

IAB-Kurzbericht

23/2010

Aktuelle Analysen und Kommentare aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

- Im Krisenjahr 2009 war das Stellenangebot insgesamt stark rückläufig. In Teilen des Verarbeitenden Gewerbes gab es im IV. Quartal 2009 bis zu 75 Prozent weniger Stellenangebote als 2007. In einigen Dienstleistungsbereichen wurde dagegen ein deutlicher Stellenzuwachs verzeichnet.
- Beim Personalabbau ist der Anteil der betrieblichen Kündigungen 2009 gegenüber den Vorjahren nur leicht gestiegen. Dies zeigt das stärkere Bemühen der Arbeitgeber, das Personal trotz ungünstiger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen im Betrieb zu halten.
- Rund ein Viertel aller Stellenbesetzungen im Jahr 2009 war mit Schwierigkeiten verbunden, das ist weniger als in den beiden Vorjahren. Kleinstbetriebe mit weniger als zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren am häufigsten davon betroffen: Fast jede dritte Stellenbesetzung gestaltete sich schwierig.
- Etwa die Hälfte aller Neueinstellungen erfolgte 2009 in ein befristetes Arbeitsverhältnis, das sind sechs Prozentpunkte mehr als 2008. Erstmals ist auch bei den Neueinstellungen von Akademikern der Befristungsanteil auf über 40 Prozent gestiegen, dies entspricht einem Anstieg um knapp zehn Prozentpunkte gegenüber 2008.

Unternehmensbefragung im IV. Quartal 2009

Stellenbesetzungen in Zeiten der Krise

von Markus Heckmann, Anja Kettner, Martina Rebien und Kurt Vogler-Ludwig

Trotz der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise hat sich der deutsche Arbeitsmarkt im Jahr 2009 überraschend robust gezeigt. Selbst im Verarbeitenden Gewerbe, das zu weiten Teilen von der Krise betroffen war, blieben große Entlassungswellen aus, die Beschäftigung blieb stabiler als erwartet. Eine genauere Betrachtung der Stellenbesetzungsprozesse im Krisenjahr 2009 scheint deshalb lohnenswert: Wie gingen Stellenbesetzungen vonstatten und welche Veränderungen waren im Vergleich zu den wirtschaftsstarke Vorjahren zu beobachten?

Auch wenn sich die Nachfrage nach Arbeitskräften zwischenzeitlich wieder deutlich erhöht hat, werden die Folgen der Wirtschaftskrise auf dem Arbeitsmarkt in mancherlei Hinsicht noch einige Zeit nachwirken. So besteht trotz der positiven Meldungen in den letzten Monaten noch immer Unsicherheit über die Nachhaltigkeit dieser günstigen Entwicklung. Daher ist damit zu rechnen, dass ein Teil der Arbeitgeber bei Neueinstellungen vorerst weiterhin zurückhaltend ist.

Die folgenden Analysen basieren auf den Ergebnissen der IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots. Diese regelmäßig durchgeführte Befragung von Betrieben und Verwaltungen ist für alle Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen repräsentativ und liefert Informationen über das aktuelle Stellenangebot sowie über den Verlauf von Stellenbesetzungsprozessen (vgl. Infokasten auf Seite 6). Im IV. Quartal 2009 haben sich rund 15.300 Betriebe an der Befragung beteiligt.

■ Starker Rückgang der offenen Stellen in der Industrie

Im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise entwickelte sich der Arbeitskräftebedarf der deutschen Wirtschaft im Jahr 2009 deutlich rückläufig. Besonders betroffen waren die industriellen Sektoren, hier vor allem die Bereiche Metall/Metallerzeugnisse und Maschinenbau/Elektrotechnik/Fahrzeuge. **Tabelle 1** (Seite 2) zeigt die Zahl der offenen Stellen jeweils im IV. Quartal der Jahre 2007 bis 2009. In den beiden genannten Sektoren gab es im IV. Quartal

2009 rund 75 bzw. 70 Prozent weniger Stellenangebote als im Boomjahr 2007. Demgegenüber verzeichneten einige Dienstleistungssektoren trotz der Wirtschaftskrise sogar einen deutlichen Anstieg der offenen Stellen. Steigenden Arbeitskräftebedarf gab es zum Beispiel aufgrund des Ausbaus der Kinderbetreuung und aufgrund der steigenden Nachfrage nach Gesundheits- und Pflegepersonal. Der Sektor Banken/Versicherungen profitierte offensichtlich von den staatlichen Unterstützungsmaßnahmen zur Bekämpfung der Krise und entwickelte sich ebenfalls positiv.

■ Anteil der betrieblichen Kündigungen stieg nur leicht

Betrachtet man die Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, so hat sich der deutsche Arbeitsmarkt während der Krise überraschend stabil gezeigt. Viele Betriebe und Verwaltungen haben trotz massiver Auftragsrückgänge versucht, Entlassungen zu vermeiden und dazu sowohl das Instrument der Kurzarbeit als auch andere Möglichkeiten der Arbeitszeitanpassung sowie organisatorische Maßnahmen genutzt (Heckmann et al. 2009).

In den IAB-Erhebungen werden Betriebe nach den Gründen gefragt, die in den zwölf Monaten vor der Befragung zur Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses geführt haben. Die Arbeitgeber nutzten 2009 etwas häufiger als 2007 und 2008 die Möglichkeit der betrieblichen Kündigung, um Personal abzubauen (vgl. **Abbildung 1**). Nach Angaben der Betriebe erfolgte rund jeder dritte Abgang aus Beschäftigung auf diesem Weg. Auch der Anteil von Mitarbeitern, deren befristete Verträge nicht fortgeführt wurden, ist 2009 leicht gestiegen und betraf rund 17 Prozent aller beendeten Beschäftigungsverhältnisse. Beide Möglichkeiten zur Reduktion des Personalbestandes wurden jedoch seltener genutzt als beispielsweise im wirtschaftsschwachen Jahr 2005. Dies verdeutlicht das gegenüber damals stärkere Bemühen der Arbeitgeber, das Personal trotz schlechter Rahmenbedingungen im Betrieb zu halten, was Vorteile haben kann: Wenn die Nachfrage nach Produkten oder Dienstleistungen wieder steigt, sind die notwendigen Mitarbeiter sofort verfügbar und Such- und Einarbeitungskosten für neue Beschäftigte entfallen.

■ Weniger Schwierigkeiten bei der Personalsuche im IV. Quartal 2009

Der insgesamt geringere Arbeitskräftebedarf hat zu einer leichten Entspannung bei der Personalsuche geführt. So lag der Anteil der schwer besetzbaren Stellen an allen sofort zu besetzenden Stellen zum Befragungszeitpunkt im IV. Quartal 2009 bei durchschnittlich 17 Prozent (vgl. **Tabelle 2**). Schwer besetzbare Stellen sind jene, bei denen die Personalsuche zum Befragungszeitpunkt bereits länger dauerte als geplant bzw. länger als üblich. Dabei können die Probleme bei Stellenbesetzungen aber nicht automatisch auf eine mangelnde Bewerberlage zurückgeführt werden: In manchen Fällen können die Betriebe ihre Stellen nicht fristgerecht besetzen, weil sie von vorneherein zu wenig Zeit einplanen und zu spät mit der Personalsuche beginnen.

In den beiden Vorjahren lag der Anteil schwer besetzbarer Stellen mit 22 bzw. 20 Prozent höher. Ein Vergleich der Wirtschaftssektoren zeigt, dass die Betroffenheit im Zeitverlauf zum Teil beträchtlich schwankt und dass es nicht immer dieselben Sektoren sind, die überdurchschnittlich häufig Schwierigkeiten bei der Personalsuche angeben. Trotz der Auftragseinbrüche im industriellen Sektor und des starken Rückgangs der offenen Stellen waren die Betriebe aus den Bereichen Metall/Metallerzeugnisse

Tabelle 1

Zahl der offenen Stellen nach Wirtschaftszweigen

2007 bis 2009, jeweils im IV. Quartal

	Zahl der offenen Stellen in 1.000			Veränderung 2009 gegenüber ... in Prozent	
	2007	2008	2009	2007	2008
Insgesamt	1.222	1.091	942	-23	-14
Ernährung, Textil, Bekleidung, Möbel	21	22	14	-35	-36
Chemie, Kunststoffe, Glas, Baustoffe	11	14	7	-37	-48
Metall, Metallerzeugnisse	33	17	8	-75	-50
Maschinen, Elektro, Fahrzeuge	53	29	16	-70	-46
Baugewerbe	43	35	33	-25	-7
Handel	103	104	66	-36	-37
Gastgewerbe	71	58	78	+10	+35
Verkehr, Nachrichten	57	73	42	-26	-42
Banken, Versicherungen	12	17	20	+62	+18
Wirtschaftliche Dienstleistungen	484	386	296	-39	-23
Sonstige private und öffentl. Dienstleistungen	84	83	115	+37	+38
Soziale Dienstleistungen	164	197	194	+19	-1
Öffentliche Verwaltung	42	42	39	-8	-7

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2007 bis 2009. © IAB

sowie Maschinenbau/Elektrotechnik/Fahrzeuge 2009 diejenigen, die am häufigsten über schwer besetzbare Stellen berichteten.

■ Auftragsmangel behinderte viele Betriebe

Rund 28 Prozent aller Betriebe sahen sich 2009 durch Auftrags- bzw. Umsatzmangel in ihrem wirtschaftlichen Erfolg beeinträchtigt, im Jahr 2008 waren es 22 Prozent gewesen. Der Anstieg war angesichts der Wirtschaftskrise zu erwarten. Das Fehlen geeigneter Arbeitskräfte behinderte den wirtschaftlichen Erfolg in rund 6 Prozent aller Betriebe (2 %-Punkte weniger als im Jahr 2008). Ca. 8 Prozent der Betriebe beklagten Finanzierungsrestriktionen. Das waren rund 2 Prozentpunkte mehr als 2008.

■ Personalsuche am häufigsten über die Arbeitsagenturen

Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland war im vergangenen Jahr die Einschaltung der Arbeitsagenturen der am häufigsten beschrittene Weg bei der Suche nach neuen Mitarbeitern (vgl. **Tabelle 3**, Seite 4). Bei insgesamt 36 Prozent aller letztlich realisierten Neueinstellungen hatten sich die Betriebe an die öffentliche Arbeitsvermittlung gewandt, entweder über einen direkten Kontakt (bei 29 % bzw. 31 % der Neueinstellungen in West- bzw. Ostdeutschland) oder über die Internetdienste der Bundesagentur für Arbeit (21 % bzw. 15 %). Damit wurden die Arbeitsagenturen erstmals auch in Westdeutschland häufiger in Anspruch genommen als das klassische Zeitungsinserat oder persönliche Kontakte und Netzwerke. Die Erfolgsquote der Suche über die Arbeitsagenturen ist in beiden Regionen gestiegen: Bei durchschnittlich jeder zweiten Stellenbesetzung, bei der die Agenturen eingeschaltet gewesen waren, wurde die Stelle auch auf diesem Wege besetzt (Erfolgsquoten: 49 % in West- und 56 % in Ostdeutschland).

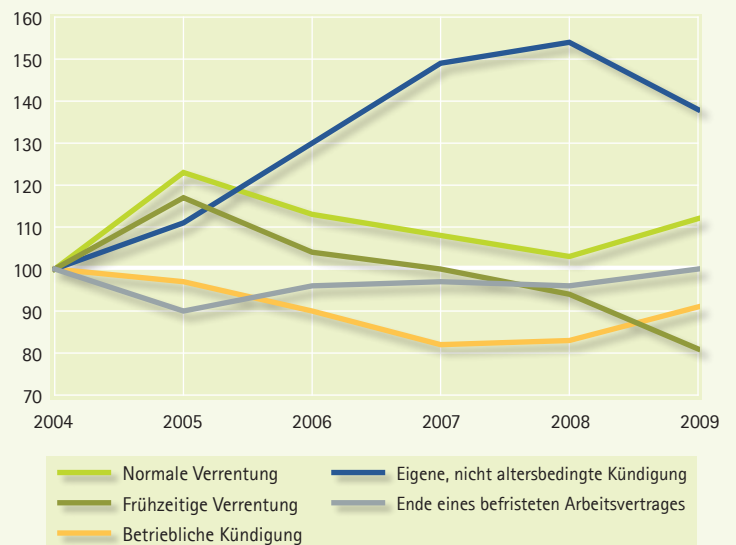
Die höchsten Erfolgsquoten verzeichneten die Betriebe bei der Personalsuche über persönliche Kontakte und Netzwerke. Sie wurden bei jeder dritten Neueinstellung genutzt und ein Viertel aller Neueinstellungen kam letztlich über diesen Weg zustande (Erfolgsquote: 78 %).

Wie schon in den Jahren davor haben die meisten Betriebe auch 2009 ihr Personal auf mehreren Wegen gleichzeitig gesucht. Allerdings ging die Suchintensität insgesamt leicht zurück.

Abbildung 1

Gründe für die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen

Entwicklung bis 2009 – Indexwerte, 2004 = 100



Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2005 bis 2009.

© IAB

Tabelle 2

Anteil der schwer besetzbaren an allen sofort zu besetzenden Stellen

2007 bis 2009, jeweils im IV. Quartal, in Prozent

	2007	2008	2009
Insgesamt	22	20	17
Ernährung, Textil, Bekleidung, Möbel	11	15	15
Chemie, Kunststoffe, Glas, Baustoffe	32	31	20
Metall, Metallerzeugnisse	19	48	38
Maschinen, Elektro, Fahrzeuge	36	43	32
Handel	28	20	22
Gastgewerbe	14	21	21
Verkehr, Nachrichten	21	27	11
Banken, Versicherungen	33	13	23
Wirtschaftliche Dienstleistungen	31	25	20
Sonstige private und öffentl. Dienstleistungen	10	9	15
Soziale Dienstleistungen	10	10	9
Öffentliche Verwaltung	5	7	7

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2007 bis 2009. © IAB

■ Lange Such- und Besetzungszeiten bei Stellen für Hochqualifizierte

Die Dauer der Personalsuche hat sich 2009 gegenüber 2008 kaum verändert. Vom Beginn der Suche bis zur Entscheidung für einen Bewerber oder eine Bewerberin vergingen durchschnittlich 46 Tage, 2008 waren es 48 Tage. Wie Tabelle 4 zeigt, dauerte die Personalsuche länger, wenn Stellen mit höherem Qualifikationsniveau zu besetzen waren. Wurde ein Fachhochschul- oder Hochschulabschluss vorausgesetzt, vergingen durchschnittlich 68 Tage bis zur Entscheidung für eine Person. Bei Stellen für Personen ohne Berufsabschluss dauerte die Personalsuche mit 34 Tagen nur halb so lange.

Die Arbeitgeber hatten ihrerseits durchschnittlich 53 Tage bis zum Arbeitsbeginn eingeplant, einen Tag weniger als 2008. Bei Stellen mit höherem Qualifikationsniveau zeigt sich ein längerer Planungshorizont. So waren die Betriebe bei Stellenbesetzungen für Akademiker von einer durchschnittlichen Besetzungsdauer von rund 74 Tagen ausgegangen. Tatsächlich dauerte es aber 109 Tage zwischen dem Beginn der Suche und dem tatsächlichen Arbeitsantritt und damit 35 Tage länger, als die Arbeitgeber geplant hatten (ungeplante Vakanzdauer). Aber auch bei Stellen für Personal ohne Berufsabschluss gab es eine ungeplante Vakanzdauer von durchschnittlich 17 Tagen.

Wie auch in den Vorjahren wurde in vielen Betrieben die Entscheidung für einen Bewerber/eine Bewerberin deutlich später getroffen, als ursprünglich anvisiert war. So zeigt die geplante Vakanzdauer (Zeitraum zwischen Entscheidungstermin und gewünschtem Arbeitsbeginn), dass neu eingestellte Un- und Angelernte im Durchschnitt bereits einen Tag vor der tatsächlichen Entscheidung mit der Arbeit hätten beginnen sollen. In den anderen Qualifikationsbereichen lagen zwischen Entscheidungstermin und gewünschtem Arbeitsbeginn 6 bis 13 Tage. Wie die Werte der tatsächlichen Vakanzdauer zeigen (Zeitraum zwischen Entscheidungstermin und tatsächlichem Arbeitsbeginn), ließen sich die Vorstellungen der Arbeitgeber aber oft nicht realisieren. So müssen beispielsweise Kündigungsfristen bei früheren Arbeitgebern berücksichtigt werden oder auch die Zeit, die für einen Umzug zum neuen Arbeitsplatz notwendig ist.

Insbesondere bei der Besetzung von Stellen für Hochqualifizierte gestaltet sich die Personalplanung für viele Betriebe offensichtlich schwierig. Nicht nur die Suche nach Personal und die Auswahlprozesse dauerten hier länger, sondern auch die Zeit bis ein ausgewählter Kandidat/eine ausgewählte Kandidatin die Arbeit tatsächlich antrat. Da Akademiker seltener von Arbeitslosigkeit betroffen sind als andere Qualifikationsgruppen, war ein vergleichsweise hoher Anteil der Neueingestellten zuvor in einem anderen

Tabelle 3

Such- und Besetzungswege sowie Erfolgsquoten im Jahr 2009, Anteil an den Neueinstellungen in Prozent

	Beschrittener Suchweg ¹⁾			Erfolgreicher Suchweg			Erfolgsquote ²⁾		
	West	Ost	Gesamt	West	Ost	Gesamt	West	Ost	Gesamt
Eigene Inserate (Zeitungen und Zeitschriften)	34	23	32	22	13	20	63	55	62
Stellenangebote im Internet ³⁾	34	24	32	12	10	11	34	42	35
Antwort auf Inserate Arbeitssuchender	4	3	4	1	1	1	.	.	.
Direkter Kontakt zur Arbeitsagentur ³⁾	29	31	29	11	17	12	38	54	41
Nutzung der Internetdienste der Arbeitsagenturen	21	15	20	7	3	6	34	22	32
Arbeitsagenturen insgesamt ⁴⁾	36	35	36	18	20	18	49	56	50
Private Arbeitsvermittlung	7	10	7	3	6	3	43	60	42
Summe externer Suchwege	129	105	124	55	50	54	43	47	43
Interne Stellenausschreibung	20	12	19	4	2	3	18	16	18
Auswahl aus Initiativbewerbungen/Bewerberliste	25	24	25	12	13	12	49	53	50
Interne Praktika	3	5	3	1	2	2	57	49	54
Über eigene Mitarbeiter, persönliche Kontakte	32	33	32	24	29	25	76	88	78
Summe interner Suchwege	80	74	79	42	46	42	52	62	54
Sonstiges	7	7	7	4	4	3	.	.	.

1) Mehrfachnennungen möglich, Gewichtung: Zahl der Neueinstellungen

2) Erfolgsquote = erfolgreicher Suchweg / beschrittener Suchweg x 100

3) ohne Internetdienste der Arbeitsagenturen

4) Betriebe, die über beide Dienste der Arbeitsagenturen gleichzeitig suchen, sind nur einmal gezählt.

Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2009.

Punkte zeigen an, dass Ergebnisse aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen werden. Bei den sonstigen Suchwegen ist die Berechnung einer Erfolgsquote nicht sinnvoll, da darin unterschiedliche, sonst nicht aufgeführte Suchwege enthalten sind.

Betrieb beschäftigt. Kündigungs- und Umzugszeiten müssen deshalb gerade in diesem Qualifikationsbereich arbeitgeberseitig stärker berücksichtigt werden und die Personalsuche muss entsprechend frühzeitig beginnen. Darüber hinaus ist anzunehmen, dass Lohnverhandlungen bei Hochqualifizierten mehr Zeit in Anspruch nehmen, was die Dauer einer Stellenbesetzung ebenfalls beeinflusst.

■ Bei Neueinstellungen stieg der Anteil befristeter Verträge deutlich

Rund 49 Prozent aller Neueinstellungen erfolgten 2009 in ein befristetes Arbeitsverhältnis, 6 Prozentpunkte mehr als im Jahr 2008 (vgl. **Abbildung 2**). Bei einer insgesamt geringeren Zahl von Neueinstellungen waren die Betriebe besonders zurückhaltend im Hinblick auf eine längere Bindung an neue Mitarbeiter. Befristungen ermöglichen es Arbeitgebern, über die üblichen Probezeiten hinaus die Passgenauigkeit der eingestellten Person zu prüfen. Gerade in Krisenzeiten wollen viele Betriebe zunächst abwarten, ob der Arbeitskräftebedarf tatsächlich langfristig bestehen bleibt. Der Anstieg der Befristungsquote bei Neueinstellungen ist deshalb für das Jahr 2009 nicht überraschend und wird durch Daten des IAB-Betriebspanels bestätigt (Hohendanner 2010). Erstmals ist allerdings auch bei den Neueinstellungen von Akademikern der Befristungsanteil auf über 40 Prozent gestiegen, dies entspricht gegenüber 2008 einem Anstieg um knapp 10 Prozentpunkte.

Generell sind die Befristungsanteile im Osten höher als im Westen. Ostdeutsche Betriebe sind noch zurückhaltender, wenn es um die langfristige Bindung an neues Personal geht – gerade auch bei den Akademikern: Sechs von zehn neu eingestellten Akademikern bekamen einen befristeten Arbeitsvertrag. Im Westen wurden dagegen nur vier von zehn neuen Arbeitsverträgen mit Akademikern befristet abgeschlossen.

Auf der einen Seite ist der Anstieg der Befristungen angesichts der sehr schwierigen Wirtschafts- und Auftragslage im Krisenjahr 2009 nicht außergewöhnlich, und gerade in Krisenzeiten bieten befristete Arbeitsverträge Arbeitssuchenden zumindest einen Einstieg in den Arbeitsmarkt, ohne dass sich die Arbeitgeberseite von vornherein längerfristig binden müsste. Auf der anderen Seite bedeutet der starke Anstieg befristeter Neueinstellungen auch zunehmende Unsicherheit vor allem für die Berufsanfänger bzw. für die jüngeren Arbeitnehmer im

Allgemeinen, denn sie sind von Befristungen häufiger betroffen als ältere Arbeitnehmer. Das Aneinanderreihen von befristeten Arbeitsverträgen ohne Aussicht auf Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit kann bei jungen Menschen dazu führen,

Tabelle 4

Such- und Besetzungszeiten bei erfolgreichen Neueinstellungen nach Qualifikation im Jahr 2009, in Tagen

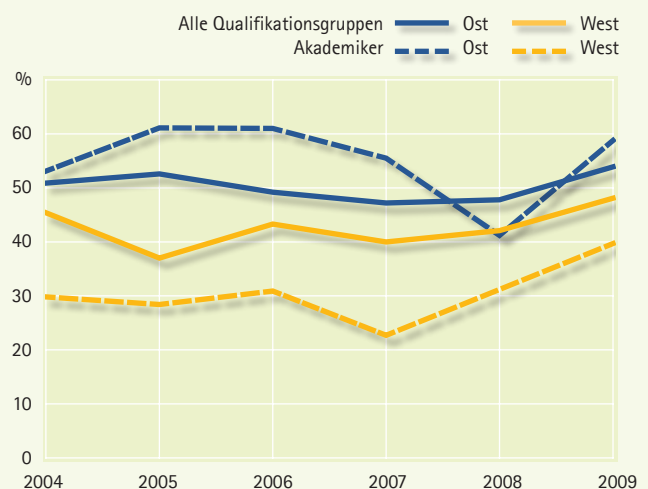
	Ohne Berufsabschluss/ungelernt	Abschluss einer gewerbl. oder kaufm. Ausbildung	Fachschulabschluss	Fachhochschul-/Hochschulabschluss	Insgesamt
Dauer der Personalsuche (Beginn der Suche bis zur Entscheidung)	34	39	49	68	46
Geplante Besetzungsdauer (Beginn der Suche bis zum gewünschten Arbeitsbeginn)	32	48	62	74	53
Tatsächliche Besetzungsdauer (Beginn der Suche bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn)	50	61	83	109	72
Geplante Vakanzdauer (von der Entscheidung bis zum gewünschten Arbeitsbeginn)	-1	9	13	6	7
Tatsächliche Vakanzdauer (von der Entscheidung bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn)	16	22	33	41	27
Ungeplante Vakanzdauer (vom gewünschten bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn)	17	13	21	35	19

Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2009.

© IAB

Abbildung 2

Anteil der befristeten Neueinstellungen an allen Neueinstellungen 2004 bis 2009 nach Qualifikation, in Prozent



Deutschland	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Alle Qualifikationsgruppen	47	40	44	41	43	49
Akademiker	34	34	36	28	33	43

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2004 bis 2009.

© IAB

dass eine eigentlich gewünschte Familiengründung zeitlich verschoben und ein Kinderwunsch nicht oder erst spät realisiert wird (vgl. Brose 2008). Angesichts der nach wie vor geringen Geburtenraten und des mittelfristig erwarteten Fachkräftemangels beurteilen wir den gestiegenen Anteil befristeter Arbeitsverträge deshalb als kritisch.

■ Seltener Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen

Rund ein Viertel aller letztendlich realisierten Stellenbesetzungen im Jahr 2009 war laut Aussage der Betriebe mit Schwierigkeiten verbunden. Der Anteil liegt niedriger als in den beiden Vorjahren und deutet – aus Sicht der Arbeitgeber – ebenfalls auf eine gewisse Entspannung am Arbeitsmarkt hin. Eine unzureichende Qualifikation der Bewerber wurde in rund 13 Prozent aller Stellenbesetzungen bemängelt,

bei rund 15 Prozent der Neueinstellungen klagten Betriebe über zu wenige Bewerber (vgl. Tabelle 5).

Ein kleinerer Teil der Stellenbesetzungen gestaltete sich deshalb schwierig, weil aus Sicht der antwortenden Betriebe die Bewerber eine zu geringe Bereitschaft zeigten, die allgemeinen Arbeitsbedingungen bzw. die angebotene Entlohnung zu akzeptieren. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass aus der Erhebung keine Detailinformationen über die angebotenen bzw. verlangten Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen vorliegen. So kann durchaus auch die betriebliche Seite dafür verantwortlich sein, wenn sich Bewerber gegen ein Stellenangebot entscheiden, weil die Entlohnung, die Arbeitsbedingungen oder die Kombination beider Komponenten im Vergleich zu den Angeboten von Konkurrenzbetrieben unattraktiv erscheinen – was insbesondere für Kleinstbetriebe zutreffen dürfte.

Der Vergleich nach Betriebsgröße zeigt, dass Kleinstbetriebe mit weniger als zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tatsächlich am häufigsten von Besetzungsschwierigkeiten betroffen waren: Fast jede dritte Stellenbesetzung gestaltete sich nach Aussagen dieser Betriebe problematisch. Zu geringe Bewerberzahlen waren hier die am häufigsten genannte Ursache. Im Durchschnitt bewarben sich in den Kleinstbetrieben 11 Personen auf ein Stellenangebot, in den größeren Betrieben ab 250 Beschäftigten gab es dagegen durchschnittlich 36 Bewerbungen (vgl. Abbildung 3). Dies ist einerseits auf ein unterschiedliches Suchverhalten zurückzuführen: So suchen Kleinstbetriebe seltener mittels überregionaler Inserate und nehmen die Dienste der Bundesagentur für Arbeit noch immer seltener in Anspruch als größere Betriebe.

Darüber hinaus hat die gestiegene Unsicherheit im Zuge der Wirtschaftskrise möglicherweise viele Arbeitsuchende dazu veranlasst, sich in der Annahme einer günstigeren Beschäftigungsperspektive eher in größeren Betrieben zu bewerben. Es sollte allerdings nicht übersehen werden, dass die Bedeutung der kleinen Betriebe für die Beschäftigungsentwicklung in Deutschland beachtlich ist. So entfiel im Jahr 2009 rund die Hälfte aller Neueinstellungen auf Betriebe mit weniger als 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Kleine Betriebe haben auch in Krisenzeiten ein hohes Einstellungspotenzial. Zudem zeigt die Beobachtung im Zeitverlauf, dass sich die Zahl der Neueinstellungen über verschiedene konjunkturelle Phasen hinweg in den kleinen Betrieben stabiler verhält als in den größeren Betrieben.

Tabelle 5

Gründe für Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen im Jahr 2009

nach Betriebsgröße, Anteile in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)

	Betriebe mit ... SV-Beschäftigten*				Alle Betriebe
	unter 10	10 bis 49	50 bis 249	250 und mehr	
Schwierigkeiten bei der Besetzung insgesamt	31	25	24	22	26
Unzureichende berufliche Qualifikation der Bewerber	18	16	10	10	13
Mangelnde Bereitschaft, die angebotene Entlohnung zu akzeptieren	6	4	3	4	4
Mangelnde Bereitschaft, die allgemeinen Arbeitsbedingungen zu akzeptieren	15	6	7	6	9
Zu wenige Bewerber	20	15	13	13	15

* SV-Beschäftigte = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2009.

© IAB

i

IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

Die schriftlichen Erhebungen zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot werden seit 1989 regelmäßig im Herbst durchgeführt. Im Jahr 2009 haben sich daran rd. 15.300 Betriebe und Verwaltungen mit insgesamt rd. 1,8 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beteiligt. Es handelt sich dabei um einen repräsentativen Querschnitt von Betrieben unterschiedlicher Größe aus allen Regionen und Wirtschaftszweigen. Befragt werden Personalverantwortliche insbesondere zur Zahl und zur Struktur ihrer zum Befragungszeitpunkt offenen Stellen sowie zu Stellenbesetzungsvorgängen in den vorausgegangenen 12 Monaten. Seit dem Jahr 2006 werden im I., II. und III. Quartal ergänzend zu den schriftlichen Erhebungen jeweils rd. 8.000 Betriebe telefonisch zu ihrem Stellenangebot befragt. Die Erhebungen werden vom IAB in Zusammenarbeit mit Economix Research & Consulting konzipiert und durchgeführt.

Wesentlich bedeutsamer als die Zahl der Bewerber insgesamt ist für die Betriebe die Zahl der geeigneten Bewerber. Tatsächlich war sie relativ gering: In den Kleinstbetrieben hatten sich im Durchschnitt nur zwei geeignete Kandidaten je Stelle beworben, in den Betrieben ab 250 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren es acht (vgl. **Abbildung 3**). Einerseits haben kleine Betriebe also ein hohes Einstellungspotenzial, gleichzeitig aber müssen die Bewerber hier besonders gut zu den Anforderungen und zum bestehenden Team passen. Vor allem für die kleineren Betriebe sind deshalb möglichst passgenaue Bewerbungen vonseiten der Arbeitsuchenden wichtig, auch im Hinblick auf Bewerber, die durch die Bundesagentur für Arbeit vermittelt werden.

■ Trotz Wirtschaftskrise blieben Stellen unbesetzt

Rund 11 Prozent aller befragten Betriebe gaben an, dass sie im Jahr 2009 mindestens einmal die Personalsuche erfolglos abbrechen mussten, weil sie kein geeignetes Personal für eine offene Stelle finden konnten. Insgesamt wurden 450.000 Suchprozesse erfolglos abgebrochen, im Jahr 2008 waren es rund 740.000 gewesen.

Stellt man die Verteilung von Neueinstellungen und von Fällen abgebrochener Personalsuche gegenüber, zeigt sich, dass die kleinen Betriebe stärker von Suchabbrüchen betroffen waren: So entfielen allein auf die Kleinstbetriebe mehr als die Hälfte aller Abbrüche (57 Prozent), während sie 31 Prozent aller Neueinstellungen realisierten (vgl. **Abbildung 4**). In diesem Sinne waren kleine Betriebe, wie schon im Jahr 2008, überproportional von Personalengpässen betroffen, große Betriebe dagegen unterproportional.

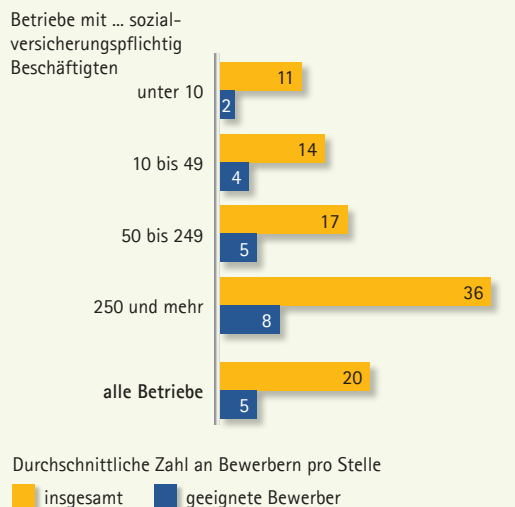
■ Ausblick

Bereits Ende 2009 hatte sich, nach starkem Rückgang in den ersten Quartalen, der Arbeitskräftebedarf wieder stabilisiert und inzwischen ist er deutlich angestiegen. Auch die Diskussionen um einen bereits in Teilen wieder auftretenden und mittelfristig drohenden Fachkräftemangel leben wieder auf.

Im Rahmen der IAB-Erhebung wurden die Betriebe und Verwaltungen im IV. Quartal 2009 um eine Einschätzung dazu gebeten, für welche Berufe sie in den kommenden drei Jahren einen steigenden Arbeitskräftebedarf erwarten und ob sie jeweils von Engpässen bei der Personalbeschaffung ausgehen.

Abbildung 3

Bewerber pro Stelle nach Betriebsgröße 2009



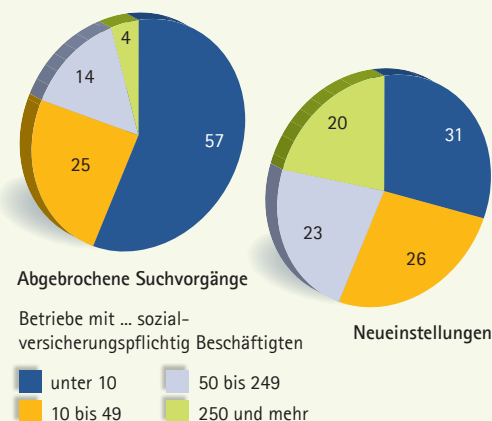
Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2009.

© IAB

Abbildung 4

Abgebrochene Suchvorgänge und Neueinstellungen nach Betriebsgröße 2009

in Prozent



Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2009.

© IAB

Auch wenn diese Angaben nur als tendenzielle Einschätzungen zu interpretieren sind, geben sie erste Hinweise auf mögliche zukünftige Mangelsituationen am Arbeitsmarkt. In der Erhebung beantworten die Betriebe diese Fragen aus ihrer individuellen Sichtweise und Personalplanung, aber auch auf Basis ihrer Erfahrungen und Einschätzungen zur Nachfrage- und Angebotssituation am Arbeitsmarkt.

Demnach wird von den Arbeitgebern insbesondere für Bürofachkräfte, Berufskraftfahrer, Verkäufer, Erzieher und weitere in **Tabelle 6** (Seite 8) aufgeführte Berufe ein steigender Bedarf erwartet. Dieser

ist aber nicht zwangsläufig Zusatzbedarf, teilweise entsteht er durch hohe Fluktuationsraten in einzelnen Berufen und wird nicht zuletzt durch die demografische Zusammensetzung der Belegschaften bestimmt.

Zudem impliziert steigender Arbeitskräftebedarf nicht automatisch zunehmenden Fachkräftemangel. Denn letzterer wird auch von der Entwicklung des Arbeitsangebots in den einzelnen Berufen bestimmt.

So erwarten 47.500 Betriebe und Verwaltungen einen steigenden Bedarf an Bürokräften, aber nur 13 Prozent von ihnen gehen von Engpässen bei der Personalbeschaffung aus. Anders ist das Bild insbesondere bei den Ingenieuren, Altenpflegern, Erziehern und Sozialarbeitern. In diesen Berufen erwartet ein großer Teil der Betriebe Engpässe für die kommenden drei Jahre.

Der Ausbau der Kinderbetreuung und die sich verändernde Altersstruktur der Bevölkerung sind dabei besondere und im Kontext von Fachkräftemangel neue Herausforderungen: Einerseits für die Bildungs- und Ausbildungspolitik, die jüngere Menschen gerade auch für diese Berufe motivieren und gute Ausbildungs- und Studienbedingungen sichern muss. Andererseits sind auch die Betriebe gefordert, mit attraktiven und angemessenen Arbeitsbedingungen einem Mangel an Arbeitskräften entgegenzusteuern. Mütter und Väter hätten so mehr Möglichkeiten, Beruf und Familie besser zu vereinbaren und Ältere könnten länger im Berufsleben bleiben.

Tabelle 6

Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt für die kommenden drei Jahre mit steigendem Arbeitskräftebedarf bzw. mit Engpässen bei der Personalbeschaffung rechnen – ausgewählte Berufe, 2008 und 2009

	Zahl der Betriebe, die von einem steigenden Bedarf im genannten Beruf ausgehen		Anteil der Betriebe in %, die im genannten Beruf von Engpässen bei der Personalbeschaffung ausgehen	
	2008	2009	2008	2009
Bürofachkräfte	45.000	47.500	14	13
Berufskraftfahrer	44.600	43.800	59	62
Verkäufer	39.700	35.100	40	29
Erzieher	26.200	34.100	42	65
Köche	35.200	31.500	62	55
Restaurantfachleute	24.300	29.200	44	51
Sprechstundenhelfer	18.700	28.500	37	37
Altenpfleger	14.700	26.000	77	90
Sozialarbeiter	14.100	23.500	46	64
Ingenieurberufe insgesamt*	53.000	50.600	80	78

* darunter: Ingenieure ohne nähere Angaben, Ingenieure des Maschinen-, Apparate- und Fahrzeugbaus, Elektroingenieure, Bauingenieure, Ingenieure für Vermessungswesen und Kartographie, Bergbau-, Hütten-, Gießereingenieure, Übrige Fertigungsingenieure, Wirtschafts-, REFA-Ingenieure, Sonstige Ingenieure

Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2008 und 2009. © IAB

Literatur

Brose, N. (2008): Entscheidung unter Unsicherheit: Familiengründung und -erweiterung im Erwerbsverlauf. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 60, Heft 1, S. 27-48.

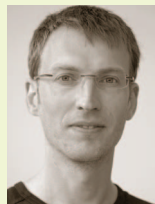
Heckmann, M.; Kettner, A.; Pausch, S.; Szameitat, J.; Vogler-Ludwig, K. (2009): Wie Betriebe in der Krise Beschäftigung stützen. [IAB-Kurzbericht Nr. 18](#).

Hohendanner, C. (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwing: Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? [IAB-Kurzbericht Nr. 14](#).



Anja Kettner
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich A2 im IAB. Sie leitet die IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots.

anja.kettner@iab.de



Dr. Markus Heckmann
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“ im IAB.

markus.heckmann@iab.de



Martina Rebien
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“ im IAB.

martina.rebien@iab.de



Kurt Vogler-Ludwig
ist Geschäftsführer von Economix Research & Consulting, München.

vogler-ludwig@economix.org

Impressum: IAB-Kurzbericht Nr. 23, November 2010 ■ Redaktion: Elfriede Sonntag, Martina Dorsch ■ Graphik & Gestaltung: Monika Pickel ■ Technische Herstellung: pms offsetdruck gmbh, Wendelstein ■ Rechte: Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB ■ Bezug: IAB-Bestellservice, c/o W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld; Tel. 0180-100-2707 (im deutschen Festnetz 3,9 ct/min, Mobilfunkpreise höchstens 42 ct/min); Fax: 0180-100-2708; E-Mail: iab-bestellservice@wbv.de ■ IAB im Internet: <http://www.iab.de>. Dort finden Sie u. a. diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download ■ Anfragen: iab.anfragen@iab.de oder Tel. 0911/179-0 ■ ISSN 0942-167X