewählten Branchen zwischen 2008 und 2010



Basis: Betriebe mit Umsatz

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009 bis 2011

Die durchschnittliche Investitionsintensität war 2010 etwa so hoch wie im Vorjahr und lag damit unterhalb des Vorkrisenniveaus von 2008 (vgl. Abbildung 5). Von den insgesamt in den Betrieben getätigten Investitionen entfielen fast 80 % auf Betriebe des Produzierenden Gewerbes und der Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie auf Betriebe aus dem Bereich Handel und Kfz-Reparatur. Während im Bereich Handel und Kfz-Reparatur die Investitionstätigkeit 2010 im Vergleich zum Vorjahr

⁸ Im IAB-Betriebspanel werden in den einzelnen Befragungswellen jeweils die Investitionsaktivitäten des Vorjahres erfasst. Alle nachfolgenden Aussagen beziehen sich somit, wenn nicht anders angegeben, auf das Jahr 2010.

leicht gesunken ist, hat sie sich in den beiden anderen genannten Branchen erhöht. Mit Ausnahme der Unternehmensnahen Dienstleistungen – dort lag die Investitionsintensität im Jahr 2010 höher als in den vergangenen zwei Jahren – sind die hohen Investitionsintensitäten der Jahre 2007 und 2008 aber bei Weitem noch nicht erreicht worden. Im Bereich der Personennahen Dienstleistungen waren die getätigten Investitionen pro Beschäftigtem im Vergleich zum Vorjahr sogar rückläufig.

Die Investitionsintensitäten in west- und ostdeutschen Betrieben lagen 2010 auf etwa gleichem Niveau wie im Vorjahr bei 6.500 EUR bzw. 7.300 EUR je Vollzeit-äquivalent. Auf das westdeutsche Niveau gesunkene, infolge staatlicher Förderung ehemals sehr hohe Investitionsintensitäten dürften den wirtschaftlichen Aufholprozess in Ostdeutschland zwar nicht weiter forcieren, durch die Investitionsanstrengungen der zurückliegenden Jahre ist aber in Ostdeutschland eine mit Westdeutschland vergleichbar gute technische Ausstattung der Betriebe entstanden. So schätzte sowohl in West- als auch in Ostdeutschland knapp jeder fünfte Betrieb ein, dass das technische Niveau seiner Anlagen und der Betriebs- und Geschäftsausstattung im Vergleich zu anderen Betrieben der eigenen Branche auf dem neuesten Stand wäre. Die vorliegenden Ergebnisse belegen fast identische Einschätzungen zum technischen Stand der Anlagen in ost- und westdeutschen Betrieben – sowohl nach Branchen als auch Betriebsgrößenklassen.

3.5 Leichter Rückgang der Innovationsaktivitäten

Betriebliche Innovationen sind für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe in Deutschland von entscheidender Bedeutung. Betriebe werden als innovativ bezeichnet, wenn sie Produkt- und/oder Prozessinnovationen durchführen. Während Produktinnovationen in erster Linie dazu führen, die betriebliche Marktpräsenz zu halten oder zu erweitern, sind Prozessinnovationen vorrangig mit Kostenersparnissen in den Betrieben verbunden.⁹ Beides kann zu Wettbewerbsvorteilen auf nationalen und internationalen Märkten führen. Seit 2008 sinkt aber der Anteil der innovativen Betriebe in Deutschland.¹⁰ Waren 2008 noch 42 % der Betriebe innovativ, so lagen während des Krisenjahres 2009 die Innovationsaktivitäten der Betriebe im Durchschnitt mit 40 % leicht unterhalb des Vorjahresniveaus. Mit Überwinden der

⁹ Zu Produktinnovationen werden die Verbesserung oder Weiterentwicklung von Produkten oder Leistungen gezählt, die bereits vom Betrieb angeboten werden, außerdem die Neuaufnahme von Produkten oder Leistungen in die eigene Angebotspalette, die bereits auf dem Markt vorhanden sind, sowie die völlig neue Entwicklung von Produkten oder Leistungen. Als Prozessinnovationen werden die Entwicklung oder Einführung von Verfahren verstanden, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessern.

¹⁰ Das Innovationsverhalten der Betriebe wird im Rahmen des IAB-Betriebspanels zwar seit 1998 erhoben, aber zwischenzeitlich hat sich die Fragestellung verändert, sodass die Angaben der einzelnen Wellen nur bedingt miteinander vergleichbar sind. In den Befragungswellen 1998, 2001, 2004 und 2007 wurden Produktinnovationen der jeweils letzten 2 Jahre erhoben. Ab der Befragungswelle 2008 beziehen sich die Produktinnovationen auf das jeweils zurückliegende Geschäftsjahr. Aus diesem Grund beschränkt sich die vorliegende Auswertung auf den Zeitraum seit 2008.

Krise aber sind die Innovationsaktivitäten bisher nicht wieder angestiegen. Im Jahr 2010 waren mit 39 % anteilig sogar etwas weniger Betriebe innovativ als im Vorjahr. Dies ist erstaunlich, weil das Jahr 2010 ein wachstumsstarkes Jahr war und die Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel bislang darauf hinwiesen, dass in wachstumsstärkeren Jahren die Betriebe häufiger innovativ sind als in wachstumsschwächeren Jahren.

Leichter Rückgang des Anteils produktinnovativer Betriebe

Der Rückgang der Innovationsaktivitäten seit 2008 ist auf einen Rückgang der betrieblichen Aktivitäten im Bereich der Produktinnovationen zurückzuführen. Sowohl im Krisenjahr 2009 als auch im Jahr 2010 realisierten knapp zwei Fünftel aller Betriebe Produktinnovationen und damit anteilig etwas weniger Betriebe als 2008. Diese Aussage trifft auf alle Branchen zu. Besonders hart war der Einschnitt 2009 in den Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes. Dort hat sich der Anteil produktinnovativer Betriebe im Vergleich mit 2008 um 5 Prozentpunkte auf 49 % verringert.

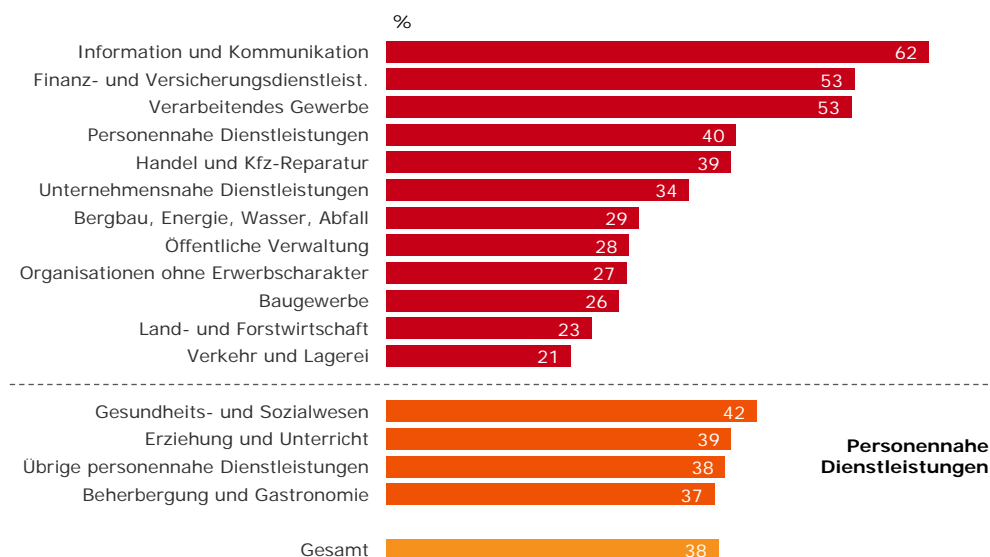
Im Jahr 2010 realisierten zwar Betriebe aller Branchen Produktinnovationen, aber das betriebliche Innovationsverhalten differierte erwartungsgemäß sehr stark zwischen den einzelnen Branchen (vgl. Abbildung 6). Am häufigsten waren die Betriebe im Bereich Information und Kommunikation produktinnovativ, gefolgt von Betrieben aus dem Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und des Verarbeitenden Gewerbes. In den genannten Branchen bot über die Hälfte der Betriebe Produktinnovationen an. Das überrascht nicht, weil Betriebe dieser Branchen unter einem hohen Wettbewerbsdruck stehen. Ihre Produkte müssen sowohl der Binnennachfrage entsprechen als auch auf den internationalen Märkten konkurrenzfähig sein; und technisch-technologische Anforderungen unterliegen rasanten Veränderungen, denen angebotene Produkte gerecht werden müssen. Aber auch die Dienstleistungsbetriebe boten im zurückliegenden Jahr neue Leistungen an. Auch diese Betriebe agieren in einer Wettbewerbssituation, die sie ständig vor die Herausforderung stellt, durch verbesserte Angebote Wettbewerbsvorteile zu erlangen. Zwei Fünftel der befragten Betriebe aus dem Bereich der Personennahen Dienstleistungen gaben an, ihr Leistungsangebot verbessert oder weiterentwickelt zu haben. Zwischen den einzelnen Teilbereichen gibt es dabei nur geringe Unterschiede.

Innovationsverhalten der Betriebe eher vorsichtig

Die Palette möglicher Produktinnovationen ist breit. Im IAB-Betriebspanel wird zwischen den in der Innovationsforschung üblicherweise betrachteten drei Arten von Produktinnovationen unterschieden: Weiterentwicklungen, Sortimentsneuheiten und Marktneuheiten. Die drei Arten der Produktinnovationen unterscheiden sich vor allem nach den erforderlichen Vorleistungen, insbesondere von Forschung und Entwicklung (FuE), aber auch in der Höhe der dafür notwendigen Investitionen oder der Anzahl des benötigten Personals sowie nach den Realisierungschancen auf dem Markt. Die Vorzüge von Weiterentwicklungen bestehen im Allgemeinen darin, dass sie geringere Vorleistungen erfordern, häufig ohne eigene FuE-Anstrengungen erfolgreich sind und das Risiko eines Scheiterns gering ist. Auch bei Sortimentsneu-

heiten ist das Risiko weitgehend kalkulierbar. Demgegenüber erfordern Marktneuheiten in der Regel einen hohen Aufwand an FuE, wobei die Erfolgsaussichten am Markt risikoreich sind; die Entwicklung und Einführung völlig neuer Produkte eröffnet aber gleichzeitig neue Chancen auf den Absatzmärkten.

Abbildung 6
Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen nach Branchen, 2010



Basis: Alle Betriebe, n = 15.134

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass der Anteil der Betriebe mit Weiterentwicklungen (die risikoärmere Variante von Produktinnovationen) im Jahr 2010 im Vergleich zum Vorjahr stagnierte, während die risikoreicheren Strategien des Angebots von Markt- und Sortimentsneuheiten seltener auftraten als 2009. Insbesondere in den FuE-intensiven Zweigen des Verarbeitenden Gewerbes setzten die Betriebe auf Weiterentwicklungen der von ihnen bereits angebotenen Produkte. Das gilt aber auch für die Betriebe aus dem Bereich der Personennahen Dienstleistungen. Dort gab etwa jeder dritte Betrieb an, dass er die bereits angebotenen Leistungen verbessert oder weiterentwickelt habe; nur jeder vierte Betrieb setzte dagegen auf neue Leistungen in seinem Angebot. Insgesamt waren die Betriebe aus dem Bereich der Personennahen Dienstleistungen ebenso häufig innovativ wie die Betriebe des Produzierenden Gewerbes.

Die Innovationspotenziale des Produzierenden Gewerbes und der Personennahen Dienstleistungen sind von unterschiedlicher gesamtwirtschaftlicher Relevanz, da im Jahr 2010 knapp die Hälfte des bundesdeutschen Umsatzvolumens dem Produzierenden Gewerbe zuzuschreiben war, der Umsatzanteil der Personennahen Dienstleistungen hingegen bei nur 6 % lag. Trotz des geringen Umsatzanteils ist die Erschließung innovativer Potenziale in den Betrieben und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens, der Teilbereiche Erziehung und Unterricht sowie Beherbergung und Gastronomie und der Übrigen personennahen Dienstleistungen wichtig für die Befriedigung der Bedürfnisse der Bevölkerung.

Konstanter Anteil der Betriebe mit Prozessinnovationen

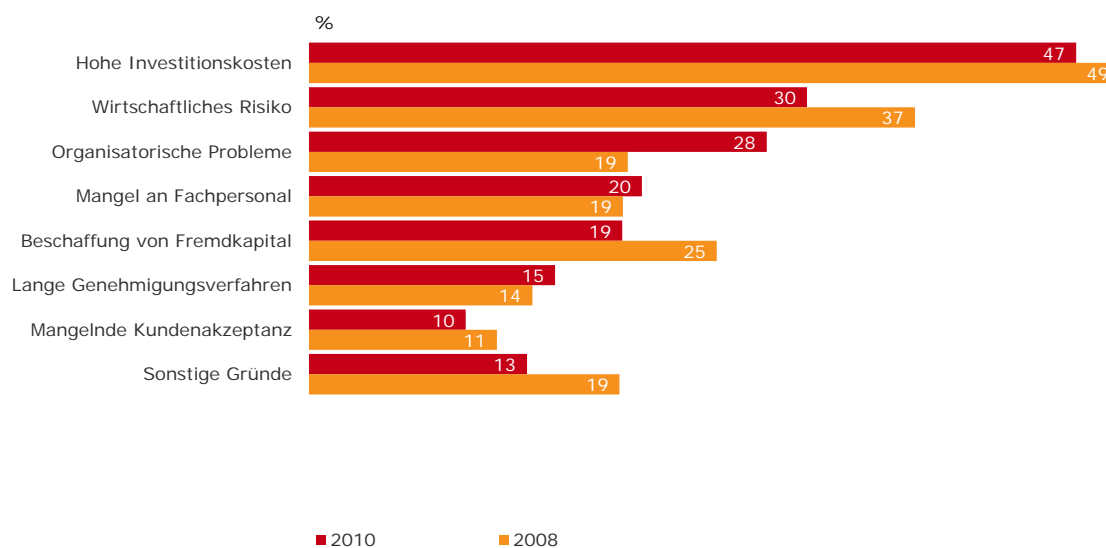
Prozessinnovationen, also der Einsatz verbesserter Verfahren im Produktionsprozess oder bei der Bereitstellung von Dienstleistungen, können Kosten senken und im Ergebnis die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes erhöhen. Derartige Bestrebungen realisierte in den zurückliegenden drei Jahren jeweils etwa jeder achte Betrieb in Deutschland; im Bereich Information und Kommunikation war es jeder dritte Betrieb und knapp jeder fünfte Betrieb im Bereich des Verarbeitenden Gewerbes. Innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes sind es vor allem die Betriebe der FuE-intensiven Zweige, die häufiger als andere Betriebe ihre Produktionsverfahren weiterentwickelten. Dies war zu erwarten: Betriebe FuE-intensiver Bereiche sind besonders häufig produktinnovativ, und die Herstellung innovativer Produkte wird in vielen Fällen neue Produktionsverfahren erforderlich machen. Im Bereich der Personennahen Dienstleistungen entwickelten mit einem Anteil von 16 % überdurchschnittlich häufig Betriebe aus dem Teilbereich Gesundheits- und Sozialwesen ihre Prozesse und Verfahren zur Bereitstellung ihrer Dienstleistungen weiter.

Innovationen vor allem aus wirtschaftlichen Gründen nicht realisiert

Nicht alle geplanten Innovationen werden auch realisiert. Für wirtschaftspolitische Entscheidungen ist es wichtig zu wissen, in welchem Umfang und aus welchen Gründen vorgesehene Innovationen nicht umgesetzt wurden. Der Anteil der Betriebe, die Produkt- oder Prozessinnovationen geplant, aber nicht durchgeführt haben, lag 2010 wie auch im Jahr 2008 in Gesamtdeutschland im einstelligen Bereich.¹¹ Geplante Innovationen wurden somit fast immer umgesetzt. Diese Aussage trifft sowohl auf West- als auch auf Ostdeutschland zu. Überwiegend wirtschaftliche Gründe verhinderten die Durchführung von geplanten Innovationsprojekten: Am häufigsten sind hohe Investitionskosten und ein hohes wirtschaftliches Risiko die Ursachen für nicht durchgeführte Innovationsvorhaben. Im Vergleich mit 2008 wurden diese Gründe allerdings nicht ganz so häufig genannt. Organisatorische Probleme behinderten demgegenüber häufiger als noch 2008 Innovationen, insbesondere in Kleinstbetrieben. In jedem fünften Betrieb gab es Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital. Damit waren Finanzierungsprobleme seltener ein Grund für nicht realisierte Innovationen als noch 2008. Ähnlich wie 2008 beklagte auch 2010 jeder fünfte Betrieb den Mangel an geeignetem Fachpersonal als Ursache für nicht realisierte Innovationen. Andere Gründe wie lange Genehmigungsverfahren, mangelnde Kundenakzeptanz oder sonstige Gründe spielen nach wie vor eine eher untergeordnete Rolle (vgl. Abbildung 7).

¹¹ Die Angaben zu geplanten, aber nicht durchgeführten Produkt- und Prozessinnovationen werden im IAB-Betriebspanel alle zwei Jahre erhoben.

Abbildung 7
Gründe für nicht realisierte Innovationen, 2008 und 2010



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009 und 2011

Relativ wenige Betriebe verzichteten zwar darauf, bereits geplante Innovationen durchzuführen, aber es gab deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Relativ häufig wurden geplante Innovationen vor allem im Bereich Information und Kommunikation und auch im Verarbeitenden Gewerbe, und hier insbesondere in den FuE-intensiven Zweigen, nicht durchgeführt. Diese Bereiche wiesen aber auch eine eher hohe Innovationstätigkeit auf. Wenn auch für diese Betriebe typisch ist, dass vor allem wirtschaftliche Gründe geplante Innovationsaktivitäten behinderten, so wurde von den Betrieben an dritter Stelle der Mangel an Fachpersonal als Grund genannt (vgl. auch Kapitel 6). Dieser Grund wurde deutlich häufiger als noch 2008 von den Betrieben FuE-intensiver Bereiche im Verarbeitenden Gewerbe als Begründung für nicht realisierte Innovationen angegeben (2008: 21 %, 2010: 31 %). Im Vergleich mit allen anderen Branchen wiesen die Betriebe der FuE-intensiven Bereiche am häufigsten nicht besetzte Stellen auf, stellten allerdings auch deutlich häufiger als Betriebe anderer Branchen Fachkräfte ein. Offenbar behindern die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen in den FuE-intensiven Bereichen zunehmend das Innovationsgeschehen dieser Betriebe. Der Anteil der Betriebe mit nicht realisierten Innovationen lag im Bereich der Personennahen Dienstleistungen bei 6 %, was dem Durchschnittswert über alle Betriebe entsprach. Im Gesundheits- und Sozialwesen gaben die Betriebe und Einrichtungen allerdings häufiger als in den anderen Teilbereichen der Personennahen Dienstleistungen an, dass geplante Innovationen nicht durchgeführt worden wären. Als Grund wurden mit Abstand am häufigsten die hohen Investitionskosten genannt.

3.6 Ertragslage/Gewinnsituation

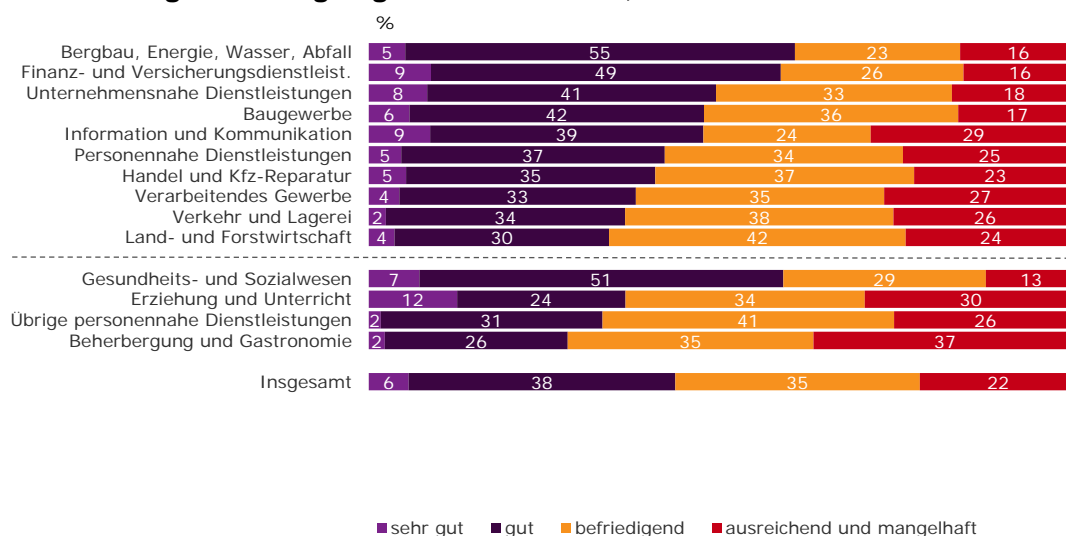
Um Informationen über den wirtschaftlichen Erfolg der Betriebe zu erhalten, wird im IAB-Betriebspanel regelmäßig nach der Ertragslage und auch nach der Gewinnsituation gefragt. Dabei handelt es sich um subjektive Einschätzungen der Betriebe, die

nicht unbedingt der realen Gewinn- oder Ertragsituation entsprechen müssen, aber für strategische betriebliche Entscheidungen oftmals handlungsleitend sind.¹²

Ertragslage so gut wie noch nie

Die Beurteilung der Ertragslage wird auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft) abgefragt. Von allen Betrieben mit Umsatz in Deutschland bezeichneten mehr als zwei Fünftel ihre Ertragslage als gut bis sehr gut (vgl. Abbildung 8), im Krisenjahr 2009 erfolgte diese Einschätzung nur von jedem dritten Betrieb. Jeder dritte Betrieb bewertete seine Situation 2010 als befriedigend, knapp jeder vierte als ausreichend oder mangelhaft. Im Durchschnitt schätzten die Betriebe in Deutschland ihre Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr 2010 als befriedigend ein (Note 2,8).¹³ Insgesamt fällt die Beurteilung der Ertragslage nicht nur deutlich besser aus als im Krisenjahr 2009, sondern war 2010 so gut wie noch nie seit Mitte der 1990er-Jahre. Die Betriebe fast aller Branchen bewerteten 2010 ihre Ertragslage besser als im Jahr zuvor. Aufgeholt hat vor allem das Verarbeitende Gewerbe, und hier die Betriebe der FuE-intensiven Zweige; im Vergleich zu den übrigen Branchen bewerteten sie ihre Ertragslage im Jahr 2009 am schlechtesten.

Abbildung 8
Einschätzung der Ertragslage nach Branchen, 2010



Basis: Alle Betriebe mit Umsatz, n = 12.754

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Im Branchenvergleich schätzten 2010 der Bereich Bergbau/Energie/Wasser/Abfall sowie der Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen ihre Ertragslage am besten ein. Ca. 60 % der Betriebe dieser Branchen bezeichneten ihre Ertragslage als gut bis sehr gut, lediglich jeweils 16 % als ausreichend bis mangelhaft.

¹² Die Ertragslage und Gewinnsituation wird nicht bei Nichterwerbsorganisationen, Gebietskörperschaften, Ämtern u. Ä. erhoben.

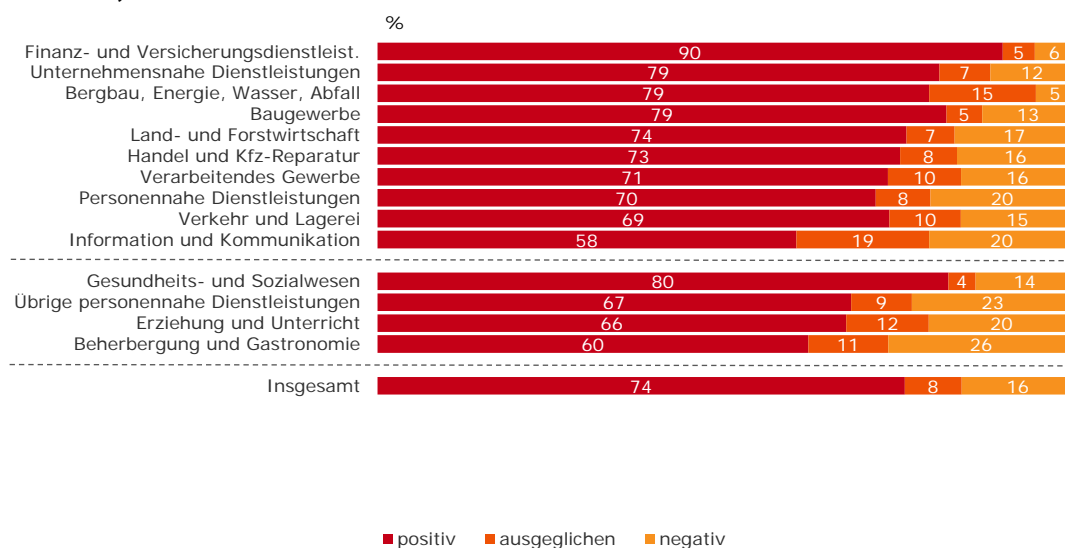
¹³ Dabei gab es keine Unterschiede der Bewertungen zwischen west- und ostdeutschen Betrieben. Die Bewertung der eigenen Ertragslage dürfte eng an die jeweiligen Erwartungen geknüpft sein. Betriebe, deren Ertragslage in etwa den Erwartungen entsprach, können sich zufrieden zeigen, auch wenn die realen Erlöse und Gewinne deutlich niedriger ausfallen als in anderen Betrieben.

Deutlich ungünstiger fielen die Einschätzungen im Bereich Handel und Kfz-Reparatur, im Verarbeitenden Gewerbe, im Bereich Verkehr und Lagerei sowie in der Land- und Forstwirtschaft aus. In diesen Branchen betrachtete nur etwa jeder dritte Betrieb seine Ertragslage als gut bis sehr gut, jeder vierte als ausreichend bis mangelhaft. Die Personennahen Dienstleistungen lagen im Mittelfeld bei allerdings sehr großen Unterschieden zwischen den einzelnen Teilbereichen. Während die Betriebe und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens ihre Ertragslage ähnlich gut einschätzten wie Betriebe aus dem Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, fielen die Bewertungen im Teilbereich Beherbergung und Gastronomie sowie in den Übrigen personennahen Dienstleistungen eher ungünstig aus. In diesen Bereichen bewertete nur jeder dritte Betrieb seine Situation als gut bis sehr gut, jeder dritte bzw. vierte aber als ausreichend bis mangelhaft. Auch Betriebe und Einrichtungen des Teilbereichs Erziehung und Unterricht, sofern sie Umsätze realisierten, bewerteten ihre Ertragslage überdurchschnittlich häufig als ausreichend bis mangelhaft.

Betriebe machen wieder häufiger Gewinne

Im letzten Geschäftsjahr (in der Regel 2010) konnten fast drei Viertel aller Betriebe in Deutschland ein positives Jahresergebnis vorlegen (vgl. Abbildung 9), im Krisenjahr 2009 hingegen waren es nur etwa zwei Drittel. Trotz identischer Einschätzungen der Ertragslage zwischen west- und ostdeutschen Betrieben erwirtschafteten in Ostdeutschland aber anteilig weniger Betriebe Gewinne (69 %) als in Westdeutschland (75 %); allerdings waren in beiden Landesteilen Anstiege gegenüber dem Krisenjahr zu verzeichnen. In den Betrieben aller Branchen hat sich im Vorjahresvergleich die Gewinnsituation verbessert. Die Gewinnsituation wurde fast so gut eingeschätzt wie vor der Krise. Auch der Einbruch im Verarbeitenden Gewerbe und hier insbesondere in den FuE-intensiven Zweigen ist überwunden.

Abbildung 9
Betriebe mit positivem, ausgeglichenem und negativem Jahresergebnis* nach Branchen, 2010



Basis: Alle Betriebe mit Umsatz, n=12.751

*Differenz zu 100 % wegen fehlenden Angaben

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Mit den positiven Einschätzungen der Ertragslage der Finanz- und Versicherungsdienstleister, des Bereichs Bergbau/Energie/Wasser/Abfall, des Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Unternehmensnahen Dienstleistungen korrespondieren die Angaben zum erzielten Jahresergebnis. In diesen vier Branchen erwirtschafteten 2010 ca. 80 % der Betriebe Gewinne, von den Finanz- und Versicherungsdienstleistern sogar 90 %. Am ungünstigsten wurde 2010 die Situation im Bereich Information und Kommunikation eingeschätzt. In dieser Branche erwirtschafteten im Vergleich mit allen anderen Wirtschaftszweigen anteilig die wenigsten Betriebe Gewinne und die meisten Betriebe Verluste. Während die Personennahen Dienstleistungen hinsichtlich der Bewertung ihrer Ertragslage im Vergleich mit den anderen Branchen im Mittelfeld lagen, rangierten sie bei den erwirtschafteten Gewinnen im unteren Drittel. Dennoch schlossen 70 % der Betriebe mit einem positiven Jahresergebnis ab. Innerhalb der Personennahen Dienstleistungen traten beträchtliche Unterschiede auf. Auf die positive Situation im Gesundheits- und Sozialwesen wurde bereits hingewiesen, wohingegen im Bereich Beherbergung und Gastronomie anteilig die wenigsten Betriebe Gewinne erwirtschafteten und jeder vierte das Jahr mit Verlusten abschloss.

Zusammenfassung

Das Jahr 2010 war für die deutsche Wirtschaft ein erfolgreiches Jahr. Die Auswirkungen der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise, die mit der bisher tiefsten Rezession in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland einhergingen, sind überwunden. Deutschland ist mit einem Anstieg des Bruttoinlandsprodukts im Jahr 2010 von 4,2 % wieder auf Wachstumskurs.¹⁴ Wichtige betriebliche Kennziffern spiegeln den Aufschwung der deutschen Wirtschaft wider. Das Exportvolumen sowie die im Inland erzielten Umsätze erhöhten sich im Vergleich zum Jahr 2009. Das im Durchschnitt erzielte Produktivitätsniveau, d. h. die durchschnittlich je Vollzeitäquivalent realisierten Umsätze, lagen auf einem Rekordniveau. Im Vergleich mit der hohen Produktivitätssteigerung fiel der durchschnittliche Anstieg der Löhne und Gehälter aber geringer aus.

Betriebe in Deutschland investierten wieder etwas mehr, hatten allerdings 2010 das hohe Investitionsniveau der Jahre vor der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise noch nicht erreicht. Gleiches gilt für das Innovationsverhalten der Betriebe, das 2010 sogar noch leicht rückläufig und sicherheitsorientierter war als im Vorjahr. Insgesamt machten die Betriebe wieder häufiger Gewinne und bezeichneten 2010 ihre Ertragslage als befriedigend. Damit fällt die Beurteilung der Ertragslage nicht nur deutlich besser aus als im Krisenjahr 2009, sondern wird so gut wie noch nie seit Mitte der 1990er-Jahre bewertet.

¹⁴ Vgl. VGR der Länder http://www.vgrdl.de/Arbeitskreis_VGR/tbls/WZ2003tab01.asp.

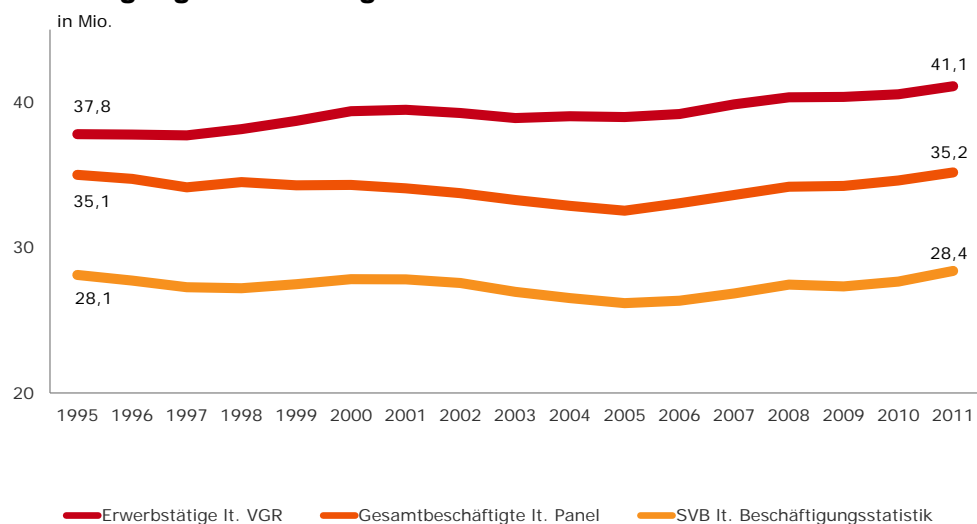
4 Beschäftigungsentwicklung und Personalbewegungen

Seit 2005 wurde trotz des wirtschaftlichen Einbruchs im Jahr 2009 kontinuierlich Beschäftigung aufgebaut. Neben der reinen Anzahl der neu geschaffenen Arbeitsplätze ist aber auch die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse insgesamt von arbeitsmarktpolitischer Relevanz. Im Folgenden werden daher die Beschäftigungsentwicklung, die Personalstruktur sowie die Dynamik am Arbeitsmarkt beschrieben.

4.1 Beschäftigungsentwicklung seit 1995

Die Anzahl der Erwerbstätigen nach Angaben der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (VGR) sowie die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten laut der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit sind seit der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 stetig gestiegen und haben im Jahr 2011 mit 41,1 bzw. 28,4 Millionen Beschäftigten einen vorläufigen Höhepunkt erreicht. Seit 2010 hat sich die Anzahl der Erwerbstätigen um knapp 2 %, die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um etwas mehr als 2 % erhöht. Diese Entwicklung spiegelt sich auch im IAB-Betriebspanel wider, die Zahl der hochgerechneten Beschäftigten betrug dort zum ersten Mal seit 1995 etwas mehr als 35 Millionen (vgl. Abbildung 10).¹⁵ Nachdem das Beschäftigungsniveau laut IAB-Betriebspanel im Jahr 2005 den tiefsten Stand seit 1995 erreicht hat, wurde im Jahr 2010 erstmals wieder das Beschäftigungsniveau von 1995 erreicht.

Abbildung 10
Beschäftigungsentwicklung in Deutschland 1995 bis 2011

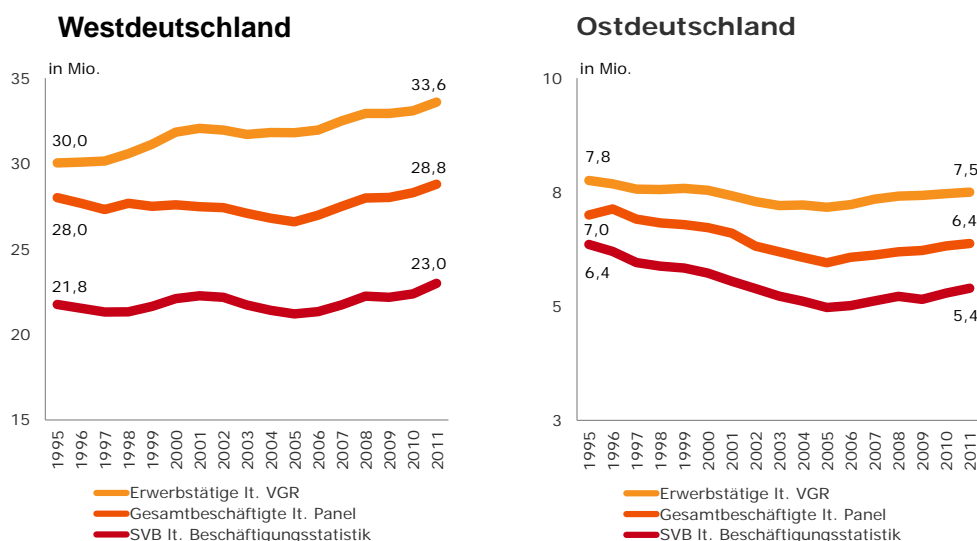


Quellen: SVB lt. Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, jeweils zum 30.06.
Gesamtbeschäftigte lt. IAB-Betriebspanel, jeweils zum 30.06. (hochgerechnete Werte)
Erwerbstätige lt. Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen der Länder, jeweils im Jahresdurchschnitt

¹⁵ Bedingt durch das Erhebungsdesign ist die Zahl der Erwerbstätigen laut IAB-Betriebspanel gegenüber der der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen deutlich niedriger, da im Betriebspanel nur Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befragt werden. Dementsprechend werden Selbstständige, geringfügig Beschäftigte oder auch Beamte nur dann berücksichtigt, wenn mindestens eine Person im Betrieb oder der Dienststelle sozialversicherungspflichtig beschäftigt wird (vgl. dazu Bechmann et al. 2010).

Die Beschäftigungsentwicklung verlief von 1995 bis 2005 in Ost- und Westdeutschland sehr unterschiedlich (vgl. Abbildung 11). Während in Westdeutschland die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt mit leichten Schwankungen um etwa 6 % gestiegen und die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach einem leichten Anstieg um die Jahrtausendwende im Jahr 2005 wieder auf das Niveau von Mitte der 1990er-Jahre zurückgefallen ist, war in Ostdeutschland die Entwicklung bei beiden Kennziffern rückläufig. In diesem Zeitraum ist die Zahl der Erwerbstätigen in Ostdeutschland um etwa 7 % gesunken, die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sogar um etwas mehr als 20 %. Anders als in Westdeutschland – dort nahm die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in konjunkturell guten Zeiten zu, in konjunkturell schlechten Zeiten wieder ab – herrscht in Ostdeutschland erstmals seit 2006 Beschäftigungsaufbau. Auch in Westdeutschland haben sich in diesem Zeitraum sowohl die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt als auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erhöht.

Abbildung 11
Beschäftigungsentwicklung in West- und Ostdeutschland 1995 bis 2011

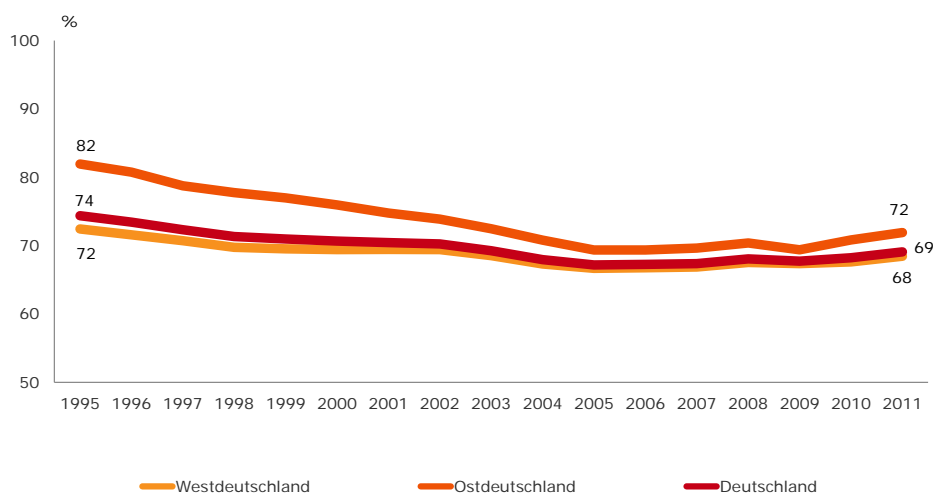


Quellen: SVB lt. Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, jeweils zum 30.06.
Gesamtbeschäftigte lt. IAB-Betriebspanel, jeweils zum 30.06. (hochgerechnete Werte)
Erwerbstätige lt. Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen der Länder, jeweils im Jahresdurchschnitt

Dementsprechend ist im Zeitraum von Mitte der 1990er-Jahre bis 2011 das Beschäftigungsniveau in Westdeutschland angewachsen, während es im Osten weniger Erwerbstätige als vor 15 Jahren gibt. In Ostdeutschland ist besonders der Rückgang der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausgeprägt – gegenüber einem nur leichten Rückgang der Erwerbstätigen insgesamt. In Westdeutschland hat die Gesamtzahl aller Erwerbstätigen stärker zugenommen als die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Für Gesamtdeutschland bedeutet das einen Zuwachs von 10 % an Erwerbstätigen insgesamt und knapp 1 % bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Diese Entwicklungen haben dazu geführt, dass die Bedeutung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter – gemessen an der Anzahl aller Erwerbstätigen – deutlich geschrumpft ist. Wie in Abbildung 12 ersichtlich, ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen seit Mitte der 1990er-Jahre merklich gesunken. Im Zeitraum zwischen 1995 und 2005 ist der Anteil um 7 Prozentpunkte von 74 % auf etwa 67 % zurückgegangen. Seitdem ist der Anteil wieder leicht angestiegen und liegt 2011 bei etwa 69 %. Besonders stark ist diese Entwicklung in Ostdeutschland ausgeprägt. Hier ist der Anteil zwischen 1995 und 2005 um etwa 15 Prozentpunkte auf 67 % gesunken. Seitdem ist der Anteil wieder leicht angestiegen auf 68 %.

Abbildung 12
Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen



Quellen: SVB lt. Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, jeweils zum 30.06.
 Erwerbstätige lt. Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen der Länder, jeweils im Jahresdurchschnitt

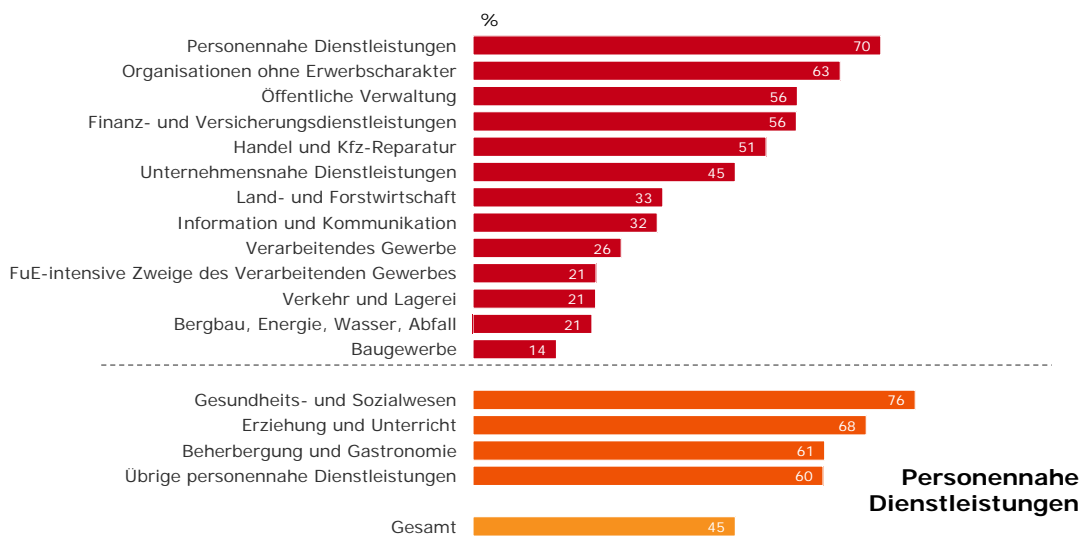
Insgesamt lässt sich festhalten, dass seit dem Krisenjahr 2009 Beschäftigung wieder aufgebaut wurde. Interessanterweise hat sich auch der Trend der Entwicklung des Anteils der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten umgedreht, d. h. er ist wieder leicht angestiegen. Somit ist der aktuelle Beschäftigungszuwachs zumindest teilweise auf den Anstieg sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zurückzuführen.

4.2 Beschäftigung von Frauen

Seit dem Jahr 2000 liegt in Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Frauenanteil recht konstant bei rund 45 %. Dieser Anteil verteilt sich allerdings nicht gleichmäßig über die verschiedenen Branchen, wie Abbildung 13 zeigt. Mit einem Anteil von 70 % ist der Frauenanteil bei den Personennahen Dienstleistungen überdurchschnittlich hoch, im Teilbereich Gesundheit und Sozialwesen sind sogar drei von vier Beschäftigten Frauen. Auch bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter (63 %) oder bei den Betrieben aus dem Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie in der Öffentlichen Verwaltung (jeweils 56 %) sind überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt. Im Baugewerbe

dagegen ist mit 86 % der Männeranteil überdurchschnittlich hoch, in den Branchen Verkehr und Lagerei sowie Bergbau/Energie/Wasser/Abfall liegt dieser bei 79 %.¹⁶

Abbildung 13
Frauenanteil nach Branchen, 2011



Basis: Alle Betriebe, n = 15.283

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

4.3 Einstellungs- und Abgangsraten

Die Einstellungs- und Abgangsrate ist ein guter Indikator für die Dynamik am Arbeitsmarkt.¹⁷ Normalerweise folgt die Einstellungsrate dem Konjunkturzyklus, d. h. bei guter wirtschaftlicher Lage steigt sie, bei schlechter wirtschaftlicher Lage nimmt sie ab – wobei eine hohe Dynamik am Arbeitsmarkt nicht zwingend Beschäftigungsaufbau bedeutet, sondern in erster Linie eine hohe Personalfuktuation (vgl. auch Fuchs et al. 2011). In Abbildung 14 ist zu sehen, dass die Einstellungsrate in der konjunkturell guten Situation zwischen 2005 und 2008 angestiegen und im Krisenjahr 2009 gesunken ist. Danach ist sie wieder deutlich angewachsen und liegt jetzt bei etwa 6,4 %. Die Einstellungsrate lag in Ostdeutschland dabei lange Zeit auf einem etwas höheren Niveau als in Westdeutschland, in den letzten beiden Jahren hat sich dieser Unterschied jedoch weitgehend nivelliert. Während die Arbeitgeber alleine über Personaleinstellungen entscheiden, wird die Abgangsrate durch Arbeitnehmerkündigungen auch aktiv durch die Arbeitnehmer beeinflusst.¹⁸ Wie Abbil-

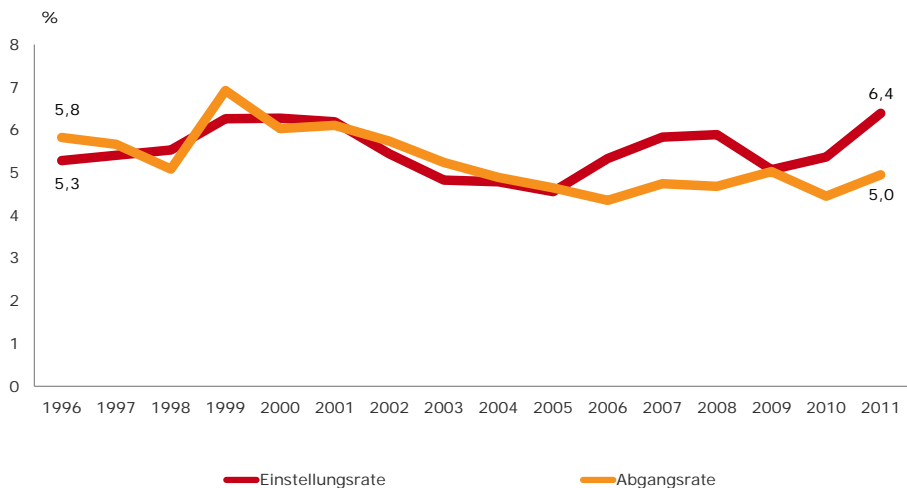
¹⁶ Für detaillierte Ausführungen zum Thema Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben siehe Fischer et al. 2009.

¹⁷ Einstellungsrate [%] = $\frac{\text{Summe aller Einstellungen im 1. Halbjahr}}{\text{Gesamtbeschäftigung}} \cdot 100$ und Abgangsrate [%] = $\frac{\text{Summe aller Abgänge im 1. Halbjahr}}{\text{Gesamtbeschäftigung}} \cdot 100$. Für die Gesamtbeschäftigung wird der mittlere Personalbestand im 1. Halbjahr herangezogen: $(\text{Anzahl der Gesamtbeschäftigung zum Stichtag} + \text{Anzahl der Gesamtbeschäftigung zum Jahresanfang})/2$.

¹⁸ Indirekt hat das Verhalten der Arbeitnehmer aber auch Einfluss auf die Einstellungsrate, da bei guter Konjunktur Stellen, die vom Arbeitnehmer freiwillig verlassen wurden, mit großer Wahrscheinlichkeit nachbesetzt werden, was zu mehr Einstellungen pro Gesamtbeschäftigten führt.

dung 14 verdeutlicht, ist die Abgangsrate seit 1999 tendenziell gesunken. Lediglich in den wirtschaftlich guten Zeiten 1998/1999, 2006 bis 2008 sowie 2010/2011 haben sich die Abgangsraten deutlich erhöht. In diesen Zeiträumen sind die frei gewordenen Stellen anscheinend wiederbesetzt worden, denn die Einstellungsrate ist parallel gestiegen. Nach der Krise ist die Abgangsrate zunächst abgeklungen, d. h. in Relation zu allen Erwerbstätigen haben weniger Beschäftigte ihren Arbeitgeber verlassen als im Jahr zuvor. Von 2010 auf 2011 hat sich die Abgangsrate wieder etwas erhöht, sie liegt mit ca. 5 % aber deutlich unter der Einstellungsrate.

Abbildung 14
Einstellungs- und Abgangsrate, 1996 bis 2011 in Prozent



Basis: Alle Betriebe, n = 15.283

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996 bis 2011

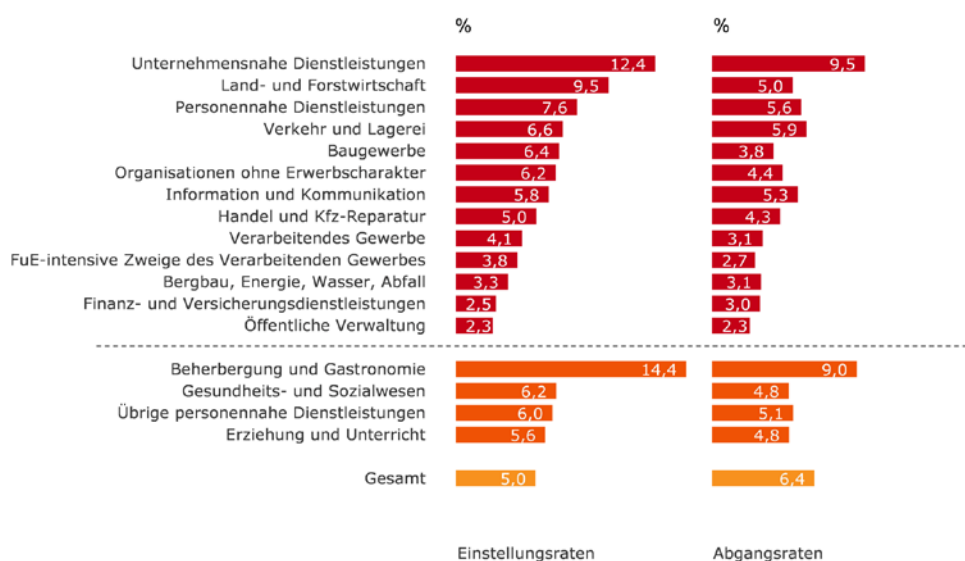
Abbildung 15 zeigt die Abgangs- und Einstellungsrate nach Branchen. Besonders hohe Beschäftigungsdynamik herrscht im Teilbereich Beherbergung und Gastronomie sowie bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen. Auffallend niedrig ist die Personalfuktuation in der Öffentlichen Verwaltung und bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen.

Mobilität auf dem Arbeitsmarkt kann eher freiwilliger oder eher unfreiwilliger Natur sein. Im Folgenden werden Arbeitnehmerkündigungen als eher freiwillige Mobilität interpretiert und Arbeitgeberkündigungen und das Auslaufen befristeter Beschäftigungsverhältnisse als eher unfreiwillige Mobilität.¹⁹ Abbildung 16 zeigt die Entwicklung der freiwilligen und unfreiwilligen Mobilität seit 1996. Sowohl bei der freiwilligen als auch bei der unfreiwilligen Mobilität ist der Einfluss der wirtschaftlichen Lage zu erkennen: Nachdem die freiwillige Mobilität in den wirtschaftlichen Boomjahren 1999/2000 einen Höhepunkt erreicht hat, ist sie mit Abkühlung der wirtschaftlichen

¹⁹ 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 (gesetzl.) Altersgrenze, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit sowie sonstige Gründe werden nicht extra ausgewiesen. In der Summe fiel im 1. Halbjahr 2011 etwa jeder vierte Personalabgang auf einen dieser Gründe.

Lage bis etwa 2005 deutlich gesunken. Mit der darauffolgenden Phase des wirtschaftlichen Aufschwungs ist sie wieder angestiegen und hat im Jahr 2008 den bis dahin höchsten Wert seit 2000 erreicht. Im Krisenjahr 2009 sind freiwillige Personalabgänge wieder deutlich zurückgegangen. Mit der Erholung der wirtschaftlichen Lage ist die freiwillige Mobilität 2010 wieder angestiegen und hat im Jahr 2011 mit einem Anteil von 37 % an allen beendeten Arbeitsverhältnissen den höchsten Stand seit 2000 erreicht. Die Entwicklung des Anteils der unfreiwilligen Mobilität verhält sich hingegen umgekehrt. In Ostdeutschland ist die freiwillige Mobilität niedriger als in Westdeutschland, bei der unfreiwilligen Mobilität ist das Verhältnis umgekehrt.

Abbildung 15
Abgangs- und Einstellungsdaten nach Branchen, 2011 in Prozent



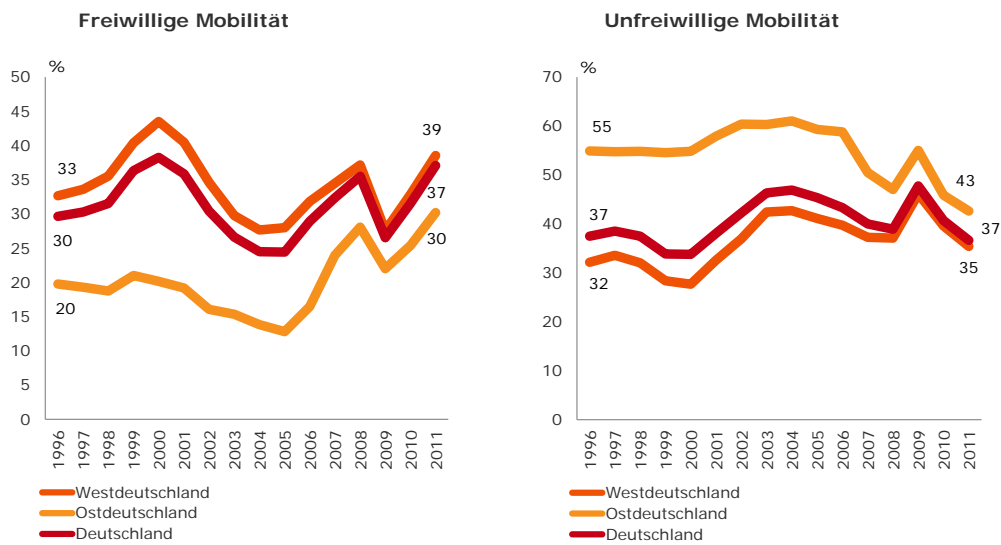
Basis: Alle Betriebe, n = 15.283
Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Eine Erklärung für den höheren Anteil unfreiwilliger Mobilität in Ostdeutschland ist der höhere Anteil an befristeten Arbeitsverträgen als in Westdeutschland, und da das Auslaufen befristeter Verträge zur unfreiwilligen Mobilität gezählt wird, erhöht das demnach den Anteil der unfreiwilligen Mobilität. Eine Erklärung für die niedrigere freiwillige Mobilität in Ostdeutschland ist der Umstand, dass in Ostdeutschland aufgrund einer geringeren Anzahl regionaler Arbeitsplatzangebote Arbeitnehmer seltener ihren Arbeitsplatz kündigen.

Auch wenn für Gesamtdeutschland das Verhältnis zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Mobilität mit jeweils etwa 37 % ziemlich ausgeglichen ist, lässt Abbildung 17 erkennen, dass es sehr wohl deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Branchen gibt. In der Öffentlichen Verwaltung beispielsweise war das Ausmaß der unfreiwilligen Mobilität mit 31 % mehr als doppelt so groß wie die freiwillige Mobilität mit einem Anteil von 13 %. Ähnliches gilt für den Bereich der Organisationen ohne Erwerbscharakter oder auch für den Teilbereich Erziehung und Unterricht. Die Dominanz der unfreiwilligen Mobilität sollte nicht überraschen, da in diesen drei Branchen jeweils etwa zwei Drittel der Neueinstellungen befristet erfolgen und damit der

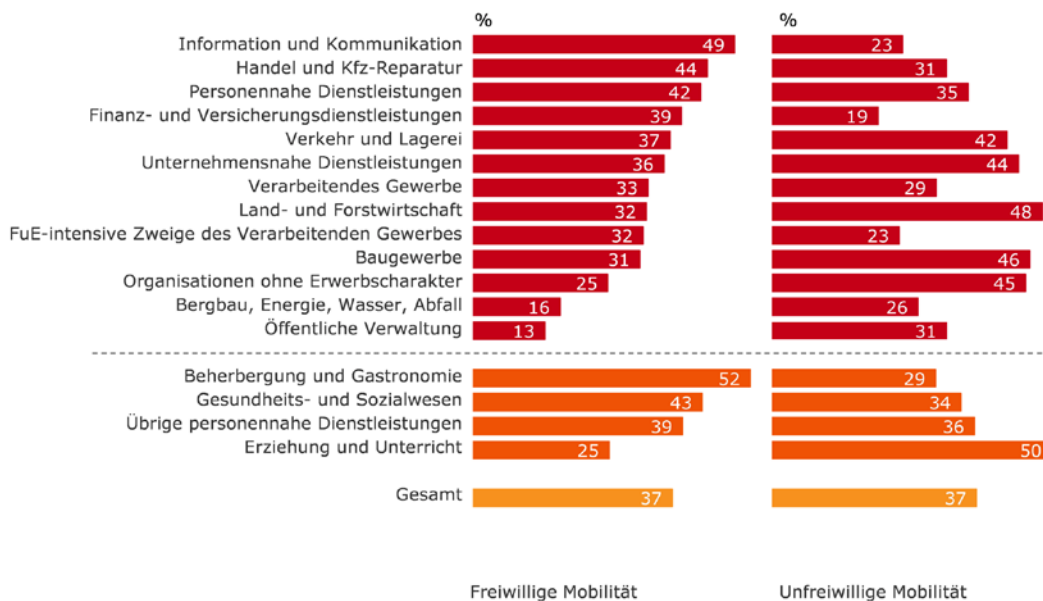
Anteil der Befristung bei den Neueinstellungen in dieser Branche am höchsten ist (siehe dazu auch Kapitel 4.4). Abbildung 17 zeigt aber auch, dass es Branchen gibt, in denen das Verhältnis beider Mobilitätsformen umgekehrt ist. Bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen z. B. ist der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen mit 39 % doppelt so hoch wie der der unfreiwilligen Mobilität mit 19 %. Ein ähnliches Bild ergibt sich für den Bereich Information und Kommunikation oder den Teilbereich Beherbergung und Gastronomie.

Abbildung 16
Entwicklung der freiwilligen und unfreiwilligen Mobilität, 1996 bis 2011



Basis: Alle Betriebe mit gültigen Angaben zu Personalabgängen, n = 7.086
 Quelle: IAB-Betriebspanel 1996 bis 2011

Abbildung 17
Freiwillige und unfreiwillige Mobilität nach Branchen, 2011



Basis: Alle Betriebe mit gültigen Angaben zu Personalabgängen, n = 7.086
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

4.4 Atypische Beschäftigung

Umfang und Stellenwert atypischer Arbeitsverhältnisse haben in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen. Daraus resultierte eine kontroverse Diskussion darüber, wie diese Expansion atypischer Arbeitsverhältnisse zu bewerten ist. Befürworter sehen in diesen Beschäftigungsformen die Chance einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und damit für ein Ansteigen des Beschäftigungsniveaus. Kritiker bezweifeln dagegen die Beschäftigungswirksamkeit und sehen ein Problem in der Qualität der atypischen Beschäftigungsverhältnisse. Weitgehender Konsens herrscht dagegen bei der Definition von atypischen Beschäftigungsverhältnissen und Normalarbeitsverhältnissen. Von Normalarbeitsverhältnissen wird dann gesprochen, wenn die Kriterien Vollzeitätigkeit, unbefristeter Arbeitsvertrag, Integration in die sozialen Sicherungssysteme sowie Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis erfüllt sind (vgl. dazu etwa Gensicke et al. 2010). Wird eines dieser Kriterien nicht erfüllt, handelt es sich dagegen um atypische Arbeitsformen. Dementsprechend werden Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Tätigkeiten sowie Leiharbeit als atypisch bezeichnet.²⁰ Im Folgenden soll keine Bewertung dieser Beschäftigungsformen vorgenommen werden, es geht vielmehr nur um die Anteile verschiedener atypischer Beschäftigungsformen in den unterschiedlichen Branchen sowie die Beschreibung der Entwicklung in den letzten Jahren.

Teilzeitquote

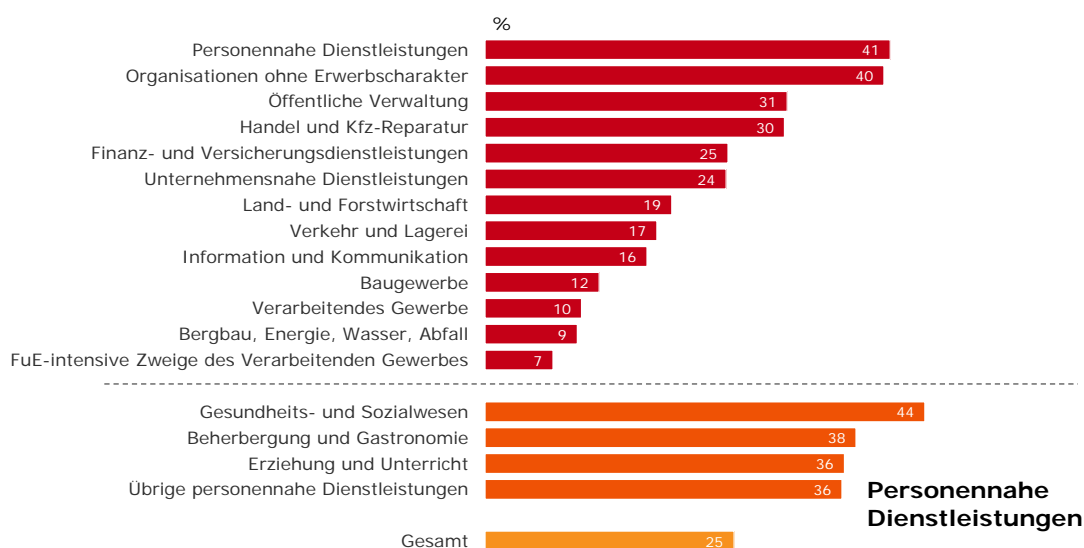
Teilzeitarbeit ist die am weitesten verbreitete Form atypischer Arbeitsverhältnisse. Seit Mitte der 1990er-Jahre ist die Teilzeitquote trotz kleinerer Schwankungen um etwa 5 Prozentpunkte auf insgesamt 25 % gestiegen. Während es vor etwa 15 Jahren noch einen deutlichen Ost-West-Unterschied gab – in Ostdeutschland war die Quote damals noch fast 10 Prozentpunkte niedriger als in Westdeutschland –, hat sich die Quote mittlerweile fast angeglichen. Heute beträgt die Differenz keine 2 Prozentpunkte.

Abbildung 18 zeigt die Teilzeitquoten innerhalb der verschiedenen Branchen. Mit einem Anteil von 41 % ist die Teilzeitquote in allen Teilbereichen der Personennahen Dienstleistungen überdurchschnittlich hoch. Die höchste Teilzeitquote ist dabei mit 44 % im Teilbereich Gesundheits- und Sozialwesen zu finden. Im Bereich der Organisationen ohne Erwerbscharakter und in der Öffentlichen Verwaltung sind mit einem Anteil von 40 % bzw. 31 % ebenfalls überdurchschnittlich viele der Beschäftigten in Teilzeit tätig. Besonders gering dagegen ist der Anteil von Teilzeitbeschäftigten im Baugewerbe, im Bereich Bergbau/Energie/Wasser/Abfall sowie im Verarbeitenden Gewerbe. Dort arbeitete nur jeweils etwa jeder Zehnte in Teilzeit. Dies

²⁰ Darüber hinaus stellen natürlich auch Midi-Jobs, freie Mitarbeit sowie Beschäftigung in Werkverträgen atypische Arbeitsverhältnisse dar. Auf diese Formen wird im Folgenden nicht eingegangen, da sie im Rahmen des IAB-Betriebspanels nicht oder nur am Rande berücksichtigt werden (können).

korrespondiert mit den jeweils geschlechtsspezifischen Beschäftigungsformen und den niedrigen Frauenanteilen in diesen Bereichen.²¹

Abbildung 18
Teilzeitquote nach Branchen, 2011



Basis: Alle Betriebe, n = 15.283

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobber)

Geringfügige Beschäftigung ist eine besondere Form der Teilzeitarbeit und damit eine Teilmenge der eben betrachteten Teilzeitkräfte. Die wesentlichen Unterschiede gegenüber „normaler“ Teilzeitarbeit sind die Sozialversicherungsfreiheit und die nur geringe maximale monatliche Lohnhöhe von 400 EUR (die Gruppe der geringfügig entlohnten Beschäftigten) oder die nur kurze Beschäftigungsdauer von maximal 2 Monaten oder maximal 50 Tagen im Jahr (die Gruppe der kurzfristig Beschäftigten). Etwa jeder zehnte Beschäftigte arbeitet auf dieser Basis (siehe Abbildung 19). Der höchste Anteil an geringfügiger Beschäftigung ist im Teilbereich Beherbergung und Gastronomie zu beobachten. Dort ist jeder Dritte geringfügig beschäftigt. Demnach sind fast alle der Teilzeitbeschäftigten in der Gastronomie als Mini-Jobber angestellt. Der Bereich der Übrigen personennahen Dienstleistungen beschäftigt mit einem Anteil von 25 % ebenfalls überdurchschnittlich viele Beschäftigte nur geringfügig. Kaum eine Rolle spielen geringfügig Beschäftigte in den FuE-intensiven Zweigen des Verarbeitenden Gewerbes (2 %), im Bereich Bergbau/Energie/Wasser/Abfall (3 %) sowie in der Öffentlichen Verwaltung (4 %).

²¹ Mit einem Anteil von 80 % ist die Mehrheit aller Teilzeitkräfte weiblich; bei den Betrieben aus dem Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sind es sogar 92 % und im Gesundheits- und Sozialwesen 88 %. Die einzige Branche, in der weniger Frauen in Teilzeit arbeiten als Männer, ist der Bereich Verkehr und Lagerei – dort ist mit 48 % nur jede zweite Teilzeitkraft weiblich (vgl. dazu auch Fischer et al. 2009).

Abbildung 19
Anteil geringfügig Beschäftigter nach Branchen, 2011



Basis: Alle Betriebe, n = 15.283
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Im IAB-Betriebspanel werden die geringfügig Beschäftigten seit 2006 als eigenständige Kategorie erhoben. Seit diesem Zeitpunkt ist der Anteil an allen Beschäftigten relativ konstant geblieben. Während in den westdeutschen Bundesländern durchschnittlich etwa 12 % der Beschäftigten geringfügig beschäftigt sind, beträgt der Anteil in Ostdeutschland nur ungefähr 7 %. Auch dieser Unterschied ist über die Jahre hinweg sehr konstant geblieben.

Befristung

Eine zunehmend größere Rolle spielen befristete Beschäftigungsverhältnisse. Diese Form atypischer Beschäftigung hat sich im Verhältnis zu allen Erwerbstätigen von 4 % Mitte der 1990er-Jahre auf etwa 8 % im Jahr 2011 verdoppelt. Abbildung 20 zeigt u. a. den Anteil befristeter Neueinstellungen bezogen auf alle Neueinstellungen sowie den Anteil der Befristeten an allen Beschäftigten (Befristungsquote). Auch hier zeigen sich wieder größere branchenspezifische Unterschiede. Besonders hoch ist die Befristungsquote bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie im Teilbereich Erziehung und Unterricht mit 15 % bzw. 16 %. Dies sind auch die Bereiche, die wie die Öffentliche Verwaltung zwei von drei Neueinstellungen befristet unter Vertrag nehmen. Kaum eine Rolle spielt Befristung in den Bereichen der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, im Baugewerbe und im Bereich Information und Kommunikation. Der Anteil der befristeten Neueinstellungen ist im Bereich Information und Kommunikation mit 15 % am niedrigsten, gefolgt vom Baugewerbe und den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen.

Abbildung 20
Anteil an befristeten Neueinstellungen, Befristungsquote und Übernahmequote nach Branchen, 2011



Basis: Alle Betriebe (n = 15.283) bzw. Betriebe mit gültigen Angaben zu Neueinstellungen (n = 7.475) bzw. Betriebe mit gültigen Angaben zur Übernahme befristet Beschäftigter (n = 4.174)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Die Übernahmequote lag im 1. Halbjahr 2011 insgesamt bei 37 %, d. h., es sind etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigten, deren Befristung auslief, in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse desselben Betriebs übernommen worden.²² Damit ist sie gegenüber dem Vorjahr um etwa 4 Prozentpunkte angestiegen. Im Branchenvergleich zeigt sich u. a. die Tendenz, dass in Bereichen, in denen Befristung insgesamt eine eher geringe Rolle spielt, die Übernahmequote meist recht hoch ist und umgekehrt. Wie oben beschrieben, ist im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen nur etwa jeder 30. Beschäftigte befristet tätig, die Übernahmequote ist mit 64 % jedoch überdurchschnittlich hoch. Anders zeigen sich die Ergebnisse für den Teilbereich Erziehung und Unterricht: Während dort der Anteil an Befristungen etwa doppelt so hoch ist wie im Durchschnitt, ist die Übernahmequote nur etwa halb so groß wie im Gesamtdurchschnitt. Das deutet insgesamt auf unterschiedliche Gründe hin, weshalb die Betriebe der verschiedenen Branchen das Instrument der befristeten Beschäftigungsverhältnisse nutzen.

²² Übernahmequote = Übergänge in unbefristete Arbeitsverhältnisse/(Übergänge in unbefristete Arbeitsverhältnisse plus Abgänge aus befristeten Arbeitsverhältnissen plus Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge). Bei einem Vergleich der aktuellen mit früheren Übergangsquoten ist zu beachten, dass bei den zurückliegenden Befragungen des IAB-Betriebspanels keine Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge erfasst wurden und somit nicht in die Berechnungen einfließen konnten (vgl. dazu auch Bechmann et al. 2011).

Leiharbeit

Anders als es das Medienecho vermuten lässt, spielt Leiharbeit – anteilig bezogen auf alle Beschäftigungsverhältnisse – nur eine geringe Rolle.²³ Laut den Daten des IAB-Betriebspanels wurden im 1. Halbjahr 2011 nur knapp 2 % der Beschäftigten in den Betrieben von einer Zeitarbeitsfirma entliehen. Auch wenn der Anteil von Leiharbeitern an allen Beschäftigungsverhältnissen gering ist, hat sich die Zahl der Leiharbeiter bis 2008 deutlich erhöht. Während der Finanzkrise 2009 haben sich die Betriebe die viel diskutierte Flexibilität dieser Beschäftigungsform zunutze gemacht und mangels Bedarf sehr viel weniger Arbeitskräfte entliehen. Der Anteil der Leiharbeiter an allen Beschäftigten ging auf 1 % zurück. Mit dem darauffolgenden wirtschaftlichen Aufschwung und der damit verbundenen zunehmenden Nachfrage nach Arbeitskräften haben die Betriebe wieder verstärkt Leiharbeitnehmer beschäftigt. Im 1. Halbjahr 2011 stieg der Anteil der Leiharbeiter erneut auf 2 %. Bei dieser Entwicklung gibt es keinerlei Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland.²⁴

Auch bei der Leiharbeit zeigen sich größere Unterschiede in der Nutzungsintensität zwischen den einzelnen Branchen. Im Verarbeitenden Gewerbe sind 5 % der Beschäftigten Leiharbeiter. Noch etwas höher ist die Leiharbeitsquote in den FuE-intensiven Zweigen des Verarbeitenden Gewerbes mit etwa 6 %. Auch im Baugewerbe und im Bereich Verkehr und Lagerei ist ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Leiharbeitnehmern mit jeweils knapp 3 % zu verzeichnen. Kaum eine Rolle spielt dagegen die Leiharbeit im Gesundheits- und Sozialwesen, im Teilbereich Erziehung und Unterricht, in der Öffentlichen Verwaltung, bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen.

4.5 Qualifikationsstruktur

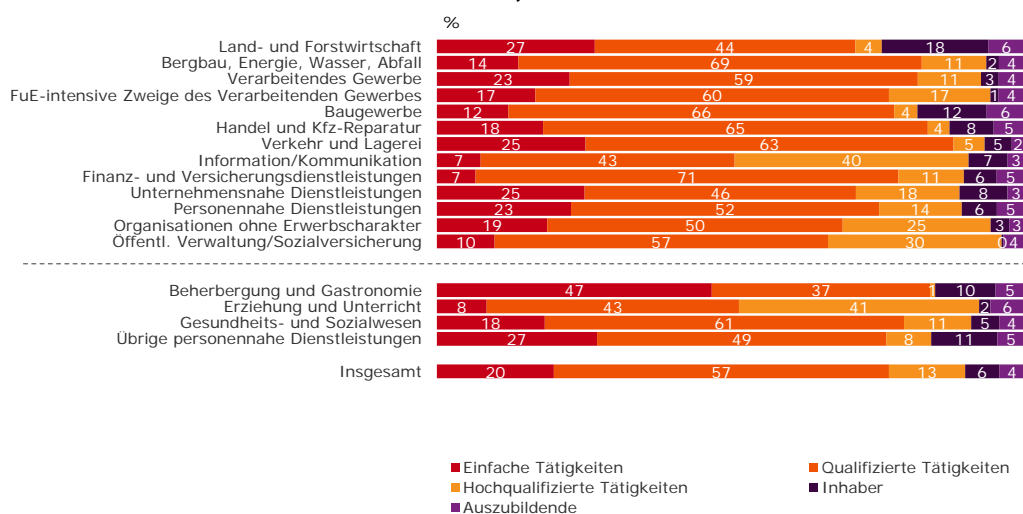
Aufgrund des technologischen Fortschritts und sich stetig ändernder wirtschaftlicher Rahmenbedingungen spielt die Qualifikation der Arbeitskräfte eine zunehmend wichtige Rolle, wie auch die Diskussion um die Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs zeigt. Seit Ende der 1990er-Jahre ist der Anteil an Beschäftigten, die qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, um etwa 10 Prozentpunkte gestiegen. Dementsprechend ist der Anteil an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (Tätigkeiten also, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist) gesunken. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass in Branchen, in denen v. a. qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten dominieren, eine besonders starke Nachfrage nach Fachkräften herrscht.

²³ Allerdings wird die Diskussion durch die schlechteren Arbeitsbedingungen (z. B. bezüglich der Entlohnung), die mit Leiharbeit einhergehen, angefacht. Die folgenden Betrachtungen beziehen sich jedoch nur auf die Quantität der Leiharbeit.

²⁴ Diese Ergebnisse werden auch durch die Daten des Mikrozensus gestützt; danach hat sich die Zahl der Leiharbeitnehmer zwischen 2002 und 2008 von knapp 320.000 auf etwa 760.000 weit mehr als verdoppelt. Von 2008 bis zum 1. Halbjahr 2010 hat sich die Zahl dann um 31 % reduziert (Alter 2009).

Abbildung 21 zeigt die Qualifikationsstruktur in Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Etwa jeder fünfte Beschäftigte geht Tätigkeiten nach, für die keine Berufsausbildung benötigt wird. Mit einem Anteil von 57 % verlangen die meisten Tätigkeiten eine Berufsausbildung, gefolgt von Tätigkeiten, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern. Letztere Tätigkeiten machen etwa 13 % aller Arbeitsplätze aus. Bei der Betrachtung der Qualifikationsstruktur nach Branche zeigt sich ein recht heterogenes Bild. Hinsichtlich des Anteils von Tätigkeiten mit dem niedrigsten Ausbildungsniveau verdient der Teilbereich Beherbergung und Gastronomie Beachtung: Fast die Hälfte der Arbeitsplätze sind hier einfache Tätigkeiten. Aus diesem Grund ist der in diesem Teilbereich hohe Anteil von geringfügiger Beschäftigung nicht überraschend, weil einfache Tätigkeiten sicherlich zu einem Großteil von geringfügig Beschäftigten ausgeübt werden können. In weiteren Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von geringfügig Beschäftigten wie Land- und Forstwirtschaft, Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Verkehr und Lagerei ist der Anteil einfacher Tätigkeiten ebenfalls überdurchschnittlich hoch. Kaum eine Rolle spielen diese in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und im Bereich Information und Kommunikation. Qualifizierte Tätigkeiten sind v. a. bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, im Bereich Bergbau/Energie/Wasser/Abfall und im Baugewerbe zu finden. Hochqualifizierte Tätigkeiten fallen in erster Linie im Teilbereich Erziehung und Unterricht (41 %) und im Bereich Information und Kommunikation (40 %) auf. Wenn man die qualifizierten und hochqualifizierten Tätigkeiten zusammen betrachtet, beschäftigen die Öffentliche Verwaltung, der Teilbereich Erziehung und Unterricht, der Bereich Information und Kommunikation sowie die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen einen besonders hohen Anteil an Fachkräften.

Abbildung 21
Qualifikationsstruktur nach Branchen, 2011



Basis: Alle Betriebe, n = 15.283

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Beschäftigungsniveau seit der Finanzkrise 2009 gestiegen ist und in Ostdeutschland seit 2006 erstmals Beschäftigungsaufbau stattgefunden hat. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist an allen Beschäftigten jüngst wieder etwas gestiegen, gleichzeitig wird zunehmend auf atypische Beschäftigungsverhältnisse zurückgegriffen. Dass der Arbeitsmarkt in hoher Bewegung ist, zeigen auch die Einstellungs- und Abgangsraten, die gegenüber dem Vorjahr nochmal etwas gestiegen und etwa gleich hoch sind. Die Analysen zu freiwilliger und unfreiwilliger Mobilität haben gezeigt, dass das Auflösen der Beschäftigungsverhältnisse zu gleichen Maßen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern ausging. Allerdings gab es bei diesen Ergebnissen teilweise erhebliche Branchenunterschiede. Diese Unterschiede sollten sich im zukünftig zu erwartenden Fachkräftebedarf niederschlagen. Auch die teilweise große Heterogenität der Qualifikationsstruktur in den Branchen wird die Betriebe vor divergente Herausforderungen stellen.

5 Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Der demografische Wandel verändert die Rahmenbedingungen für die Wirtschaft in zweifacher Hinsicht. Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter wird abnehmen, gleichzeitig steigt der Anteil der Älteren. Hiermit ist eine Reihe von Herausforderungen für die Betriebe verbunden, etwa im Hinblick auf die Gestaltung von alterns- und altersgerechten Arbeitsbedingungen (vgl. z. B. Bellmann et al. 2003). Sind Deutschlands Betriebe ausreichend darauf eingestellt? Wie viele Betriebe beschäftigen ältere Arbeitnehmer, also Personen, die 50 Jahre oder älter sind? Wie hoch ist der Anteil dieser Altersgruppe in den Belegschaften? Wie verbreitet sind Maßnahmen, um die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer zu erhalten? Vor allem diese Fragen werden in den folgenden Abschnitten und Kapiteln untersucht.

5.1 Altersstruktur der Betriebe

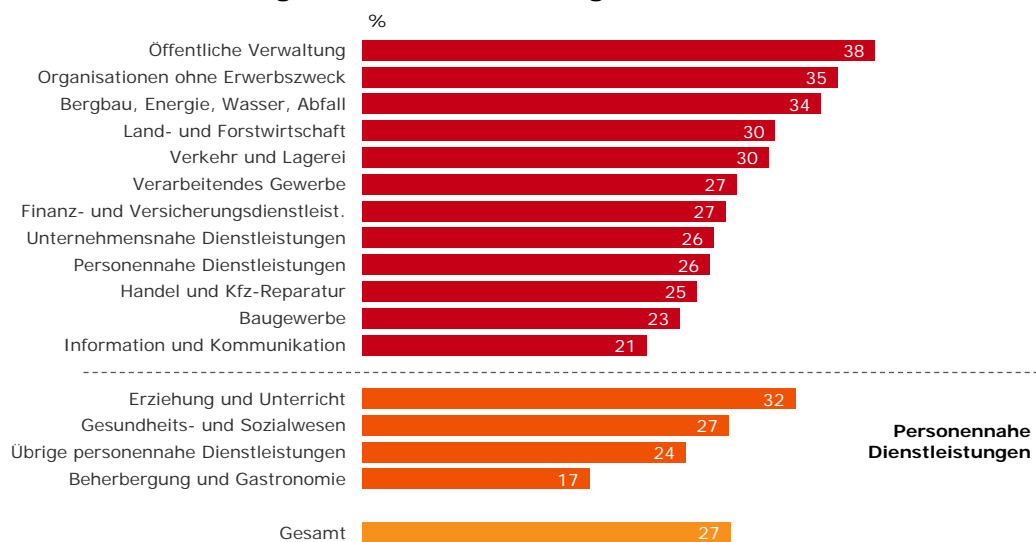
Die Zeitreihe des IAB-Betriebspanels der Jahre 2002, 2006, 2008 und 2011 zeigt die Entwicklung des Anteils älterer Beschäftigter an allen Beschäftigten. Danach hat der Anteil von Betrieben mit Älteren seit 2002 deutlich zugenommen: Während 2002 rund 59 % aller Betriebe Personen über 50 Jahre beschäftigten, erhöhte sich dieser Anteil bis heute auf etwa drei Viertel.²⁵ Der Anteil älterer Arbeitnehmer an den Beschäftigten ist ebenfalls gestiegen. Lag dieser Anteil vor rund 10 Jahren schät-

²⁵ Der damals verhältnismäßig hohe Anteil von Betrieben ohne ältere Beschäftigte muss aber relativiert werden. „Zunächst muss man wissen, dass mehr als jeder vierte Betrieb nur einen einzigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat. Der ist dann entweder jung, mittleren Alters oder eben über 50. Wenn der einzige Beschäftigte jünger als 50 ist, ist das aber weder überraschend noch ein Skandal. Um zu aussagekräftigeren Erkenntnissen über die Altersverteilung der Beschäftigten zu kommen, ist es sinnvoll, nur Betriebe ab einer bestimmten Größe zu betrachten. Bei Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten sind es gerade einmal zehn Prozent, die keinen Mitarbeiter über 50 hatten“ (Möller 2012).

zungsweise noch bei 19 %, beträgt er nun 27 %.²⁶ Gleichzeitig ist auch der Anteil von Betrieben, bei denen mehr als die Hälfte der Mitarbeiter älter als 50 Jahre war, in diesem Zeitraum um 10 Prozentpunkte gestiegen.²⁷

Abbildung 22 gibt einen Überblick über die aktuellen Beschäftigtenanteile älterer Arbeitnehmer in den einzelnen Branchen. In drei Branchen sind jeweils mehr als ein Drittel aller Beschäftigten 50 Jahre oder älter. Hierbei handelt es sich um die Öffentliche Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbscharakter und den Bereich Bergbau/Energie/Wasser/Abfall. Die Branche mit dem geringsten Anteil Älterer ist der Teilbereich Beherbergung und Gastronomie: Mit 17 % ist der Anteil Älterer hier gerade einmal halb so groß wie in den drei zuvor genannten Branchen. Zwischen den Branchen bestehen somit erhebliche Unterschiede.

Abbildung 22
Anteil älterer Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Branchen, 2011



Basis: Alle Betriebe, n = 15.143
Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Jeder 2. Betrieb mit einer eher unausgeglichenen Altersstruktur

Jüngere und Ältere haben jeweils spezifische Vorteile. Ältere verfügen über langjährige Berufs- und Lebenserfahrungen sowie betriebsspezifisches Wissen, Jüngere gelten als dynamischer und innovativer. Eine Belegschaft mit einer eher ausgeglichenen Altersstruktur, in der Jüngere und Ältere gleichermaßen vertreten sind, vereint die Vorteile beider Altersgruppen und gilt daher als Idealfall.²⁸ In Abhängigkeit

²⁶ Der Anteil der Beschäftigten über 50 kann für das Jahr 2002 nur näherungsweise ermittelt werden, da der Anteil der Beschäftigten über 50 kategorial abgefragt wurde. 2011 wurde der Anteil hingegen offen abgefragt.

²⁷ Ob der gestiegene Anteil von Betrieben mit älteren Beschäftigten möglicherweise auf ein verändertes Einstellungsverhalten der Personalverantwortlichen zugunsten älterer Bewerber zurückzuführen ist, kann mit den vorliegenden Daten nicht beantwortet werden.

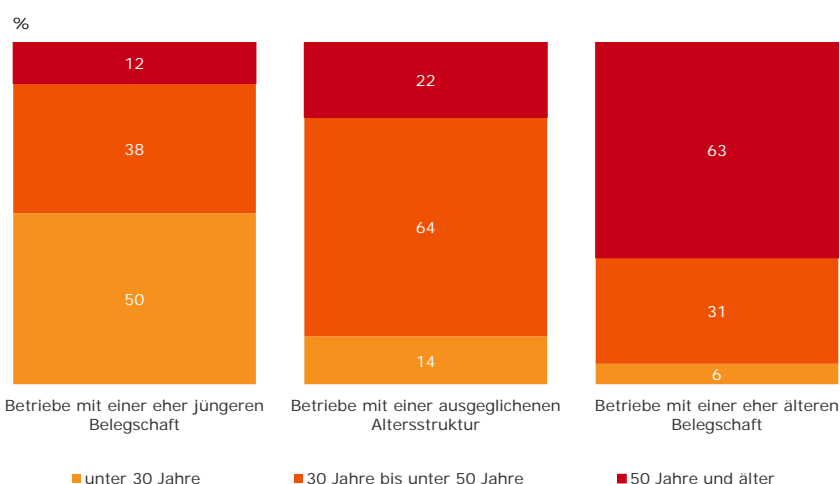
²⁸ Vgl. z. B. <http://demographie-netzwerk.de/demographie-praxis/10-goldene-regeln.html>. Darüber hinaus beugen altersausgewogene Belegschaften sogenannten Einstellungs- und Verrentungswellen vor (http://www.demotrans.de/documents/BR_DE_BR5.pdf, S. 10).

vom Anteil einzelner Altersgruppen werden im Folgenden drei Gruppen von Betrieben unterschieden: Betriebe mit einer eher jüngeren Belegschaft, Betriebe mit einer ausgeglichenen Altersstruktur und Betriebe mit einer eher älteren Belegschaft (vgl. Infobox 1).

Infobox 1: Clusteranalyse und Gruppenstruktur

Die Clusteranalyse ist ein Verfahren zur Gruppenbildung. Die Betriebe wurden aufgrund ihrer Ähnlichkeit hinsichtlich der Merkmale „Anteil der Beschäftigten unter 30 Jahre“ und „Anteil der Beschäftigten mit 50 Jahren und älter“ zu in sich möglichst homogenen Gruppen zusammengefasst; die Gruppen selbst sollten bezogen auf diese beiden Merkmale möglichst unterschiedlich sein. In jeder Betriebsgruppe waren Beschäftigte alle Altersgruppen vorhanden. Aber in der Gruppe der Betriebe mit einer eher jüngeren Belegschaft waren die Beschäftigten mehrheitlich unter 30 Jahre alt, in der Gruppe der Betriebe mit einer ausgeglichenen Altersstruktur mehrheitlich zwischen 30 und unter 50 Jahre alt und in der Gruppe der Betriebe mit einer eher älteren Belegschaft mehrheitlich 50 Jahre alt und älter (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23
Anteil der Beschäftigten nach Altersgruppe in den Betriebsalterstypen, 2011



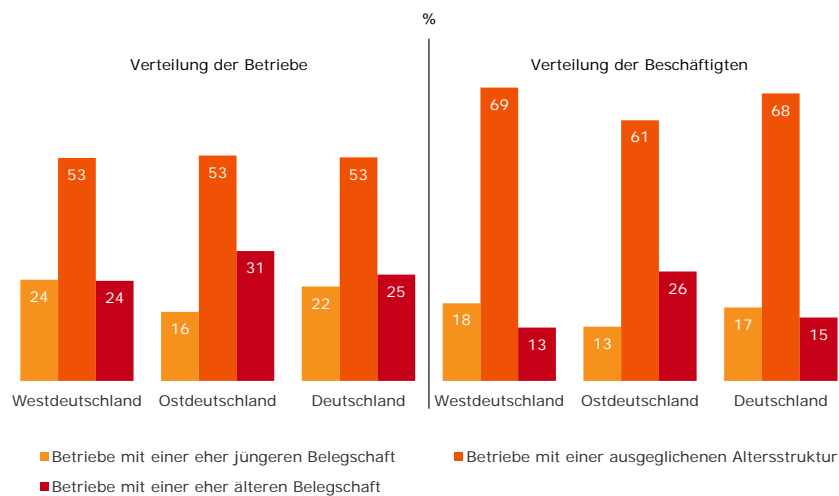
Basis: Alle Betriebe, n = 15.143

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Etwas mehr als jeder zweite Betrieb (53 %) weist eine Belegschaft mit einer ausgeglichenen Altersstruktur auf (vgl. Abbildung 24). In diesen Betrieben sind die mittleren Altersgruppen am stärksten besetzt. Die übrige Hälfte der Betriebe weist eher unausgeglichene Altersstrukturen auf, und zwar mit einem entweder sehr hohen Anteil jüngerer Beschäftigter (22 %) oder mit einem sehr hohen Anteil älterer Beschäftigter (25 %). Der Anteil von Betrieben mit einer ausgeglichenen Altersstruktur ist in Westdeutschland und Ostdeutschland gleich hoch. Allerdings halten sich in Westdeutschland Betriebe mit einer eher jüngeren und Betriebe mit einer eher älteren Belegschaft die Waage. Dagegen gibt es in Ostdeutschland doppelt so viele Betriebe mit einer eher älteren Belegschaft wie Betriebe mit einer eher jüngeren Beleg-

schaft.²⁹ Diese Unterschiede spiegeln sich auch in der Verteilung der Beschäftigten wider.

Abbildung 24
Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach Betriebsalterstyp, 2011



Basis: Alle Betriebe, n = 15.143

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

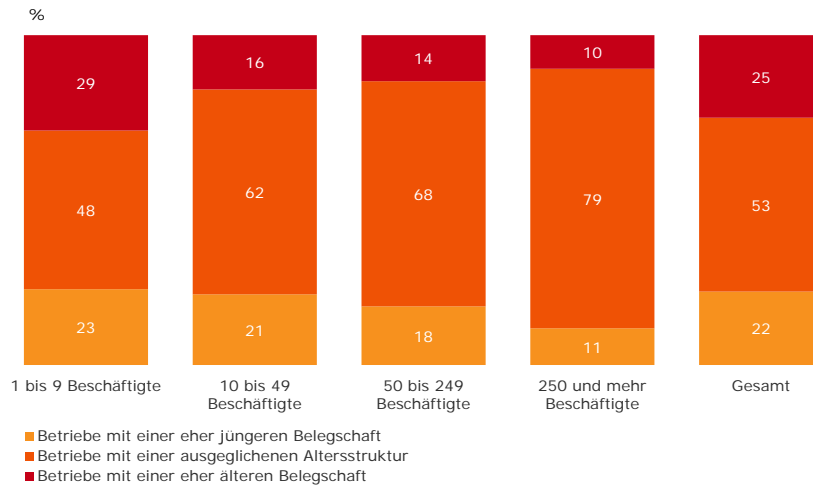
Der Anteil der Betriebe mit einer ausgeglichenen Altersstruktur steigt mit der Betriebsgrößenklasse. Lediglich knapp die Hälfte aller Kleinstbetriebe weist Belegschaften mit einer ausgeglichenen Altersstruktur auf, aber mehr als drei Viertel aller größeren Betriebe. Betriebe mit einer eher unausgeglichenen Altersstruktur gibt es in nennenswertem Umfang lediglich in der Gruppe der Kleinstbetriebe. In der Gruppe der Kleinstbetriebe gibt es zugleich auch mehr Betriebe mit einer eher älteren Belegschaft als Betriebe mit einer eher jüngeren Belegschaft. Bei den übrigen drei Größenklassen sind Betriebe mit einer eher jüngeren Belegschaft dagegen häufiger zu beobachten als Betriebe mit einer älteren Belegschaft (vgl. Abbildung 25).

Die Altersstruktur der Belegschaften der Betriebe unterscheidet sich auch zwischen den einzelnen Branchen. Ein besonders auffälliges Beispiel hierfür ist die Öffentliche Verwaltung, in der zwar immerhin rund die Hälfte aller Betriebe und Dienststellen Belegschaften mit einer ausgeglichenen Altersstruktur aufweist, aber auch fast ebenso viele Einrichtungen eine eher ältere Belegschaft hatten. Anders als in anderen Branchen gibt es hier nahezu keinen Betrieb mit einer eher jüngeren Belegschaft. Am anderen Ende des Spektrums liegt z. B. der Teilbereich Beherbergung und Gastronomie: Mit 40 % ist der Anteil der Betriebe mit einer eher jüngeren Belegschaft in diesem Bereich der Wirtschaft fast doppelt so hoch wie im Durchschnitt aller Branchen; lediglich einer von sechs Betrieben ist ein Betrieb mit einer eher

²⁹ Diese Unterschiede könnten mit dem massiven Beschäftigungsabbau in den ostdeutschen Betrieben bis 2005 zusammenhängen. Betriebe, die Beschäftigung abbauen, werden im Rahmen von Sozialplänen eher jüngere Beschäftigte entlassen, was zur Folge hat, dass Betriebe mit Beschäftigungsabbau tendenziell eine eher alternde Belegschaft aufweisen.

älteren Belegschaft. Besondere Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter dürften in dieser Branche somit weniger relevant sein als in anderen Branchen. Ähnlich viele Betriebe mit einer jüngeren Belegschaft finden sich nur noch in der Branche der Übrigen personennahen Dienstleistungen (u. a. Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kunst- und Kulturstätten) (vgl. Abbildung 26).

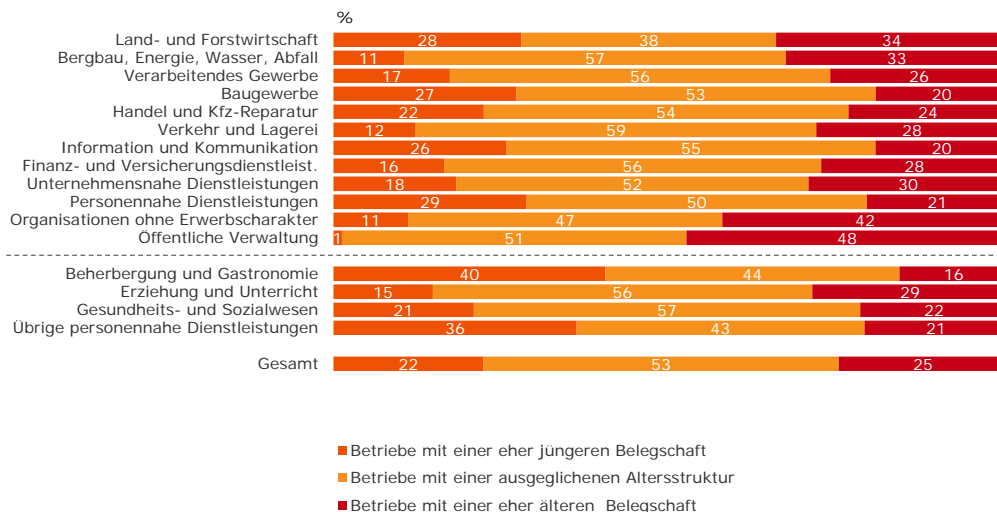
Abbildung 25
Verteilung der Betriebsalterstypen nach Betriebsgrößenklasse, 2011



Basis: Alle Betriebe, n = 15.143

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Abbildung 26
Verteilung der Betriebs-/Alterstypen nach Branchen, 2011



Basis: Alle Betriebe, n = 15.143

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass sich der demografische Wandel in den einzelnen Branchen ganz unterschiedlich niederschlagen wird. Die möglichen Probleme, die sich mit der Alterung der Bevölkerung wie auch der Belegschaften ergeben, dürften in bestimmten Branchen somit frühzeitiger und möglicherweise in stärkerem

Maße zu spüren sein als in anderen Branchen. Ob und in welchem Maße Betriebe hierauf bereits heute proaktiv reagieren, wird im folgenden Kapitel gezeigt.

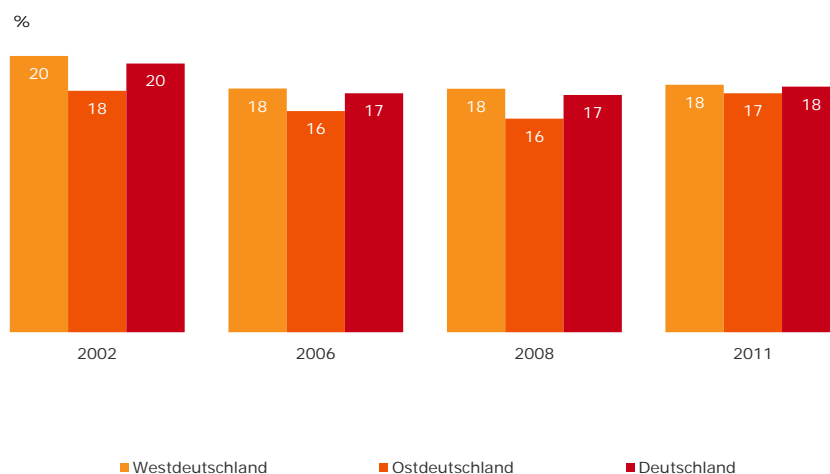
5.2 Betriebliche Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter

Der demografische Wandel stellt eine der großen Herausforderungen für Arbeitsmarkt und Betriebe dar. Vor dem Hintergrund eines tendenziell abnehmenden Arbeitskräfteangebots und einer zunehmenden Alterung der Belegschaften muss betriebliche Personalpolitik Mittel und Wege finden, die ein alters- und altersgerechtes Arbeiten ermöglichen.³⁰ Bei allen Unterschieden in den vorliegenden Diagnosen und Therapieansätzen herrscht darüber Einigkeit, dass die betrieblichen Sicht- und Verhaltensweisen eine wesentliche Rolle für die erfolgreiche Bewältigung dieser Herausforderung spielen.

Stillstand auf breiter Front?

Wie der Blick auf die Befragungsergebnisse zeigt, haben die demografischen Herausforderungen bislang nicht zu gesteigerten betrieblichen Aktivitäten geführt. Obwohl der Anteil der Älteren in den Betrieben zugenommen hat und somit die Belegschaften im Durchschnitt älter sind als noch vor 10 Jahren, hat sich wenig getan: Nach wie vor gibt es nur in rund einem von fünf Betrieben mit älteren Mitarbeitern betriebliche Maßnahmen speziell für Ältere. Die zahlreichen Sensibilisierungsmaßnahmen und öffentlichen Appelle haben anscheinend zu keinen sichtbaren Veränderungen auf der betrieblichen Ebene geführt. Diese Entwicklung ist in Ost- und Westdeutschland gleichermaßen zu beobachten (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27
Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2002, 2006, 2008 und 2011



Basis: Alle Betriebe mit älteren Arbeitnehmern, n = 15.036

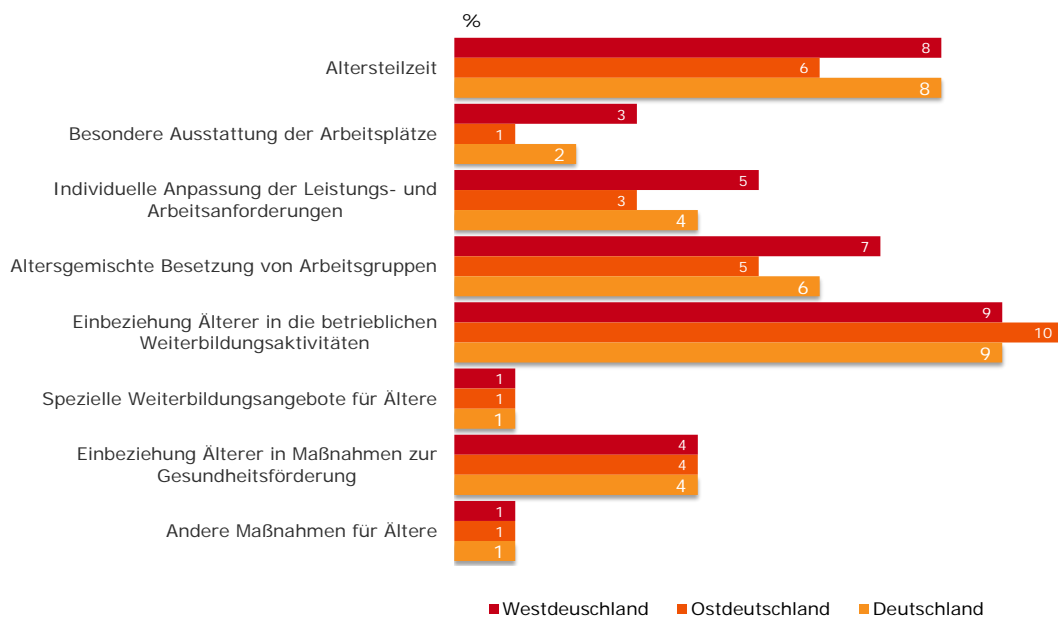
Quelle: AB-Betriebspanel 2002, 2006, 2008 und 2011

³⁰ Befunde zu den betrieblichen Strategien zur Deckung des zukünftigen Bedarfs an Fachkräften werden in einem gesonderten Kapitel dargestellt (vgl. Kapitel 8 und folgende).

Art der eingesetzten Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer

Wenn Betriebe überhaupt Maßnahmen speziell für Ältere durchführen, beinhalten diese wie bereits in den vergangenen Jahren neben der Einbeziehung Älterer in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten vor allem die Nutzung von Altersteilzeitregelungen. Sofern diese als Blockzeitmodelle praktiziert werden – das geschieht in der Mehrzahl der Fälle (Wanger 2009) –, handelt es sich also eher um die Förderung eines frühzeitigen Ausscheidens. Generell sind solche Regelungen – egal in welcher Form praktiziert – in westdeutschen Betrieben weiter verbreitet als in ostdeutschen Betrieben, was u. a. mit der stärkeren Präsenz von Großbetrieben in Westdeutschland zusammenhängt. Frühere Untersuchungen (Bellmann et al 2006, 2007; Wanger 2009) hatten gezeigt, dass die Wahrscheinlichkeit für die Nutzung von Altersteilzeitregelungen mit der Größe der Betriebe deutlich steigt. Spezielle Weiterbildungsangebote oder besondere Arbeitsplatzausstattungen, Maßnahmen also, welche die spezifischen Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer berücksichtigen und ein gesundes Arbeiten bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter unterstützen sollen, spielen nach wie vor eine sehr geringe Rolle (vgl. Abbildung 28). Generell fällt auf, dass Betriebe eher auf Maßnahmen setzen, die Ältere in bestehende Maßnahmen einbinden, als auf Maßnahmen, die speziell für Ältere konzipiert werden.

Abbildung 28
Art der betrieblichen Maßnahmen speziell für ältere Beschäftigte in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2011



Basis: Alle Betriebe mit älteren Arbeitnehmern; Mehrfachnennungen möglich, n = 15.036

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

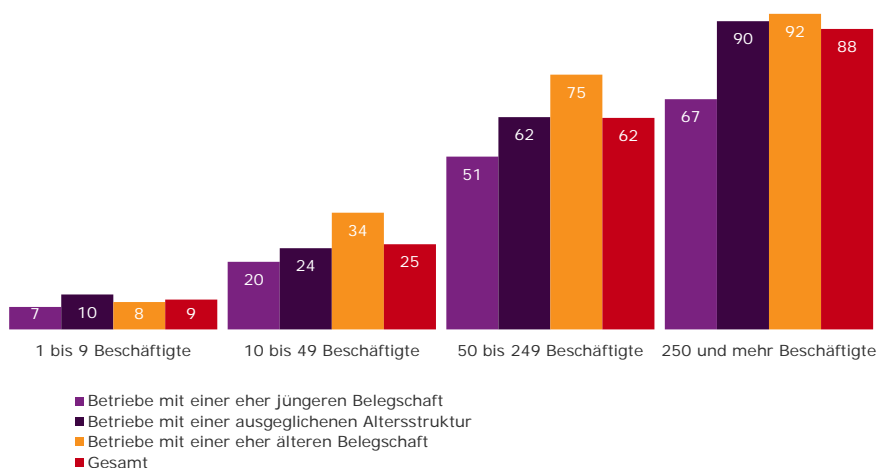
Sind in Betrieben mit einer eher älteren Belegschaft Maßnahmen speziell für Ältere verbreiteter als in anderen Betrieben?

Entgegen den Erwartungen bieten Betriebe mit einer eher älteren Belegschaft Maßnahmen für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer nicht häufiger an als andere Betriebe. Mit 14 % liegt ihr Anteil sogar etwas unter dem Durch-

schnittswert in Höhe von 18 %. In Betrieben mit einer ausgeglichenen Altersstruktur beträgt der Wert 21 %. Der unerwartet geringe durchschnittliche Anteil von Maßnahmebetrieben³¹ bei Betrieben mit einer eher älteren Belegschaft hängt mit dem fast völligen Fehlen solcher Maßnahmen bei Kleinstbetrieben zusammen. Gerade bei den Kleinstbetrieben gibt es einen relativ hohen Anteil an Betrieben mit einer eher älteren Belegschaft (siehe Abbildung 25).

Ein Blick auf die Verbreitung von Maßnahmen speziell für Ältere nach Alterstypen für jede einzelne der insgesamt vier Betriebsgrößenklassen zeigt, dass es in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten kaum entsprechende Angebote für Ältere gibt – egal, ob es sich um einen Betrieb mit einer eher älteren oder einen Betrieb mit einer eher jüngeren Belegschaft handelt. Bei allen anderen Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass Betriebe mit einer eher älteren Belegschaft tatsächlich häufiger Maßnahmen für Ältere durchführen als die übrigen Betriebe. Besonders deutlich ist dieser Zusammenhang bei Betrieben der beiden mittleren Größenklassen ausgeprägt. In der Gruppe der mittleren Betriebe haben durchschnittlich 62 % aller Betriebe Maßnahmen speziell für Ältere, aber 75 % aller Betriebe mit einer eher älteren Belegschaft. Bei Großbetrieben ist der Anteil von Maßnahmebetrieben bei Betrieben mit einer ausgeglichenen Altersstruktur demgegenüber fast genauso häufig anzutreffen wie bei Betrieben mit einer eher älteren Belegschaft (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29
Vorhandensein betrieblicher Maßnahmen speziell für ältere Beschäftigte in Deutschland, West- und Ostdeutschland nach Betriebsalterstyp und Betriebsgrößenklasse, 2011



Basis: Alle Betriebe mit älteren Arbeitnehmern, n = 15.036
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Tabelle 1 zeigt die Maßnahmenarten in den einzelnen Branchen. Hier zeigt sich, dass in fast allen Branchen mit einem hohen Anteil von Maßnahmebetrieben, insbesondere in der Öffentlichen Verwaltung und im Teilbereich Erziehung und Unterricht,

³¹ Als Maßnahmebetriebe gelten alle Betriebe, die mindestens eine Maßnahme speziell für ältere Arbeitnehmer durchführen.

die Altersteilzeit die am häufigsten genutzte Maßnahme ist. In den Branchen Baugewerbe und Gesundheits- und Sozialwesen ist Altersteilzeit dagegen vergleichsweise wenig verbreitet. Hier rangieren Altersteilzeitregelungen erst an dritter bzw. vierter Stelle der möglichen Maßnahmen. Die Befunde zeigen, dass auf die demografischen Herausforderungen in vielen Bereichen der Wirtschaft nach wie vor mit traditionellen Instrumenten der Personalpolitik reagiert wird – sofern es überhaupt entsprechende Maßnahmen gibt.

Tabelle 1
Maßnahmen speziell für ältere Beschäftigte nach Branche, 2011

	Betriebe mit Maßnahmen	Altersteilzeit	Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze	Individuelle Anpassung der Leistungs- und Arbeitsanforderungen	Altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen	Einbeziehung Älterer in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten	Spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere	Einbeziehung Älterer in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung
Land- und Forstwirtschaft*	9	4	1	4	5	4	1	2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall**	45	30	6	7	21	22	3	12
Verarbeitendes Gewerbe	19	9	3	6	8	8	1	5
Baugewerbe	13	2	1	3	7	4	1	2
Handel und Kfz-Reparatur	13	4	2	4	5	7	1	2
Verkehr und Lagerei**	17	7	2	4	4	9	2	5
Information und Kommunikation*	16	5	4	3	8	13	1	4
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	32	20	5	4	4	19	1	9
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	5	1	3	5	7	1	2
Personennahe Dienstleistungen	20	8	2	5	7	10	1	5
Beherbergung und Gastronomie*	5	1	0	2	2	2	0	1
Erziehung und Unterricht	42	26	4	5	12	20	3	7
Gesundheits- und Sozialwesen	23	7	2	6	9	14	2	7
Übrige personennahe Dienstleistungen*	17	5	1	4	5	3	0	2
Organisationen ohne Erwerbszweck**	27	17	5	11	7	11	1	6
Öffentliche Verwaltung	66	56	17	12	19	35	8	21
Gesamt	18	8	2	4	6	9	1	4

Basis: Alle Betriebe mit älteren Arbeitnehmern; Mehrfachnennungen möglich, n = 15.036,
*Fallzahl: > 50 bis < 100, **Fallzahl: > 100 bis < 200

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Zusammenfassung

Als Zwischenfazit kann an dieser Stelle festgehalten werden: Die deutliche Veränderung der Beschäftigtenstruktur hin zu einem höheren Anteil älterer Arbeitnehmer scheint (noch) keine nennenswerten personalpolitischen Probleme generiert zu haben. Andernfalls müsste ein deutlich höherer Anteil von Betrieben altersspezifische Aktivitäten durchführen. Den Betrieben ist es offensichtlich auch ohne spezifische Maßnahmen gelungen, ihren betrieblichen Alltag mit älter gewordenen Belegschaften zu meistern. Dies wirft die Frage auf, ob die Befürchtungen der letzten Jahre möglicherweise übertrieben waren. Es könnte jedoch auch sein, dass durch die noch sehr verhaltene Praxis Hypotheken aufgebaut werden, die später von den be-

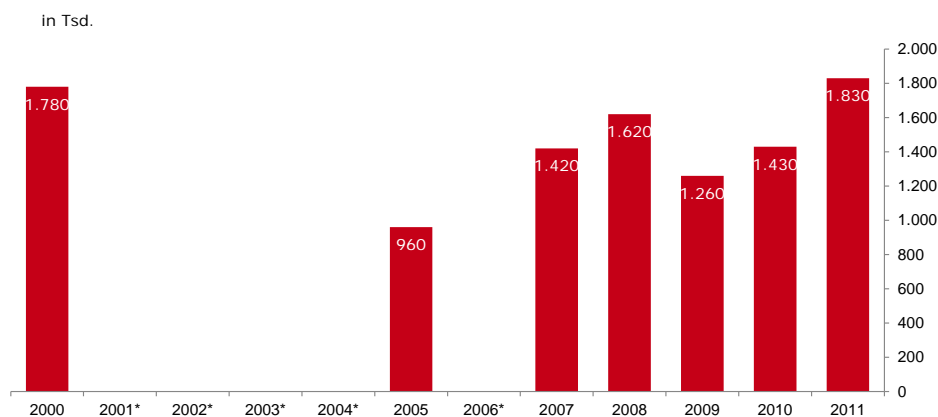
troffenen Arbeitnehmern eingelöst werden müssen – z. B. in Form von gesundheitlichen Folgeschäden (und damit verbundenen Belastungen der Sozialsysteme).³²

6 Entwicklung des Fachkräftebedarfs

Im IAB-Betriebspanel werden verschiedene Indikatoren erhoben, die sich für die Ermittlung des Fachkräftebedarfs auf Betriebsebene eignen. Der Fachkräftebedarf umfasst zum einen alle erfolgreichen Stellenbesetzungen (Einstellungen von Fachkräften) wie auch die Anzahl der Fachkräftestellen, die aus verschiedenen Gründen nicht besetzt waren (unbesetzte Fachkräftestellen), und zwar jeweils bezogen auf das 1. Halbjahr. Darüber hinaus werden die Betriebe um Angaben zur Fachkräftesuche zum nächstmöglichen Einstellungstermin gebeten, wodurch sich erste Hinweise auf das künftige Einstellungsverhalten ergeben.

Mit der positiven wirtschaftlichen Entwicklung der zurückliegenden zwei Jahre stieg in Deutschland insgesamt das Beschäftigungsniveau, aber auch die Nachfrage nach Fachkräften.³³ Im 1. Halbjahr 2011 lag der Fachkräftebedarf in Deutschland auf einem Rekordniveau von insgesamt ca. 1,8 Millionen. Dies ist im Vergleich zum gleichen Zeitraum im Jahr 2010 eine Steigerung um etwa 400 Tsd. Personen (vgl. Abbildung 30). Der Fachkräftebedarf umfasst dabei sowohl alle im 1. Halbjahr erfolgten Neueinstellungen von Fachkräften (Zusatz- und Ersatzbedarf) als auch alle im 1. Halbjahr unbesetzt gebliebenen Fachkräftestellen.

Abbildung 30
Fachkräftebedarf in Deutschland, 2000 bis 2011 (jeweils 1. Halbjahr)



* Keine Informationen vorhanden

Basis: Jeweils alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2011

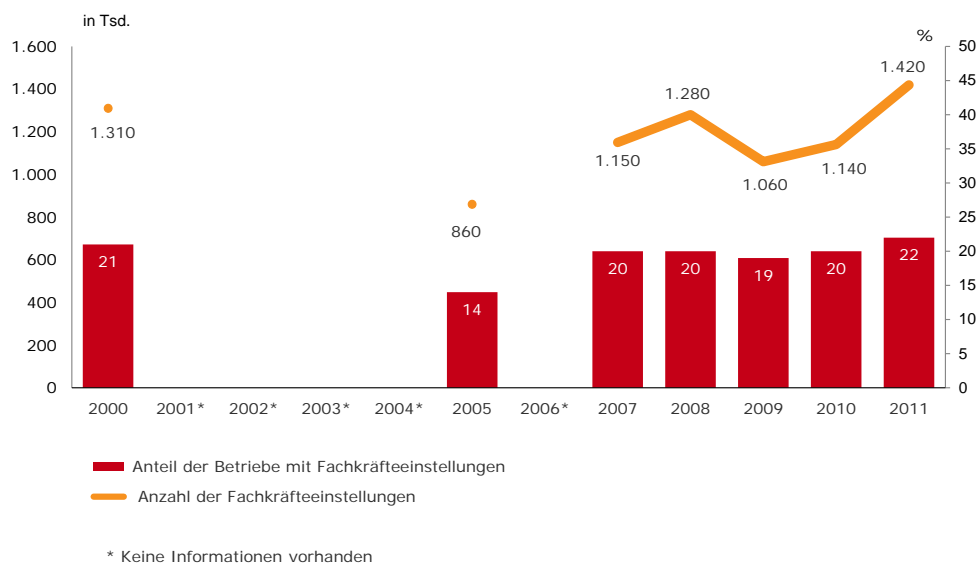
³² So gingen z. B. Bellmann et al. (2007: 4) davon aus, dass „ohne wesentliche Veränderungen in der betrieblichen Gesundheitsförderung, Weiterbildung und Arbeitsorganisation (...) eine deutliche und nachhaltige Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer (...) reichlich unrealistisch“ ist.

³³ Als Fachkraft zählt jeder Beschäftigte für Tätigkeiten, deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordert.

6.1 Einstellung von Fachkräften

Die in den letzten zwei Jahren gestiegene Nachfrage der Betriebe nach Personal wurde von einem deutlichen Anstieg der Einstellungen von Fachkräften begleitet. Die Anzahl eingestellter Fachkräfte lag im 1. Halbjahr 2011 mit ca. 1,4 Millionen auf einem Rekordniveau. Darüber hinaus stellten mehr Betriebe Fachkräfte ein als in den Jahren zuvor. Damit erreichten die Einstellungsaktivitäten der Betriebe in Deutschland seit dem Jahr 2000 einen Höchststand (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31
Einstellungen von Fachkräften, 2000 bis 2011 in Deutschland (jeweils 1. Halbjahr)

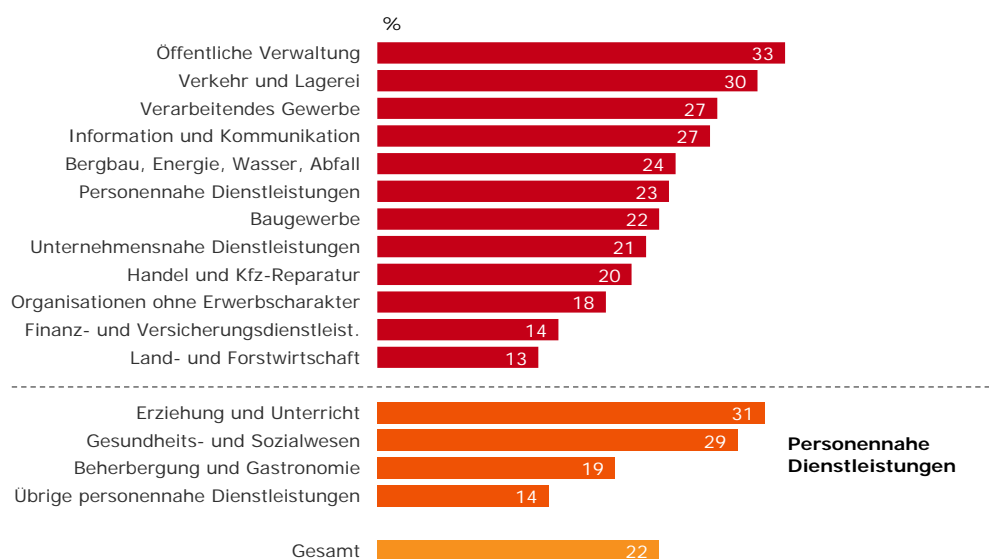


Basis: Jeweils alle Betriebe mit Fachkräftebedarf

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2011

Im 1. Halbjahr 2011 stellte knapp jeder vierte Betrieb in Deutschland Fachkräfte ein; das betriebliche Einstellungsverhalten unterschied sich dabei stark zwischen den einzelnen Branchen (vgl. Abbildung 32). Der Anteil der Betriebe, die im 1. Halbjahr 2011 Fachkräfte neu eingestellt haben, war in der Öffentlichen Verwaltung sowie im Bereich Verkehr und Lagerei überdurchschnittlich hoch. Hier stellte etwa jeder dritte Betrieb Fachkräfte ein. Auch Betriebe des Produzierenden Gewerbes, insbesondere die des Verarbeitenden Gewerbes sowie des Bereichs Bergbau/Energie/Wasser/Abfall, stellten überdurchschnittlich häufig Fachkräfte ein. Innerhalb der Personennahen Dienstleistungen erfolgten im Teilbereich Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen überdurchschnittlich häufig Fachkräfteeinstellungen. Demgegenüber war die Situation in den Übrigen personennahen Dienstleistungen wie auch im Teilbereich Beherbergung und Gastronomie eine andere: Der Anteil von Fachkräften einstellenden Betrieben lag in diesen Branchen deutlich unterhalb des Durchschnitts.

Abbildung 32
Anteil der Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen in Deutschland nach Branchen, 2011 (1. Halbjahr)



Basis: Alle Betriebe mit Personalbedarf, n = 14.706

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Die meisten Einstellungen im Bereich Personennaher Dienstleistungen

Betrachtet man die Anzahl aller im 1. Halbjahr 2011 eingestellten Fachkräfte, so verzeichnete allein der Bereich der Unternehmensnahen und Personennahen Dienstleistungen knapp die Hälfte davon. Mit Abstand die meisten Einstellungen von Fachkräften (27 %) entfielen auf den Bereich der Personennahen Dienstleistungen, insbesondere auf das Gesundheits- und Sozialwesen, und weitere 22 % auf den Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen. Gemessen am Beschäftigtenanteil waren die Einstellungen in diesen Betrieben überdurchschnittlich hoch. Es folgen das Verarbeitende Gewerbe sowie Handel und Kfz-Reparatur mit 14 % bzw. 13 % der Fachkräfteeinstellungen. Verglichen mit dem Beschäftigtenanteil erfolgten insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe, aber auch im Bereich Handel und Kfz-Reparatur also unterdurchschnittlich viele Einstellungen.

Betriebe mit einer eher älteren Belegschaft stellen seltener Fachkräfte ein

Betriebe mit einer eher älteren Belegschaft sind deutlich einstellungspassiver als Betriebe mit einer eher jüngeren Belegschaft oder mit einer ausgeglichenen Altersstruktur (vgl. Abbildung 33). Während insbesondere Betriebe mit einer eher jüngeren Belegschaft und solche mit einer ausgeglichenen Altersstruktur Beschäftigung aufbauten (2011 im Vergleich zu 2010: + 5 % bzw. + 2 %), verringerte sich der Beschäftigungsumfang in Betrieben mit einer eher älteren Belegschaft (- 1 %). Darüber hinaus ist die freiwillige Mobilität der Beschäftigten in Betrieben mit einer eher jüngeren Belegschaft mit einem Anteil von ca. 40 % an den Personalabgängen im 1. Halbjahr 2011 deutlich höher als in Betrieben mit einer eher älteren Belegschaft mit ca. 30 %. Dies dürfte ein Zeichen dafür sein, dass insbesondere jüngere Beschäftigte noch auf der Suche nach einem passgenauen, ihren Vorstellungen entsprechenden Beschäftigungsverhältnis sind. Von allen Fachkräfteeinstellungen ent-

fiel der überwiegende Teil (62 %) auf Betriebe mit einer ausgeglichenen Altersstruktur, 28 % auf Betriebe mit einer eher jüngeren Belegschaft und 9 % auf Betriebe mit einer eher älteren Belegschaft. Gemessen an den Beschäftigtenanteilen erfolgten damit die meisten Einstellungen in Betrieben mit einer eher jüngeren Belegschaft (vgl. Kapitel 4).

Abbildung 33
Anteil der Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen in Deutschland nach dem Alter der Belegschaften 2011 (1. Halbjahr)



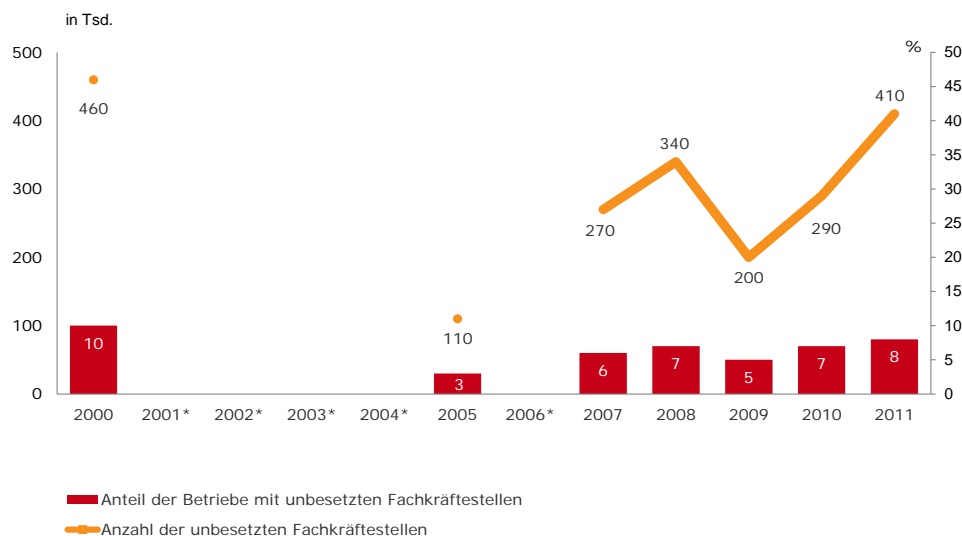
Basis: Alle Betriebe mit Personalbedarf, n = 14.706

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

6.2 Unbesetzte Fachkräftestellen

Neben erfolgreichen Fachkräfteeinstellungen im 1. Halbjahr 2011 gab es Betriebe, denen die Besetzung ihrer Stellen nicht (vollständig) gelang. Der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen lag im 1. Halbjahr 2011 bei 8 %. Dieser Anteil stieg in den vergangenen Jahren zwar an, erreichte aber nicht den bisher höchsten Wert von 10 % aus dem Jahr 2000. Dies trifft auch auf den Umfang der unbesetzten Stellen zu. Zum Befragungszeitpunkt gaben die Betriebe an, dass von den im 1. Halbjahr 2011 zu besetzenden Stellen für qualifizierte Tätigkeiten ca. 410 Tsd. nicht besetzt waren, was aber nicht ausschließt, dass die zu diesem Zeitpunkt noch unbesetzten Stellen im weiteren Jahresverlauf erfolgreich besetzt werden konnten. Im Jahr 2000 waren es mit ca. 460 Tsd. Stellen noch mehr. Im Vergleich zum Krisenjahr 2009 konnten im 1. Halbjahr 2011 aber doppelt so viele Stellen nicht besetzt werden (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34
Nicht besetzte Fachkräftestellen in Deutschland, 2000 bis 2011 (jeweils 1. Halbjahr)



* Keine Informationen vorhanden

Basis: Jeweils alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2011

Das Phänomen unbesetzter Stellen ist in den verschiedenen Branchen unterschiedlich stark ausgeprägt. In fünf Branchen gaben mit Anteilen zwischen 9 % und 14 % überdurchschnittlich viele Betriebe an, unbesetzte Stellen zu haben. Dies betraf den Bereich Information und Kommunikation, die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, das Verarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe sowie den Bereich Verkehr und Lagerei. Für diese Branchen war typisch, dass im 1. Halbjahr 2011 überdurchschnittlich häufig Arbeitnehmerkündigungen erfolgten, was für eine hohe Fluktuation spricht. Es ist davon auszugehen, dass in Folge dieser freiwilligen Personalabgänge auch relativ viele Fachkräftestellen neu zu besetzen waren (vgl. Kapitel 4), was zum Befragungszeitraum aber nicht allen Betrieben gelungen war. Innerhalb der Personennahen Dienstleistungen wiesen die Betriebe und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Übrigen personennahen Dienstleistungen überdurchschnittlich häufig unbesetzte Fachkräftestellen auf. Dies sind ebenfalls Bereiche mit überdurchschnittlich häufigen Arbeitnehmerkündigungen. Trotz hoher Fluktuation im Teilbereich Beherbergung und Gastronomie wiesen anteilig nur wenige Betriebe unbesetzte Fachkräftestellen auf (vgl. Abbildung 35). Mit Ausnahme des Baugewerbes sowie der Organisationen ohne Erwerbscharakter sind im Vergleich zum Jahr 2010 die Anteile der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in allen anderen Branchen teilweise deutlich angestiegen.

Abbildung 35
Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen nach Branchen in Deutschland, 2011 (jeweils 1. Halbjahr)



Basis: Jeweils alle Betriebe mit Fachkräftebedarf, n = 14.706

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Anteil unbesetzter Fachkräftestellen gestiegen

Der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Stellen für Fachkräfte sagt zwar etwas darüber aus, wie viele Betriebe von Besetzungsschwierigkeiten betroffen waren, aber nichts über den Umfang der unbesetzten Stellen. Um dies näher zu betrachten, wurde die Nichtbesetzungsquote gebildet. Sie stellt den Anteil der unbesetzten Stellen an allen angebotenen Fachkräftestellen dar (Einstellungen und unbesetzte Stellen). Die Nichtbesetzungsquote ist von 12 % im 1. Halbjahr 2005 auf 22 % im 1. Halbjahr 2011 angestiegen. Damit sind parallel zum Beschäftigungsaufbau in Deutschland seit 2005 die Besetzungsschwierigkeiten angestiegen, und zwar sowohl in Westdeutschland als auch in Ostdeutschland (vgl. Abbildung 36). Ähnlich war die Situation allerdings auch schon im Jahr 2000. Der damalige Fachkräftebedarf war fast so hoch wie gegenwärtig und die Nichtbesetzungsquote lag mit 26 % sogar höher als heute. In der Tendenz gilt: Je höher der Fachkräftebedarf, desto höher fällt die Nichtbesetzungsquote aus, und umgekehrt. Besetzungsschwierigkeiten hängen damit genauso wie die Höhe des Fachkräftebedarfs von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung ab.

Abbildung 36
Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen in Deutschland, 2000 bis 2011
(jeweils 1. Halbjahr)



* Keine Informationen vorhanden

Basis: Jeweils alle Betriebe mit Fachkräftebedarf

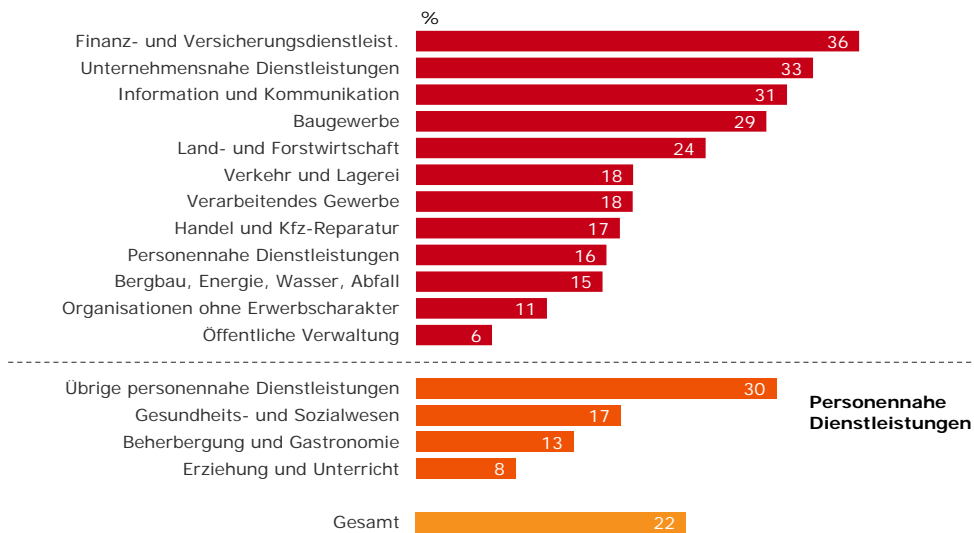
Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2011

Eine differenziertere Betrachtung zeigt, dass einige Branchen deutlich größere Schwierigkeiten hatten, ihren Fachkräftebedarf zu decken, als andere. Dazu gehören vor allem das Finanz- und Versicherungsgewerbe, Unternehmensnahe Dienstleistungen, der Bereich Information und Kommunikation sowie das Baugewerbe. Der Anteil der unbesetzten Stellen lag in diesen Branchen im 1. Halbjahr 2011 zwischen 29 % und 36 %. Die Betriebe dieser Branchen wiesen also zum einen, wie weiter oben bereits gezeigt wurde, häufiger als andere unbesetzte Fachkräftestellen auf: Darüber hinaus war auch der Anteil der unbesetzten an allen zu besetzenden Fachkräftestellen im 1. Halbjahr 2011 deutlich höher als in anderen Branchen. Im Durchschnitt ist die Besetzungsproblematik in den Personennahen Dienstleistungen geringer ausgeprägt als in vielen anderen Branchen. Größere Schwierigkeiten haben allerdings die Übrigen personennahen Dienstleistungen mit einer Nichtbesetzungsquote von 30 %. Den Branchen mit einer überdurchschnittlich hohen Nichtbesetzungsquote stehen die Branchen gegenüber, bei denen Stellen für Fachkräfte überdurchschnittlich häufig besetzt werden konnten. Dazu gehören die Öffentliche Verwaltung sowie der Teilbereich Erziehung und Unterricht mit jeweils einstelliger Nichtbesetzungsquote (vgl. Abbildung 37).

Anstieg der Suche nach Fachkräften zum nächstmöglichen Einstellungstermin

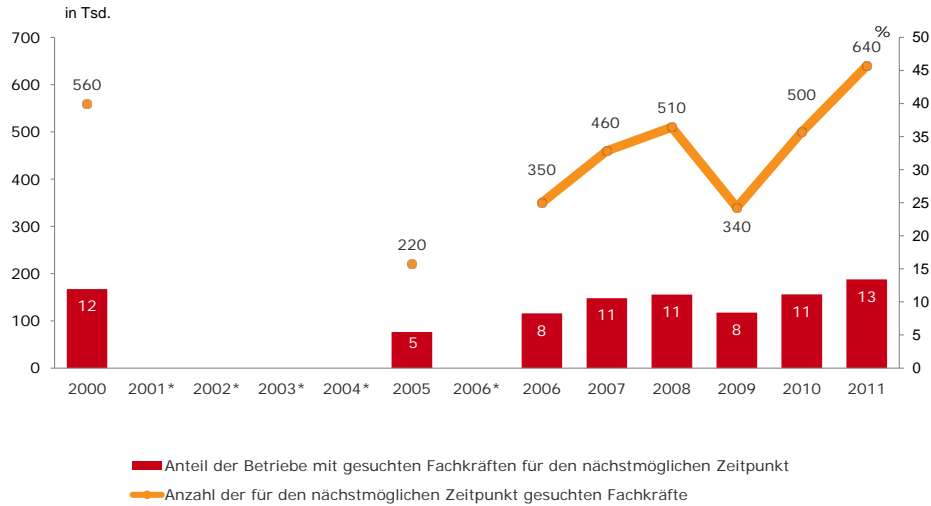
Ähnlich wie bei den realisierten Einstellungen sind sowohl der Anteil der Betriebe, die zum nächstmöglichen Zeitpunkt Fachkräfte suchen, als auch die Anzahl der zum nächstmöglichen Termin benötigten Fachkräfte in den letzten beiden Jahren wieder deutlich gestiegen. Seit dem Jahr 2000 sind noch nie so viele Fachkräfte von so vielen Betrieben zum nächstmöglichen Termin gesucht worden wie 2011 (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 37
Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen nach Branchen in Deutschland, 2011 (jeweils 1. Halbjahr)



Basis: Jeweils alle Betriebe mit Fachkräftebedarf, n = 14.706
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Abbildung 38
Anteil der Betriebe mit Fachkräftesuche zum nächstmöglichen Zeitpunkt sowie Anzahl gesuchter Fachkräfte, 2000 bis 2011



* Keine Informationen vorhanden

Basis: Jeweils alle Betriebe
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2011

Der Anteil der Betriebe mit sofort zu besetzenden Stellen für Fachkräfte fällt in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich aus. Die Branchen, in denen häufig eingestellt wurde, suchten auch stärker als andere Branchen Fachkräfte zum nächstmöglichen Einstellungstermin. Dazu gehören insbesondere das Verarbeitende Gewerbe sowie Finanz- und Versicherungsdienstleister, bei denen etwa jeder fünfte Betrieb Fachkräfte zum nächstmöglichen Einstellungstermin suchte.

Auf Betriebe aus dem Bereich der Unternehmensnahen und Personennahen Dienstleistungen entfiel nicht nur die Hälfte aller Fachkräfteeinstellungen im 1. Halbjahr 2011, in diesen Betrieben wurde auch über die Hälfte aller Fachkräfte zum nächstmöglichen Termin gesucht. Darüber hinaus wurde ein Viertel aller Fachkräfte von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes und des Bereichs Handel und Kfz-Reparatur gesucht, also ebenfalls von Bereichen, die bereits einstellungsaktiv waren.

Suche nach hochqualifizierten Fachkräften

Während bei den Einstellungen nicht unterschieden werden kann, ob Beschäftigte mit Berufsabschluss oder Beschäftigte mit Hochschulabschluss eingestellt wurden, liegt diese Information bei der Personalsuche zum nächstmöglichen Zeitpunkt vor. Die Fachkräftesuche nach qualifikatorischen Anforderungen entspricht in etwa dem Beschäftigtenanteil: Von allen Fachkräften üben 75 % eine Tätigkeit aus, für deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich ist, und 25 % werden für Tätigkeiten eingesetzt, für deren Ausübung ein Hochschul- oder Fachhochschulabschluss notwendig ist. In dieser Relation wurden insgesamt auch Fachkräfte zur sofortigen Einstellung gesucht.

Im Bereich Information und Kommunikation, im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Bergbau/Energie/Wasser/Abfall wurden dagegen überdurchschnittlich viele Beschäftigte für hochqualifizierte Tätigkeiten gesucht. In diesen Branchen werden zwar viele Beschäftigte für Tätigkeiten eingesetzt, für deren Ausübung ein Hochschul- oder Fachhochschulabschluss notwendig ist, die Suche nach Hochqualifizierten übersteigt deren Beschäftigtenanteil allerdings deutlich. Darüber hinaus beabsichtigten vor allem die Einrichtungen des Teilbereichs Erziehung und Unterricht sowie der Öffentlichen Verwaltung, Personen für hochqualifizierte Tätigkeiten einzustellen. Demgegenüber wurden im Teilbereich Beherbergung und Gastronomie, in der Land- und Forstwirtschaft, im Bereich Verkehr und Lagerei sowie im Baugewerbe kaum Beschäftigte für hochqualifizierte Tätigkeiten gesucht. Für letztgenannte Branchen ist charakteristisch, dass Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten sowie für Einfacharbeitsplätze gesucht werden. Eine Betrachtung der Dienstleistungsbereiche zeigt, dass sowohl in den Unternehmensnahen als auch in den Personennahen Dienstleistungen anteilig deutlich weniger Hochqualifizierte gesucht wurden, als diese am Beschäftigungsbestand ausmachen. Gesucht wurden vor allem Fachkräfte für Tätigkeiten, für deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich ist.

Zusammenfassung

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass infolge der guten wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland die Nachfrage nach Fachkräften 2011 auf einem Rekordniveau lag. Betriebe aller Branchen stellten im 1. Halbjahr 2011 häufiger Fachkräfte ein als im Vorjahr und suchten zudem häufiger Fachkräfte zum nächstmöglichen Einstellungstermin als noch im Vorjahr. Mit der gestiegenen Nachfrage erhöhten sich allerdings auch die Schwierigkeiten, die Stellen zu besetzen. Sowohl der Anteil der Betriebe, die nicht alle Stellen für Fachkräfte besetzen konnten, als auch

der Anteil der unbesetzt gebliebenen Stellen für Fachkräfte an allen angebotenen Fachkräftestellen sind im Vorjahresvergleich angestiegen.

6.3 Verbreitung unbesetzter Fachkräftestellen im Zeitverlauf

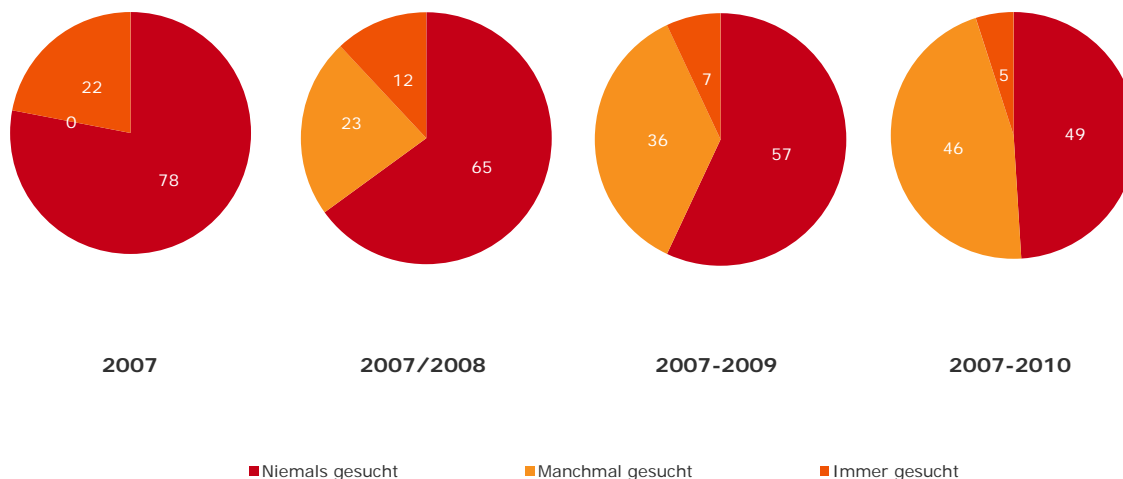
Auch im Jahr 2011 gelang es den allermeisten Betrieben, ihren Fachkräftebedarf vollständig zu decken; im Schnitt blieben pro Betrieb mit unbesetzten Fachkräftestellen weniger als drei Fachkräftestellen unbesetzt. Unbesetzte Fachkräftestellen können für die einzelnen Betriebe aber sehr wohl ein Problem darstellen. Das gilt vor allem dann, wenn es den Betrieben im Zeitverlauf häufiger nicht gelingt, (alle) Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Die bisherigen Analysen geben zwar eine Gesamtentwicklung im Zeitverlauf wieder, lassen aber keine Rückschlüsse zu, ob Betriebe dauerhaft unbesetzte Fachkräftestellen haben oder nur vereinzelt in manchen Jahren. Für die arbeitsmarktpolitische Diskussion – aber auch für die Betriebe selbst – macht es aber einen großen Unterschied, ob zu jedem Beobachtungszeitpunkt immer dieselben Betriebe unbesetzte Fachkräftestellen haben oder ob dies immer unterschiedliche Betriebe betrifft. Um sich dieser Frage zu nähern, kann der Längsschnittcharakter des IAB-Betriebspanels genutzt werden. Ein Großteil der Betriebe wird in jedem Jahr befragt, weshalb der Fachkräftebedarf sowie die Verbreitung von unbesetzten Fachkräftestellen auf betriebsindividueller Ebene im Zeitverlauf beobachtet werden können (vgl. Fischer et al. 2008).³⁴

Mit einer einmaligen Querschnittsbefragung wird die betriebliche Reichweite unbesetzter Fachkräftestellen im Zeitverlauf weitgehend überschätzt. In einer Längsschnittbetrachtung zeigt sich, dass ein nur sehr geringer Anteil an Betrieben überhaupt regelmäßig Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt sucht. Für das 1. Halbjahr 2007 gab zwar gut jeder fünfte Betrieb an, nach Fachkräften gesucht zu haben, betrachtet man aber einen Zeitraum von 4 Jahren (2007 bis 2010), suchte nur noch jeder zwanzigste Betrieb regelmäßig im jeweils 1. Halbjahr auf dem externen Arbeitsmarkt nach Fachkräften.³⁵ Umgekehrt hatte etwa jeder zweite Betrieb in keinem der genannten Jahre jeweils im 1. Halbjahr Fachkräftestellen zu besetzen; die übrigen 46 % der Betriebe suchten nur gelegentlich – in der Regel auch nur in einem Jahr – nach Fachkräften (vgl. Abbildung 39).

³⁴ Im Folgenden werden die Erhebungswellen 2007, 2008, 2009 und 2010 herangezogen.

³⁵ Anteile, die im Rahmen von Längsschnittauswertungen ausgewiesen werden, können sich aufgrund unterschiedlicher Auswertungsbasen von Anteilen unterscheiden, die im Rahmen von Querschnittauswertungen ausgewiesen werden.

Abbildung 39
Anteil der Betriebe mit Fachkräftesuche im Zeitverlauf, 2007 bis 2010



Basis: Jeweils alle im jeweiligen Längsschnitt auswertbaren Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007, 2008, 2009 und 2010

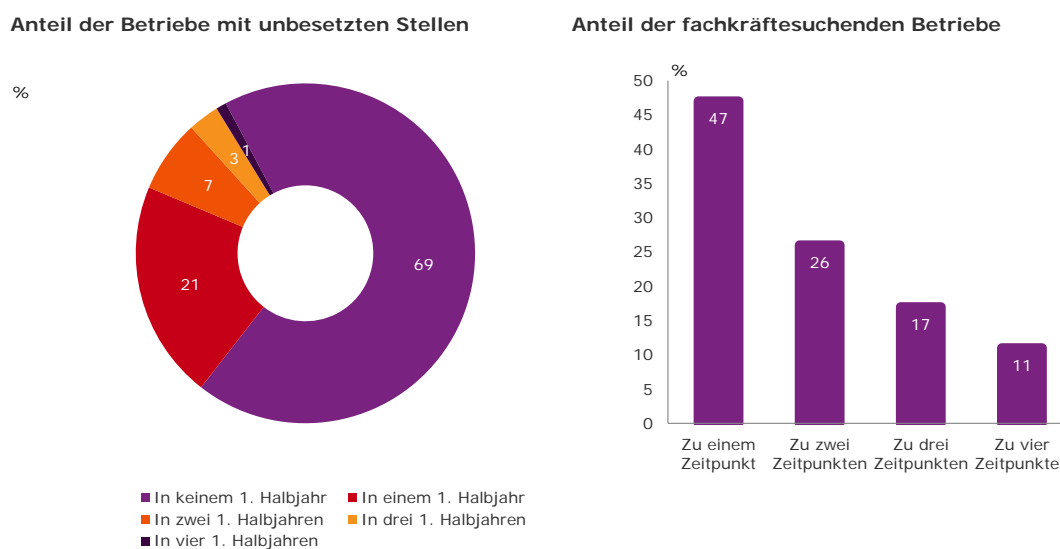
Ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal stellt sicherlich die Betriebsgröße dar: Je größer der Betrieb ist, desto häufiger wird er allein aufgrund seiner größeren Beschäftigtenzahl mit größerer Kontinuität nach Fachkräften suchen müssen; kleinere Betriebe hingegen werden analog zu ihren eher punktuellen Ausbildungsaktivitäten Fachkräftestellen ebenfalls nur punktuell neu- oder wiederbesetzen müssen. So haben etwa zwei Drittel aller Kleinbetriebe innerhalb eines Vierjahreszeitraums kein einziges Mal Fachkräftestellen neu besetzen müssen. Bei den Kleinbetrieben war es nur noch fast jeder dritte Betrieb, und in den Großbetrieben waren es nur noch etwa 4 % der Betriebe. Kleinere Betriebe suchen also nur in größeren zeitlichen Abständen auf dem Arbeitsmarkt nach neuen Fachkräften. Umgekehrt hatten etwa fast zwei Drittel der Großbetriebe in allen vier Jahren Fachkräftebedarf, während es bei den Kleinbetrieben nur 1 % war.

Hinsichtlich ihres Fachkräftebedarfs unterscheiden sich die einzelnen Branchen im Längsschnitt nur wenig. Überdurchschnittlich häufig finden sich regelmäßig Fachkräfte suchende Betriebe in der Öffentlichen Verwaltung, im Teilbereich Erziehung und Unterricht, in den Bereichen Information und Kommunikation sowie Verkehr und Lagerei, im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen. Umgekehrt sind Land- und Forstwirtschaft, die Übrigen personen-nahen Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbscharakter, Handel und Kfz-Reparatur und das Baugewerbe Branchen, die auch in einer Querschnittbetrachtung eher selten nach Fachkräften suchen.

Von arbeitsmarktpolitisch größerer Bedeutung ist die Frage, wie erfolgreich Betriebe in der Vergangenheit bei der Besetzung ihrer offenen Fachkräftestellen waren. Es macht einen erheblichen Unterschied, ob ein Betrieb nur unregelmäßig Stellen nicht besetzen kann – auch wenn er in jedem Jahr Fachkräftebedarf hatte – oder sich regelmäßig mit solchen Problemen konfrontiert sieht. Eine reine Querschnittbetrachtung überschätzt die Reichweite unbesetzter Fachkräftestellen und damit das

Problem eines ungedeckten Fachkräftebedarfs. Zwar konnte etwa jeder vierte Fachkräfte suchende Betrieb im Querschnitt 2010 nicht alle der offenen Fachkräftestellen besetzen, betrachtet man aber die vergangenen vier Jahre zwischen 2007 und 2010, dann zeigt sich, dass lediglich 1 % der Betriebe regelmäßig - also in jedem 1. Halbjahr – unbesetzte Fachkräftestellen hatte; überproportional häufig waren dies mittlere Betriebe und Großbetriebe. 31 % der Betriebe konnten in einigen der vier Jahre und ganze 69 % in allen der betrachteten Jahre alle offenen Fachkräftestellen besetzen (vgl. Abbildung 40). Es zeigt sich dabei, dass 21 % der Betriebe nur in einem der vier Jahre einen ungedeckten Fachkräftebedarf hatten (vgl. Abbildung 40). Damit wird deutlich, dass das Problem unbesetzter Fachkräftestellen für das Gros der Betriebe weder ein dauerhaftes noch ein jährlich wiederkehrendes Problem ist.

Abbildung 40
Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen, 2007 bis 2010



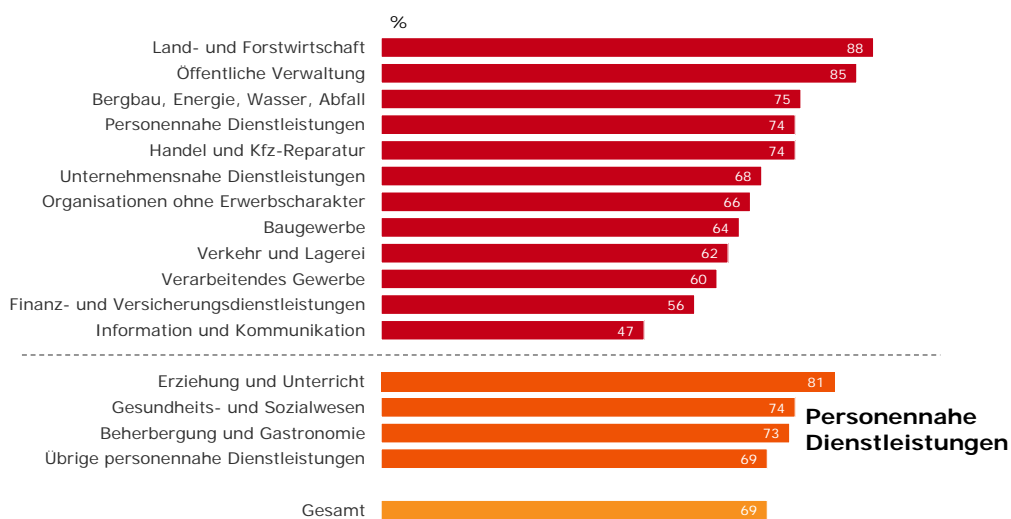
Basis: Betriebe, die zu wenigstens einem Zeitpunkt auf dem externen Arbeitsmarkt Fachkräfte suchten, n = 6.004

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007, 2008, 2009 und 2010

Hinsichtlich des Erfolgs bei der Besetzung von offenen Fachkräftestellen unterscheiden sich die Betriebe zum Teil erheblich zwischen den Branchen (vgl. Abbildung 41). Besonders erfolgreich sind Betriebe der Land- und Forstwirtschaft sowie der Öffentlichen Verwaltung. Mit einem Anteil von 88 % bzw. 85 % konnte innerhalb eines Vierjahreszeitraums (jeweils 1. Halbjahr) beinahe jeder Betrieb seinen Fachkräftebedarf vollständig decken. In den Branchen Information und Kommunikation und dem Finanz- und Versicherungsbereich hingegen konnte nur etwa die Hälfte der Betriebe auf diesen Erfolg verweisen. In der insgesamt eher unauffälligen Branche der Personennahen Dienstleistungen sticht der Teilbereich Erziehung und Unterricht mit einem Anteil von 81 % sehr positiv hervor.

Abbildung 41

Anteil der Betriebe, die alle der von ihnen angebotenen Fachkräftestellen besetzen konnten, nach Branchen, 2007 bis 2010



Basis: Betriebe, die zu wenigstens einem Zeitpunkt auf dem externen Arbeitsmarkt Fachkräfte suchten, n= 6.004

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007, 2008, 2009 und 2010

Zusammenfassung

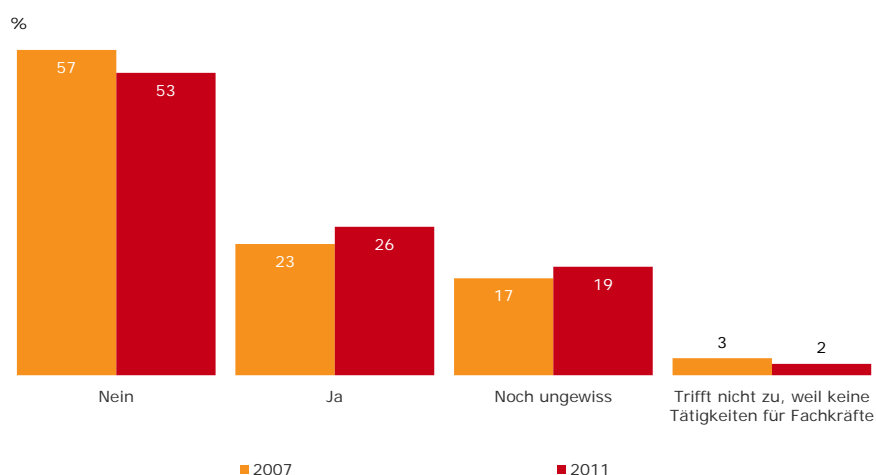
Die Längsschnittanalyse für die Jahre 2007 bis 2010 hat gezeigt, dass innerhalb dieses Zeitraums die Mehrheit der Betriebe nie oder nur zu wenigen Zeitpunkten Fachkräfte gesucht hat – in der Regel war es nur zu einem Zeitpunkt. Es waren erwartungsgemäß (wegen des statistischen Größenklasseneffekts) vor allem mittlere Betriebe und Großbetriebe, die in allen vier Jahren Fachkräftebedarf hatten. Von allen Betrieben mit Fachkräftebedarf konnten die meisten Betriebe außerdem alle ihre offenen Fachkräftestellen besetzen. Nur einem verschwindend geringen Anteil von Betrieben gelang das zu keinem der genannten Zeitpunkte. Diese Betriebe waren überproportional häufig mittlere Betriebe und Großbetriebe. Auch dies war zu erwarten, da die Wahrscheinlichkeit bei einem größeren Betrieb mit prinzipiell mehreren offenen Stellen vergleichsweise hoch ist, dass im 1. Halbjahr wenigstens eine Stelle unbesetzt bleibt. Insgesamt deuten die bisherigen Ergebnisse nicht darauf hin, dass wir es mit einem grundsätzlichen Strukturproblem zu tun haben. Weder einzelne Betriebe noch einzelne Branchen sind gegenwärtig persistent mit dem Problem konfrontiert, Schwierigkeiten bei der Besetzung von offenen Fachkräftestellen zu haben. Für den einzelnen Betrieb jedoch können (einzelne) offene Fachkräftestellen durchaus schmerzhaft sein, worauf er – vor allem, wenn sich in der Zukunft das Problem verschärfen sollte – reagieren muss. Für das betriebliche Handeln selbst ist es von Bedeutung, wie der Betrieb die aktuelle Situation auf dem Fachkräftemarkt wahrnimmt und was er für die Zukunft erwartet.

7 Erwarteter Fachkräftebedarf bis 2013

Analog zum IAB-Betriebspanel 2007 wurden die Betriebe auch im Jahr 2011 nach ihrer Einschätzung zum zukünftigen Fachkräftebedarf sowie nach Schwierigkeiten bei der Besetzung von offenen Fachkräftestellen und nach möglichen betrieblichen

Reaktionen gefragt. Mitte 2011 rechnete etwa jeder zweite Betrieb nicht mit neu- oder wiederzubesetzenden Fachkräftestellen in den nächsten zwei Jahren (vgl. Abbildung 42).³⁶ Überdurchschnittlich häufig traf dies auf Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten zu. Nur etwa jeder vierte Betrieb wusste zu diesem Zeitpunkt mit Sicherheit, dass er in den nächsten zwei Jahren offene Fachkräftestellen haben würde. Dies traf überdurchschnittlich häufig auf Großbetriebe zu; dort sind offene Fachkräftestellen aufgrund der großen Anzahl von Beschäftigten aber ohnehin an der Tagesordnung. Fast jeder fünfte Betrieb war sich bezüglich der zukünftigen Entwicklung unsicher. Von marginalen Veränderungen abgesehen, bewerteten die Betriebe Mitte 2011 die Zukunft hinsichtlich des eigenen Fachkräftebedarfs ähnlich wie vier Jahre zuvor (vgl. Fischer et al. 2008).

Abbildung 42
Einschätzung der Betriebe hinsichtlich der Notwendigkeit von Neu- oder Wiederbesetzung von Fachkräftestellen in den kommenden 2 Jahren, 2007 und 2011



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007 und 2011

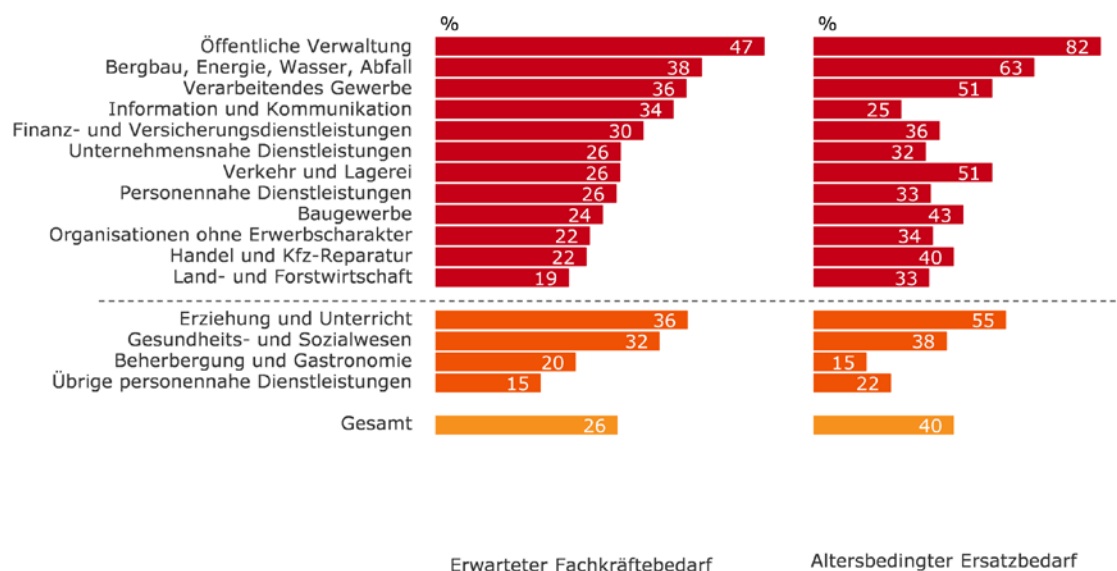
Der Anteil der Betriebe, die für die kommenden zwei Jahre mit offenen Fachkräftestellen rechnen, fällt in den einzelnen Branchen unterschiedlich hoch aus (vgl. Abbildung 43). So erwartete annähernd jeder zweite Betrieb aus dem Bereich der Öffentlichen Verwaltung für die kommenden zwei Jahre Neu- oder Wiederbesetzungen von Fachkräftestellen; mit einem Anteil von 38 % bzw. 36 % wurde in der Branche Bergbau/Energie/Wasser/Abfall sowie im Verarbeitenden Gewerbe ebenfalls überdurchschnittlich häufig mit Fachkräftebedarf für die nähere Zukunft gerechnet. Die Betriebe aus dem Bereich der Personennahen Dienstleistungen sind in der Gesamtschau dagegen eher unauffällig. Allerdings rechneten sowohl Betriebe aus dem Teilbereich Erziehung und Unterricht, als auch Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens mit einem Anteil von 36 % bzw. 32 % ebenfalls überdurchschnittlich oft mit zukünftigem Fachkräftebedarf. In der Land- und Forstwirtschaft hingegen scheint mit

³⁶ Dabei werden sowohl Neueinstellungen als auch Stellenbesetzungen über interne Wechsel berücksichtigt.

einem Anteil von 19 % die Lage im Hinblick auf die zukünftige Fachkräftenachfrage aus Sicht der Betriebe eher entspannt zu sein; ähnlich stellt sich die Situation im Bereich Handel und Kfz-Reparatur und bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter dar – auch dies sind Bereiche, die gegenwärtig einen eher moderaten Fachkräftebedarf haben (vgl. hierzu Kapitel 6).

Abbildung 43

Anteil der Betriebe, die für die kommenden zwei Jahre mit der Neu- oder Wiederbesetzung von Fachkräftenstellen rechnen, bzw. diese auch auf altersbedingten Ersatzbedarf zurückführen, nach Branchen, 2011



Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe, die mit zukünftigem Fachkräftebedarf rechnen, n = 15.283 bzw. 6.767

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Immer mehr Betriebe sind mit altersbedingtem Ersatzbedarf konfrontiert

Dass Beschäftigte den Betrieb aus Altersgründen verlassen werden, können Betriebe prinzipiell vorhersehen. Auf die daraus resultierenden Stellenbesetzungsprozesse zum Ersatz dieser Beschäftigten können sich Betriebe personalpolitisch proaktiv vorbereiten und potenziellen Schwierigkeiten bereits frühzeitig vibauen. Im Jahr 2011 gingen annähernd 40 % der Betriebe, die für die nächsten zwei Jahre Neu- oder Wiederbesetzungen von Fachkräftenstellen erwarteten, davon aus, dass diese Stellenbesetzungen auch deshalb notwendig werden, weil Fachkräfte altersbedingt ausscheiden oder in die Freistellungsphase der Altersteilzeit wechseln werden (vgl. Abbildung 43). Umgekehrt bedeutet dies aber auch, dass knapp 60 % dieser Betriebe nicht davon ausgingen, dass offene Fachkräftenstellen aus altersbedingten Gründen in den nächsten zwei Jahren auftreten werden. Im Jahr 2011 sahen die Betriebe häufiger als 2007 auch altersbedingten Ersatzbedarf als ursächlich für offene Fachkräftenstellen in der näheren Zukunft an. Während vier Jahre zuvor nur 32 % der Betriebe, die für die kommenden zwei Jahre mit offenen Fachkräftenstellen rechneten, angaben, dass diese Stellenbesetzungen auch wegen altersbedingtem Ausscheiden notwendig werden, waren es vier Jahre später bereits 40 % der Betriebe.

In einigen Branchen erwarteten die Betriebe überdurchschnittlich häufig, dass die von ihnen erwarteten Neubesetzungen von Fachkräftestellen auch aufgrund altersbedingten Ausscheidens von Beschäftigten notwendig werden. Es waren vor allem jene Branchen, in denen Betriebe auch eher damit rechnen, dass in den kommenden zwei Jahren Fachkräftestellen neu besetzt werden müssen (vgl. Abbildung 43). Dazu zählten vor allem der Bereich Öffentliche Verwaltung mit einem Anteil von 82 % und der Bereich Bergbau/Energie/Wasser/Abfall mit fast zwei Dritteln der Betriebe, aber auch das Verarbeitende Gewerbe und der Bereich Verkehr und Lagerei. Dort ging jeweils die Hälfte der Betriebe, die in den nächsten zwei Jahren mit Neubesetzungen von Fachkräftestellen rechnen, davon aus, dass diese Neubesetzungen auch wegen altersbedingten Ausscheidens von Beschäftigten notwendig werden. Der in der Gesamtschau wieder eher unauffällige Bereich der Personennahen Dienstleistungen zeigt sich bei genauerer Betrachtung erneut recht heterogen. Jeweils jeder dritte Betrieb aus dem Gesundheits- und Sozialwesen und aus dem Teilbereich Erziehung und Unterricht erwartete, dass in den kommenden zwei Jahren Fachkräftestellen neu besetzt werden müssen; und mit einem Anteil von 55 % gaben besonders häufig Betriebe aus dem Teilbereich Erziehung und Unterricht an, dass Fachkräftestellen in den nächsten zwei Jahren auch aus Gründen altersbedingten Ausscheidens von Beschäftigten neu zu besetzen seien. In den beiden anderen Teilbereichen – Beherbergung und Gastronomie sowie die Übrigen personennahen Dienstleistungen – wurden diese Gründe nicht so häufig als Ursache für offene Fachkräftestellen in der näheren Zukunft angesehen.

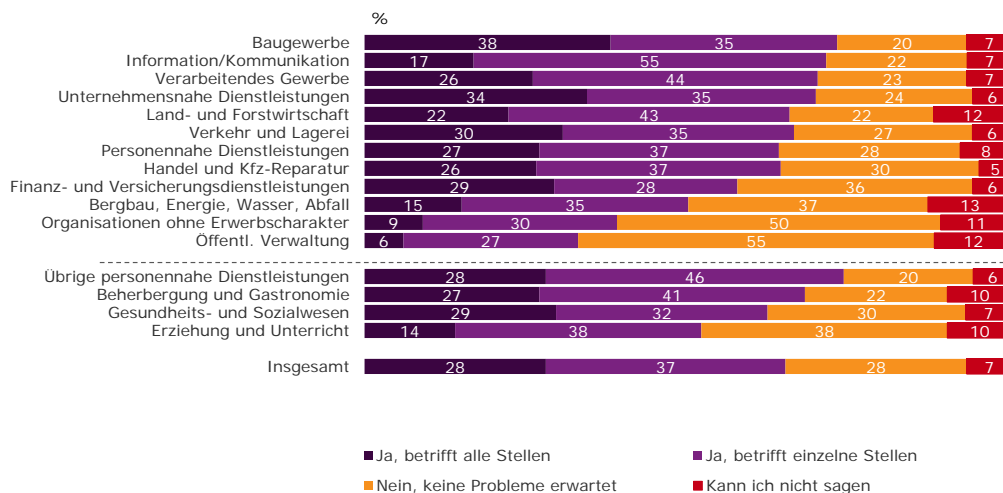
Betriebe mit einer eher älteren Belegschaft erwarteten seltener als Betriebe mit einer eher jüngeren Belegschaft oder einer Belegschaft mit einer ausgeglichenen Altersstruktur, dass sie in den nächsten zwei Jahren Fachkräftestellen besetzen müssen. Wenn sie aber mit Fachkräftebedarf rechneten, dann wurde der altersbedingte Ersatzbedarf häufiger als Grund genannt. Neben dem altersbedingten Ersatzbedarf spielen also auch andere Faktoren eine Rolle – z. B. die generelle Personalfluktuations- oder die Schaffung neuer Fachkräftestellen.

Betriebe erwarten häufiger Probleme als 2007

Offene Fachkräftestellen, auch wenn sie altersbedingt auftreten, sind auf einem dynamischen Arbeitsmarkt zunächst weder ungewöhnlich noch ein besonderer Hinweis auf eine bestimmte Problemlage. Suchprozesse z. B. benötigen sowohl auf Seiten der Arbeitssuchenden als auch auf Seiten der Arbeitskräfte suchenden Betriebe ihre Zeit, um die jeweils optimale Stelle bzw. den optimalen Beschäftigten zu finden. Mit anderen Worten: „[...] Ein hoher Bestand an offenen Stellen zeigt genauso wenig Kräftemangel an, wie gefüllte Regale eines Supermarktes Nachfrage-mangel“ (Bundesanstalt für Arbeit 2002: 23). Entscheidend ist, ob die Betriebe trotz aller Anstrengungen (langfristig) Schwierigkeiten haben, diese Stellen adäquat zu besetzen. Aus diesem Grund wurden die Betriebe auch 2011 gefragt, ob sie für die in den nächsten zwei Jahren anstehenden Stellenbesetzungen für Fachkräfte damit rechnen, geeignete Bewerber zu finden. Wie vor vier Jahren rechnete 2011 etwa jeder vierte Betrieb für die kommenden zwei Jahre mit einer Neu- oder Wiederbe-

setzung von Fachkräftestellen. Im Unterschied dazu wird die zukünftige Lage von den Betrieben heute als insgesamt schwieriger eingeschätzt. So rechneten 2011 etwa zwei von drei Betrieben mit Problemen, für ihre offenen Fachkräftestellen geeignete Bewerber zu finden (vgl. Abbildung 44). Vor vier Jahren war es nur jeder zweite Betrieb. Im Vergleich zum Jahr 2007 scheint die Deckung des Fachkräftebedarfs aus Sicht der Betriebe problematischer zu werden.

Abbildung 44
Anteil der Betriebe, die für die kommenden zwei Jahre mit der Neu- oder Wiederbesetzung von Fachkräftestellen und dabei mit Problemen rechnen, nach Branchen, 2011



Basis: Alle Betriebe, die mit zukünftigem Fachkräftebedarf rechnen, n = 6.767

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Der Anteil der Betriebe, die bei der zukünftigen Besetzung von Fachkräftestellen Probleme erwarten, fällt in den einzelnen Branchen erwartungsgemäß verschieden hoch aus. Dabei zeigt sich ein ähnliches Muster wie bei der – wegen der Umstellung der Wirtschaftszweig-Klassifikation nicht vollständig vergleichbaren – Branchenauswertung für das Jahr 2007. In der Mehrheit der Branchen rechneten jeweils mehr als 60 % der Betriebe mit Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen. Dass Betriebe mit Problemen rechnen, ist also nicht nur ein Phänomen einzelner Wirtschaftsbereiche. Zu den Branchen mit einem besonders hoch empfundenen Problemdruck zählen die Übrigen personennahen Dienstleistungen, das Baugewerbe, der Bereich Information und Kommunikation und das Verarbeitende Gewerbe. Deutlich optimistischer in die Zukunft blicken etwa Betriebe aus dem Bereich der Öffentlichen Verwaltung und der Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie dem Bereich Bergbau/Energie/Wasser/Abfall und Erziehung und Unterricht. In diesen Branchen erwarteten nur 33 % bzw. 39 % sowie 50 % bzw. 52 % der Betriebe Probleme bei der zukünftigen Besetzung von Fachkräftestellen. Trotz der eben genannten Unterschiede erwartet im Großen und Ganzen die Mehrheit der Betriebe, dass die Probleme nur bei einzelnen Stellen und nicht bei allen Stellen auftreten werden. Das deutet darauf hin, dass die Betriebe – sofern sie Probleme erwarten – diese nicht auf breiter Front sehen.

Zusammenfassung

Die Betriebe erwarteten Mitte 2011 für die Jahre 2012 und 2013 mehrheitlich keinen Fachkräftebedarf. Damit schätzten sie die zukünftige Entwicklung ähnlich ein wie im Jahr 2007. Die Diskussion um ungedeckten Fachkräftebedarf beschränkt sich also auf eine Minderheit der Betriebe, und sie betrifft überdurchschnittlich häufig Großbetriebe. Die Gruppe der Betriebe, die auch einen altersbedingten Ersatzbedarf in Rechnung stellen, ist insgesamt größer geworden.

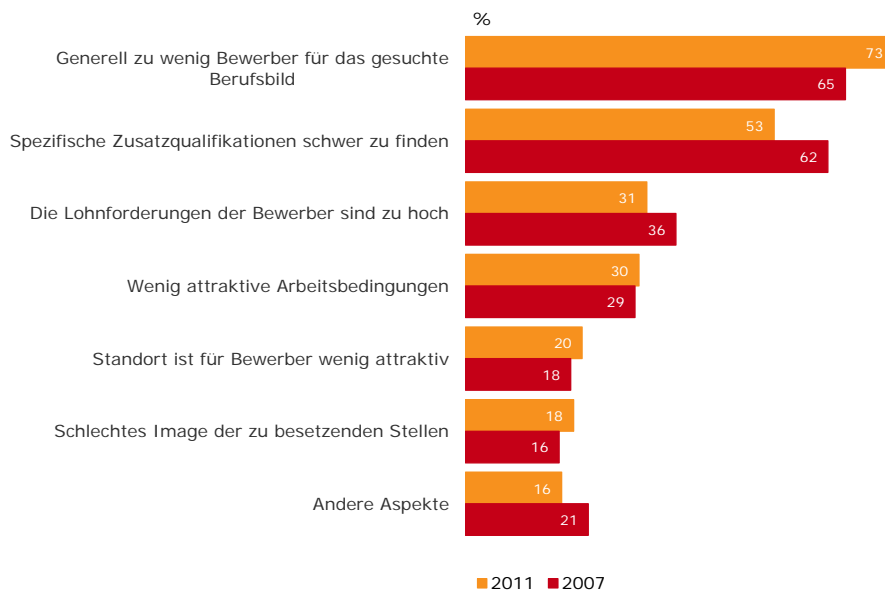
Besonders häufig erwarteten Betriebe der Öffentlichen Verwaltung, aus dem Bereich Bergbau/Energie/Wasser/Abfall, aus dem Teilbereich Erziehung und Unterricht sowie aus dem Verarbeitenden Gewerbe Fachkräftebedarf für die Jahre 2012 und 2013. In den beiden erstgenannten Branchen wird überdurchschnittlich häufig auch altersbedingter Ersatzbedarf als eine der Ursachen für den Fachkräftebedarf genannt.

Außerdem haben sich die Erwartungen der Betriebe hinsichtlich der Stellenbesetzungsprozesse während der nächsten zwei Jahre insgesamt eingetrübt. So rechneten Mitte 2011 deutlich mehr Betriebe mit Problemen bei den Stellenbesetzungen als 2007. Zu den Branchen mit einem besonders hoch empfundenen Problemdruck zählen die Übrigen personennahen Dienstleistungen, das Baugewerbe, der Bereich Information und Kommunikation und das Verarbeitende Gewerbe.

8 Stellenbesetzungsprobleme und betriebliche Strategien

Je nachdem, mit welchen Problemen die Betriebe bei der Stellenbesetzung rechnen und welche dann tatsächlich auftreten, werden die Betriebe ganz unterschiedliche Strategien im Umgang mit zukünftigen Problemen entwickeln. Den Daten zufolge war die Situation 2011 der Situation des Jahres 2007 sehr ähnlich; im Jahr 2011 rechneten die meisten Betriebe mit denselben Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen wie vier Jahre zuvor. Am häufigsten nannten sie als Grund die zu geringe Anzahl an Bewerbern für die gesuchten Berufsbilder sowie Schwierigkeiten bei der Suche nach den benötigten spezifischen Zusatzqualifikationen; nahezu alle dieser Betriebe (97 %) rechneten damit, dass die Stellenbesetzungen dadurch stark oder sehr stark erschwert werden. Während im Jahr 2011 häufiger als vier Jahre zuvor mit zu wenigen Bewerbern für das gesuchte Berufsbild gerechnet wurde, ging der Anteil der Betriebe, die die Erwartung hatten, dass benötigte spezifische Zusatzqualifikationen schwer zu finden seien, um fast 10 Prozentpunkte zurück (vgl. Abbildung 45). Mit deutlichem Abstand zu den eben genannten Faktoren sahen die Betriebe als Problem die aus ihrer Sicht zu hohen Lohnforderungen der Bewerber sowie die wenig attraktiven Arbeitsbedingungen (wie z. B. die Arbeitszeiten) der zu besetzenden Fachkräftestellen. Ein schlechtes Image der zu besetzenden Fachkräftestellen sowie ein für die Bewerber wenig attraktiver Standort spielten aus Sicht der Betriebe nur eine untergeordnete Rolle für die Stellenbesetzungsprobleme.

Abbildung 45
Gründe für die erwarteten Probleme bei der Neu- oder Wiederbesetzung von
Fachkräftestellen, 2007 und 2011 (Mehrfachnennungen möglich)



Basis: Alle Betriebe, die mit zukünftigem Fachkräftebedarf rechnen
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2007 und 2011

Arbeitsmarktpolitisch entscheidend ist, inwieweit die Betriebe auf die oben genannten Probleme reagieren können. Zu den vom Betrieb oftmals kaum oder nur unzureichend zu beeinflussenden Problemen zählen die wenig attraktiven Arbeitsbedingungen wie z. B. die Arbeitszeit (bestimmte Tätigkeiten erfordern prinzipiell Schichtdienst), das schlechte Image der zu besetzenden Stelle (hier können Betriebe nur durch betriebsübergreifende Werbemaßnahmen versuchen, das Image gesellschaftsweit zu verbessern) sowie der für Bewerber wenig attraktive Standort (dieses Problem ließe sich nur lösen, indem der Betriebsstandort geschlossen und der Betrieb in eine andere, attraktivere Region umgesiedelt wird).³⁷ Die wenig attraktiven Arbeitsbedingungen z. B. wurden vor allem in jenen Branchen überdurchschnittlich häufig als Grund angegeben, die (notwendigerweise) geprägt sind von Schichtarbeit, Nachtdienst, Wochenendarbeit oder körperlich belastenden Arbeiten – wie z. B. das Gesundheits- und Sozialwesen mit einem Anteil von 39 %, die Land- und Forstwirtschaft mit einem Anteil von 52 %, der Bereich Verkehr und Lagerei mit einem Anteil von 55 % sowie der Teilbereich Beherbergung und Gastronomie mit einem sehr hohen Anteil von 78 % (vgl. hierzu den DAK-Gesundheitsreport 2012).

Zu den vom Betrieb zu beeinflussenden Faktoren gehören hier neben den aus Sicht der Betriebe zu hohen Lohnforderungen der Bewerber – in dieser Sache könnte man sich immerhin im Rahmen von Verhandlungen einigen – auch der Mangel an geeigneten Bewerbern für das gesuchte Berufsbild sowie der Mangel an benötigten

³⁷ Allerdings entlässt diese Feststellung die Betriebe nicht aus der Verantwortung, die wenig attraktiven Arbeitsbedingungen wie Schicht- oder Wochenenddienst im Detail so zu gestalten, dass durch Vorwärtsrotation oder Verzicht auf langrotierende Arbeitszeitsysteme u. a. Maßnahmen auch im Rahmen von Schichtdienst etwa ein möglichst gesundheitsgerechtes Arbeiten ermöglicht wird.

Zusatzqualifikationen. Im Fall fehlender Bewerber für das gesuchte Berufsbild könnte sich der Betrieb z. B. weniger am formalen Qualifikationsniveau des Bewerbers orientieren (auch wenn nicht jedem Betrieb diese Option in vollem Umfang zur Verfügung steht), sondern mehr an den tatsächlichen Fähigkeiten und damit vielen quereinsteigenden Fachkräften eine Beschäftigung bieten. Fehlende Zusatzqualifikationen könnte der Betrieb durch eigene Fort- und Weiterbildungsaktivitäten ausgleichen.

Mit einem Anteil von 93 % gaben beinahe alle Betriebe Faktoren an, auf die sich vom Betrieb – wenn auch nicht immer im gewünschten Umfang – Einfluss nehmen ließe. Von diesen Betrieben wiederum gab mehr als die Hälfte ausschließlich solche Faktoren an. Mit einem Anteil von insgesamt 4 % gab es nur eine kleine Minderheit von Betrieben, die als Grund für Stellenbesetzungsprobleme ausschließlich Faktoren angaben, auf die sie keinen oder nur in unzureichendem Maße Einfluss haben.

Einige Branchen stechen in diesem Zusammenhang hervor, weil dort Betriebe relativ häufig (auch) mit Problemen rechnen, denen sie mit eigenen betrieblichen Strategien nicht entgegenwirken können. Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, aus dem Bereich Verkehr und Lagerei sowie aus dem Bereich der Personennahen Dienstleistungen – hier sind es vor allem die Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens mit einem Anteil von 51 % und die Betriebe aus dem Bereich Beherbergung und Gastronomie mit einem Anteil von 84 % – gaben überdurchschnittlich häufig das schlechte Image der zu besetzenden Stellen an sowie den für die Bewerber wenig attraktiven Standort und die wenig attraktiven Arbeitsbedingungen wie z. B. Arbeitszeiten – alles Probleme, bei denen der Betrieb über wenig eigenen Handlungsspielraum verfügt (vgl. Abbildung 46).

Abbildung 46
Anteil der Betriebe, die (auch) mit Problemen bei der Besetzung von Fachkräftestellen rechnen, denen sie mit eigenen betrieblichen Strategien nicht entgegenwirken können, nach Branchen, 2011



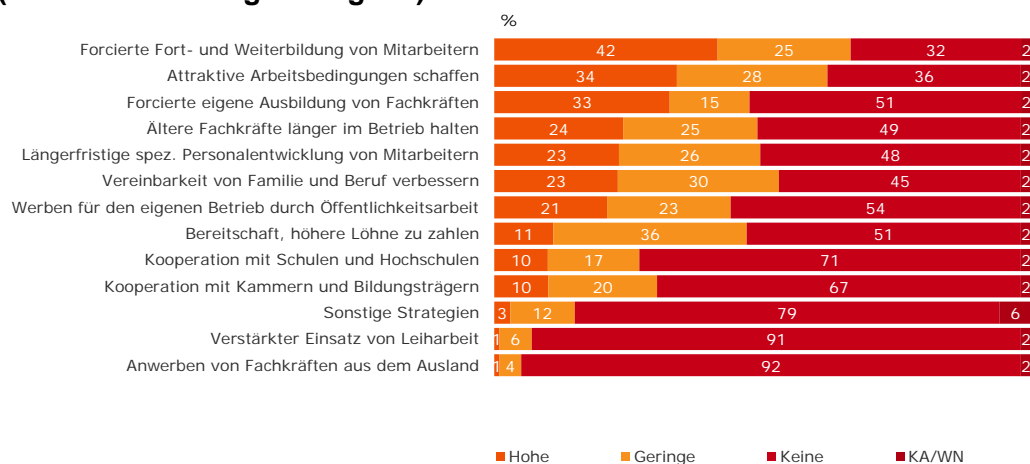
Basis: Alle Betriebe, die mit zukünftigem Fachkräftebedarf und dabei mit Stellenbesetzungsproblemen rechnen, n = 4.613

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Betriebliche Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs

Ob Betriebe eigene Aktivitäten ergreifen, um Stellenbesetzungsschwierigkeiten entgegenzuwirken, und falls ja, welche, hängt sicherlich auch davon ab, welche Faktoren die Betriebe für die Schwierigkeiten als ursächlich ansehen. Die Mehrheit der Betriebe hatte 2011 als Grund für Stellenbesetzungsprobleme die zu geringe Anzahl an Bewerbern für die gesuchten Berufsbilder genannt sowie Schwierigkeiten, Bewerber mit den benötigten Zusatzqualifikationen zu finden. Im Interesse der Betriebe sollte es also liegen, die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu forcieren sowie verstärkt in die eigene betriebliche Ausbildung von zukünftigen Fachkräften zu investieren. In der Tat nannte ein Großteil der Betriebe die forcierte Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter sowie die forcierte eigene betriebliche Ausbildung von Fachkräften als eine Strategie von hoher Bedeutung für die Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands sowie zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs (vgl. Abbildung 47).

Abbildung 47
Bedeutung betrieblicher Strategien für die Sicherung der Fachkräftebasis, 2011
(Mehrfachnennungen möglich)



Basis: Betriebe mit Tätigkeiten für Fachkräfte, Mehrfachnennungen möglich, n = 15.078

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Die aus Sicht der Betriebe zu hohen Lohnforderungen der Bewerber auf der einen Seite und die wenig attraktiven Arbeitsbedingungen auf der anderen Seite wurden immerhin von etwa jeweils 30 % der Betriebe als wichtiger Grund für Stellenbesetzungsprobleme genannt. Und in der Tat betrachteten die Betriebe die Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen ebenso häufig als eine wichtige Strategie wie die Forcierung der eigenen betrieblichen Ausbildung von Fachkräften. Spezifische Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter waren bisher allenfalls in Ansätzen vorhanden. Hier scheint aber zwischenzeitlich wenigstens ein leichtes Umdenken der Betriebe eingesetzt zu haben: So will nach eigenen Angaben 2011 immerhin jeder vierte Betrieb seine älteren Beschäftigten länger im Betrieb halten. Im Jahr 2007 waren es nur 16 %.³⁸ Der Erfolg dieser Bemühungen wird

³⁸ Im Jahr 2007 wurde die Frage in leicht veränderter Form und mit einer anderen Liste an Maßnahmen gestellt. Insofern können Veränderungen auch darauf zurückzuführen sein.

aber nicht allein von einer geänderten Sichtweise der Arbeitgeber auf die Leistungspotenziale älterer Beschäftigter abhängen, sondern insbesondere bei physisch und psychisch (fehl-)beanspruchenden Arbeitsplätzen entsprechende Maßnahmen der Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsprozessen erfordern, die ein dauerhaftes Verbleiben nicht nur älterer Beschäftigter im Betrieb ermöglicht.

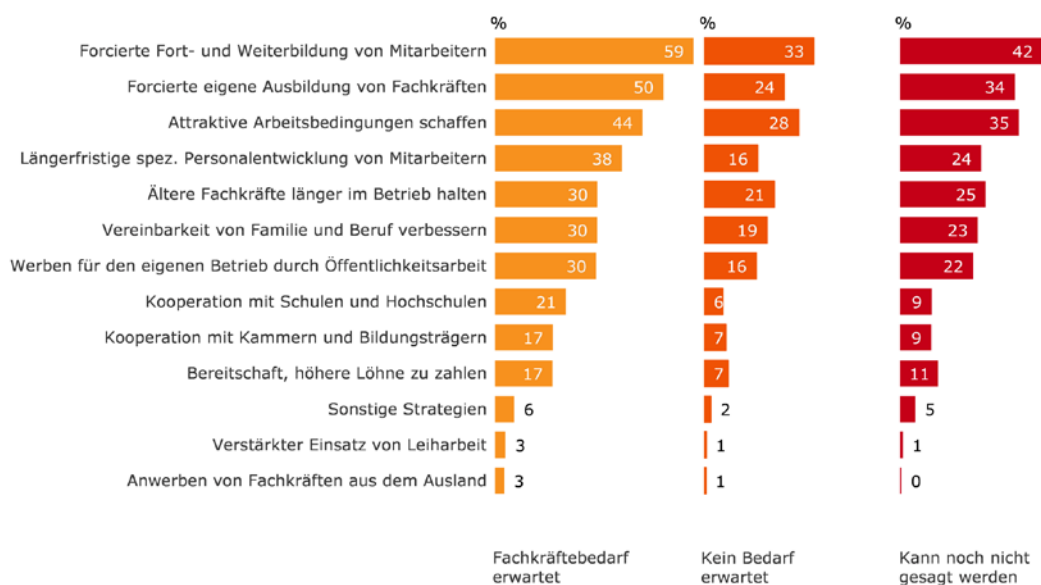
Strategien mit hoher Bedeutung für die Sicherung des Fachkräftebestandes:
Forcierte Fort- und Weiterbildung in fast allen Branchen ganz oben auf der Agenda
Fort- und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter wird in fast allen Bereichen der Wirtschaft als eine Strategie mit hoher Bedeutung für die Sicherung der (zukünftigen) Fachkräftebasis beurteilt. Im Bereich der Öffentlichen Verwaltung und den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, dem Teilbereich Erziehung und Unterricht sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen halten besonders viele Betriebe diese Strategie für sehr wichtig, um den Fachkräftebedarf zu decken. Im Bereich Beherbergung und Gastronomie und bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter sind es dagegen besonders wenige Betriebe. Bei der Bewertung der Forcierung der eigenen Ausbildung von Mitarbeitern fallen die Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen weitaus geringer aus. Die Bereiche der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, die Öffentliche Verwaltung und das Verarbeitende Gewerbe sehen darin besonders häufig eine Strategie mit hoher Bedeutung für die Sicherung der Fachkräftebasis, die Organisationen ohne Erwerbscharakter, Beherbergung und Gastronomie sowie der Bereich Verkehr und Lagerei dagegen weitaus weniger oft.

Größere Unterschiede zeigen sich hinsichtlich des Stellenwerts älterer Beschäftigter. War die bisherige Personalpolitik eher von einem möglichst frühen Herausdrängen älterer Mitarbeiter geprägt, so nennen mittlerweile viele Betriebe die längere Beschäftigung von älteren Fachkräften als eine Strategie mit hoher Bedeutung für die Sicherung der Fachkräftebasis. Das zeigt sich sehr deutlich im Verarbeitenden Gewerbe; dort ist jeder dritte Betrieb der Meinung, dass dies eine betriebliche Strategie mit hoher Bedeutung sei. Demgegenüber wird diese Strategie in den Betrieben und Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung lediglich von einer Minderheit verfolgt. Aufgrund des überdurchschnittlich hohen Anteils älterer Mitarbeiter und der damit verbundenen erheblichen Potenziale wäre aber gerade in diesem Bereich ein deutlich größerer Anteil von Betrieben zu erwarten gewesen.

Betriebe und vorausschauende Aktivitäten bzgl. Fachkräfte

Die eben genannten betrieblichen Strategien zur Sicherung des Fachkräftebestands und zur Deckung zukünftigen Fachkräftebedarfs müssen nicht unmittelbar an aktuell zu besetzende Fachkräftestellen gebunden sein. Betriebe können auch ihr Handeln prospektiv auf die in der Zukunft von ihnen erwarteten offenen Fachkräftestellen ausrichten. Sofern Betriebe mit der Neu- und Wiederbesetzung von Fachkräftestellen in den nächsten zwei Jahren rechneten – und damit prinzipiell auch mit Schwierigkeiten rechnen müssen –, maßen sie den personalpolitischen Strategien deutlich häufiger hohe Bedeutung für die Sicherung der Fachkräftebasis zu, als Betriebe, die für die nahe Zukunft keinen Fachkräftebedarf sahen oder es Mitte 2011 noch nicht sagen konnten (vgl. Abbildung 48).

Abbildung 48
Personalpolitische Maßnahmen und Fachkräftebedarf, 2011
(Mehrfachnennungen möglich)



Basis: Alle Betriebe, n = 15.283

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Zusammenfassung

Auch 2011 wurde von den Betrieben als Grund für Stellenbesetzungsprobleme am häufigsten die zu geringe Anzahl an Bewerbern für die gesuchten Berufsbilder sowie die fehlenden spezifischen Zusatzqualifikationen genannt. Nur eine sehr kleine Minderheit steht dabei nach eigenen Angaben ausschließlich vor Problemen, auf die sie mit eigenen betrieblichen Strategien nicht reagieren können. Im Großen und Ganzen kann der Großteil der Betriebe durch geeignete innerbetriebliche Maßnahmen (z. B. Fort- und Weiterbildungsaktivitäten und Öffnen des Betriebes für Quereinsteiger) auf Stellenbesetzungsprobleme reagieren. Nicht umsonst setzt der Großteil der Betriebe auf eine forcierte Fort- und Weiterbildung sowie eine eigene betriebliche Ausbildung. Dabei zeigt sich, dass Betriebe, die für die nähere Zukunft mit Fachkräftebedarf rechnen, deutlich stärker personalpolitisch aktiv sind, als Betriebe, die für nähere Zukunft keinen Fachkräftebedarf erwarten.

9 Ausbildung

Bei der Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs der Betriebe spielt die Ausbildungsbeteiligung eine wesentliche Rolle.³⁹ Mit den Befunden der aktuellen Befra-

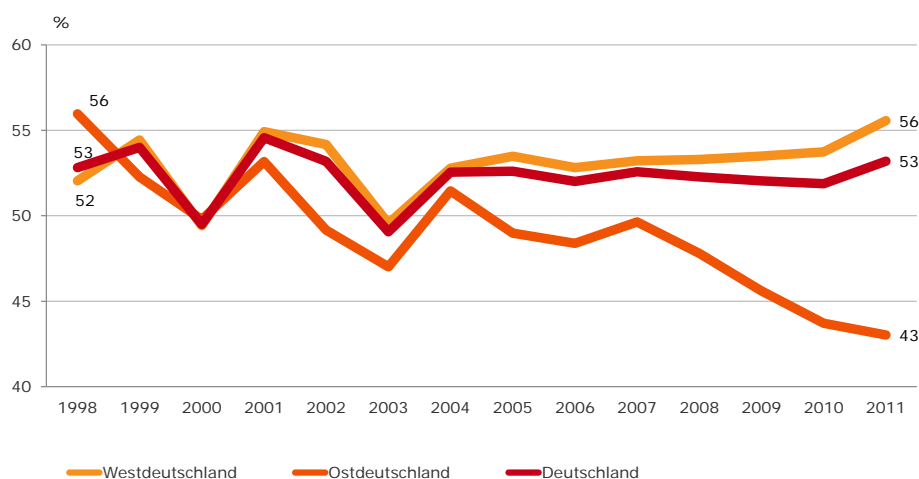
³⁹ Ausbildungsbeteiligung = Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben (Netto-Ausbildungsbetriebsquote). Die Definition von Ausbildungsbetrieben ist im Rahmen des IAB-Betriebspanels weit gefasst. Es werden neben Angaben zu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende und zu den für das beginnende Ausbildungsjahr geplanten Neuverträgen, der gegenwärtige Bestand an Auszubildenden sowie erfolgreiche Ausbildungsabsolventen, die bereits in den ersten Monaten des Jahres und damit vor dem Stichtag der Befragung ihre Ausbildung abgeschlossen haben, berücksichtigt.

gung soll gezeigt werden, wie sich die Situation auf dem Aus- und Weiterbildungsmarkt darstellt. Angesichts der besonderen Ausrichtung des diesjährigen Ergebnisberichts wird geprüft, ob Betriebe mit eher älteren Belegschaften ausbildungsaktiver sind als Betriebe mit einer eher jüngeren Belegschaft.

Ausbildungsbeteiligung im Westen stabil, im Osten weiter rückläufig

Ausbildungsberechtigte Betriebe bilden die Basis der beruflichen Ausbildung im dualen System und stecken den betrieblichen Rahmen für Ausbildungsleistungen ab. Auch im Jahr 2011 bildete wie die Jahre zuvor bundesweit fast jeder dritte Betrieb aus. Betrachtet man nur Betriebe mit Ausbildungsberechtigung⁴⁰ – das sind insgesamt 58 % der Betriebe –, bildete bundesweit etwas mehr als die Hälfte aus (vgl. Abbildung 49). Die Ausbildungsbeteiligung liegt damit ungefähr auf dem Niveau der Vorjahre. Wie bereits in den früheren Jahren und seit 2007 mit zunehmendem Abstand liegt die Ausbildungsbeteiligung in Ostdeutschland deutlich unter der in Westdeutschland.⁴¹

Abbildung 49
Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 1998 bis 2011



Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

Quelle: IAB-Betriebspanel 1998 bis 2011

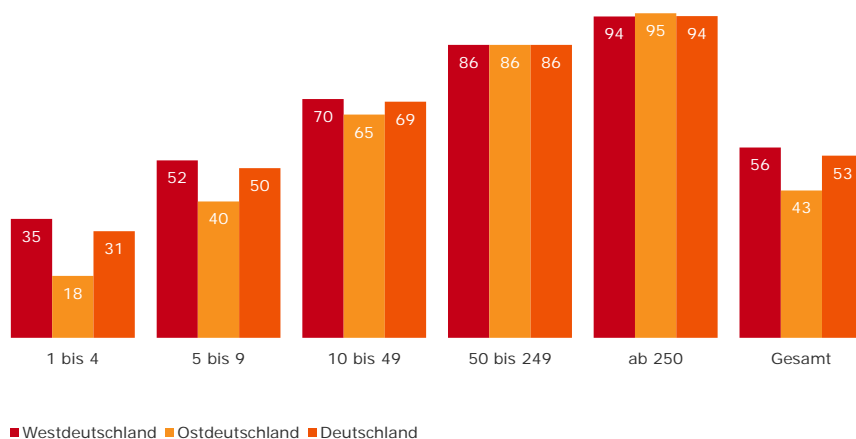
Der Blick auf die Ausbildungsbeteiligung in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt den aus früheren Jahren bekannten Größenklasseneffekt: Die Ausbildungsbeteiligung wächst mit der Betriebsgröße. Während nur knapp jeder dritte ausbildungs-

⁴⁰ Ein Betrieb ist dann ausbildungsberechtigt, wenn er nach Art und Ausstattung für die Ausbildung geeignet ist. Damit ist gemeint, dass er die erforderlichen Einrichtungen zur Vermittlung der vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte bereitstellt und Ausbildungspersonal hat, das persönlich, fachlich und arbeitspädagogisch geeignet ist. Die Eignung stellt die jeweilige Kammer fest.

⁴¹ Die in jüngster Zeit beobachtbare rückläufige Ausbildungsbeteiligung in Ostdeutschland lässt sich teilweise auf die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Lehrstellen zurückführen. Vor allem Kleinstbetriebe haben Probleme, Bewerber zu finden. Ein erheblicher Teil des in diesen Betrieben vorhandenen Angebots an Lehrstellen wird nicht ausgeschöpft. Im Ergebnis führt dies zu einer Untererfassung der tatsächlichen Ausbildungsbeteiligung.

berechtigte Kleinstbetrieb mit weniger als 5 Beschäftigten im Jahr 2011 tatsächlich ausbildete, waren es mit einem Anteil von 94 % praktisch alle Großbetriebe. Dieser Größenklasseneffekt besteht sowohl in Ostdeutschland als auch in Westdeutschland. Westdeutsche Kleinst- und Kleinbetriebe bildeten allerdings häufiger aus als ostdeutsche Kleinst- und Kleinbetriebe: So war die Ausbildungsbeteiligung bei westdeutschen Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten rund doppelt so hoch wie in Ostdeutschland. Ostdeutsche Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten verfügen seltener über die formalen Ausbildungsvoraussetzungen, um selbst ausbilden und damit ihren Fachkräftebedarf decken zu können. Und selbst wenn diese Voraussetzungen vorliegen, beteiligen sie sich auch zu einem erheblich geringeren Anteil an der Ausbildung als westdeutsche Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten. In Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten ist der Anteil der Betriebe mit formalen Ausbildungsvoraussetzungen in Ostdeutschland zwar ebenfalls geringer als in Westdeutschland, aber die Ausbildungsbeteiligung erreicht ein ähnlich hohes Niveau. Das vorhandene Ausbildungspotenzial wird hier mindestens genauso gut ausgeschöpft wie in Westdeutschland (vgl. Abbildung 50).

Abbildung 50
Ausbildungsbeteiligung in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2011,
nach Betriebsgrößenklassen



Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung, n = 15.110

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

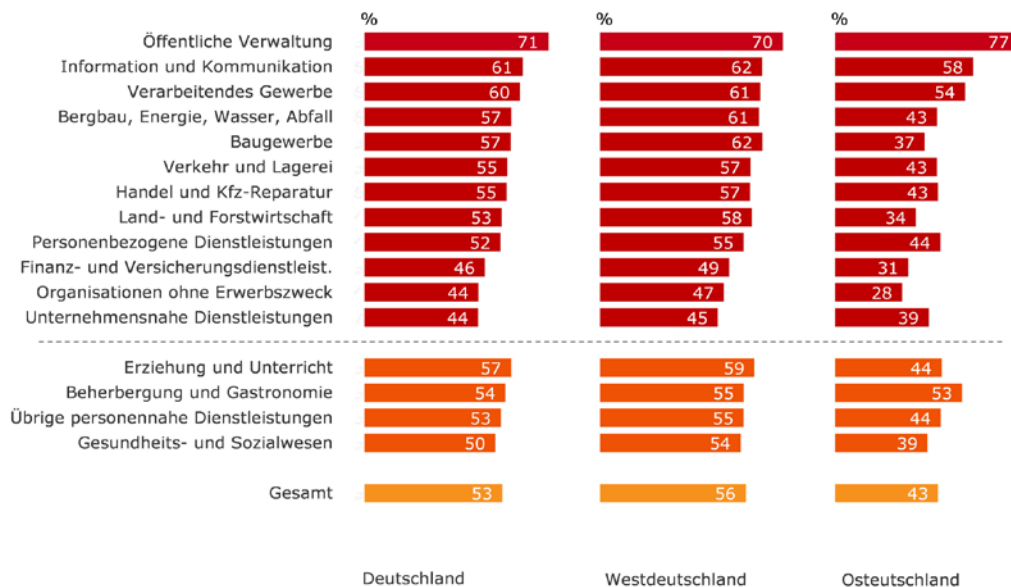
Ausbildungsbeteiligung in den einzelnen Branchen unterschiedlich hoch

Die für den Befragungszeitpunkt ermittelte Ausbildungsbeteiligung ist in den einzelnen Branchen unterschiedlich hoch. Die Ausbildungsbeteiligung erstreckte sich dabei bundesweit von 44 % im Bereich der Organisationen ohne Erwerbscharakter bis hin zu 71 % in der Öffentlichen Verwaltung.⁴² In allen Branchen – mit Ausnahme der Öffentlichen Verwaltung – ist die Ausbildungsbeteiligung westdeutscher Betriebe

⁴² Bei der Interpretation dieser Unterschiede sollte berücksichtigt werden, dass hiermit ausschließlich über die Verbreitung der betrieblichen Ausbildung informiert und damit gezeigt wird, wie stark das vorhandene Potenzial an Ausbildungsbetrieben in den einzelnen Branchen ausgeschöpft wird. Über die tatsächliche Zahl von damit verbundenen Ausbildungsplätzen gibt die Ausbildungsbeteiligung keine Auskunft.

höher als die der ostdeutschen Betriebe. So bildeten in Westdeutschland z. B. im Baugewerbe 62 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe aus, aber nur 37 % in Ostdeutschland (vgl. Abbildung 51).

Abbildung 51
Ausbildungsbeteiligung in Deutschland, West- und Ostdeutschland nach Branchen, 2011



Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung, n = 15.110

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

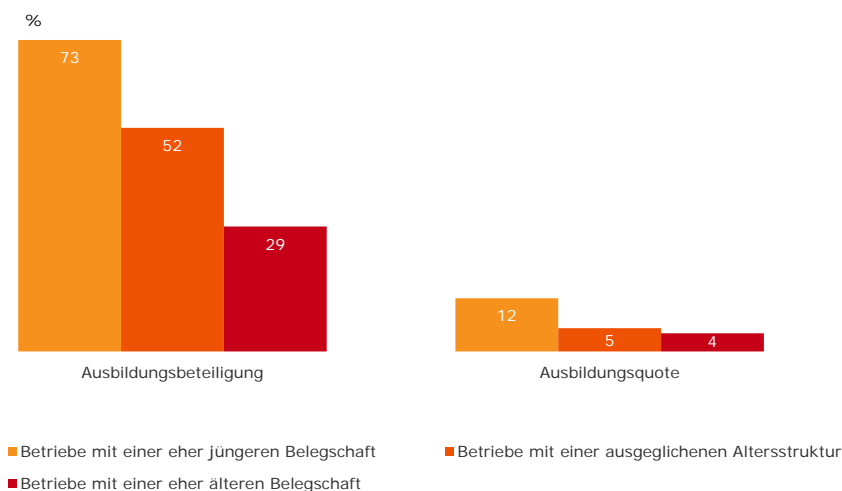
Die beobachteten Unterschiede hängen möglicherweise mit den branchenspezifischen Betriebsgrößenstrukturen zusammen. So weisen Branchen mit überdurchschnittlich hoher Ausbildungsbeteiligung einen höheren Anteil größerer und damit potenziell ausbildungsaktiverer Betriebe auf als Branchen mit einer geringen Ausbildungsbeteiligung. Darüber hinaus könnten unterschiedliche Ausbildungstraditionen in einzelnen Bereichen der Wirtschaft sowie die spezifische Bedeutung der (eigenen) Ausbildung für die Fachkräftegewinnung die beobachteten Unterschiede erklären. So spielen – wie in Kapitel 2 am Beispiel der Personennahen Dienstleistungen dargestellt – betrieblich ausgebildete Fachkräfte in einzelnen Branchen eine größere Rolle für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses als in anderen Bereichen, in denen ungelernte Arbeitskräfte oder Hochschulabsolventen eine höhere Bedeutung haben. Dies lässt sich auch an den Anteilen der qualifikationsspezifischen Arbeitsplätze bzw. Arbeitskräfte ablesen.

Betriebe mit einer eher jüngeren Belegschaft sind ausbildungsaktiver als Betriebe mit einer eher älteren Belegschaft

Die eigene Ausbildung dient dazu, den betrieblichen Bedarf an Fachkräften zu sichern. Darüber hinaus trägt sie zur Verjüngung der Belegschaft bei, da Auszubildende in der Regel jünger sind als die bereits im Betrieb tätigen Beschäftigten. Insofern ist der Befund nicht überraschend, wonach Betriebe mit einer eher jüngeren Belegschaft häufiger selbst ausbilden als Betriebe mit einer eher älteren Beleg-

schaft. Die unterschiedlich große Ausbildungsbeteiligung spiegelt sich auch in der Ausbildungsquote wider, welche den Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten darstellt. Diese ist in Betrieben mit einer eher jüngeren Belegschaft dreimal so hoch wie in Betrieben mit einer eher älteren Belegschaft (vgl. Abbildung 52).⁴³

Abbildung 52
Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsquote nach Betriebsalterstyp, 2011



Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung bzw. alle Betriebe mit Ausbildung und vollständigen Angaben zu Auszubildenden, n = 15.110 bzw. n = 7.465

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Die unausgewogene Altersstruktur in Betrieben mit einer eher älteren Belegschaft dürfte somit auch auf das unterdurchschnittliche Ausbildungsengagement zurückzuführen sein. Ein nennenswerter Teil der Betriebe mit einer eher älteren Belegschaft verfügt nicht über die formalen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können, was auch vor allem darauf zurückzuführen ist, dass diese Betriebe eher kleinere Betriebe sind. Insgesamt trifft dies bundesweit für 55 % aller Betriebe mit einer eher älteren Belegschaft zu, aber nur für 41 % der Betriebe mit einer ausgeglichenen Altersstruktur und 31 % der Betriebe mit einer eher jüngeren Belegschaft.

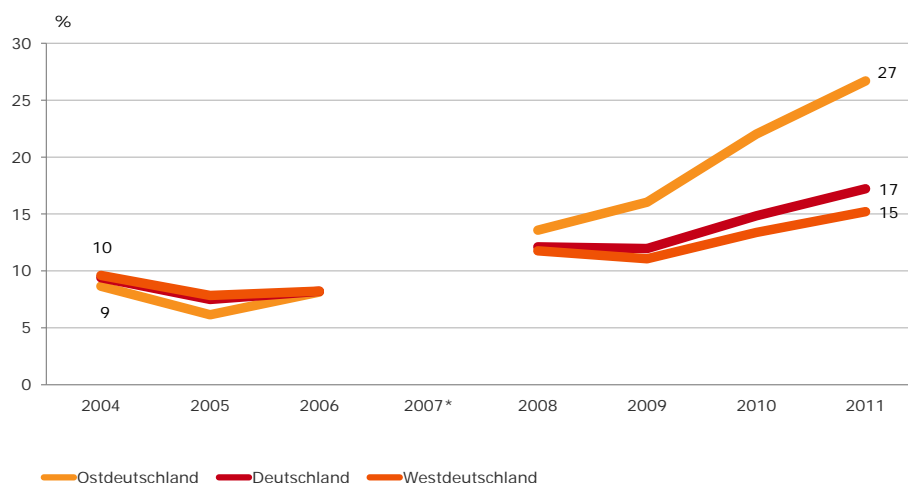
Besetzung von Ausbildungsplätzen so schwierig wie nie zuvor

Bis zum Jahr 2006 ist es den meisten Betrieben noch relativ gut gelungen, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen (vgl. Abbildung 53). In den Folgejahren wurde es jedoch immer schwieriger, geeignete Bewerber zu gewinnen und auf diesem Weg den zukünftigen Bedarf an Fachkräften zu decken. Während noch bis 2006 weniger als 10 % aller angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt wurden, stieg dieser Anteil nur 2 Jahre später über diese Marke und ist seitdem von Jahr zu Jahr gestiegen. Mit bundesweit 17 % wurde in der aktuellen Befragung die höchste Nichtbesetzungsquote erreicht, die in den letzten Jahren im Rahmen des IAB-Betriebspanels gemessen wurde. Ostdeutschen Betrieben gelang es dabei deutlich schlechter als westdeutschen Betrieben, Bewerber für die angebotenen Ausbil-

⁴³ Die beobachteten Unterschiede lassen sich für West und Ost gleichermaßen feststellen.

dungsplätze zu finden. Mit einer Nichtbesetzungsquote von 27 % blieben hier doppelt so häufig angebotene Ausbildungsplätze unbesetzt wie in Westdeutschland (vgl. Abbildung 53).

Abbildung 53
Umfang der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2004 bis 2011



* Keine Informationen vorhanden

Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten

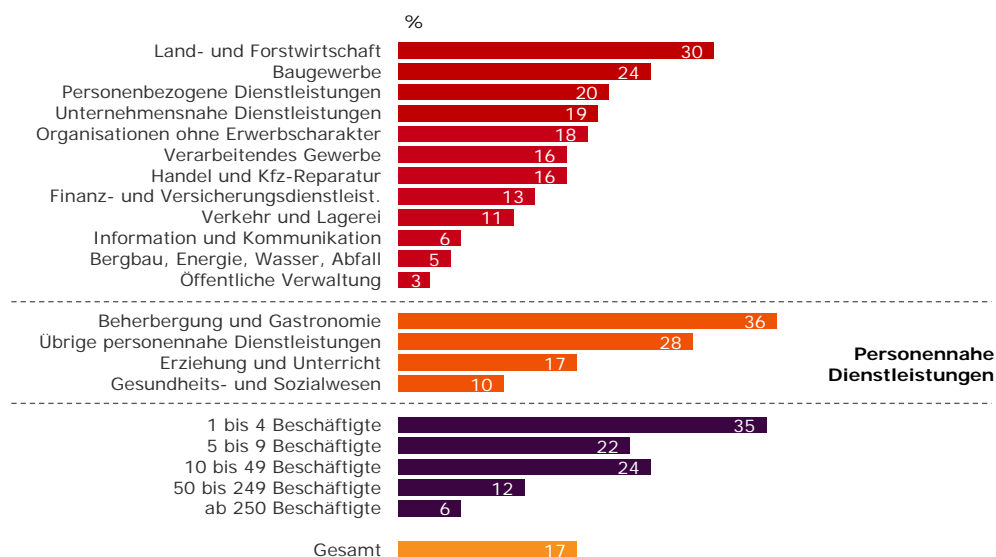
Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 bis 2011⁴⁴

Besetzungsprobleme nicht flächendeckend

Wie der Blick auf die Situation in den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen zeigt, sind die Besetzungsprobleme nicht flächendeckend, sondern konzentrieren sich auf einzelne Bereiche der Wirtschaft. Überdurchschnittlich viele Ausbildungsplätze blieben in der Branche Beherbergung und Gastronomie unbesetzt. Insgesamt konnte hier rund jeder dritte Ausbildungsplatz nicht besetzt werden. Der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze war damit mehr als doppelt so groß wie im Durchschnitt. Offensichtliche Probleme bestanden auch in der Land- und Forstwirtschaft, wo mehr als jeder vierte Ausbildungsplatz nicht besetzt werden konnte (vgl. Abbildung 54).

⁴⁴ Im Jahr 2007 wurden keine entsprechenden Daten erhoben.

Abbildung 54
Unbesetzte Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2010/2011 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen



Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten, n = 15.127

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

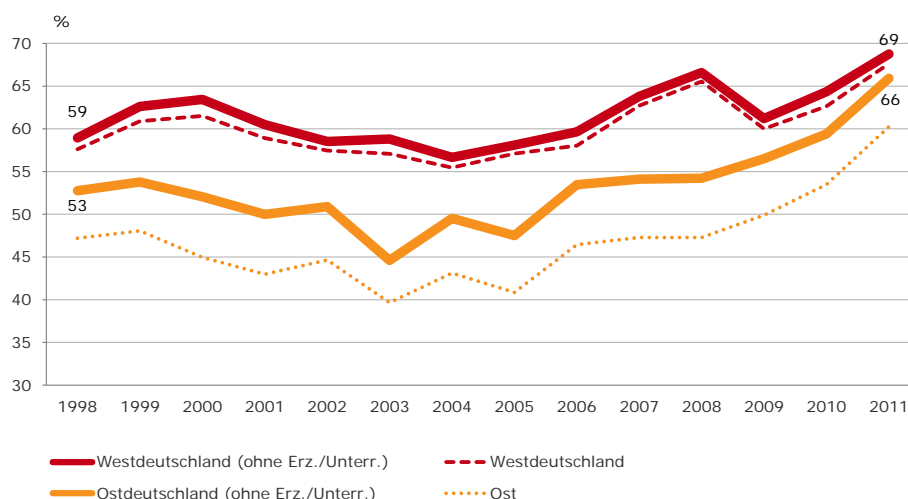
Mit den vorhandenen Befragungsdaten lässt sich zwar nicht ermitteln, warum in den eben genannten Branchen größere Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen bestehen als in anderen Branchen. Bei einer insgesamt schrumpfenden Zahl von Ausbildungsplatzsuchenden dürften jedoch vor allem jene Betriebe mit Problemen zu kämpfen haben, die aus Sicht potenzieller Bewerber als wenig attraktiv gelten im Hinblick etwa auf die Arbeitsbedingungen oder die Vergütung. Der Blick auf die Betriebsgröße zeigt, dass es kleineren Betrieben prinzipiell weniger gut gelingt, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen, als größeren Betrieben: In Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten, welche insgesamt rund 6 % des gesamten Ausbildungsplatzangebotes stellen, blieben im letzten Jahr 35 % aller angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Demgegenüber ist es Großbetrieben gelungen, fast alle Ausbildungsstellen zu besetzen. Kleinstbetriebe sind damit die Verlierer im Wettbewerb um knapper werdende Ausbildungsplatzsuchende.

Übernahmequote auf Rekordniveau: Mehr als zwei Drittel der Ausbildungsabsolventen werden übernommen

Die Situation an der sogenannten zweiten Schwelle, dem Schritt von der beruflichen Erstausbildung in das Arbeitsleben, war viele Jahre problematisch. Eine hohe Zahl ausbildungsinteressierter Jugendlicher übertraf die betriebliche Nachfrage nach Nachwuchskräften deutlich. Deshalb wurden ergänzend außerbetriebliche Ausbildungsplätze bereitgestellt. Es wurde somit über den tatsächlichen Bedarf der Wirtschaft ausgebildet. Diese Situation hat sich aber in den letzten Jahren deutlich verbessert. Seit dem Jahr 2005 ist der Anteil übernommener Absolventen parallel zum Beschäftigungsaufbau in den Betrieben stetig gestiegen. Im Jahr 2011 wurde mit

einer Übernahmequote von bundesweit 66 % (68 % ohne Berücksichtigung der Branche Erziehung und Unterricht) ein Rekordniveau erreicht.⁴⁵ Die verbesserte Übernahmesituation lässt sich in Ost- und in Westdeutschland gleichermaßen beobachten (vgl. Abbildung 55).

Abbildung 55
Entwicklung der Übernahmequoten in West- und Ostdeutschland, 1998 bis 2011



Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsabsolventen

Quelle: IAB-Betriebspanel 1998 bis 2011

Übernahmechancen in den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen unterschiedlich gut

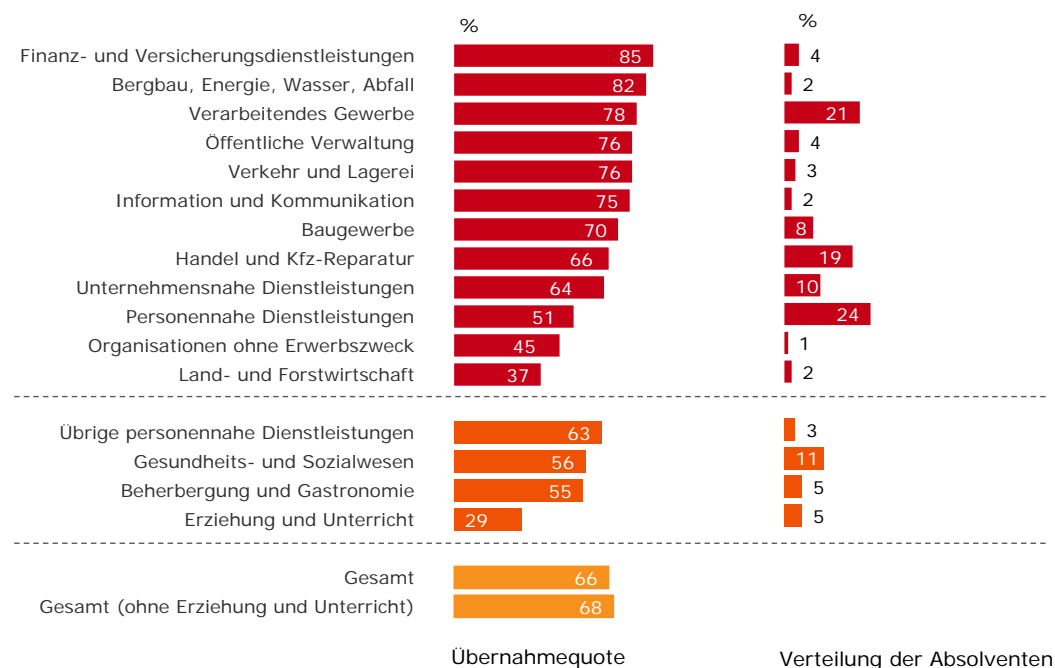
Die Wahrscheinlichkeit für Auszubildende, nach Abschluss der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb zu verbleiben, ist in den letzten Jahren in allen Branchen deutlich gestiegen.⁴⁶ Besonders gute Übernahmechancen bestanden im Finanz- und Versicherungsgewerbe, wo mehr als 85 % der Absolventen übernommen wurden. Auf die bereits seit Jahren überdurchschnittlich guten Übernahmeaussichten in dieser Branche hatten die jüngst zu beobachtenden Turbulenzen in der Finanzwelt offensichtlich keinen Einfluss. Ebenfalls gute Chancen bestanden in der Branche Bergbau/Energie/Wasser/Abfall sowie im Verarbeitenden Gewerbe. Auf diesen Bereich der Wirtschaft entfiel mit einem Anteil von 21 % eine ähnlich große Zahl von Absolventen wie auf den Bereich der Personennahen Dienstleistungen mit einem Anteil von 24 %. Im Gegensatz zu den eben genannten Branchen wurde in zahlreichen Bereichen des Dienstleistungssektors eine nennenswerte Zahl von Absolventen nicht übernommen. Am niedrigsten war die Übernahmequote im Bereich der Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie in der Land- und Forstwirtschaft. Dort wur-

⁴⁵ Übernahmequote = Anteil übernommener Absolventen an allen Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss im jeweiligen Beobachtungszeitraum.

⁴⁶ In zahlreichen Tarifverträgen gibt es Regelungen zur Übernahme nach der erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung. Überwiegend handelt es sich um befristete Übernahmeregelungen mit einem Zeitraum zwischen 6 und 24 Monaten, mehrheitlich mit 12 Monaten (vgl. WSI 2012).

den weniger als 45 % bzw. 37 % der Absolventen übernommen. Mit einem Anteil von lediglich 1 % an allen Absolventen handelt es sich bei dieser Branche aber um einen relativ kleinen Bereich, so dass von der unterdurchschnittlichen Übernahmepraxis nur vergleichsweise wenige Absolventen betroffen sind (vgl. Abbildung 56).⁴⁷

Abbildung 56
Verteilung der Absolventen und durchschnittliche Übernahmequote nach Branchen, 2011



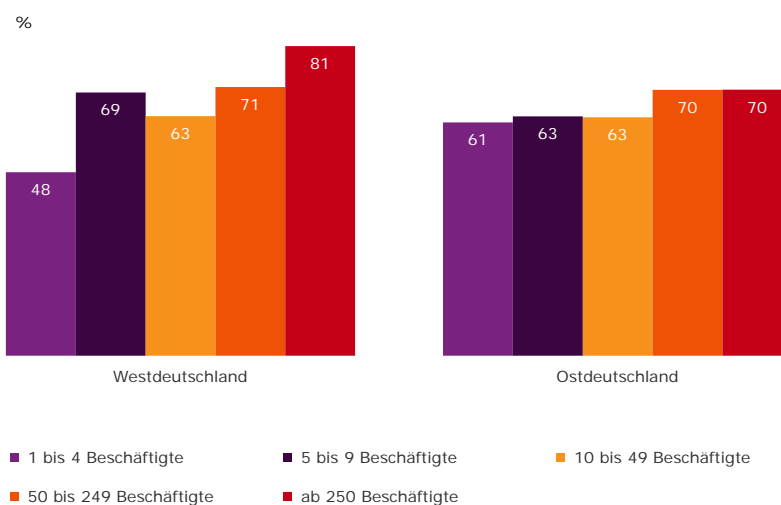
Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsabsolventen, n = 14.442

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Anders als in Westdeutschland hängen die Übernahmechancen in Ostdeutschland nur eingeschränkt mit der Größe des Ausbildungsbetriebs zusammen. Während in Westdeutschland Auszubildende größerer Betriebe mit deutlich höherer Wahrscheinlichkeit nach Abschluss ihrer Ausbildung übernommen werden als jene in kleineren Betrieben, bestehen in Ostdeutschland kaum Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen – die Chancen in größeren Betrieben sind allenfalls geringfügig höher (vgl. Abbildung 57).

⁴⁷ Die Wahrscheinlichkeit, nach der Ausbildung übernommen zu werden, wird auch von der Höhe des erzielbaren Nettonutzens beeinflusst. Wird dieser während der Ausbildung nicht erzielt, so ist die Ausbildung für einen Betrieb nur dann rentabel, wenn der Auszubildende in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wird. Für Betriebe, die ihre Auszubildenden bereits in deren Lehrzeit produktiv einsetzen können, könnte es in der Logik des Produktionsmodells rational sein, diese nach Abschluss der Ausbildung nicht zu übernehmen, sondern erneut Auszubildende einzustellen und diese bereits in der Lehrzeit produktiv einzusetzen. Für diese beiden unterschiedlichen Möglichkeiten, Ausbildung wirtschaftlich zu betreiben, sind die Begriffe Produktionsmodell bzw. Investitionsmodell der Ausbildung geprägt worden.

Abbildung 57
Übernahmequoten* in West- und Ostdeutschland nach Betriebsgrößen-
klassen, 2011



Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsabsolventen, n = 14.442

* ausgewiesene Werte ohne Berücksichtigung von Absolventen in Betrieben der Branche Erziehung und Unterricht

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Zusammenfassung

Es lässt sich festhalten: Mit der Verbesserung der wirtschaftlichen Situation und dem damit einhergehenden wachsenden Bedarf an Nachwuchskräften hat sich die Situation für ausbildungssuchende junge Frauen und Männer wieder verbessert. Für die Betriebe sind dadurch die Möglichkeiten, aus einer Vielzahl von Bewerbern auswählen zu können, kleiner geworden. Die daraus resultierenden Einschränkungen, durch eigene Ausbildung einem möglichen Fachkräftemangel aktiv entgegenzuwirken, treffen vor allem ausbildungsinteressierte Kleinbetriebe. Ihnen gelingt es viel seltener, angebotene Lehrstellen zu besetzen. Die Sicherung des Fachkräftenachwuchses wird Kleinbetrieben zusätzlich dadurch erschwert, dass ein erheblicher Teil von Betrieben dieser Größenklasse gar nicht in der Lage ist, selbst auszubilden. Wegen der in Zukunft sinkenden Anzahl von Schulabgängern werden Nachwuchs- und Rekrutierungsprobleme auf Seiten der Betriebe vermutlich weiter zunehmen. Schätzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) gehen davon aus, dass im Jahr 2020 den Betrieben rund 100.000 Bewerber weniger zur Verfügung stehen werden als heute. Allerdings wird angenommen, dass es „auch im Jahre 2020 für Betriebe und Unternehmen ausreichende Möglichkeiten geben (wird), ihren Fachkräftebedarf zu decken“ (Maier et al. 2011: 6).

10 Betriebliche Weiterbildung

Neben der betrieblichen Ausbildung ist die betriebliche Weiterbildung die zweite wesentliche Säule zur Sicherung des Fachkräftebestandes und der Deckung des

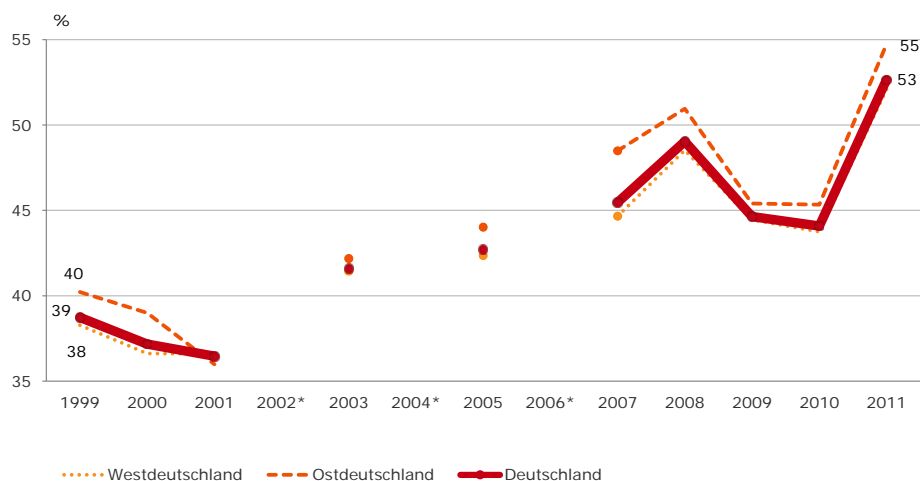
zukünftigen Fachkräftebedarfs.⁴⁸ Vor allem der wirtschaftliche Strukturwandel – unter anderem ausgelöst durch den technischen Fortschritt und einen zunehmenden internationalen Wettbewerbsdruck – stellt die Betriebe vor erhebliche Herausforderungen. Nur durch Weiterbildung kann die Anpassung an die sich ständig verändernden Anforderungen und damit die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer sichergestellt werden. Der in vielen Betrieben erfolgte Wechsel geburtenstarker Kohorten in rentennahe Altersgruppen und der daraus resultierende perspektivische Ersatzbedarf sorgen für zusätzlichen Druck. Der allgemeine Trend einer stetig steigenden Weiterbildungsbeteiligung⁴⁹ in den letzten Jahren wurde während der Finanzkrise kurzzeitig gestoppt, hat sich mit dem Abklingen der Krise jedoch wieder fortgesetzt und ist auf einen Höchstwert von bundesweit 53 % gestiegen. Wie bereits in den Vorjahren war der Anteil weiterbildender Betriebe in Ostdeutschland mit 54 % geringfügig höher als in Westdeutschland (vgl. Abbildung 58).⁵⁰

⁴⁸ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden sowohl organisiertes Lernen als auch informelle Formen des Erwerbs beruflichen Wissens abgebildet. Es ist darauf hinzuweisen, dass ausschließlich betrieblich unterstützte Weiterbildung erfasst wird. Weiterbildungsaktivitäten, die von den Betrieben nicht durch Kostenübernahme oder Freistellung unterstützt werden – wie z. B. individuell getragene Weiterbildung von Beschäftigten in der Freizeit oder auf eigene Kosten –, sind nicht Bestandteil der Befragung.

⁴⁹ Als weiterbildungsaktive Betriebe werden alle Betriebe bezeichnet, welche die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter durch Freistellung oder Kostenübernahme in einem bestimmten Zeitraum unterstützen (hier: jeweils 1. Halbjahr).

⁵⁰ Im IAB-Betriebspanel konzentrieren sich die Fragestellungen zur Weiterbildung auf inner- und außerbetriebliche Maßnahmen, für die die Betriebe Beschäftigte freistellen oder anfallende Kosten ganz oder teilweise übernehmen. Aufgrund dieser spezifischen begrifflichen und methodischen Abgrenzung von betrieblicher Weiterbildung können die Panelergebnisse von Befunden anderer Untersuchungen abweichen. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass im IAB-Betriebspanel sämtliche Angaben zur Weiterbildung für das 1. Halbjahr erhoben wurden. Andere Untersuchungen wie das BIBB-Qualifizierungspanel erheben Informationen zum Weiterbildungsverhalten der Betriebe für das ganze Jahr, weshalb dort auch notwendigerweise höhere Weiterbildungsbeteiligungen und -quoten ausgewiesen werden.

Abbildung 58
Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Ost- und Westdeutsch-
land, 1999 bis 2011⁵¹



* Keine Informationen vorhanden

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel, verschiedene Befragungswellen

Der Anteil von Betrieben mit Weiterbildungsaktivitäten hat sich gegenüber dem Vorjahreszeitraum in allen Branchen mit Ausnahme der Öffentlichen Verwaltung erhöht. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass in diesem Bereich aber in den Jahren zuvor, als in vielen anderen Branchen Weiterbildungsaktivitäten eingeschränkt wurden, die Weiterbildungsbeteiligung weiterhin auf vergleichsweise hohem Niveau stand. Trotz der flächendeckend gestiegenen Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe bestehen nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft. So ist der Anteil weiterbildender Betriebe in den beiden Teilbereichen Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen wie bereits in den Jahren zuvor deutlich höher als in anderen Teilen der Wirtschaft. In beiden Bereichen unterstützten bundesweit jeweils mehr als 80 % der Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch Freistellung oder Kostenübernahme. Die hohe Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie des Teilbereichs Erziehung und Unterricht hängt möglicherweise mit bestehenden gesetzlichen Verpflichtungen zur Weiterbildung in diesen Bereichen und

⁵¹ In den Befragungswellen der Jahre 2002, 2004 und 2006 wurden keine entsprechenden Daten erhoben. Angaben beziehen sich jeweils auf das 1. Halbjahr.

entsprechenden gesetzlichen Regelungen zur Finanzierung zusammen.⁵² Schlusslicht ist der Teilbereich Beherbergung und Gastronomie: Mit lediglich 16 % beteiligten sich hier deutlich weniger Betriebe an Weiterbildung als in anderen Branchen.

Ob ein Betrieb die Weiterbildung seiner Beschäftigten durch Freistellung oder Kostenübernahme unterstützt, hängt nicht nur mit der Branche und den damit verbundenen spezifischen Möglichkeiten und Anforderungen zusammen. Ein wesentlicher Einflussfaktor ist auch die Betriebsgröße. So nimmt der Anteil von Betrieben mit Weiterbildungsmaßnahmen mit der Beschäftigtenzahl zu. 97 % aller Großbetriebe haben im 1. Halbjahr 2011 entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt, aber nur 44 % aller Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Der aufgezeigte Zusammenhang lässt sich in West- und Ostdeutschland gleichermaßen beobachten. In beiden Teilen sind größere Betriebe deutlich weiterbildungsaktiver als kleinere Betriebe.⁵³

Deutlicher Anstieg der Weiterbildungsquote

Im IAB-Betriebspanel der aktuellen Befragungswelle sind auch Angaben zum Umfang der an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Beschäftigten im hier definierten Sinn enthalten, mit denen Weiterbildungsquoten ermittelt werden können.⁵⁴ Die so berechnete Weiterbildungsquote⁵⁵ lag im 1. Halbjahr 2011 bundesweit bei 30 % und damit um 5 Prozentpunkte höher als im Vorjahr (bezogen auf alle Beschäftigten). Mit der wieder gestiegenen Zahl von weiterbildungsaktiven Betrieben hat sich somit auch die Zahl von Beschäftigten erhöht, deren Weiterbildungsaktivitäten von ihren Betrieben durch Freistellung oder Kostenübernahme unterstützt

⁵² Es gibt eine Reihe von Rechtsvorschriften, welche die berufliche Fort- und Weiterbildung in Gesundheitsfachberufen explizit vorschreiben. Als Beispiel kann hier das Niedersächsische Gesundheitsfachberufegesetz angeführt werden. Dort heißt es: „Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger sowie Altenpflegerinnen und Altenpfleger haben sich so fortzubilden, dass sie mit der beruflichen Entwicklung so weit Schritt halten, wie dies für eine sichere und wirksame berufliche Leistung erforderlich ist“ (§ 21 Fortbildungspflicht für Berufe in der Pflege des Niedersächsischen Gesetzes über Berufsbezeichnungen, Weiterbildung und Fortbildung in Gesundheitsfachberufen vom 20. Februar 2009).

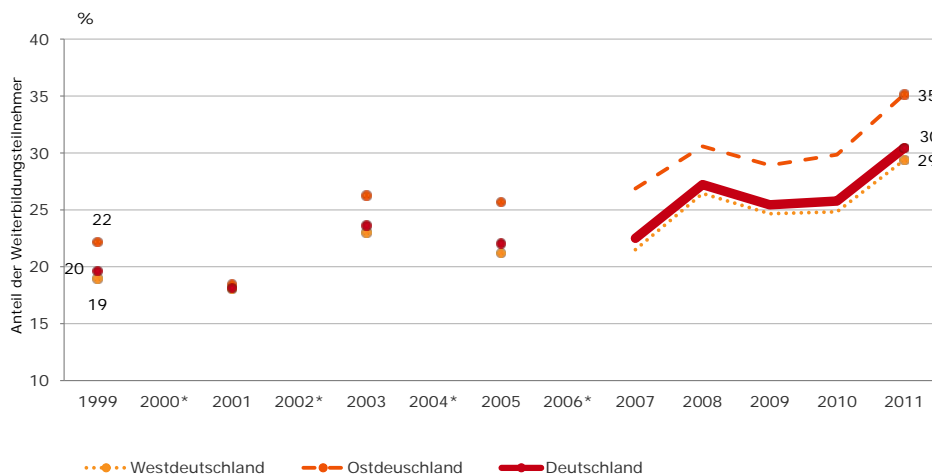
⁵³ Bei der Bewertung des Weiterbildungsengagements ist der Einfluss statistischer Effekte auf die ermittelten Werte zu berücksichtigen. Um als Weiterbildungsbetrieb erfasst zu werden, genügt bereits die Unterstützung eines einzigen Mitarbeiters. Die Art der Erfassung führt dazu, dass die Auswahlwahrscheinlichkeit mit der Betriebsgröße steigt. Umgekehrt führt die Beteiligung von nur wenigen Personen bei Kleinstbetrieben zu überdurchschnittlich hohen beschäftigtenbezogenen Weiterbildungsquoten (vgl. Bechmann et al. 2011).

⁵⁴ Die Betriebe konnten Angaben entweder zu Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen (Personen) oder zu Teilnahmefällen machen. Bei der Angabe von Teilnehmern wird jeder Beschäftigte, der im Erhebungszeitraum an mindestens einer Maßnahme teilgenommen hat, nur einmal gezählt. Dagegen wird bei der Angabe von Teilnahmefällen jede realisierte Maßnahme eines Teilnehmers gezählt, so dass je Beschäftigtem mehrere Teilnahmefälle möglich sind.

⁵⁵ Die Weiterbildungsquote definiert sich als Anteil der Mitarbeiter, die im Untersuchungszeitraum an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, an allen Beschäftigten aller Betriebe.

wurden. In Ostdeutschland wird nach wie vor ein etwas größerer Anteil von Beschäftigten im Hinblick auf betriebliche Weiterbildung von den Betrieben unterstützt als in Westdeutschland (vgl. Abbildung 59).

Abbildung 59
Weiterbildungsquoten* in Ost- und Westdeutschland, 1999 bis 2011⁵⁶



* Keine Informationen vorhanden

Basis: Alle Betriebe

*Anteil der Teilnehmer an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen an den Beschäftigten aller Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel, verschiedene Befragungswellen

Die bereits oben dargestellten Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung spiegeln sich in unterschiedlich hohen Anteilen der von den Betrieben unterstützten Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten wider. An der Spitze stehen drei Branchen: Gesundheits- und Sozialwesen, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Erziehung und Unterricht. Hier wurden zwischen 44 % und 45 % aller Beschäftigten im 1. Halbjahr von ihren Betrieben durch Freistellung oder Kostenübernahme bei der beruflichen Weiterbildung unterstützt. In der Branche Beherbergung und Gastronomie – dem Schlusslicht bei der Beteiligung an Weiterbildungsaktivitäten – wurden mit lediglich 14 % nur rund halb so viele Beschäftigte wie im Durchschnitt aller Branchen beim Erwerb neuer beruflicher oder betrieblicher Kenntnisse und Fähigkeiten von den Betrieben unterstützt.

Wie oben dargestellt, unterstützte im betrachteten Zeitraum nur ein kleiner Teil der Kleinst- und Kleinbetriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Während die Betriebsgröße einen deutlichen Einfluss darauf hat, ob ein Betrieb Weiterbildung überhaupt fördert, hat sie auf die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten keinen nennenswerten Einfluss. Zwar förderten nahezu alle Großbetriebe Weiterbildungsmaßnahmen, die Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigten, eine Förderung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu erhalten, stieg jedoch keineswegs mit der Größe

⁵⁶ In den Befragungswellen der Jahre 2000, 2002, 2004 und 2006 wurden keine entsprechenden Daten erhoben. Angaben beziehen sich jeweils auf das 1. Halbjahr.

seines Betriebes. In allen vier Betriebsgrößenklassen liegt die Weiterbildungsquote zwischen 27 % und 32 %.

Vor allem qualifizierte Beschäftigte werden weitergebildet

Von betrieblich unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen profitieren die einzelnen Beschäftigtengruppen in unterschiedlichem Maße. Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung eine Berufsausbildung erfordert, partizipieren weit stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als Arbeitskräfte mit Tätigkeiten, für deren Ausübung keine Ausbildung erforderlich ist. So bestätigen die unterschiedlichen Weiterbildungsquoten der verschiedenen Tätigkeitsgruppen die seit Jahrzehnten bekannte Tendenz, dass Betriebe ihre Weiterbildungsmaßnahmen vor allem auf die bereits gut qualifizierten Mitarbeiter konzentrieren. Bundesweit wurde fast jeder zweite Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordert, im 1. Halbjahr weitergebildet. Bei Beschäftigten mit Tätigkeiten, welche eine Berufsausbildung oder entsprechende Erfahrungen voraussetzen, beträgt die Quote 38 %. Demgegenüber wurden lediglich 14 % aller Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten weitergebildet. Dieser Zusammenhang lässt sich in Ostdeutschland und Westdeutschland gleichermaßen beobachten (vgl. Abbildung 60).

Abbildung 60
Weiterbildungsquote nach Tätigkeitsgruppen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2011



Basis: Alle Betriebe, n = 14.172

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2011

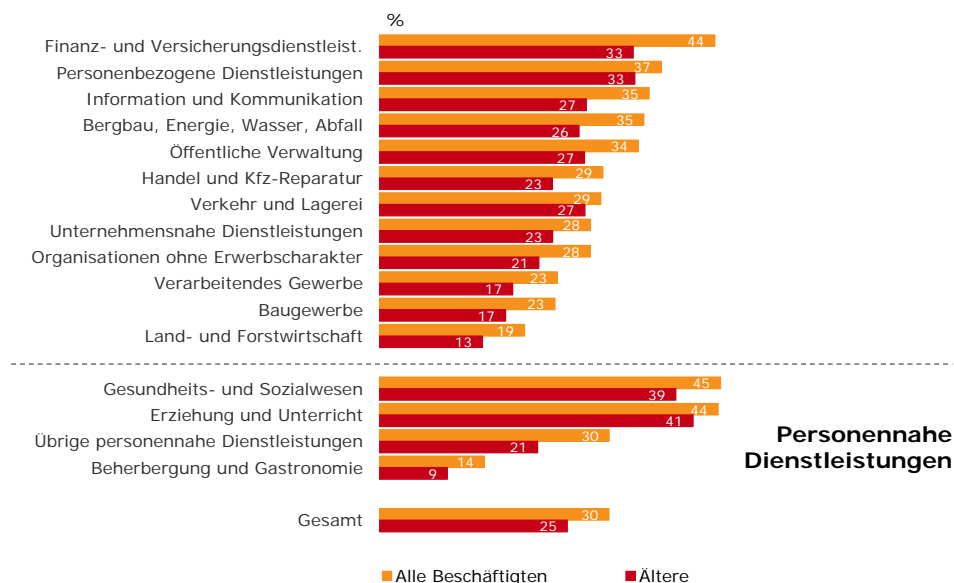
Einbeziehung von Älteren in Weiterbildung in allen Branchen unterdurchschnittlich

Mit der zunehmenden Alterung der Betriebsbelegschaften einerseits, der angespannteren Situation auf dem Fachkräftemarkt andererseits und nicht zuletzt im Kontext der Erhöhung des Renteneintrittsalters sollten ältere und erfahrene Arbeitnehmer – hier definiert als Arbeitskräfte, die 50 Jahre und älter sind – immer mehr in den Blickpunkt personal- und arbeitspolitischer Überlegungen rücken. Vor dem Hintergrund der angestrebten längeren Erwerbsphase und damit längeren Nutzung des Arbeitskräftepotenzials dieser Beschäftigtengruppe stellt sich die Frage, wie die Be-

schäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer erhalten werden kann. Hier kommt - neben der alters- und altersgerechten Gestaltung der Arbeitsplätze – der Weiterbildung eine Schlüsselrolle zu. Die aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels belegen, dass der Anteil älterer Arbeitnehmer mit Weiterbildungsaktivitäten mit aktuell 25 % deutlich gestiegen ist. Gleichwohl nehmen ältere Arbeitnehmer nach wie vor in geringerem Maße an betrieblich unterstützter Weiterbildung teil als jüngere Kollegen. So liegt die durchschnittliche Weiterbildungsquote älterer Beschäftigter 5 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt aller Beschäftigten. Diese Unterschiede lassen sich in West- und Ostdeutschland beobachten.

Bei den Branchen und Betriebsgrößen zeigt sich eine Parallelität zum allgemeinen Weiterbildungsverhalten der Betriebe. Branchen mit einer allgemein hohen Weiterbildungsaktivität beziehen auch ältere Mitarbeiter stärker ein. In allen Branchen werden ältere Beschäftigte jedoch weniger häufig weitergebildet als jüngere Beschäftigte. Im Gesundheits- und Sozialwesen, einer Branche mit einer hohen Weiterbildungsbeteiligung, beträgt die Weiterbildungsquote Älterer 39 %. Damit werden Ältere hier zwar häufiger in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen als in anderen Bereichen der Wirtschaft, wo die Weiterbildungsquoten Älterer teilweise deutlich niedriger ausfallen. Mit 45 % ist die allgemeine Weiterbildungsquote im Gesundheits- und Sozialwesen aber höher als die Weiterbildungsquote der Älteren (vgl. Abbildung 61).

Abbildung 61
Weiterbildungsquote insgesamt und von Älteren nach Branchen, 2011



Basis: Alle Betriebe, n = 14.172

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2011

Weiterbildung in der Regel während der Arbeitszeit und weitgehende Kostenübernahme durch Betriebe

Weiterbildung findet überwiegend in der Arbeitszeit statt. Zwei Drittel der Betriebe mit Weiterbildung im 1. Halbjahr 2011 gaben an, ihre Beschäftigten für entsprechende Maßnahmen normalerweise freizustellen. Lediglich in 4 % aller Betriebe bildeten

sich Beschäftigte ausschließlich außerhalb der Arbeitszeiten weiter. Die Wahrscheinlichkeit, für die Teilnahme an einer Weiterbildung grundsätzlich freigestellt zu werden, steigt mit der Betriebsgröße. In Großbetrieben war dies bei 76 % der Fall, bei Kleinbetrieben demgegenüber nur bei 62 %. Beschäftigte in kleineren Betrieben müssen sich somit öfter als ihre Kollegen aus Großbetrieben auch in der Freizeit weiterbilden.

In fast allen Branchen gab jeweils eine Mehrheit der Betriebe an, dass Weiterbildung üblicherweise während der Arbeitszeit stattfindet, wie z. B. in den Einrichtungen und Betrieben der Öffentlichen Verwaltung, wo diese normalerweise fast ausschließlich während der Arbeitszeit stattfindet (90 %). Demgegenüber müssen sich Beschäftigte in dem Bereich, in dem die Beteiligung an Weiterbildung am Verbreitetsten ist – dem Gesundheits- und Sozialwesen – öfter auch in ihrer Freizeit weiterbilden. So gaben 42 % aller Betriebe an, dass der Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen teils während der Arbeit, teils in der Freizeit erfolgt. Bei 46 % aller Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens – und damit deutlich weniger als in anderen Branchen – erfolgt Weiterbildung im Normalfall ausschließlich während der Arbeitszeit.

In der Mehrheit übernehmen die Betriebe die Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Nur in 22 % der Betriebe müssen sich die Beschäftigten an den entstehenden Kosten für Weiterbildung vollständig oder teilweise beteiligen. Im Vergleich zu Westdeutschland tragen ostdeutsche Betriebe weniger häufig die Kosten für Weiterbildung. Dies zeigt sich auch bei der Kombination beider Merkmale: In Westdeutschland tragen 54 % aller Betriebe mit Weiterbildung nicht nur die Kosten, sondern hier findet Weiterbildung auch üblicherweise während der Arbeitszeit statt. In Ostdeutschland trifft dies nur für 44 % aller Betriebe mit Weiterbildung zu.

Zusammenfassung

Es lässt sich festhalten: Weiterbildung wird von den Betrieben neben der eigenen Ausbildung als eine wesentliche Säule zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs und zur Vermeidung von Fachkräfteengpässen eingeschätzt. Mit der wirtschaftlichen Erholung und der gestiegenen Nachfrage haben die Betriebe folgerichtig ihre Weiterbildungsaktivitäten wieder verstärkt. Hiervon profitierten auch ältere Beschäftigte. Gleichwohl liegt deren Weiterbildungsbeteiligung nach wie vor unter der anderer Beschäftigtengruppen. An der mangelnden Einbeziehung Un- und Angelernter hat sich bislang ebenfalls kaum etwas geändert. Beschäftigte auf Arbeitsplätzen mit höheren Qualifikationsanforderungen und jüngere Beschäftigte werden somit von ihren Betrieben stärker unterstützt als andere Gruppen.

11 Zusammenfassung

Nach dem konjunkturellen Einbruch während der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 hat sich 2010 und 2011 die positive wirtschaftliche Entwicklung wieder weiter fortgesetzt. Das sieht man bei verschiedenen wirtschaftlichen Kennziffern (Exportvolumen, Produktivität oder Lohnniveau z. B.), aber auch bei der gestiegenen

Nachfrage nach Arbeitskräften im Allgemeinen und Fachkräften im Besonderen: Nach einem jahrelangen Rückgang hat sich seit 2005 das Beschäftigungsniveau sowohl in West- als auch in Ostdeutschland erhöht. Trotz der Rezession im Jahr 2009 hat das Beschäftigungsniveau im darauffolgenden Jahr erstmals das Niveau des Jahres 1995 erreicht und konnte im Jahr 2011 einen neuen Rekordstand vorweisen. Beschäftigung in den Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nahm vor allem durch den Aufbau von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu. Darüber hinaus ist der Umfang atypischer Beschäftigungsverhältnisse stark angewachsen. Und auch die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten hat sich in den vergangenen Jahren zum Teil deutlich verändert. Seit Ende der 1990er-Jahre ist der Anteil der Beschäftigten, die (hoch-)qualifizierten Tätigkeiten nachgehen, um 10 Prozentpunkte auf 70 % angestiegen; umgekehrt ist der Anteil der Beschäftigten, die einfachen Tätigkeiten nachgehen, auf 20 % gesunken.

Mit der allgemein gestiegenen Arbeitskräftenachfrage ist sowohl die betriebliche Nachfrage nach Fachkräften als auch die Anzahl unbesetzter Fachkräftestellen gestiegen. Die Mehrheit der Betriebe hatte im 1. Halbjahr 2011 zwar keinen Fachkräftebedarf, aber der Fachkräftebedarf insgesamt lag im 1. Halbjahr 2011 auf einem Rekordniveau; und auch wenn in den meisten Fällen die Betriebe ihren Fachkräftebedarf vollständig decken konnten, mit der gestiegenen Nachfrage nach Fachkräften traten Stellenbesetzungsschwierigkeiten häufiger auf als im Vorjahr. Am einstellungsaktivsten waren Betriebe aus dem Bereich der Öffentlichen Verwaltung und dem Bereich Verkehr und Lagerei. Die meisten Fachkräfteeinstellungen aber erfolgten im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen auf der einen Seite und im Bereich der Personennahen Dienstleistungen auf der anderen Seite, hier vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen. Vor allem in Bereichen der Wirtschaft mit vielen Arbeitnehmerkündigungen und damit einer hohen Personalfuktuation hatten relativ viele Betriebe unbesetzte Fachkräftestellen. Mit besonders großen Problemen hatten Betriebe der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, der Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen, die Branche Information und Kommunikation sowie der Bereich der Übrigen personennahen Dienstleistungen zu kämpfen, Bereiche der Wirtschaft mit einer Nichtbesetzungsquote von 30 % und mehr.

Für die nähere Zukunft hat nach eigenen Angaben die Mehrheit der Betriebe keine offenen Fachkräftestellen erwartet, die es neu- oder wiederzubesetzen gilt. Perspektivisch betrifft damit die Diskussion zum Fachkräftemangel nur eine Minderheit. Es waren besonders häufig Betriebe aus der Öffentlichen Verwaltung, aus dem Produzierenden Gewerbe sowie aus dem Teilbereich Erziehung und Unterricht, die für die nähere Zukunft mit einer Neu- oder Wiederbesetzung von Fachkräftestellen rechnen. In der Öffentlichen Verwaltung sowie im Bereich Bergbau/Energie/Wasser/Abfall wurde relativ häufig der altersbedingte Ersatzbedarf als eine der Ursachen für den erwarteten Fachkräftebedarf genannt.

Insgesamt haben sich die Erwartungen der Betriebe mit Fachkräftebedarf hinsichtlich des Erfolgs von Stellenbesetzungen eingetrübt. Zu den Branchen, die mit einem besonders hohen Problemdruck rechnen, zählen dabei vor allem die Übrigen perso-

nennbaren Dienstleistungen. Als Grund dafür, warum keine geeigneten Bewerber für die zu besetzenden Fachkräftestellen gefunden werden können, wurden vor allem das Problem der zu wenigen Bewerber für die gesuchten Berufsbilder sowie das der schwer zu findenden Zusatzqualifikationen genannt. Nur eine sehr kleine Minderheit stand dabei nach eigenen Angaben ausschließlich vor Problemen, auf die sie mit eigenen betrieblichen Strategien nicht reagieren können. Dazu kann vor allem der Teilbereich Beherbergung und Gastronomie gezählt werden. Die forcierte Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern sowie die forcierte eigene Ausbildung von Fachkräften, aber auch die Schaffung von attraktiveren Arbeitsbedingungen stand in fast allen Branchen ganz oben auf der Agenda. Insgesamt zeigt sich, dass Betriebe mit Fachkräftebedarf in der näheren Zukunft personalpolitisch aktiver sind als Betriebe ohne Fachkräftebedarf.

Zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs spielt auch die betriebliche Ausbildung eine wichtige Rolle. In Westdeutschland ist die Ausbildungsbeteiligung zwar weiterhin auf hohem Niveau, in Ostdeutschland aber seit mehreren Jahren rückläufig. In den einzelnen Branchen ist die Ausbildungsbeteiligung unterschiedlich stark ausgeprägt. Vor allem der Bereich der Öffentlichen Verwaltung hat sich als besonders ausbildungsaktiv erwiesen. Die Besetzung von Ausbildungsplätzen war 2011 aber so schwierig wie niemals zuvor, was sich für die Betriebe als eine problematische Entwicklung darstellt: Bis zum Jahr 2005 gelang es den meisten Betrieben noch relativ gut, die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen; in den Folgejahren wurde die Situation immer schwieriger, und mit einer bundesweiten Nichtbesetzungsquote von 17 % wurde 2011 ein Höchststand erreicht. Die Besetzungsprobleme sind aber nicht flächendeckend, sondern konzentrieren sich auf einzelne Bereiche der Wirtschaft. Vor allem der Teilbereich Beherbergung und Gastronomie sowie die Land- und Forstwirtschaft hatten 2011 überdurchschnittlich viele unbesetzte Ausbildungsplätze. Die Übernahmequote hat sich in den letzten Jahren hingegen positiv entwickelt und erreichte 2011 ein Rekordniveau: In diesem Jahr wurden zwei Drittel der Auszubildenden vom eigenen Betrieb übernommen; damit erweist sich der Übergang auf der zweiten Schwelle des Arbeitsmarktes als weniger problematisch als in den Jahren zuvor.

Von den Betrieben wird auch die Fort- und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter als eine wichtige Strategie zur Sicherung der Fachkräftebasis gesehen. Im Rahmen der wirtschaftlichen Erholung haben sich betriebliche Weiterbildungsaktivitäten nach dem Rückgang im Jahr 2009/2010 wieder verstärkt. Vor allem Betriebe aus dem Gesundheits- und Sozialwesen und dem Teilbereich Erziehung und Unterricht unterstützten 2011 durch Freistellung oder Kostenübernahme die Fort- und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter. Schlusslicht war in diesem Zusammenhang der Teilbereich Beherbergung und Gastronomie. Neben der Zunahme von weiterbildungsaktiven Betrieben hat sich auch der Anteil der an betrieblicher Fort- und Weiterbildung teilnehmenden Beschäftigten erhöht. Dabei zeigt sich, dass an betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen überdurchschnittlich häufig Beschäftigte für qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten teilnehmen.

Generell hat sich der demografische Wandel in den einzelnen Branchen ganz unterschiedlich niedergeschlagen. Die deutliche Veränderung der Beschäftigtenstruktur hin zu einem höheren Anteil von älteren Arbeitnehmern scheint aber (noch) zu keinem nennenswerten personalpolitischen Problemdruck geführt zu haben. Auch ohne spezifische Maßnahmen für Ältere scheint es den Betrieben zu gelingen, Älteren ein Arbeiten zu ermöglichen.

Diese Ergebnisse deuten insgesamt auf einen eher mäßigen Problemdruck durch unbesetzte Fachkräftestellen hin. Insgesamt ist die Nachfrage nach Fachkräften und damit einhergehend der Umfang unbesetzter Fachkräftestellen 2011 sicherlich stark angestiegen. Im Zeitverlauf sind das aktuell aber doch stark konjunkturabhängige Größen. Das Problem der unbesetzten Fachkräftestellen betrifft darüber hinaus nur einen geringen Teil der Betriebe.

Datenbasis

Die empirische Grundlage der hier vorgestellten Auswertungen bildet das IAB-Betriebspanel. Im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) befragt TNS Infratest Sozialforschung seit 1993 jährlich Betriebe, mittlerweile etwa 16.000. Die Erhebung begann in Westdeutschland. Sie wurde 1996 auf die ostdeutschen Bundesländer ausgeweitet. Seitdem sind Auswertungen für die gesamte Bundesrepublik möglich. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels sind repräsentativ für alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Anders als zahlreiche andere Betriebsbefragungen deckt das IAB-Betriebspanel alle Betriebsgrößenklassen und – mit Ausnahme von privaten Haushalten und exterritorialen Organisationen – auch alle Branchen ab.⁵⁷ Wenn von Betrieben gesprochen wird, sind damit stets Betriebe und Dienststellen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gemeint. Aussagen über Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind mit dem IAB-Betriebspanel nicht möglich.⁵⁸ Grundlage für die Stichprobenziehung bildet die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich um eine mehrfach disproportional geschichtete Stichprobe handelt, werden die Daten für die Analysen gewichtet und auf die Anzahl der Betriebe in der Grundgesamtheit hochgerechnet. Das IAB-Betriebspanel ist als Panelstudie angelegt, d. h., jedes Jahr werden dieselben Betriebe befragt. Darüber hinaus wird die Stichprobe jedes Jahr ergänzt und aktualisiert. Entwicklungen im Zeitverlauf können somit nicht nur durch den Vergleich von Querschnittsdaten analysiert werden, sondern es sind auch Untersuchungen betriebsindividueller Verläufe möglich. Der Fragebogen enthält neben einem umfangreichen Satz von Standardfragen, die in jeder Erhebungswelle abge-

⁵⁷ Eine Übersicht über die in diesem Bericht verwendeten Klassifikationen für Branchen und Größenklassen sowie über die regionale Abgrenzung von Ost- und Westdeutschland befindet sich im Anhang.

⁵⁸ Das sind überwiegend Betriebe, in denen nur der Inhaber tätig ist bzw. mithelfende Familienangehörige oder geringfügig Beschäftigte. Im IAB-Betriebspanel nicht erfasst sind außerdem Dienststellen des Öffentlichen Dienstes, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind.

fragt werden, von Welle zu Welle wechselnde Schwerpunktthemen. Die Fragebogen aller Wellen sind unter <http://betriebspanel.iab.de/frageboegen.htm> einsehbar. Bei relevanten Fragestellungen wird bei der Analyse nach Ost- und Westdeutschland differenziert. 2007 hat sich die regionale Zuordnung der Betriebe zu West- und Ostdeutschland geändert, weil in der Betriebsstättendatei eine Identifikation der Betriebe nach Berlin-West und Berlin-Ost nicht mehr möglich ist. Im Unterschied zu den Vorjahren, in denen Berlin-Ost zu Ostdeutschland und Berlin-West zu Westdeutschland gerechnet wurden, geht seither Berlin insgesamt in Ostdeutschland ein, Westdeutschland wird dementsprechend ohne Berlin ausgewiesen.

Literatur

Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Fischer, Agnes; Frei, Marek; Leber, Ute (2010): 20 Jahre Deutsche Einheit – Ein Vergleich der west- und ostdeutschen Betriebslandschaft im Krisenjahr 2009. IAB-Forschungsbericht 6/2010, Nürnberg.

Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Fischer, Agnes; Frei, Marek; Leber, Ute; Möller, Iris: (2011): Beschäftigung, Arbeit und Unternehmertum in deutschen Kleinbetrieben. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010. IAB-Forschungsbericht 7/2011, Nürnberg.

Bellmann, Lutz; Bielenski, Harald; Bilger, Frauke; Dahms, Vera; Fischer, Gabriele; Frei, Marek; Wahse, Jürgen (2006): Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005. IAB-Forschungsbericht 11/2006, Nürnberg.

Bellmann, Lutz; Hilpert, Markus; Kistler, Ernst; Wahse, Jürgen (2003): Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe, in: MittAB 2/2003, S. 133–149.

Bellmann, Lutz, Kistler, Ernst; Wahse, Jürgen (2007): Demographischer Wandel: Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen. IAB-Kurzbericht 21/2007, Nürnberg.

Bispinck, Reinhard; WSI-Tarifarchiv (2012): Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag im Jahr 2011. Tarifliche Regelungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen und zur Übernahme von Ausgebildeten. In: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI): Informationen zur Tarifpolitik. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 74. Düsseldorf, März 2012. (http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_74_2012.pdf).

Brenke, Karl (2010): Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht. Wochenbericht des DIW Berlin 77.

Brunow, Stephan; Garloff, Alfred (2001): Arbeitsmarkt und demografischer Wandel: Anpassungsprozesse machen dauerhaften Fachkräftemangel unwahrscheinlich. Landvermessung: Regionale Unterschiede auf dem deutschen Arbeitsmarkt 92–97.

Brunow, Stephan; Garloff, Alfred; Wapler, Rüdiger; Zika, Gerd (2012): Wie wird sich der Arbeitsmarkt langfristig entwickeln? Methoden und Validitäten von Prognosen zur Vorhersage von Fachkräfteangebot und -bedarf. IAB-Stellungnahme 1/2012, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland.

Dietz, Martin; Röttger, Christof; Szameitat, Jörg (2011): Betriebliche Personalsuche und Stellenbesetzungen. Neueinstellungen gelingen am besten über persönliche Kontakte. IAB-Kurzbericht 26/2011, Nürnberg.

Fischer, Gabriele; Dahms, Vera; Bechmann, Sebastian; Bilger, Frauke; Frei, Marek; Wahse, Jürgen; Möller, Iris (2008): Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2007. IAB-Forschungsbericht 3/2008, 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.

Gensicke, Miriam; Herzog-Stein, Alexander; Seifert, Hartmut; Tschersich, Nikolai (2010): Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 63, H. 4, S. 179–187.

Hinte, Holger; Zimmermann, Klaus F. (2010): Agenda Zuwanderung: Ein Zehn-Punkte-Aktionsplan für gesteuerte Arbeitsmigration und bessere Integration. Wochenbericht des DIW Berlin 77: 17–16.

Ludwig, Udo; Brautzsch, Hans-Ulrich; Exß, Franziska; Loose, Brigitte (2011): Ostdeutsche Wirtschaft im Jahr 2011: Trotz Wachstumsbeschleunigung keine Fortschritte im gesamtwirtschaftlichen Aufholprozess. In: IWH, Wirtschaft im Wandel, Jg. 17 (7–8), 2011, S. 245–266.

Maier, Tobias; Trotsch, Klaus; Walden, Günter (2011): Längerfristige Entwicklung der dualen Ausbildung. Eine Projektion der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bis zum Jahr 2020, in: BWP 3/2011, S. 6.

Möller, Joachim (2012): Mythen der Arbeit: Jeder zweite Betrieb beschäftigt keinen über 50 – stimmt's? in: Spiegel Online. 17. April 2012.

Niggemeyer, Lars (2011): Die Propaganda vom Fachkräftemangel. Blätter für deutsche und internationale Politik 19–22.

PROGNOS (2008): Arbeitslandschaft 2030. Steuert Deutschland auf einen generellen Personalmangel zu? München: vbw.

Scheufele, Rolf; Ludwig, Udo (2009): Der lange Weg der Konvergenz. In: IWH, Wirtschaft im Wandel, Jg. 15, 10/2009, S. 400-407.

Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige mit Erläuterungen. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2011): Statistisches Jahrbuch 2011. Wiesbaden.

Süddeutsche Zeitung (2010): Schuljahr 2010/11 Lehrermangel "groß wie nie". Süddeutsche Zeitung Online. 6. August 2010.

Wanger, Susanne (2009): Altersteilzeit. Beliebt, aber nicht zukunftsgerecht, IAB-Kurzbericht 8/2009, Nürnberg.

Zika, Gerd; Helmrich, Robert (2011): Qualifikations- und Berufshauptfeldprojektionen bis 2025. Fachkräftemangel: Es sind nicht nur die MINT-Berufe betroffen. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 60, H. 8, S. 161–168.

Anhang: Klassifikationen

Branchen

Die Branchengliederung basiert auf der Klassifizierung der Wirtschaftszweige WZ2008. 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 WZ2008	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									
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Ostdeutschland (einschl. Berlin)	hochgerechnet	465.846	456.525	442.956	434.953	426.282	420.282	423.502	425.219	427.198	430.081
	befragt	5.728	6.212	6.029	6.121	6.031	6.014	6.095	5.998	6.019	5.865
Westdeutschland (ohne Berlin)	hochgerechnet	1.661.943	1.662.502	1.611.535	1.590.015	1.574.015	1.576.462	1.595.943	1.606.434	1.616.454	1.627.499
	befragt	9.680	9.645	9.660	9.700	9.418	9.630	9.361	9.525	9.596	9.418
Gesamt	hochgerechnet	2.127.789	2.119.028	2.054.491	2.024.967	2.000.297	1.996.744	2.019.446	2.031.654	2.043.652	2.057.580
	befragt	15.408	15.857	15.689	15.821	15.449	15.644	15.456	15.523	15.615	15.283

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung 2011

Tabelle A2
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Ost/West

		Befragungsjahr									
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Ostdeutschland (einschl. Berlin)		22	22	22	21	21	21	21	21	21	21
Westdeutschland (ohne Berlin)		78	78	78	79	79	79	79	79	79	79
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung 2011

Tabelle A3
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Branche⁵⁹

Deutschland		Befragungsjahr									
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	-	-	2	3	3
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	-	-	10	9	9
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	-	-	11	11	11
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	-	-	21	21	21
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	-	-	4	4	4
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	-	-	3	3	3
	Finanz- und Versicherungsdienstl.	-	-	-	-	-	-	-	3	3	3
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	17	17	17
	Personennahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	25	25	25
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Gesamt									100	100	100

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung 2011

⁵⁹ Wegen der Branchenumstellung auf WZ2008 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 Größenklasse

Deutschland		Befragungsjahr									
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	74	74	73	74	73	72	72	72	71	70
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	21	22	22	21	22	23	23	23	24	24
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung 2011

Tabelle A5
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Branche

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr									
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	-	-	3	3	3
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	-	-	8	8	8
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	-	-	12	12	12
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	-	-	20	20	19
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	-	-	4	4	4
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	-	-	3	2	2
	Finanz- und Versicherungsdienstl.	-	-	-	-	-	-	-	3	3	3
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	17	18	18
	Personennahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	26	26	26
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung 2011

Tabelle A6
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Größenklasse

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr									
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	78	78	77	77	77	76	76	75	75	74
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	18	18	18	18	19	19	19	20	20	22
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung 2011

Tabelle A7
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Branche

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr									
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	-	-	2	2	3
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	-	-	10	10	10
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	-	-	10	10	10
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	-	-	21	21	21
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	-	-	4	4	4
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	-	-	3	3	3
	Finanz- und Versicherungsdienstl.	-	-	-	-	-	-	-	3	3	3
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	17	17	17
	Personennahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	25	25	25
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung 2011

Tabelle A8
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Größenklasse

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr									
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	73	72	72	73	71	70	72	71	70	69
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	22	23	23	22	23	24	23	24	25	25
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung 2011

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

Deutschland		Befragungsjahr									
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	-	-	352	349	355
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	-	-	547	543	579
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	-	-	7.150	6.967	7.116
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	-	-	1.988	2.033	2.072
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	-	-	5.176	5.283	5.279
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	-	-	1.791	1.720	1.833
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	-	-	900	872	879
	Finanz- und Versicherungsdienstl.	-	-	-	-	-	-	-	1.148	1.157	1.070
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	4.417	4.656	4.866
	Personennahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	7.711	7.887	8.043
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	-	-	526	570	577
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	-	-	2.535	2.581	2.509
Gesamt		-	-	-	-	-	-	-	34.240	34.617	35.180

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung 2011

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

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr									
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	-	-	111	119	115
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	-	-	132	106	133
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	-	-	932	919	937
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	-	-	459	454	480
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	-	-	783	806	788
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	-	-	321	318	331
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	-	-	144	127	122
	Finanz- und Versicherungsdienstl.	-	-	-	-	-	-	-	125	122	101
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	934	930	955
	Personennahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	1.596	1.642	1.653
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	-	-	119	132	128
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	-	-	565	648	603
Gesamt		-	-	-	-	-	-	-	6.222	6.324	6.348

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung 2011

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

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr									
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	-	-	241	230	240
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	-	-	415	437	446
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	-	-	6.218	6.048	6.179
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	-	-	1.529	1.578	1.592
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	-	-	4.393	4.477	4.491
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	-	-	1.470	1.401	1.502
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	-	-	756	745	758
	Finanz- und Versicherungsdienstl.	-	-	-	-	-	-	-	1.022	1.035	969
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	3.483	3.725	3.911
	Personennahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	6.115	6.245	6.390
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	-	-	407	438	449
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	-	-	1.970	1.933	1.907
Gesamt		-	-	-	-	-	-	-	28.018	28.293	28.833

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung 2011

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

Deutschland		Befragungsjahr									
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	6.472	6.471	6.348	6.247	6.148	5.978	6.080	6.138	6.131	6.206
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	8.771	8.800	8.692	8.311	8.607	8.872	8.976	9.000	9.353	9.772
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	8.393	8.239	8.302	8.522	8.598	8.863	9.014	9.102	9.131	9.183
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	10.109	9.771	9.536	9.465	9.709	9.916	10.113	10.001	10.001	10.019
Gesamt		33.745	33.281	32.877	32.545	33.061	33.629	34.184	34.240	34.617	35.180

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung 2010

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

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr									
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	1.367	1.377	1.362	1.304	1.287	1.248	1.323	1.295	1.315	1.323
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	1.671	1.640	1.615	1.581	1.569	1.627	1.675	1.716	1.742	1.868
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	1.608	1.559	1.577	1.631	1.668	1.678	1.751	1.771	1.765	1.747
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	1.674	1.616	1.515	1.438	1.551	1.572	1.447	1.440	1.502	1.410
Gesamt		6.319	6.192	6.069	5.954	6.075	6.126	6.196	6.222	6.324	6.348

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr									
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	5.105	5.095	4.985	4.943	4.860	4.730	4.758	4.843	4.815	4.884
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	7.100	7.159	7.077	6.730	7.038	7.245	7.301	7.284	7.611	7.904
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	6.786	6.680	6.725	6.891	6.930	7.185	7.264	7.330	7.367	7.436
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	8.435	8.155	8.020	8.028	8.157	8.344	8.666	8.561	8.499	8.609
Gesamt		27.426	27.088	26.808	26.592	26.986	27.503	27.988	28.018	28.293	28.833

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung 2011

Tabelle A14
Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigtengruppen an Gesamtbeschäftigten

Deutschland	Befragungsjahr									
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Teilzeitbeschäftigte	16,2	16,6	16,6	17,2	18,1	18,0	24,7	24,1	26,3	25,7
Befristet Beschäftigte	6,6	6,6	7,1	7,5	7,7	8,2	7,2	7,0	7,1	7,6
Leiharbeitnehmer	0,9	0,9	1,2	1,4	2,1	2,6	2,0	1,2	1,5	1,8
Freie Mitarbeiter	0,8	1,1	1,0	1,0	1,1	1,2	1,6	1,7	1,8	1,7
Aushilfen, Praktikanten	1,3	1,3	1,4	1,4	1,2	1,1	1,7	1,7	1,7	1,8
Sonstige Beschäftigte	3,2	3,4	3,5	3,7	0,6	0,4	0,6	0,6	0,4	0,4
Geringfügig Beschäftigte	-	-	-	-	3,5	3,9	11,0	11,6	11,2	11,5
1-Euro-Jobber	-	-	-	1,3	1,3	1,2	1,1	1,1	1,0	0,6

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung 2011

Tabelle A15
Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigtengruppen an Gesamtbeschäftigten

Ostdeutschland (einschl. Berlin)	Befragungsjahr									
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Teilzeitbeschäftigte	18,0	18,3	17,9	18,0	20,2	19,7	22,7	22,2	24,3	24,1
Befristet Beschäftigte	10,0	9,4	9,9	10,0	11,0	11,2	9,0	8,7	9,4	9,0
Leiharbeitnehmer	0,8	0,7	1,2	1,4	2,0	2,9	1,8	1,3	1,5	1,7
Freie Mitarbeiter	1,5	1,6	1,7	1,5	1,4	1,4	1,7	1,8	1,6	1,7
Aushilfen, Praktikanten	1,3	1,3	1,4	1,5	1,5	1,3	2,1	1,9	1,7	1,9
Sonstige Beschäftigte	2,3	2,6	3,1	3,2	0,8	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4
Geringfügig Beschäftigte	-	-	-	-	2,8	3,0	6,8	7,5	7,3	7,2
1-Euro-Jobber	-	-	-	3,8	3,3	3,0	3,5	3,5	3,3	1,8

Westdeutschland (ohne Berlin)	Befragungsjahr									
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Teilzeitbeschäftigte	15,5	16,0	16,1	17,0	17,4	17,4	25,2	24,6	26,8	25,4
Befristet Beschäftigte	5,5	5,5	6,2	6,8	6,6	7,2	6,8	6,6	6,6	7,3
Leiharbeitnehmer	0,9	1,0	1,2	1,4	2,1	2,6	2,0	1,2	1,5	1,7
Freie Mitarbeiter	0,6	0,9	0,7	0,8	1,0	1,2	1,6	1,7	1,9	1,7
Aushilfen, Praktikanten	1,2	1,3	1,5	1,4	1,1	1,0	1,7	1,6	1,7	1,8
Sonstige Beschäftigte	3,5	3,7	3,6	3,9	0,5	0,3	0,7	0,6	0,4	0,4
Geringfügig Beschäftigte	-	-	-	-	3,8	4,2	11,9	12,5	12,1	12,4
1-Euro-Jobber	-	-	-	0,5	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,3

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung 2011

Tabelle A16
Kennzahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung

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

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

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

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung 2011

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
3/2012	Zapf, I.	Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten	2/12
4/2012	Bleninger, P. Kettner, A. Pausch, S. Szameitat, J.	Können offene Stellen als Vorlaufindikator für Neueinstellungen dienen?	3/12
5/2012	Bartelheimer, P. Henke, J. Kotlenga, S. Pagels, N. Schelkle, B.	Es lässt sich mit allen arbeiten“ – Qualitative Evaluation der neuen Arbeitsmarktdienstleistung PRIMUS im SGB II	3/12
6/2012	Doerr, A. Kruppe, T.	Bildungsgutscheine und Zertifizierung aus Sicht der Arbeitsverwaltung	4/12
7/2012	Klinger, S. Spitznagel, E. Alatalo, J. Berglind, K. Gustavsson, H. Kure, H. Nio, I. Salmins, J. Skuja, V. Sorbo, J.	The labour markets in Finland, Germany, Latvia, Norway, and Sweden 2006 – 2010 Developments and challenges for the future	4/12
8/2012	Dietz, M. Kettner, A. Kubis, A. Leber, U. Müller, A. Stegmaier, J.	Unvollkommene Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt	6/12
9/2012	Werner, D. Ramos Lobato, P. Dietz, M.	Evaluation der Sonderregelung für kurzfristig Beschäftigte in der Arbeitslosenversicherung	7/12
10/2012	Hohmeyer, K. Kopf, E. Fiebig, M. Grüttner, M.	Pflegertätigkeiten von Personen in Haushalten mit Arbeitslosengeld-II-Bezug: Eine deskriptive Betrachtung	7/12
11/2012	Wolff, J. Moczall, A.	Übergänge von ALG-II-Beziehern in die erste Sanktion: Frauen werden nur selten sanktioniert	7/12
12/2012	Stumpf, F. Damelang, A. Schulz, F.	Die berufliche Strukturierung der frühen Erwerbsphase: Ereignisanalysen zur Beschäftigungsstabilität	7/12

Stand: 17.10.2012

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter <http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 13/2012

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/2012/fb1312.pdf>

ISSN 2195-2655

Rückfragen zum Inhalt an:

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

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