

Sicherung des Fachkräftebedarfs und die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Baden-Württemberg

**Eine Analyse auf der Basis des
IAB-Betriebspanels 2011**

**Olga Bohachova
Günther Klee**

Sicherung des Fachkräftebedarfs und die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Baden-Württemberg

Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 2011

Olga Bohachova und Günther Klee*

Inhaltsverzeichnis

1	Hintergrund und Ziel dieses Berichts.....	1
2	Qualifikationsanforderungen der baden-württembergischen Arbeitgeber	5
2.1	Entwicklung der Qualifikationsstruktur des Beschäftigtenbestandes seit der Jahrtausendwende	5
2.2	Entwicklung der Qualifikationsanforderungen der offenen Stellen.....	6
2.3	Unbefriedigter Mehrbedarf bei Neueinstellungen von Fachkräften.....	7
3	Künftige Stellenbesetzungen für Fachkräfte sowie erwartete Probleme bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs in den nächsten zwei Jahren	10
3.1	Notwendigkeit der Neubesetzung von Fachkräftestellen laut betrieblichen Einschätzungen.....	10
3.2	Erwartete Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen	11
3.3	Gründe für erwartete Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen.....	15
4	Alternde Belegschaften und die Förderung der Beschäftigung Älterer	21
4.1	Altersstruktur der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben	21
4.2	Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung Älterer	24
4.3	Weiterbildung Älterer	28
5	Innerbetriebliche Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs	31
5.1	Bedeutung der innerbetrieblichen Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs in der betrieblichen Praxis	31
5.2	Betriebliche Personalpolitik in Bezug auf ältere Fachkräfte	35
6	Zusammenfassung	38
	Literaturverzeichnis.....	45
	Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg.....	46

* Diplom-Ökonomin Olga Bohachova ist freie wissenschaftliche Mitarbeiterin, Günther Klee M.A. ist administrativer Geschäftsführer und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) Tübingen, Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, E-Mail: guenther.klee@iaw.edu. Die Verfasser danken Silke Hamann, Carmen Pilger und Dr. Rüdiger Wapler für wertvolle Hinweise. Der Beitrag entstand im Auftrag der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit.

1 Hintergrund und Ziel dieses Berichts

Als Folge des demografischen Wandels sowie des dynamischen Strukturwandels in der Arbeitswelt wird für den Wirtschaftsstandort Deutschland insgesamt in den kommenden Jahren ein sich stark verknappendes Arbeitskräfteangebot prognostiziert. Beispielsweise rechnet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) damit, dass sich das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland bis 2025 selbst unter günstigen Annahmen über Nettozuwanderung und höhere Erwerbsbeteiligung um gut drei Mio. Personen verringern dürfte. Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter wird in den nächsten 20 Jahren stark sinken, während der Altersdurchschnitt der Erwerbstätigen erheblich ansteigen wird.¹ Weil bereits jetzt in einzelnen Berufsgruppen und Regionen ein Arbeitskräftemangel bzw. -engpass erkennbar ist und sich bei einzelnen Berufsgruppen schon ein Fachkräftemangel abzeichnet, gilt es neben weiteren Maßnahmen auch wirtschafts- und beschäftigungspolitisch rechtzeitig die Weichen für einen längeren Verbleib aller Beschäftigten im Erwerbsleben zu stellen.

In Baden-Württemberg gibt es bereits jetzt einen Fachkräfteengpass bei technischen Berufen und bei Gesundheitsberufen.² Aufgrund der demografischen Entwicklung würde sich das Angebot an Arbeitskräften im Land ohne Gegenmaßnahmen künftig massiv reduzieren. Das Statistische Landesamt prognostiziert, dass die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter in Baden-Württemberg zwischen 2010 und 2020 um rund 250.000 zurückgeht, zwischen 2020 und 2030 um weitere 620.000. Es wird damit gerechnet, dass die in Ansätzen bereits jetzt bestehende Fachkräfte-Lücke sich in den nächsten Jahren noch ausweiten wird.³

Angesichts dieser Problematik wurde im Dezember 2011 unter dem Vorsitz des Finanz- und Wirtschaftsministers die Allianz zur Sicherung des Fachkräfteangebots in Baden-Württemberg (Schwerpunkt: Mittelstand) gegründet. Allianzpartner sind die Wirtschaftsorganisationen, die Gewerkschaften, die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, die kommunalen Spitzenverbände, die regionalen Wirtschaftsfördergesellschaften, der Landesfrauenrat und das Land. Die Allianzpartner

¹ Vgl. ausführlich Fuchs/Söhnlein/Weber (2011): „Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten – Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050“, in: IAB-Kurzbericht 16/2011.

² Die gegenwärtigen Fachkräfteengpässe in den so genannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) sowie in den Pflegeberufen sind allerdings (noch) keine Folge des demografischen Wandels. Hierfür sind vielmehr andere Faktoren verantwortlich, deren Ursachen teilweise schon länger zurückliegen. Beispielsweise finden sich in der Altersgruppe der 35- bis 45-Jährigen relativ wenig ausgebildete Ingenieure, weil die Absolvent/innen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge nach der schweren Rezession 1993/94 teilweise massive Probleme hatten, eine Stelle zu finden. Das hat maßgeblich dazu beigetragen, dass die Studienneigung in diesen Fächern seither stark nachließ. Hierbei handelt es sich also um das altbekannte Phänomen des sogenannten „Schweinezyklus“ am Arbeitsmarkt.

³ Vgl. in diesem Zusammenhang auch IAW-Kurzbericht 2/2009.

setzen nicht nur bisher schon erfolgreiche Maßnahmen um, sondern wollen diese auch weiterentwickeln. Die Vereinbarung sieht insgesamt 10 Handlungsfelder vor, darunter den Ausbau der beruflichen Weiterbildung sowie die Erhöhung der Beschäftigung Älterer.⁴

Vor diesem Hintergrund ist es das Ziel dieses Berichts, die Frage der Sicherung des aktuellen und künftigen Fachkräftebedarfs aus betrieblicher Sicht näher zu beleuchten. Dafür liefert das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg eine gute Datengrundlage. So lassen sich Aussagen bezüglich des kurzfristig zu erwartenden Fachkräftebedarfs in Baden-Württemberg sowie darüber treffen, ob und inwiefern bereits in den kommenden zwei Jahren mit Problemen bei der Besetzung offener Stellen für Fachkräfte zu rechnen ist. Zudem lässt sich zeigen, inwieweit sich der Rekrutierungsbedarf sowie die Erwartungen der Arbeitgeber im Vergleich zu den Vorjahren verändert haben.

Zudem wird beleuchtet, welche Probleme die Betriebe bei der Besetzung der offenen Stellen erwarten, etwa weil die benötigten Fachkräfte generell fehlen, Arbeitsstelle oder Standort unattraktiv oder die Lohnforderungen der Bewerber zu hoch sind, und welche dieser Probleme für die Betriebe besonders schwer wiegen. Diesbezüglich wird auch aufgezeigt, ob und inwieweit sich einige Problemfelder – insbesondere nach dem Abklingen der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 – verschärft haben.

Eine zentrale Frage dieses Berichts ist jene nach den betrieblichen Strategien, um den Fachkräftebestand zu sichern und den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Da in der Welle 2011 u.a. Antwortoptionen zu Kooperationen mit Bildungsträgern, Anwerbungen aus dem Ausland, Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Lohnerhöhungen gegeben wurden, lässt sich am aktuellen Rand ein differenzierteres Bild der betrieblichen Personalplanung und -entwicklung zeichnen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt im Zusammenhang mit möglichen Problemen bei der Stellenbesetzung mit Fachkräften sowie personalpolitischen Maßnahmen, betrifft den demografischen Wandel und somit auch den fortschreitenden Alterungsprozess der betrieblichen Belegschaften. Vor diesem Hintergrund beleuchtet dieser Bericht folgende Fragestellungen:

- (1) Inwiefern spielt die Altersstruktur der betrieblichen Belegschaft eine Rolle für den zukünftigen Fachkräftebedarf oder für Probleme, diesen zu decken?

⁴ Im Jahr 2010 betrug in Baden-Württemberg die Beschäftigungsquote der Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren 41,2%. Zum Vergleich: Bei den 25 bis 54-Jährigen lag die Beschäftigungsquote bei 60,4 %. Vgl. „Vereinbarung einer Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg vom 15.12.2011.“ Hrsg.: Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg.

- (2) Inwiefern ist der Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren durch das Ausscheiden älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedingt?
- (3) Ob und inwieweit versuchen Betriebe nun stärker, ältere Fachkräfte länger im Betrieb zu halten als dies früher der Fall gewesen ist?
- (4) Ob und inwieweit wird die Weiterbildung älterer Mitarbeiter forciert?
- (5) Werden insgesamt mehr Maßnahmen ergriffen, um die Potenziale Älterer besser zu nutzen, als noch vor einigen Jahren?

Der Begriff „Fachkräfte“ im Sinne des IAB-Betriebspanels und somit der nachfolgenden Auswertungen ist allgemein gefasst. Darunter subsumiert sind Beschäftigte für Tätigkeiten, die

- eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung
- oder eine entsprechende Berufserfahrung
- oder einen Hochschul-/Fachhochschulabschluss erfordern.

Somit ist die Fachkräftedefinition im IAB-Betriebspanel eng an formale Abschlüsse gekoppelt. Sie setzt jedoch nicht zwingend ein Vorhandensein dieser Abschlüsse bei Beschäftigten und Bewerber/innen voraus, sondern erfasst auch vergleichbare Anforderungsniveaus der betrieblichen Stellenprofile.

Methodischer Hinweis: Bei der Darstellung der Ergebnisse wird in der Regel nach Branchen und Betriebsgrößenklassen differenziert. Darüber hinaus werden als Referenz – sofern verfügbar – die entsprechenden Angaben für Westdeutschland berücksichtigt. Im Jahr 2008 wurde in der Amtlichen Statistik eine überarbeitete Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) bundesweit eingeführt. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels erfolgte die Umstellung von der WZ 2003 (mit 17 Branchengruppen) auf die WZ 2008 (mit 18 Branchengruppen) in der Erhebungswelle 2009. Im Jahr 2010 wurde zudem eine weitere Unterteilung der Schichtungsbranche *Handel, Instandhaltung und Reparatur von KFZ* in die Branchen *Großhandel, KFZ-Handel und -reparatur* sowie *Einzelhandel* vorgenommen, so dass eine 19-er Branchengliederung entstand. Dies hat zur Folge, dass – mit Ausnahme des Handwerks – keine durchgängigen Branchenvergleiche über die Zeit möglich sind. Der Bericht enthält ausschließlich deskriptive Auswertungen, woraus keine kausalen Schlussfolgerungen abgeleitet werden können, und ist im Einzelnen wie folgt aufgebaut:

In Kapitel 2 steht die Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte im Mittelpunkt. Zunächst wird deren Entwicklung seit dem Jahr 2000 und danach die Veränderungen in den Qualifikationsanforderungen des Stellenangebots bzw. der offenen Stellen aufgezeigt. Abschließend wird anhand der „Einstel-

lungslücke“ die Entwicklung des nicht-gedeckten betrieblichen Mehrbedarfs an Arbeits- bzw. Fachkräften dargestellt und nach Wirtschaftssektoren differenziert.⁵

In Kapitel 3 steht die Frage nach der Notwendigkeit der Neubesetzung von Fachkräftestellen sowie nach ggf. erwarteten Problemen bei deren Besetzung im Mittelpunkt. Dabei wird nach Betriebsgrößenklassen, Wirtschaftszweigen, Ausbildungsbeteiligung und Exportorientierung unterschieden. Sodann werden die Gründe für das Auftreten von Besetzungsproblemen offener Stellen für Fachkräfte sowie deren Relevanz aus betrieblicher Sicht aufgezeigt.

Kapitel 4 widmet sich vor dem Hintergrund sich bereits abzeichnender Alterung der Belegschaften der Frage, was Betriebe aktuell zur Förderung der Beschäftigung Älterer tun. Dabei wird die Altersstruktur der Belegschaften näher beleuchtet sowie die Verbreitung spezifischer betrieblicher Maßnahmen zur längeren Beschäftigung Älterer dargestellt. Ein besonderer Akzent wird dabei auf die betriebliche Weiterbildung Älterer gelegt.⁶

Kapitel 5 untersucht schließlich den Stellenwert eines erweiterten Spektrums innerbetrieblicher Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs. In diesem Zusammenhang wird zunächst auf die Bedeutung bzw. Priorität einzelner einschlägiger Instrumente und Maßnahmen in der betrieblichen Praxis näher eingegangen, danach wird aufgezeigt, welchen Stellenwert Strategien „Ältere Fachkräfte länger im Betrieb halten“ für die Betriebe haben und wie verbreitet diese bereits sind.

In Kapitel 6 werden die wichtigsten Ergebnisse dieses Berichts zusammengefasst.

⁵ Hierbei kann das Vorhandensein von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die innerhalb des 1. Halbjahres eines Befragungsjahres nicht besetzt werden konnten, als ein Indiz für Rekrutierungsschwierigkeiten der Betriebe interpretiert werden.

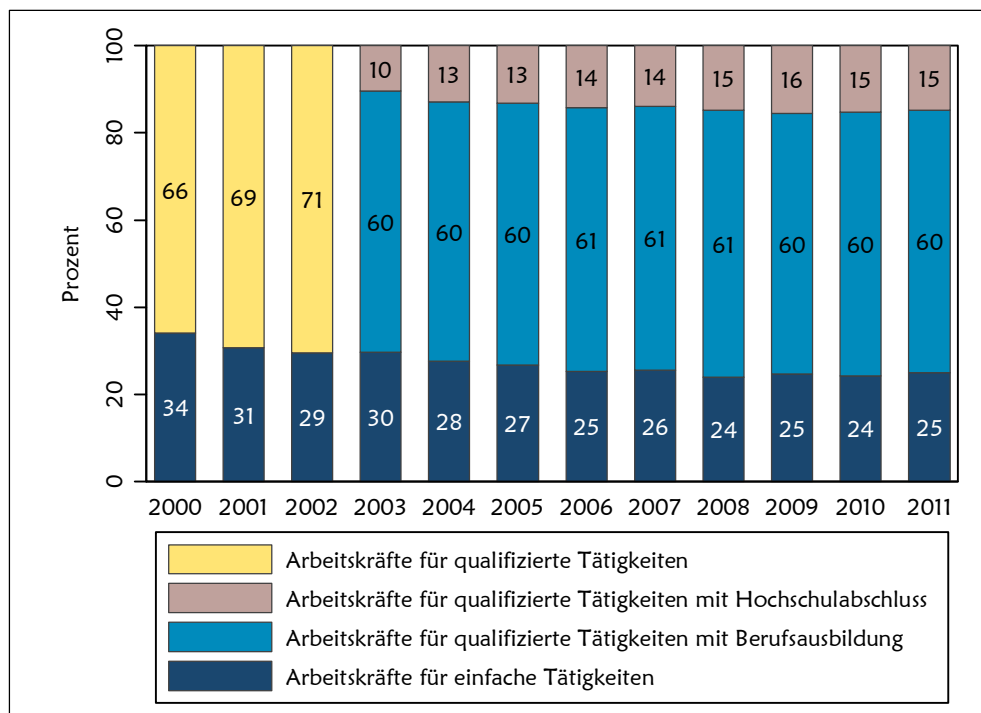
⁶ Zur Verbreitung und zur Qualität der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland auch im internationalen Vergleich vgl. ausführlich Moraal/Schönfeld (2012).

2 Qualifikationsanforderungen der baden-württembergischen Arbeitgeber

2.1 Entwicklung der Qualifikationsstruktur des Beschäftigtenbestandes seit der Jahrtausendwende

Qualifizierte Arbeitskräfte sind das Herzstück der modernen Wirtschaft. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, wie schnell der Strukturwandel zugunsten von höheren Qualifikationen selbst innerhalb eines relativ kurzen Zeitraumes voranschreitet. Noch zur Jahrtausendwende lag der Anteil der Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, bei knapp über einem Drittel des gesamten Beschäftigungsbestandes in Baden-Württemberg (vgl. **Abbildung 1**). Bis Mitte 2006 sank dieser Anteil auf ein Viertel und verbleibt seitdem mit geringen Schwankungen auf etwa diesem Niveau. Berufliche Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung oder vergleichbare Berufserfahrung erfordern, machen gut 60% aller Stellen aus. Eine starke Zunahme ist bei dem Anteil der Stellen, die ein Hoch- oder Fachhochschulstudium erfordern, zu beobachten: Seit Mitte 2003 stieg dieser Anteil von 10% auf 15%. Trotz einer Verlangsamung der Strukturverschiebung hin zu höheren Qualifikationsanforderungen am aktuellen Rand unterstreicht diese Entwicklung die zunehmende Bedeutung von Qualifizierung für die Wirtschaft und für die Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs.

Abbildung 1: Entwicklung des Beschäftigungsbestandes nach Qualifikation in baden-württembergischen Betrieben, 30. Juni, 2000 bis 2011, Anteile der Beschäftigten in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2011, IAW-Berechnungen.

Ohne tätige Inhaber, Auszubildende und Beamtenanwärter.

Aufgrund von Rundungsfehlern summieren sich die Anteile nicht immer auf 100%.

Auch anhand der absoluten Zahlen wird der Trend zu immer höheren Qualifikationsanforderungen in Baden-Württemberg deutlich: So ist nach Angaben des IAB-Betriebspanels die Anzahl der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten seit dem Jahr 2000 um fast 23% zurückgegangen, während die Anzahl der Qualifizierten um etwa ein Fünftel zugenommen hat. Diese Tendenz wird insbesondere dadurch unterstrichen, dass sich die Anzahl Hochqualifizierter seit dem Jahr 2003 um fast 52% erhöht hat, während die der Beschäftigten mit einer nicht-akademischen Berufsausbildung im gleichen Zeitraum nur um rd. 7% gestiegen ist.

2.2 Entwicklung der Qualifikationsanforderungen der offenen Stellen

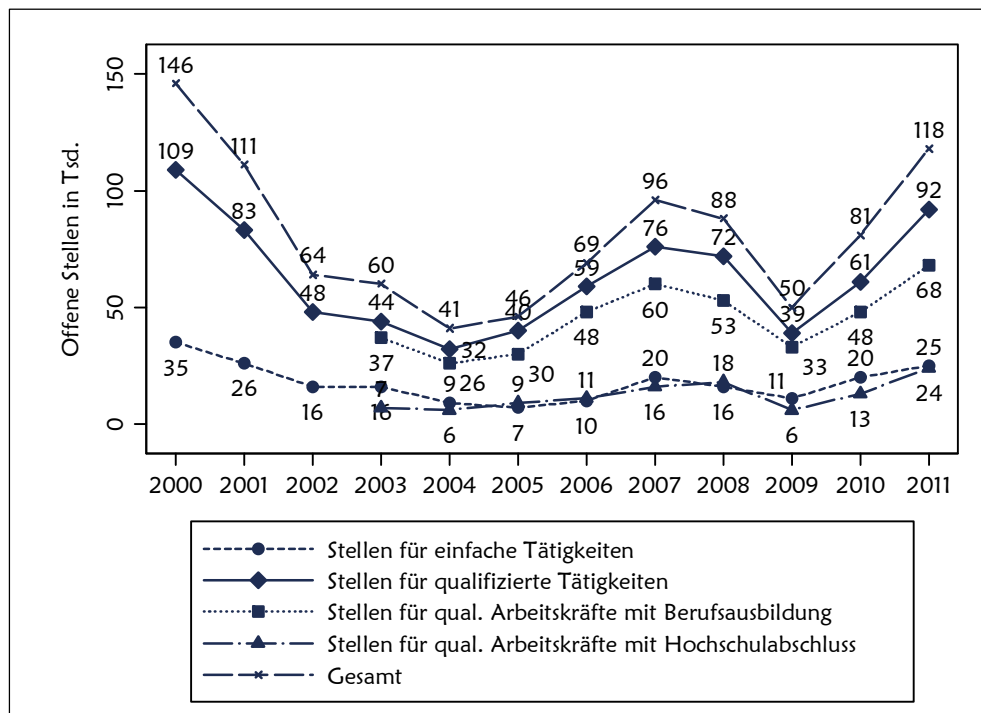
Neben Angaben zum Personalbestand enthält das IAB-Betriebspanel auch Informationen darüber, wie viele Stellen zum Befragungszeitpunkt (jeweils zur Jahresmitte) zum nächstmöglichen Einstellungstermin zu besetzen waren und welche Qualifikationsprofile sie aufwiesen. Mit Hilfe dieser stichtagsbezogenen Angaben kann der jeweils aktuelle noch ungedeckte Bedarf an Fachkräften seitens der baden-württembergischen Arbeitgeber und dessen kurzfristige Entwicklung abgebildet werden.

Diese Betrachtung macht noch einmal deutlich, dass nur wenige offene Stellen für Geringqualifizierte zur Verfügung stehen. Mitte 2011 (bei guter konjunktureller Lage) berichteten die Arbeitgeber über 25 Tausend Stellen für einfache Tätigkeiten, was dem dritthöchsten Wert seit dem Jahr 2000 entsprach (vgl. **Abbildung 2**). Im Verhältnis zum Gesamtangebot an Stellen (etwa 118 Tausend) fällt der Anteil der offenen Stellen für einfache Tätigkeiten jedoch unterproportional aus (21%), insbesondere verglichen mit dem Anteil Geringqualifizierter am Beschäftigtenbestand zum 30.06.2011 (25%). Demgegenüber lag die Zahl der offenen Stellen für Arbeitskräfte mit Hochschulabschluss Mitte 2011 auf gleichem Niveau wie diejenige für geringqualifizierte Arbeitskräfte, wobei der Anteil der Hochqualifizierten an allen Beschäftigten wesentlich geringer ist als der Anteil der Geringqualifizierten (vgl. **Abbildung 1**). Darüber hinaus hat sich die Zahl der Stellen für Hochqualifizierte seit dem Konjunkturtief im Jahr 2009 binnen zwei Jahren vervierfacht. Für die meisten Stellen werden Bewerber mit abgeschlossener Berufsausbildung oder vergleichbarer Berufserfahrung gesucht (2011: 68 Tausend). In diesem Bereich hat sich die Zahl der offenen Stellen im Zuge der letzten konjunkturellen Erholung in etwa verdoppelt, nachdem zuvor (in der Krise) überproportional viele qualifizierte Beschäftigte entlassen worden waren.

Insgesamt erreichte die Zahl der offenen Stellen für Fachkräfte in der letzten Befragungswelle 92 Tausend und somit den zweithöchsten Wert seit der Jahrtausendwende. Zudem zeigt **Abbildung 2**, dass der Einfluss der Konjunktur auf die Such- und Einstellungsaktivitäten der Betriebe in sämtlichen Qualifikationsbereichen zunimmt. Dabei steigt die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften in

Jahren mit guter Konjunktur⁷ wesentlich rascher an als die Zahl der offenen Stellen für einfache Tätigkeiten.

Abbildung 2: Offene Stellen nach Qualifikationsanforderungen in baden-württembergischen Betrieben, jeweils zur Jahresmitte 2000 bis 2011, in Tausend



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2011, IAW-Berechnungen.

2.3 Unbefriedigter Mehrbedarf bei Neueinstellungen von Fachkräften

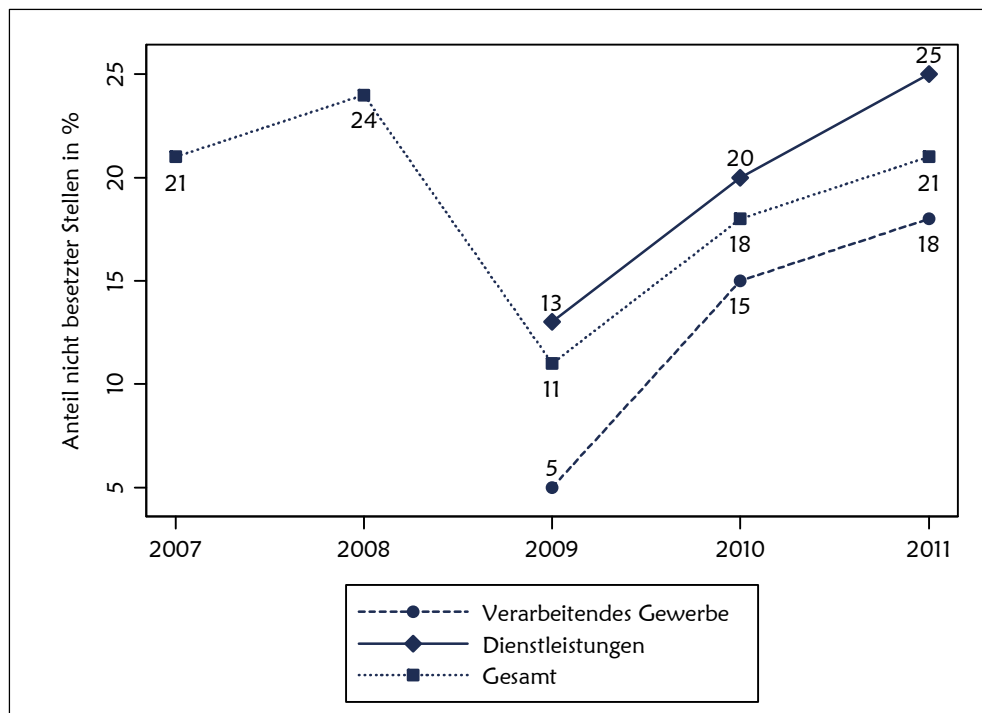
Die oben beschriebene Entwicklung der offenen Stellen sagt jedoch noch nichts über den Besetzungserfolg der Betriebe für diese Stellen aus. Nun stellt sich die Frage, in welchem Ausmaß sich die im Zuge der Konjunkturerholungen sowie durch strukturelle Faktoren rasch ansteigende Nachfrage nach Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt befriedigen ließ bzw. ob sich aufgrund des beschränkten Angebots bereits ein Fachkräftemangel abzeichnen könnte. Dazu liegen im IAB-Betriebspanel Angaben über die im 1. Halbjahr eines Befragungsjahres vorgenommenen Neueinstellungen sowie zur Anzahl der Stellen, die im gleichen Zeitraum nicht besetzt werden konnten vor. In einigen Wellen ist außerdem die Aufschlüsselung dieser Stellen nach Qualifikation vorhanden.

⁷ Nachdem im Rezessionsjahr 2009 im Land noch ein Rückgang des nominalen Bruttoinlandsprodukts (BIP) von -9,5% zu verzeichnen war, erholte sich die Wirtschaftsleistung in Baden-Württemberg sehr rasch und verzeichnete BIP-Zuwächse von +6,3% in 2010 und von +4,3% im Jahr 2011. Quelle: <http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/VolkswPreise/Landesdaten/BIPwachstum.asp>. Im Zeitraum davor gab es seit dem Jahr 2000 weitere konjunkturelle Hochs in den Jahren 2007 (+5,1%), 2006 (5,8%) sowie 2001 (4,1%). Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder, Reihe 1, Band 5, Berechnungsstand August 2010/Februar 2011.

Betrachtet man die Summe der Einstellungen und der nicht besetzten Stellen als den Gesamtbedarf der Wirtschaft an Neueinstellungen der Fachkräfte, so lässt sich bereits anhand des Anteils nicht besetzter Stellen am Gesamtbedarf nachvollziehen, welche „Einstellungslücke“ im letzten Konjunkturzyklus entstanden ist (vgl. **Abbildung 3**). Im 1. Halbjahr 2007 sowie 2008 mit (noch) guter konjunktureller Lage konnten 21% bzw. 24% aller ausgeschriebenen Fachkräftestellen nicht besetzt werden, also ein recht hoher Anteil. Im 1. Halbjahr 2009 – zu Zeiten einer tiefen Rezession – fiel der Anteil der nicht besetzten Fachkräftestellen in der Gesamtwirtschaft auf 11% und in der Industrie auf 5%. In den zwei Jahren danach, in der Phase konjunktureller Erholung, stieg die Nichtbesetzungsquote rasch auf aktuell 21% gesamt, 18% im Verarbeitenden Gewerbe und ein Viertel im Dienstleistungssektor. Die Dienstleister hatten somit in allen Beobachtungsperioden unabhängig von der konjunkturellen Situation in Relation zu ihrem Gesamtbedarf mehr unbesetzte Fachkräftestellen zu verzeichnen als die Industrie. Sogar im 1. Halbjahr 2009 konnten immerhin 13% der offenen Fachkräftestellen im Dienstleistungssektor nicht innerhalb dieses Zeitraums erfolgreich besetzt werden.

Hinsichtlich der Betriebsgröße zeigt sich nur im 1. Halbjahr 2007 ein deutlicher Unterschied zwischen kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten, die mehr Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung hatten („Einstellungslücke“ von 26%) und größeren Betriebe mit 100 und mehr Mitarbeitern (12%). Schon im Folgejahr fällt der Unterschied wesentlich kleiner aus (26% vs. 21%) und danach lassen sich keine nennenswerten Anteilsunterschiede in dieser Hinsicht mehr feststellen.

Abbildung 3: Anteil der im 1. Halbjahr 2007 bis 2011 nicht besetzten Stellen für Fachkräfte an allen möglichen Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten (in %), nach Branche



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2007 bis 2011, IAW-Berechnungen.

Diese Entwicklung zeigt durchgängig sehr deutliche Engpässe bei der Einstellung von Fachkräften, deren Ausmaß stark konjunkturabhängig ist. Allerdings kann anhand dieser Zahlen das Ausmaß und die Dauer dieses Fachkräftemangels bzw. -engpasses nicht hinreichend genau quantifiziert werden, denn es ist letztendlich nicht bekannt, wie lange die unbesetzt gebliebenen Stellen schon offen waren und ob eine Einstellung zu einem späteren Zeitpunkt (nach dem 1. Halbjahr) zumindest für einen Teil der vakanten Stellen nicht doch noch gelungen ist. Eine gewisse Annäherung an das quantitative Ausmaß eines strukturellen Fachkräftemangels bzw. -engpasses bietet indes die Nichtbesetzungsquote in den konjunkturrell schwachen Jahren: So konnte im Jahr 2009, in welchem die Nachfrage der Arbeitgeber nach neuen Arbeitskräften sank und das Fachkräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt anstieg, jede zehnte Stelle für qualifizierte Tätigkeiten innerhalb des 1. Halbjahres nicht besetzt werden.

Nach der Betrachtung der bereits aufgetretenen Fachkräftengpässe in Baden-Württemberg werden im nächsten Kapitel nun die betrieblichen Einschätzungen bezüglich der zukünftigen Notwendigkeit der Stellenbesetzung und der Probleme, die die Befragten dabei erwarten, beleuchtet.

3 Künftige Stellenbesetzungen für Fachkräfte sowie erwartete Probleme bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs in den nächsten zwei Jahren

In der Welle 2011 des IAB-Betriebspanels wurde zum zweiten Mal die Notwendigkeit der Stellenbesetzung für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren erhoben. Damit wird zwar nur der kurzfristige Fachkräftebedarf – und eventuell auch eine damit einhergehende Fachkräftelücke – erhoben, allerdings kann man mit Hilfe des Vergleichs mit den Angaben aus der Welle 2007 untersuchen, inwiefern sich diese kurzfristigen Bedarfe und die Engpässe in den letzten Jahren verändert oder gar verschärft haben. Auf kurzfristige Fachkräftebedarfe, eventuelle Probleme, die die Arbeitgeber mit der Besetzung dieser Stellen verbinden, sowie die Gründe hierfür geht dieses Kapitel näher ein.

3.1 Notwendigkeit der Neubesetzung von Fachkräftestellen laut betrieblichen Einschätzungen

Bei einem Viertel der Betriebe in Baden-Württemberg werden in den Jahren 2012 und 2013 nach betrieblichen Einschätzungen Fachkräftestellen (neu) besetzt werden müssen (vgl. **Tabelle 1**). Die Hälfte der Betriebe dagegen sah eine solche Notwendigkeit zum Zeitpunkt der Befragung nicht, ein weiteres Viertel konnte zur Jahresmitte 2011 den Bedarf noch nicht einschätzen. Im Vergleich mit 2007 (23%) bejahten somit etwas mehr Betriebe die Notwendigkeit der Stellenbesetzung. Hierbei fällt vor allem auf, dass der Anteil der „Unentschiedenen“ – und der somit potenziell ebenfalls nach Fachkräften suchenden Betrieben – von 16% auf 24% relativ stark gestiegen ist. Auch im Vergleich mit Westdeutschland insgesamt (20%) ist er höher. Wie schon 2007 gibt es nur wenige Betriebe (2% bzw. 3%), die gar keine Stellen für Fachkräfte haben.

Mit Blick auf die Größenklassen fällt zunächst auf, dass am aktuellen Rand (wie schon im Jahr 2007), der Anteil der Betriebe mit Einstellungsbedarf mit zunehmender Beschäftigtenzahl deutlich ansteigt. Während bei den Kleinst- und Kleinbetrieben (mit maximal vier bzw. mit fünf bis 19 Beschäftigten) nur 13% bzw. 27% der Betriebe einen Einstellungsbedarf sehen, sind es unter den Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten schon knapp die Hälfte (49%) und unter jenen mit 250 und mehr Beschäftigten fast neun von zehn Betrieben (86% bzw. 88%). Im Vergleich zum Jahr 2007 gibt es unter den Kleinbetrieben (bis 19 Beschäftigte) und den Großbetrieben (500 und mehr Beschäftigte) mehr Arbeitgeber, die davon ausgehen, Fachkräftestellen demnächst neu besetzen zu müssen.

Betrachtet man die Branchen, so zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe mit Einstellungsbedarf im Verarbeitenden Gewerbe mit 38% deutlich höher liegt als im Dienstleistungsbereich mit 23%. Im Handwerk beträgt dieser Anteil mehr als ein Viertel (27%), was gegenüber 2007 einen Anstieg von

fünf Prozentpunkten bedeutet. Auffällig ist, dass die Anteile in den Schlüsselbranchen⁸ (52%) und im Öffentlichen Dienst u.a.* (32%) deutlich überproportional ausfallen. Während im Öffentlichen Dienst u.a. aufgrund der Altersstruktur viele ältere Fachkräfte in den kommenden Jahren in Rente gehen werden, dürften sich in den vier industriellen und stark exportorientierten Schlüsselbranchen auch die starke konjunkturelle Erholung und die Erwartung einer weiterhin guten wirtschaftlichen Lage in der Prognose des kurzfristigen Fachkräftebedarfs niederschlagen.

Tabelle 1: Betriebliche Einschätzungen der Notwendigkeit der Neubesetzung der Stellen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren, Anteile an allen Betrieben in %

	Ja		Nein		Kann noch nicht sagen		Keine Tätigkeiten für Fachkräfte	
	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007
Westdeutschland	26	23	51	56	20	18	3	3
Baden-Württemberg	25	23	49	58	24	16	2	3
1-4 Beschäftigte	13	10	62	70	23	13	2	7
5-19 Beschäftigte	27	25	45	56	26	19	1	1
20-99 Beschäftigte	49	49	27	33	24	17	0	1
100-249 Beschäftigte	67	67	18	24	14	9	0	0
250-499 Beschäftigte*	86	85	4	5	10	9	0	0
500 u. mehr Beschäftigte	88	82	3	8	9	10	0	0
Verarbeitendes Gewerbe	38	x	43	x	19	x	1	x
Schlüsselbranchen	52	x	26	x	22	x	0	x
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	28	x	54	x	17	x	2	x
Baugewerbe*	23	x	41	x	34	x	2	x
Handel, Reparatur von Kfz	20	x	53	x	24	x	2	x
Dienstleistungen	23	x	54	x	21	x	2	x
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	24	x	60	x	16	x	0	x
Gesundheits- u. Sozialwesen	23	x	50	x	25	x	2	x
Sonstige DL	23	x	52	x	22	x	3	x
Öffentlicher Dienst u.a.*	32	x	31	x	37	x	0	x
Handwerk	27	22	45	55	28	21	1	2

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2007 und 2011, IAW-Berechnungen, Infratest.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

3.2 Erwartete Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen

Wenngleich die Notwendigkeit der Stellenbesetzung für Fachkräfte in naher Zukunft gegenüber 2007 noch nicht allzu stark zugenommen hat, erwarten die baden-württembergischen wie auch die westdeutschen Arbeitgeber nunmehr wesentlich öfter Probleme bei der Besetzung dieser Stellen (vgl. **Tabelle 2**).

⁸ Die Schlüsselbranchen umfassen die vier beschäftigungsstärksten industriellen Wirtschaftszweige in Baden-Württemberg, namentlich den Maschinen- und Kraftfahrzeugbau (inkl. Herstellung von Kraftwagenteilen), den Bereich der Elektrotechnik (inkl. Herstellung von Büromaschinen und DV-Geräten) sowie Herstellung von Metallerzeugnissen (inkl. Stahl- und Leichtmetallbau).

Knapp zwei Drittel der Betriebe mit demnächst offenen Fachkräftestellen gehen von Stellenbesetzungsproblemen aus; 2007 waren es noch 56%. Ein noch größerer Anstieg (von 50% in 2007 auf 64% in 2011) war in Westdeutschland insgesamt zu beobachten. Am aktuellen Rand werden von den Betrieben in allen Größenklassen öfter Stellenbesetzungsprobleme erwartet; bei größeren Betrieben mit 100 bis 499 Beschäftigten sind es fast drei Viertel der Betriebe (74%) und damit bis zu 25 Prozentpunkte mehr als im Jahr 2007 (damals: 58% bzw. 49%). Bei der Aufschlüsselung nach Wirtschaftssektoren zeigt sich, dass die Betriebe in der Industrie und im Dienstleistungsbereich hinsichtlich dieser Problemerkennung mit 64% bzw. 66% nahezu gleichauf liegen. Am höchsten liegt dieser Anteil im Handel und in der Reparatur von Kraftfahrzeugen mit 73%, gefolgt vom Handwerk mit 72% (2007: 65%), den Sonstigen Dienstleistungen mit 69% und dem Baugewerbe* mit 67%. Den mit Abstand geringsten Anteil an Betrieben, die Probleme bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren erwarten, weist hingegen der Öffentliche Dienst u.a.* (23%) auf. In den Schlüsselbranchen ist der Anteil der Betriebe, die Mitte 2011 noch keine Stellung zu möglichen Problemen nehmen konnten, mit 17% überdurchschnittlich hoch. Insgesamt belegen diese Zahlen nachdrücklich, dass fast zwei Drittel der Arbeitgeber damit rechnen, dass es in den Jahren 2012/2013 schwierig sein wird, die anstehenden Besetzungen von Stellen für Fachkräfte vorzunehmen. Aus welchen Gründen Probleme erwartet werden, wird in Abschnitt 3.3. thematisiert.

Tabelle 2: Erwartung von Problemen bei Stellenbesetzungen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren, Anteile der Betriebe in %

	Probleme erwartet		Keine Probleme erwartet		Kann noch nicht sagen	
	2011	2007	2011	2007	2011	2007
Westdeutschland	64	50	28	39	8	10
Baden-Württemberg	65	56	26	29	10	15
1-19 Beschäftigte	62	57	27	28	10	15
20-99 Beschäftigte	68	54	23	31	9	15
100-249 Beschäftigte	74	58	20	35	6	8
250-499 Beschäftigte*	74	49	22	39	4	12
500 u. mehr Beschäftigte	71	66	23	22	6	13
Verarbeitendes Gewerbe	64	x	24	x	12	x
Schlüsselbranchen	65	x	18	x	17	x
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	62	x	32	x	6	x
Baugewerbe*	67	x	19	x	14	x
Handel, Reparatur von Kfz*	73	x	22	x	5	x
Dienstleistungen	66	x	24	x	10	x
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL*	63	x	28	x	9	x
Gesundheits- u. Sozialwesen*	65	x	24	x	11	x
Sonstige DL*	69	x	21	x	10	x
Öffentlicher Dienst u.a.*	23	x	70	x	7	x
Handwerk	72	65	20	28	8	6

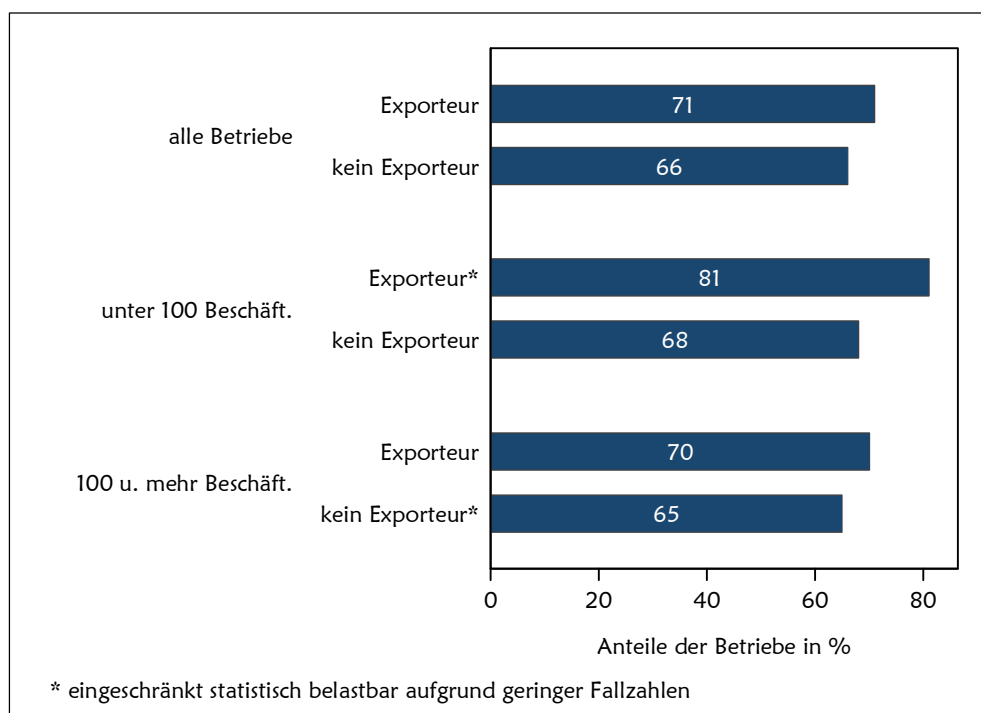
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2007 und 2011, IAW-Berechnungen, Infratest.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Nachfolgend wurden die Betriebe hinsichtlich der Merkmale *Exportorientierung* und *Ausbildungsbeteiligung* getrennt voneinander deskriptiv untersucht. Diese beiden betrieblichen Merkmale wurden ausgesucht, weil starke Exportorientierung ein wesentliches Charakteristikum der baden-württembergischen Wirtschaft darstellt, während Ausbildungsbeteiligung ein Kernelement betrieblicher Strategien zur Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs ausmacht.

Differenziert man zunächst grob nach Exporttätigkeit und Größe der Betriebe, so wird ersichtlich (vgl. **Abbildung 4**), dass die *exportorientierten Betriebe* zu einem deutlich höheren Anteil (71%) erwarten, sich mit dieser Problematik konfrontiert zu sehen, als jene Betriebe, die ausschließlich den nationalen Markt bedienen (66%). Dabei fällt der Unterschied bei den kleineren und mittleren Betrieben (Betriebsgrößenklasse unter 100 Beschäftigte) besonders groß aus. In dieser Betriebsgrößenklasse erwarten 81% der Exporteure, die Fachkräftestellen neu besetzen werden müssen, dass es dabei Probleme geben wird. Dagegen äußern „nur“ gut zwei Drittel (68%) der nicht exportierenden Betriebe ähnliche Befürchtungen. In größeren Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten sind die Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Exportumsätze in Bezug auf die Erwartung möglicher Stellenbesetzungsprobleme geringer (70% versus 65%).

Abbildung 4: Anteil der Betriebe, die in 2011 angeben, Probleme bei der Besetzung der Stellen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren zu erwarten, nach Exporttätigkeit in %

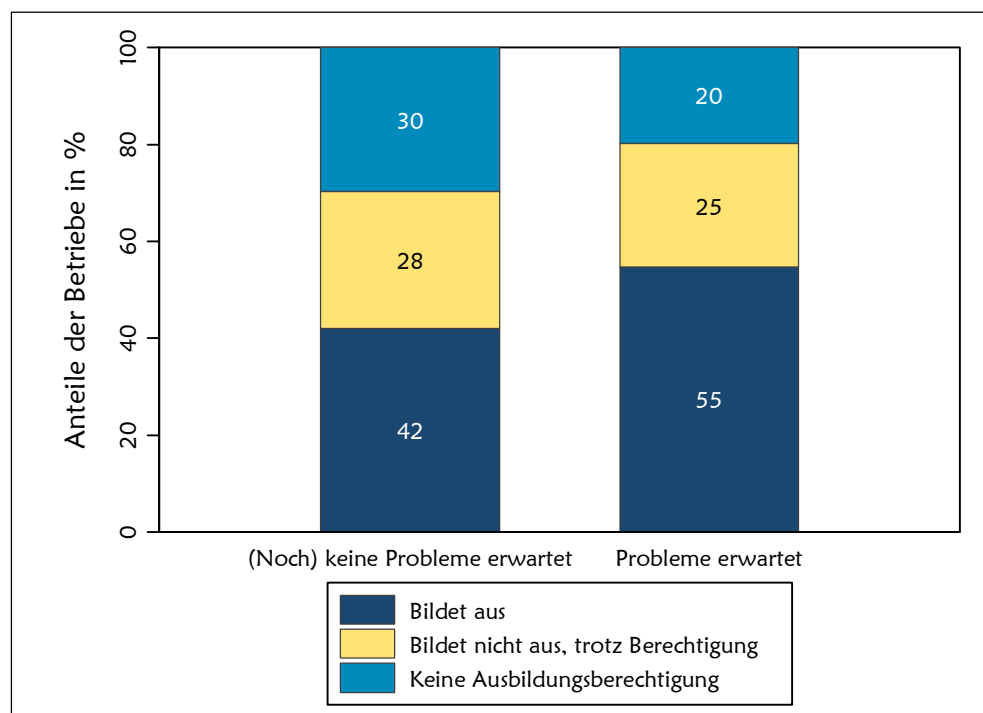


Basis: Betriebe, die Stellen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren besetzen müssen
 Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen.

Gegenüber dem Jahr 2007 hat sich diese Problematik weiter verschärft. Damals waren es „nur“ 68% der exportorientierten Betriebe bzw. 64% der größeren Betriebe, die kurzfristig mit Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Fachkräftestellen rechneten. Am deutlichsten fällt der Anstieg bei den kleineren und mittleren Betrieben (mit weniger als 100 Beschäftigten) aus: Hier hat sich der Anteil jener, die mit Problemen rechnen, um 12 Prozentpunkte von 69% auf 81% erhöht.

Bei der Betrachtung aller Betriebe, die in den Jahren 2012/2013 voraussichtlich neue Fachkräfte brauchen werden, dürften die Unterschiede zwischen Exportbetrieben (71%) und Nichtexporteuren (66%) bezüglich kurzfristig erwarteter Besetzungsprobleme vor allem auf die Lage in den kleinen und mittleren Betrieben zurückzuführen sein. Da sich exportierende Betriebe i. d. R. einem größeren Kreis an Wettbewerbern als die nur auf die einheimischen Märkte ausgerichteten Betriebe gegenübersehen, stehen sie unter einem höheren Produktivitätsdruck und stellen somit höhere Anforderungen an die Produktivität ihrer Mitarbeiter. Unter der Annahme, dass Produktivität positiv mit dem Qualifikationsniveau korreliert, dürfte daraus eine verstärkte Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften herrühren. Dass dabei auch verstärkt Stellenbesetzungsproblemen erwartet werden, deutet darauf hin, dass das Arbeitsangebot von vielen Betrieben als nicht ausreichend bzw. nicht passend zu ihrer Nachfrage empfunden wird.

Abbildung 5: Ausbildungsbeteiligung der baden-württembergischen Betriebe mit und ohne Problemerkundungen bei der zukünftigen Besetzung der Stellen für Fachkräfte, Anteile der Betriebe in %



Basis: Betriebe, die Stellen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren besetzen müssen
 Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen.

Deutliche Unterschiede sind auch im Ausbildungsverhalten der beiden Betriebsgruppen feststellbar. Wie **Abbildung 5** zeigt, ist der Anteil der Betriebe, die in naher Zukunft Probleme bei der Besetzung offener Fachkräftestellen erwarten, unter den Ausbildungsbetrieben deutlich höher (55%), als unter jenen, die keine Probleme erwarten (42%). Hingegen verhält es sich bei den nicht ausbildenden sowie bei den nicht ausbildungsberechtigten Betrieben genau umgekehrt: Hier liegen die Anteile der „besorgten“ Betriebe jeweils niedriger (25% vs. 28% bzw. 20% vs. 30%). Im Vergleich zum Jahr 2007 hat sich in der Gruppe jener Betriebe, die kurzfristig mit Problemen bei der Besetzung offener Fachkräftestellen rechnet, der Anteil der Ausbildungsbetriebe deutlich erhöht (von 42% auf 55%), während der Anteil der nicht ausbildenden (obwohl ausbildungsberechtigt) Betriebe ebenso deutlich zurückgegangen ist (von 36% auf 25%).

Dass die Ausbildungsbeteiligung unter den Betrieben, die Probleme bei den künftigen Stellenbesetzungen erwarten, höher liegt, bedeutet indes keineswegs, dass sie auch ursächlich für die erwarteten Probleme ist. Vielmehr dürften die Ausbildungsbetriebe inzwischen zunehmend feststellen, dass ihnen trotz ihres guten Images, ihrer effizienteren Rekrutierungsarbeit und ihrer gut funktionierenden internen Arbeitsmärkte, die Versorgung des Betriebes mit schwer zu findenden Schlüsselqualifikationen nicht mehr so einfach gelingt wie bislang, weil beispielsweise die Anzahl und Qualität der Auszubildenden sinkt.

Grundsätzlich bleibt anzumerken, dass sich aus den obigen deskriptiven Analysen, die einige Zusammenhänge zwischen Fachkräftebedarfen bzw. erwarteten Schwierigkeiten bei der Fachkräftefindung und bestimmten Betriebsmerkmalen durchaus nahelegen, keinerlei Kausalitäten ableiten lassen. Ob und inwieweit Exportorientierung, Ausbildungsbeteiligung und weitere betriebliche Merkmale einen eigenständigen Einfluss auf die zukünftige Fachkräfterekrutierung haben, lässt sich nur im Rahmen einer multivariaten Analyse feststellen, die aber nicht Gegenstand dieses Berichts ist.⁹

3.3 Gründe für erwartete Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen

Nachfolgend wird auf *betriebsindividuelle* Gründe eingegangen, die als Ursache für die erwarteten Stellenbesetzungsproblemen genannt wurden. Im Rahmen der Befragung hatten die Betriebe die Möglichkeit, einen Grund oder mehrere Gründe aus dem folgenden Katalog auszuwählen. Dabei lassen sich die Gründe A bis C als *arbeitsangebotsseitig* und D bis F als *arbeitsnachfrageseitig* klassifizieren:

⁹ Vgl. diesbezüglich ausführlich Abschnitt 3.3 („Betriebliche Charakteristika und kurzfristig erwarteter Fachkräftemangel – eine multivariate Analyse“) im IAW-Kurzbericht 2/2008 sowie Kapitel 4 („Betriebliche Charakteristika und Stellenbesetzungsprobleme – eine multivariate Analyse“) im IAW-Kurzbericht 2/2009.

- A) Für die gesuchten Berufsbilder gibt es generell zu wenig Bewerber.
 B) Die benötigten spezifischen Zusatzqualifikationen sind schwer zu finden.
 C) Die Lohnforderungen der Bewerber sind zu hoch.
 D) Die zu besetzenden Stellen haben ein schlechtes Image.
 E) Die Arbeitsbedingungen auf diesen Stellen (z.B. Arbeitszeiten) sind wenig attraktiv.
 F) Der Standort ist für Bewerber wenig attraktiv.
 G) Andere Aspekte, die die Stellenbesetzung von Fachkräften erschweren können.

Tabelle 3: Von den Betrieben angegebene Gründe für erwartete Probleme, geeignete Bewerber/innen für die in den nächsten zwei Jahren zu besetzenden Stellen für Fachkräfte zu finden (Anteile der Betriebe in %, Mehrfachnennungen möglich)

	Zu wenig Bewerber	Zusatz- Qualifikation schwierig	Lohn- Forderung zu hoch	Stelle hat schlechtes Image	Unattraktive Arbeitsbedin- gungen	Unattrak- tiver Stand- ort	Andere Aspekte
Baden-Württemberg (2007)	68	67	40	17	30	19	19
Baden-Württemberg (2011)	79	54	31	18	32	17	13
1 bis 99 Beschäftigte	79	54	29	18	32	17	12
100 u. mehr Beschäf- tigte	83	63	43	19	29	19	23
Verarbeitendes Ge- werbe	88	63	34	11	23	15	8
Dienstleistungen	83	54	31	23	40	16	10
Westdeutschland	75	53	28	19	30	19	16

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2007 und 2011, IAW-Berechnungen, Infratest.

Basis: Betriebe, die Probleme bei der Neubesetzung von Stellen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren erwarten.

Tabelle 3 präsentiert die Anteile der Betriebe, die Probleme bei der Suche nach geeigneten Bewerbern erwarten und welche Gründe sie als relevant für ihre Befürchtungen genannt haben. Dabei wird deutlich, dass in 2011 eine Kombination aus Fachkräftemangel sowie *Mismatch* zwischen Angebots- und Nachfrageprofilen im Vordergrund steht (A: *Für die gesuchten Berufsbilder gibt es generell zu wenig Bewerber*); dies gilt für beide Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftssektoren im Lande, ebenso wie für Westdeutschland. In 2007 lag dieser Grund noch mit B: *Die benötigten spezifischen Zusatzqualifikationen sind schwer zu finden* nahezu gleichauf, hat aber seither deutlich an Bedeutung hinzugewonnen. Alle anderen Gründe folgen erst mit großem Abstand.

Fast acht von zehn Betrieben im Südwesten (79%) rechnen mit Problemen aufgrund *eines Mangels an Bewerbern* (Westdeutschland: 75%). Im Jahr 2007 waren es noch deutlich weniger: 68% in Baden-Württemberg und 66% in Westdeutschland. Dabei wird der Mangel an geeigneten Bewerbern überproportional von den größeren Betrieben (mit 100 Beschäftigten und mehr) erwartet: Hier beträgt

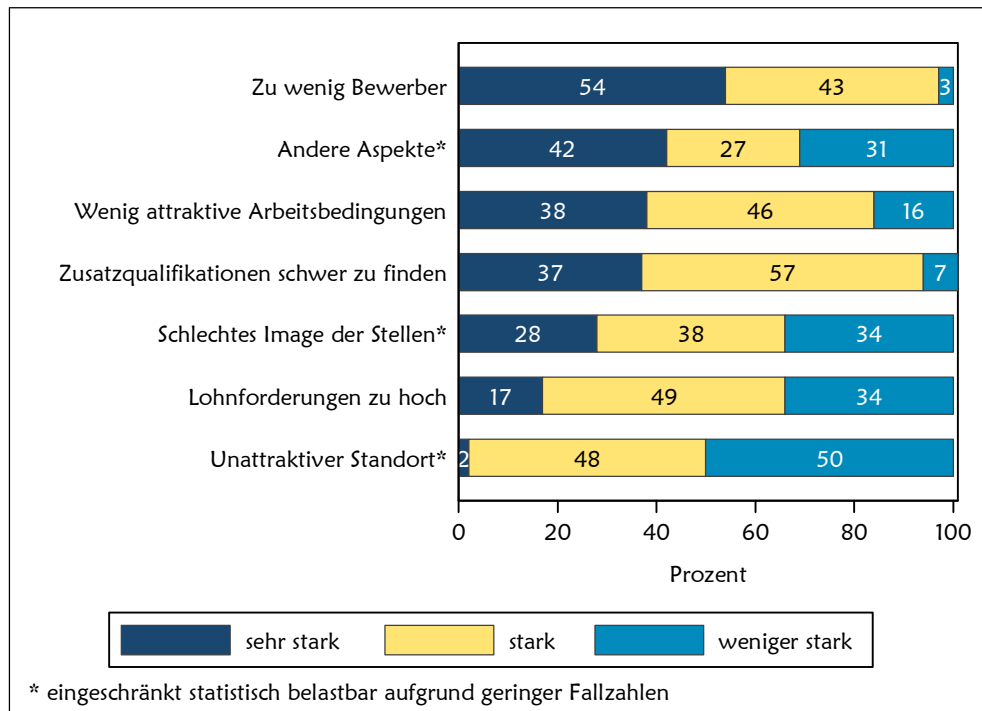
der Anteil 83% (2007: 81%), während er bei Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten 79% ausmacht (2007: 67%). Gegenüber 2007 hat sich der Unterschied stark verringert. Zudem fällt auf, dass in der Industrie der Mangel an Bewerbern häufiger befürchtet wird (88%) als im Dienstleistungsbereich (83%).¹⁰

Als zweithäufigste Begründung für erwartete Stellenbesetzungsprobleme wurde in 2011 mit etwas Abstand *der Mangel an benötigten spezifischen Zusatzqualifikationen* genannt (54% der Betriebe im Südwesten und 53% in Westdeutschland). Hier ist gegenüber 2007 ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen: Damals lagen die entsprechenden Anteile bei 67% bzw. bei 63%. Auch dieser Grund wird von einem höheren Anteil der größeren Betriebe als ursächlich für das erwartete Problem gesehen, während die Aufschlüsselung nach Sektoren ebenfalls eine höhere Relevanz für das Verarbeitende Gewerbe (63% der Betriebe) als für den Dienstleistungsbereich (54% der Betriebe) ergibt.

Diese beiden qualifikationsbezogenen, *arbeitsangebotsseitigen* Gründe werden nicht nur am häufigsten genannt, sondern sind für die Mehrheit der Betriebe auch besonders ernst zu nehmende Erschwernisse bei den geplanten Stellenbesetzungen für Fachkräfte in den kommenden zwei Jahren (vgl. **Abbildung 6**).

¹⁰ Leider ist eine detaillierte Branchenaufschlüsselung und damit nähere Rückschlüsse auf die betroffenen Berufsbilder aufgrund der vorliegenden Fallzahlen nicht möglich; es kann daher lediglich zwischen dem Dienstleistungssektor insgesamt und dem Verarbeitenden Gewerbe differenziert werden. Infolge der 2009 erfolgten Umstellung der amtlichen Systematik der Wirtschaftszweige ist auch ein zeitlicher Vergleich nach Branchen und Sektoren leider nicht möglich.

Abbildung 6: Wie stark werden die von Betrieben angegebenen Gründe für Probleme bei zukünftigen Stellenbesetzungen für Fachkräfte diese Stellenbesetzungen erschweren? (Anteile der Betriebe in %)



Basis: Betriebe, die Probleme bei der Neubesetzung von Stellen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren erwarten und den jeweiligen Grund für diese Probleme angegeben haben.

Aufgrund von Rundungsfehlern summieren sich die Anteile nicht immer auf 100%.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen.

Der *Mangel an Bewerbern* erschwert für mehr als die Hälfte (54%) der Betriebe, die Probleme erwarten, die Besetzung der Fachkräftestellen voraussichtlich sehr stark (2007: 63%), weitere 43% sehen in diesem Problem eine starke Erschwernis für den Rekrutierungserfolg (2007: 30%). Der *Mangel an spezifischen Zusatzqualifikationen* wird von 37% (2007: 45%) der Betriebe, die ihn für relevant halten, für eine sehr starke und von 57% (2007: 45%) als eine starke Erschwernis gehalten. Insgesamt sieht nur etwa ein Zehntel der Betriebe darin ein weitgehend überwindbares Problem.

Zu *hohe Lohnforderungen* der Bewerber werden im Vergleich mit den beiden angeführten arbeitsangebotsseitigen Gründen weitaus seltener genannt (31% der südwestdeutschen Betriebe; 2007: 40%) (vgl. **Tabelle 3**). Auch der Grad der Erschwernis, den die Betriebe damit verbinden, ist wesentlich geringer als bei den *qualifikationsbedingten* Gründen: Demnach werde die Höhe der Lohnforderungen die Stellenbesetzung für Fachkräfte „nur“ für 17% (2007: 17%) der Betriebe sehr stark und für weitere 49% (2007: 44%) stark erschweren (vgl. **Abbildung 6**). Überraschenderweise beklagen sich mehr große als kleine und mittlere Betriebe über zu hohe Lohnforderungen (43% unter den Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten, versus 29% unter den Betrieben mit weniger als 100 Beschäf-

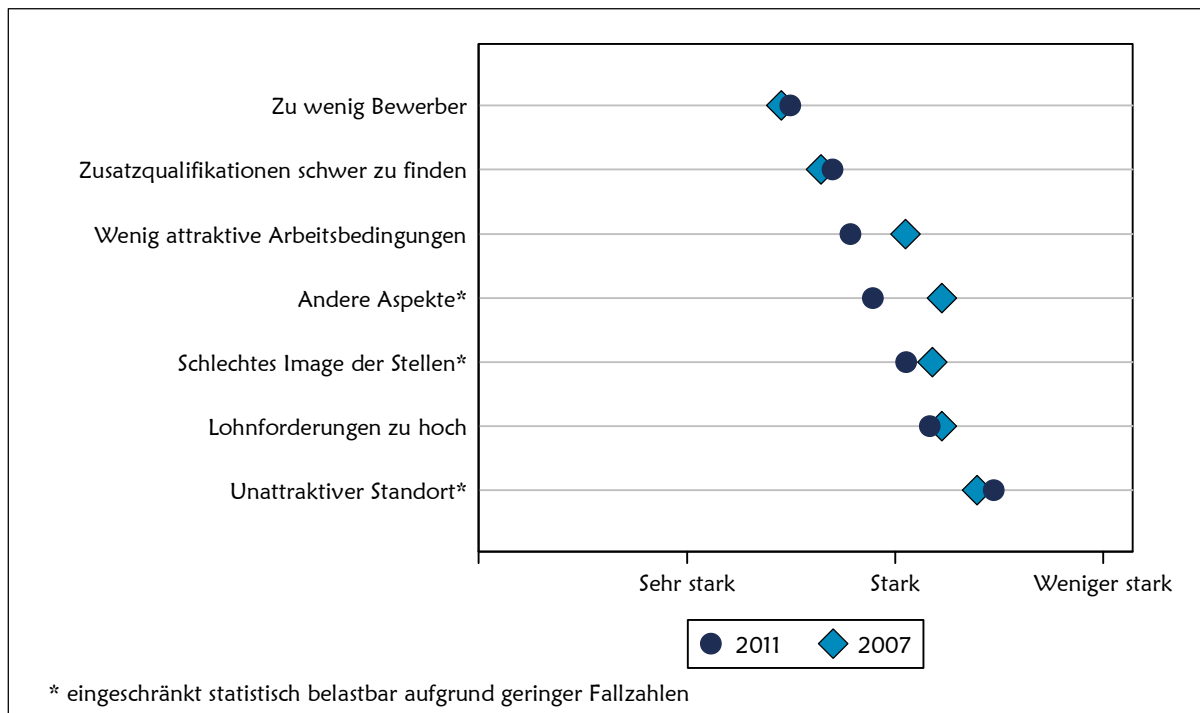
tigten; vgl. **Tabelle 3**). Im Verarbeitenden Gewerbe ist dieser Grund für erwartete Stellenbesetzungsprobleme für 34% der Betriebe relevant, im Dienstleistungssektor sind es 31% der Betriebe. Festzustellen ist auch, dass sämtliche *arbeitsangebotsbezogenen* Gründe, die die Stellenbesetzung für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren voraussichtlich erschweren werden, in baden-württembergischen Betrieben im Vergleich zu Westdeutschland etwas häufiger genannt werden.

Die *arbeitsnachfrageseitigen* Gründe spielen im Vergleich dazu eine deutlich nachrangige Rolle. Lediglich *die mangelnde Attraktivität der Arbeitsbedingungen* der zu besetzenden Stellen ist für immerhin 32% (2007: 30%) der Betriebe ein relevanter Grund (vgl. **Tabelle 3**). 84% (2007: knapp drei Viertel) dieser Betriebe sahen 2011 darin eine starke (46%) bzw. sehr starke (38%) Erschwernis für eine Stellenbesetzung (vgl. **Abbildung 6**). Anzumerken ist, dass dieser Aspekt weit häufiger von Dienstleistungsbetrieben (40%) als von Industriebetrieben (23%) genannt wurde. Das *schlechte Image der zu besetzenden Stellen* sowie die potentielle *mangelnde Attraktivität des betrieblichen Standortes* für die Bewerber wird lediglich für 18% (2007: 17%) bzw. 17% (2007: 19%) der Betriebe die künftigen Stellenbesetzungen voraussichtlich erschweren. In der mangelnden Attraktivität des Standortes sieht knapp die Hälfte der Betriebe ein gravierendes Problem. Andere, nicht weiter ausgeführter Gründe, werden von 13% (2007: 19%) der baden-württembergischen Betriebe aufgeführt, wobei 69% diese Gründe als entweder sehr starke (42%) oder starke (27%) Erschwernisse ansehen.

Auch mit Blick auf die Gewichtung bzw. die Stärke der erwarteten Erschwernis stehen die *qualifikationsbezogenen* Gründe im Vordergrund. Somit geben vor allem jene Probleme, die sowohl mit einem quantitativen Mangel als auch mit einem qualifikatorischen Mismatch in Verbindung stehen, den Betrieben den größten Anlass zur Besorgnis. An dritter Stelle folgen die *wenig attraktiven Arbeitsbedingungen*.

Aus der nachfolgenden **Abbildung 7** wird schließlich deutlich, dass sich gegenüber dem Vergleichsjahr 2007 die Relevanz der meisten anderen genannten Gründe (insbesondere *mangelnde Attraktivität der Arbeitsbedingungen*, *andere Aspekte* sowie *schlechtes Stellenimage*) zugenommen hat, was implizit auf eine Stärkung der Verhandlungsposition der Bewerber gegenüber den Stellenanbietern auf dem Arbeitsmarkt hindeutet.

Abbildung 7: Wie stark werden die von Betrieben genannten Gründe die erfolgreiche Stellenbesetzung für Fachkräfte voraussichtlich erschweren? (Durchschnittliche Relevanz, 2007 und 2011)



Basis: Betriebe, die Probleme bei der Neubesetzung von Stellen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren erwarten und den jeweiligen Grund für diese Probleme angegeben haben.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011 und 2007, IAW-Berechnungen.

4 Alternde Belegschaften und die Förderung der Beschäftigung Älterer

4.1 Altersstruktur der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben

Tabelle 4 zeigt die (durchschnittlichen) Anteile von drei Altersgruppen an allen Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben. Insgesamt waren Mitte 2011 etwa ein Fünftel der Beschäftigten 30 Jahre oder jünger und ein Viertel 50 Jahre oder älter. Bereits kurzfristig werden die geburtsstarken Jahrgänge der 60er Jahre die letztgenannte Altersgruppe immer stärker besetzen und somit die Altersstruktur weiter verschieben; aufgrund gesunkener Geburtenraten wird diese Verschiebung durch die (schrumpfenden) jungen Kohorten nicht kompensiert.

Am deutlichsten ist die Alterungsproblematik im Öffentlichen Dienst u.a.* schon heute zu spüren: im Durchschnitt sind 37% der Beschäftigten der öffentlichen Organisationen mindestens 50 Jahre alt. Aber auch im Bereich der wirtschaftlichen/wissenschaftlichen Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen ist dieser Anteil mit gut einem Drittel überdurchschnittlich hoch, während die jungen Generationen in allen drei Branchen weit unterdurchschnittlich vertreten sind. Erwähnenswert ist die Altersstruktur auch in den Schlüsselbranchen des baden-württembergischen Verarbeitenden Gewerbes: Hier sind sowohl die jungen als auch die älteren Arbeitnehmer/innen unterdurchschnittlich vertreten (16% bzw. 21%), die Jahrgänge mittleren Alters dafür umso stärker (63%). Dies deutet auf ein bislang abweichendes Einstellungs- und Entlassungsverhalten hin. Daher sind die Alterungsprozesse in den beschäftigungsstärksten Sektoren im Südwesten zwar noch kein akut personalwirtschaftliches Problem, aber sie werden in absehbarer Zukunft stark an Bedeutung gewinnen. Relativ hohe Quoten von jungen Beschäftigten weisen die Sonstigen Dienstleistungen (29%) sowie das Handwerk (26%) auf.

Tabelle 4: Durchschnittliche Anteile der Altersgruppen der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben, 30. Juni 2011, nach Branche

	bis unter 30 Jahre	30 bis unter 50 Jahre	50 Jahre und älter
Baden-Württemberg	20	54	26
Verarbeitendes Gewerbe	19	55	26
Schlüsselbranchen	16	63	21
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	21	49	30
Baugewerbe*	20	61	19
Handel, Reparatur von Kfz	20	54	26
Dienstleistungen	22	52	27
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	14	52	34
Gesundheits- u. Sozialwesen	16	51	33
Sonstige DL	29	51	20
Öffentlicher Dienst u.a.*	4	59	37
Handwerk	26	53	21

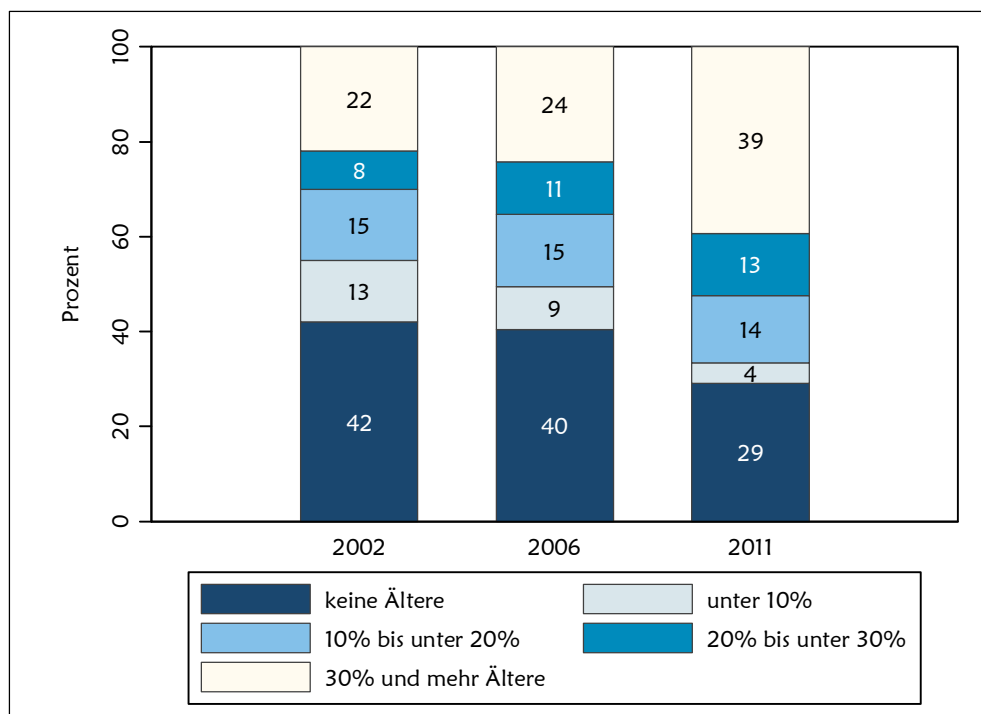
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Der Alterungsprozess der Belegschaften in den letzten Jahren lässt sich anhand der Daten des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg näherungsweise ebenfalls nachvollziehen. Mitte 2002 beschäftigten 42% der Betriebe im Land gar keine Arbeitnehmer im Alter von 50 Jahren oder mehr (vgl. **Abbildung 8**). Dieses Ergebnis kommt hauptsächlich durch die Kleinstbetriebe zustande, die aufgrund ihrer geringen Größe (1 bis 4 Beschäftigte) in den meisten Fällen nicht alle Altersklassen besetzen. Immerhin 22% der Betriebe meldeten im Befragungssommer 2002 einen Anteil Älterer von mindestens 30%. Im Sommer 2006 waren es bereits 24%, während die Anteile der Betriebe ohne oder mit nur einem geringen Anteil von Personen im Alter von mindestens 50 Jahren von unter 10% um insgesamt 6 Prozentpunkte geschrumpft sind. Am aktuellen Rand machen Betriebe ohne ältere Mitarbeiter/innen laut IAB-Betriebspanel nur noch 29% aller Betriebe im Land aus; bei 4% ist nur jeder zehnte Mitarbeiter 50 Jahre oder älter. 39% der Betriebe weisen einen Anteil Älterer von 30% oder mehr auf. Wenngleich der Anstieg dieses Anteils seit 2006 mit Vorsicht zu interpretieren ist,¹¹ bleibt die Alterungstendenz der betrieblichen Belegschaften dennoch erkennbar.

¹¹ Die Angaben aus der Welle 2011 sind mit den Angaben in 2002 und 2006 nur bedingt vergleichbar, weil die Zahl Älterer in der letzten Welle des IAB-Betriebspanels genau abgefragt wurde, während die Befragten in früheren Wellen den Anteil Älterer in ihrem Betrieb auch schätzen durften.

Abbildung 8: Anteile Älterer an der Gesamtbeschäftigung in baden-württembergischen Betrieben zum 30. Juni, 2002, 2006 und 2011, Anteile der Betriebe in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2006 und 2011, IAW-Berechnungen.

Die langsame Verschiebung der Altersstruktur lässt sich auch daran erkennen, dass immer mehr Betriebe Neueinstellungen für Fachkräfte aufgrund des Ausscheidens älterer Mitarbeiter aus dem Berufsleben erwarten. So gab im Jahr 2007 noch etwa ein Drittel der Befragten an, die Fachkräftestellen in den kommenden zwei Jahren besetzen müssen, dies sei u.a. aus Altersgründen notwendig.¹² Mitte 2011 erwarteten bereits 40% der baden-württembergischen Betriebe (Westdeutschland: 38%) mit zu besetzenden Fachkräftestellen, Nachfolger/innen für die in Rente oder Freistellungsphase der Altersteilzeit gehenden Ältere suchen zu müssen (vgl. **Tabelle 5**). Tendenziell kann dieser Anteil noch etwas höher ausfallen, denn 6% der Befragten konnten dies Mitte 2011 noch nicht einschätzen. Nicht überraschend ist dieser Anteil überwiegend in Branchen überdurchschnittlich, deren Anteile Älterer im Durchschnitt ebenfalls hoch sind, wie im Öffentlichen Dienst u.a.* (48%) oder im Gesundheits- und Sozialwesen (45%). Allerdings fällt diesbezüglich das Verarbeitende Gewerbe, darunter auch die Schlüsselbranchen, besonders auf, obwohl sie im Vergleich mit anderen Branchen durchschnittlich weniger Ältere beschäftigen. In diesen Sektoren rechnet bereits knapp über die Hälfte der Betriebe damit, die Stellen von in Ruhestand gehenden Fachkräften in den kommenden zwei Jahren neu besetzen zu müssen. Dies dürfte nicht zuletzt damit zusammenhängen, dass die Betriebe dieser Branche im Durchschnitt größer sind und somit mit höherer Wahrscheinlichkeit Mit-

¹² Vgl. Abschnitt 3.1 („Betriebliche Einschätzungen bezüglich der Notwendigkeit der Neubesetzungen der Fachkräftestellen“) im IAW-Kurzbericht 2/2008.

arbeiter im Vorrentenalter haben oder Altersteilzeit praktizieren bzw. fördern. Dazu zeigt auch die Aufschlüsselung nach der Betriebsgröße in **Tabelle 5**, dass dieser Anteil von 12% bei den Kleinstbetrieben auf 97% bei den Großbetrieben kontinuierlich ansteigt.

Tabelle 5: Werden die Stellenbesetzungen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren u.a. aufgrund des Ausscheidens Älterer aus dem Betrieb notwendig? (Anteile der Betriebe in %, nach Betriebsgrößenklasse und Branche)

	Ja	Nein	Kann noch nicht sagen
Westdeutschland	38	57	4
Baden-Württemberg	40	54	6
1-4 Beschäftigte	12	88	0
5-19 Beschäftigte	32	58	9
20-99 Beschäftigte	64	32	4
100-249 Beschäftigte	86	9	5
250-499 Beschäftigte*	82	15	4
500 u. mehr Beschäftigte	97	0	2
Verarbeitendes Gewerbe	51	42	6
Schlüsselbranchen	52	37	11
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	51	48	1
Baugewerbe*	41	59	0
Handel, Reparatur von Kfz	41	53	6
Dienstleistungen	34	58	8
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	39	55	6
Gesundheits- u. Sozialwesen	45	44	11
Sonstige DL	26	66	8
Öffentlicher Dienst u.a.*	48	52	0
Handwerk	41	58	1

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen, Infratest.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

4.2 Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung Älterer

Weil immer mehr Beschäftigte älter werden und allmählich in Rente gehen und der Anteil junger Generationen in der Gesamtbeschäftigung immer kleiner wird, ist es absolut unerlässlich, dass die Potenziale älterer Fachkräfte gut genutzt, um zu erwartende Fachkräfteengpässe zumindest abmildern zu können. Durch die schrittweise Anhebung der gesetzlichen Altersgrenze für den Ruhestand auf 67 Jahre wurde dieser Tatsache vom Bundesgesetzgeber vor einigen Jahren bereits Rechnung getragen. Nicht nur die zukünftig wahrscheinlichen quantitativen Personalengpässe aufgrund der Schrumpfung des (aktuellen) Erwerbspersonenpotentials, sondern vor allem der große Erfahrungsschatz aus dem langen Berufsleben älterer Fachkräfte macht eine möglichst lange und aktive Partizipation Älterer am beruflichen Leben aus betrieblicher Sicht sinnvoll. Andererseits wird das Älterwerden in unserer Gesellschaft oft noch mit der Vorstellung einer geminderten Leistungsfähigkeit, gesundheitlichen Problemen, dem Fehlen von Qualifikationen oder Fertigkeiten in hochmodernen technologisierten Bereichen u. ä. in Verbindung gebracht. Zudem war lange Zeit das frühe Ausschei-

den Älteren aus der Erwerbstätigkeit im Rahmen der Frühverrentungspolitik als sozial erwünscht und verträglich gesehen. Auch die Altersteilzeit,¹³ die oft als Blockmodell-Variante¹⁴ eingesetzt wird, führt dazu, dass Ältere ihre Betriebe früher verlassen. Angesichts der zukünftigen oder teilweise schon vorhandenen Fachkräfteengpässe sollte diesbezüglich ein Umdenken seitens der Arbeitgeber angestrebt und gefördert werden.¹⁵ Denn für rund die Hälfte der baden-württembergischen Betriebe spielt das längere Halten von älteren Arbeitnehmern immer noch gar keine Rolle in ihrer Personalpolitik (mehr dazu in Kapitel 5).

In nunmehr drei Wellen des IAB-Betriebspanels wurde erhoben, was die Betriebe in Bezug auf Beschäftigung älterer Menschen unternehmen. Der Maßnahmenkatalog umfasst überwiegend Maßnahmen wie *besondere Ausstattung der Arbeitsplätze* oder *Weiterbildungsangebote für Ältere*, die auf stärkere Integration älterer Arbeitnehmer im Erwerbsleben gerichtet sind (vgl.

¹³ Die gesetzliche Förderung der Altersteilzeit wurde zwar Ende 2009 eingestellt. Sie gilt aber noch für jene Maßnahmen, die zum damaligen Zeitpunkt bereits eingeleitet waren. Der vorzeitige Ausstieg aus dem Arbeitsleben ist allerdings seit 2009 weiterhin möglich, wenn tarifliche oder betriebliche Vereinbarungen dies vorsehen. Dies ist vor allem noch in der Chemie-, Metall- und Papierbranche der Fall.

¹⁴ Anders als im „Gleichverteilungsmodell“ wird im „Blockmodell“ die Altersteilzeit in zwei Phasen aufgeteilt, wobei in der ersten Phase die volle Arbeitszeit erhalten bleibt und in der zweiten Phase der Arbeitnehmer freigestellt wird, d.h. nicht mehr arbeitet.

¹⁵ Vgl. zu dieser Thematik ausführlich den Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“, der mit wissenschaftlicher Unterstützung des IAW vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) herausgegeben wird. Die 1. Ausgabe mit dem Titel: „Entwicklung des Arbeitsmarkts für Ältere“ ist im Februar 2012 erschienen.

Tabelle 6). Jedoch ist es die *Altersteilzeit*, die im Gegensatz zu den meisten integrativen Maßnahmen am stärksten in Anspruch genommen wurde. Allerdings sank der Anteil der Betriebe, die Altersteilzeit nutzen, von 13% im Jahr 2002 auf 9% am aktuellen Rand. Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung Älterer werden nach wie vor kaum eingesetzt, wenngleich bei einigen Maßnahmen ein marginaler (und statistisch kaum aussagekräftiger) Anstieg in der Nutzung am aktuellen Rand im Vergleich mit 2002 und 2006 zu beobachten war. So werden Ältere in 9% der Betriebe in betriebliche Weiterbildungsaktivitäten einbezogen (2006: 4%); 7% streben eine altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen an; in 4% der Betriebe mit Beschäftigten über 50 Jahre wird eine individuelle Anpassung der Leistungsanforderungen vorgenommen (vgl. **Tabelle 6**). Die übrigen Maßnahmen wie Einbeziehung Älterer in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung oder in spezielle Weiterbildungsangebote werden von 3% oder noch weniger Betrieben genutzt und haben somit weder praktisch noch statistisch nennenswerte Relevanz im Betriebsalltag. Auch in Westdeutschland bewegt sich die Nutzung der integrativen Maßnahmen für Ältere auf ähnlich niedrigem Niveau (vgl. **Tabelle 7**).

Tabelle 6: Maßnahmen in Bezug auf die Beschäftigung Älterer in Baden-Württemberg, Anteile der Betriebe in % (Mehrfachnennungen möglich)

	2002	2006	2011
Altersteilzeit	13%	12%	9%
Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze	2%	1%	2%
Herabsetzung bzw. individuelle Anpassung der Leistungsanforderungen	2%	1%	4%
Altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen	4%	2%	7%
Einbeziehung Älterer in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten	6%	4%	9%
Spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere	1%	1%	1%
Einbeziehung Älterer in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	k. A.	k. A.	3%
Andere Maßnahmen für Ältere	0.4%	0.4%	0.4%

Basis: Betriebe mit Beschäftigten über 50 Jahre

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen.

Die Aufschlüsselung nach der Betriebsgröße zeigt erwartungsgemäß, dass die großen Betriebe die integrativen Maßnahmen in Bezug auf Beschäftigung Älterer viel häufiger nutzen als die kleinen. Einerseits beschäftigen die größeren Betriebe mehr ältere Arbeitnehmer als die kleinen, andererseits verfügen sie i.d.R. über einen höheren Organisationsgrad der Personalarbeit. Die Einbeziehung von älteren Mitarbeitern in Weiterbildungsaktivitäten sowie in altersgemischte Arbeitsgruppen kommt in mehr als der Hälfte der Betriebe mit mindestens 250 Mitarbeitern vor. Zwei Drittel der Großbetriebe ab 500 Beschäftigten ergreifen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. In Kleinbetrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern, die auch Menschen im Alter von 50 Jahren und mehr beschäftigen, ist die Nutzung sämtlicher Maßnahmen praktisch nur vereinzelt anzutreffen.

Die Unterschiede zwischen den Branchen bleiben bei dem insgesamt geringen Niveau der Maßnahmenutzung ebenfalls überwiegend gering (vgl. **Tabelle 7**). Hervorzuheben ist der Öffentliche Dienst u.a., in dem bei der Anpassung der Leistungsanforderungen, Bildung von altersgemischten Arbeitsgruppen sowie Einbeziehung Älterer in Weiterbildungsaktivitäten immerhin zweistellige Anteile der Betriebe/Organisationen, die die jeweilige Maßnahme einsetzen, erreicht werden. Bei den Weiterbildungsaktivitäten sind es sogar 26% und somit weit über dem landesweiten Anteil von 9%. Da diese Branche im Durchschnitt die höchsten Anteile älterer Beschäftigter aufweist, ist dieses Ergebnis nachvollziehbar. Auch in den Schlüsselbranchen des baden-württembergischen Verarbeitenden Gewerbes sind altersgemischte Arbeitsgruppen (17%) sowie Einbeziehung älterer Mitarbeiter in die Weiterbildung (13%) überdurchschnittlich verbreitet. Dabei kommt zum Teil ein *Größeneffekt* zum Tragen, denn in dieser Branche sind viele Großbetriebe angesiedelt.

Tabelle 7: Grad der Verbreitung integrativer betrieblicher Maßnahmen in Bezug auf die Beschäftigung Älterer in Baden-Württemberg, 2011, Anteil der Betriebe in %

	Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze	Anpassung der Leistungsanforderungen	Altersgemischte Arbeitsgruppen	Einbeziehung in Weiterbildungsaktivitäten	Weiterbildungsangebote für Ältere	Maßnahmen zur Gesundheitsförderung
Westdeutschland	3	5	7	8	1	4
Baden-Württemberg	2	4	7	9	1	3
1-4 Beschäftigte	1	6	1	4	0	0
5-19 Beschäftigte	1	2	6	6	1	2
20-99 Beschäftigte	3	5	15	16	0	7
100-249 Beschäftigte	22	12	37	36	6	30
250-499 Beschäftigte*	36	23	58	56	9	41
500 u. mehr Beschäftigte	46	42	59	65	14	66
Verarbeitendes Gewerbe	4	4	11	6	1	4
Schlüsselbranchen	7	6	17	13	1	7
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	2	2	7	2	0	2
Baugewerbe*	2	0	6	8	0	0
Handel, Reparatur von Kfz	2	5	5	7	0	2
Dienstleistungen	1	2	7	8	1	4
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	1	4	4	6	1	1
Gesundheits- u. Sozialwesen	1	2	7	5	1	6
Sonstige DL	1	2	10	11	2	5
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht*	8	16	15	26	5	6
Handwerk	1	3	6	7	0	2

Basis: Betriebe mit Beschäftigten über 50 Jahre

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen, Infratest.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

4.3 Weiterbildung Älterer

Der geringe Verbreitungsgrad von integrativen Maßnahmen in Bezug auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der auch über Jahre hinweg gering geblieben ist, legt den Schluss nahe, dass eine gezielte Förderung Älterer in der betrieblichen Personalpolitik kaum stattfindet. Damit soll jedoch kein Urteil gefällt werden, die Älteren würden von den Arbeitgebern „absolut vernachlässigt“. Vielmehr zeigen die Daten, dass auf Ältere als eine eigene Beschäftigtengruppe kaum gezielte personalpolitische Maßnahmen gerichtet sind, womit jedoch *individuelle*, bedarfsorientierte Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weder abgebildet noch ausgeschlossen wird. Individuelle Förderung (im Wesentlichen unabhängig vom Alter) dürfte für die betriebliche Praxis grundsätzlich sinnvoller sein.

Betrachtet man die Angaben zur betrieblichen Weiterbildung im 1. Halbjahr 2011 aus dem IAB-Betriebspanel, so kann eine viel höhere Weiterbildungsbeteiligung von älteren Beschäftigten festgestellt werden als die Ergebnisse aus dem vorangegangenen Abschnitt vielleicht vermuten lassen. So

war jeder fünfte Weiterbildungsteilnehmer im 1. Halbjahr 2011 50 Jahre oder älter (vgl. **Tabelle 8**). Zwar liegt der Anteil älterer Beschäftigter an den Weiterbildungsteilnehmern somit unter deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Weiterbildungsbetrieben (25%), so dass durchaus von einer unterdurchschnittlichen Partizipation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Weiterbildung gesprochen werden kann. Dennoch ist die reguläre Teilnahme älterer Beschäftigter an Weiterbildungsmaßnahmen in den Betrieben, die Weiterbildung fördern, bei weitem nicht so gering wie die Verbreitung der im vorangegangenen Abschnitt angesprochenen personalpolitischen Maßnahme *Einbeziehung Älterer in Weiterbildungsaktivitäten*.

Der Anteil älterer Weiterbildungsteilnehmer ist weitgehend unabhängig von der Betriebsgröße (20%); nur in Großbetrieben ab 500 Beschäftigten werden mehr Ältere weitergebildet (24%), zugleich ist ihr Beschäftigtenanteil höher als in anderen Betriebsgrößenklassen (30%). Die Branchenunterschiede sind überwiegend gering und können aufgrund geringer Fallzahlen nicht statistisch belastbar interpretiert werden. Im Allgemeinen lässt sich feststellen, dass die Partizipation älterer Beschäftigter an Weiterbildungsmaßnahmen im Verarbeitenden Gewerbe mit 20% etwas geringer ist als im Dienstleistungssektor (22%), wobei der Anteil Älterer an der Gesamtbeschäftigung mit 28% höher ausfällt als bei den Dienstleistern (25%). Im Gesundheits- und Sozialwesen erreicht der Weiterbildungsanteil unter Älteren sogar 30%. Auffällig ist der vergleichsweise geringe Anteil älterer Weiterbildungsteilnehmer im Öffentlichen Dienst u.a. (23%) bei einem hohen Anteil Älterer an der Beschäftigung (36%). Damit relativiert sich die Aussage aus dem vorherigen Abschnitt, wonach vor allem im Bereich des Öffentlichen Dienstes u.a. Ältere in die Weiterbildung einbezogen werden. Mit Blick auf den überdurchschnittlich hohen Anteil älterer Beschäftigter sollte deren Beteiligung an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung stärker sein.

Abschließend bleibt anzumerken, dass aus diesen Zahlen alleine noch keine Rückschlüsse auf die betriebliche Personalpolitik in Bezug auf ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezogen werden können. Es ist denkbar, dass Arbeitgeber weniger an Weiterbildung älterer Personen interessiert sind, da ihr „Ertrag“ aus der Weiterbildung (verbessertes Humankapital) zeitlich begrenzter ist. Es ist aber nicht bekannt, welche Bereitschaft die älteren Beschäftigten selbst für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen aufbringen. Die Zahl bzw. der Anteil älterer Weiterbildungsteilnehmer ergibt sich letztendlich aus dem Zusammenspiel dieser beiden Faktoren auf einzelbetrieblicher bzw. persönlicher Ebene. Die konkrete *betriebliche* Einstellung zur (längeren) Beschäftigung Älterer wird noch einmal im nächsten Kapitel im Zusammenhang mit innerbetrieblichen Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs aufgegriffen.

Tabelle 8: Partizipation älterer Arbeitnehmer/innen an Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2011, Anteile in %

	Anteil Älterer an Weiterbildungsteilnehmer/innen	Anteil Älterer an allen Beschäftigten
Baden-Württemberg	20	25
1-4 Beschäftigte*	20	22
5-19 Beschäftigte	20	23
20-99 Beschäftigte	20	24
100-249 Beschäftigte*	20	27
250-499 Beschäftigte*	20	26
500 u. mehr Beschäftigte*	24	30
Verarbeitendes Gewerbe	20	28
Schlüsselbranchen*	21	28
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	20	27
Baugewerbe*	14	18
Handel, Reparatur von Kfz*	19	22
Dienstleistungen	22	25
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL*	22	25
Gesundheits- u. Sozialwesen*	30	28
Sonstige DL	16	22
Öffentlicher Dienst u.a.*	23	36
Handwerk	15	20

Basis: Weiterbildungsbetriebe mit Angaben zu weitergebildeten Personen und zu Anzahl/Anteil der älteren Beschäftigten
 Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

5 Innerbetriebliche Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs

Wie in Kapitel 3 ausführlich gezeigt, sehen die Arbeitgeber hauptsächlich den Mangel an Bewerbern oder benötigten Qualifikationen als ursächlich für die erwarteten Schwierigkeiten bei der zukünftigen Stellenbesetzung für Fachkräfte. Möglicherweise fühlen sie sich auch deshalb veranlasst, diverse betriebsinterne Personalstrategien zu verfolgen, um das im Betrieb bereits vorhandene Humankapital zu erweitern und das notwendige Qualifikationsniveau zu erreichen. Im IAB-Betriebspanel wurden die Prioritäten einer Reihe solcher Strategien in den Wellen 2007 und 2011 abgefragt. Am aktuellen Rand wurde die Liste möglicher Maßnahmen/Strategien erweitert und enthält nunmehr:

- forcierte eigene betriebliche Ausbildung von Fachkräften,
- forcierte Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern,
- längerfristige spezifische Personalentwicklung von Mitarbeitern,
- ältere Fachkräfte länger im Betrieb halten,
- verstärkten Einsatz von Leiharbeit,
- Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland,
- Bereitschaft, höhere Löhne zu zahlen,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern,
- attraktive Arbeitsbedingungen schaffen,
- Kooperation mit Schulen und Hochschulen,
- Kooperation mit Kammern und Bildungsträgern,
- Werben für den eigenen Betrieb durch Öffentlichkeitsarbeit sowie
- sonstige Strategien.

In den folgenden Abschnitten wird die Bedeutung dieser Maßnahmen für Betriebe mit Fachkräften aufgezeigt. Anknüpfend an Kapitel 4 stehen dabei die Bemühungen der Arbeitgeber, ältere Fachkräfte länger im Betrieb zu halten, im Fokus des Abschnitts 5.2.

5.1 Bedeutung der innerbetrieblichen Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs in der betrieblichen Praxis

Aus dem obigen Katalog der innerbetrieblichen personalpolitischen Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs nehmen die Bildungsmaßnahmen in baden-württembergischen Betrieben eine zentrale Rolle ein. Etwa ein Drittel der Arbeitgeber misst der eigenen *betrieblichen Ausbildung* eine hohe Bedeutung bei, für jeden fünften Betrieb hat sie zumindest eine geringe Priorität (vgl. **Tabelle 9**). Dass Ausbildung für immerhin die Hälfte der Betriebe in Baden-Württemberg gar keine Rolle spielt, hängt in erster Linie damit zusammen, dass viele Betriebe – zumeist kleine – keine Ausbil-

dungsberechtigung besitzen. Die Bedeutung der *betrieblichen Weiterbildung* fällt erwartungsgemäß deutlich höher aus: für zwei von fünf Betrieben in Baden-Württemberg hat sie eine hohe und für ein Drittel zumindest eine gewisse (wenn auch geringe) Priorität in der betrieblichen Personalpolitik. Beide Maßnahmen haben eine vergleichbare Bedeutung auch in Westdeutschland insgesamt, wobei der eigenen Ausbildung im westdeutschen Durchschnitt eine etwas höhere Bedeutung zukommt (hohe Priorität für 35% der Betriebe) als im Südwesten. Auch die *Schaffung attraktiverer Arbeitsbedingungen* spielt dort insgesamt (33%) eine größere Rolle als in Baden-Württemberg (27%). Erwähnenswert ist auch die *längerfristige spezifische Personalentwicklung*, der in Baden-Württemberg eine größere Bedeutung beigemessen wird (27% der Betriebe mit hoher und 35% mit geringer Priorität).

Der *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* wird lediglich eine mittlere Bedeutung zugewiesen: Nur für 23% der Arbeitgeber im Land hat sie eine hohe, für ein weiteres Drittel eine geringe Priorität als mögliche Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Noch weniger Betriebe sehen *im längeren Halten von älteren Fachkräften* eine wichtige Strategie (20%), für knapp die Hälfte der südwestdeutschen Arbeitgeber – und somit deutlich mehr als der Anteil der Betriebe, die keine Älteren beschäftigen – spielt diese Maßnahme gar keine Rolle. In Westdeutschland insgesamt erreicht der Anteil der Betriebe, für die das Halten älterer Fachkräfte sehr wichtig ist, immerhin 24%. Zur Milderung des mittelfristig drohenden Fachkräftemangels sind jedoch beide Maßnahmen wichtig und sollten daher eine höhere Priorität einnehmen.

Wie **Tabelle 9** des Weiteren entnommen werden kann, ist die Bereitschaft, *höhere Löhne* zu zahlen, bei nur etwa der Hälfte der Betriebe vorhanden. Dabei räumt nur jeder zehnte Arbeitgeber dieser Maßnahme eine hohe Priorität ein. Eher untergeordnet sind auch *Kooperationen* mit (Hoch-)Schulen, Kammern oder Bildungsträgern. Eine absolute Ausnahme stellt sowohl in Baden-Württemberg als auch in Westdeutschland insgesamt die *Nutzung von Leiharbeit oder von ausländischen Fachkräften* zur Deckung des betrieblichen Fachkräftebedarfs dar: für über 90% der Betriebe spielen beide Maßnahmen gar keine Rolle.

Tabelle 9: Verbreitung der einzelnen Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs in Baden-Württemberg und Westdeutschland, Anteil der Betriebe in %

	Westdeutschland			Baden-Württemberg		
	hohe Priorität	geringe Priorität	spielt keine Rolle	hohe Priorität	geringe Priorität	spielt keine Rolle
Eigene betriebliche Ausbildung	35	14	49	31	19	50
Forcierung der Weiterbildung	41	25	31	41	33	26
Längerfristige Personalentwicklung	23	27	47	27	35	37
Ältere Fachkräfte länger halten	24	25	48	20	33	47
Leiharbeit	1	8	90	2	7	92
Fachkräfte aus dem Ausland	1	5	92	1	6	93
Höhere Löhne	10	36	51	11	39	50
Vereinbarkeit Familie und Beruf	22	30	45	23	33	45
Attraktivere Arbeitsbedingungen	33	28	37	27	34	40
Kooperation mit (Hoch-)Schulen	11	17	70	13	16	71
Kooperation mit Kammern/Bildungsträgern	10	20	68	7	20	72
Öffentlichkeitsarbeit	20	23	55	15	24	61
Sonstige Maßnahmen	4	11	79	2	14	84

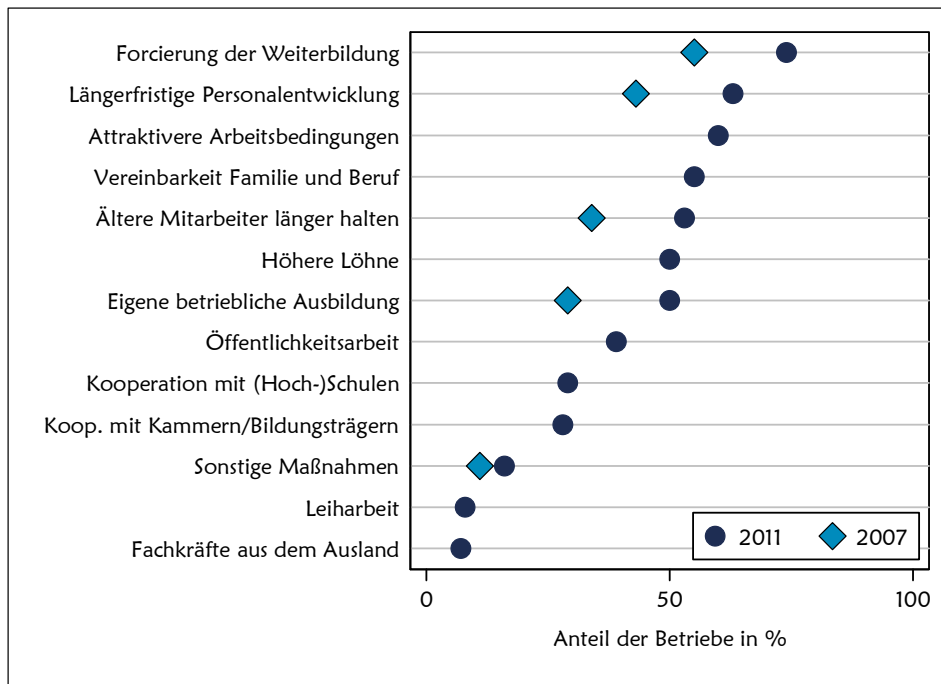
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen, Infratest.

Aufgrund von Rundungsfehlern bzw. fehlenden Angaben summieren sich die Anteile nicht immer auf 100%.

Seit der Befragung im Jahr 2007,¹⁶ hat sich der Anteil der Betriebe, die diese Maßnahmen zur Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs ergreifen (wollen), merklich zugenommen (vgl. **Abbildung 9**). Darin dargestellt ist der Anteil der Betriebe, für die die jeweilige Maßnahme eine hohe oder zumindest eine gewisse (wenn auch geringe) Priorität hat. Bei der Forcierung der Weiterbildung, der eigenen betrieblichen Ausbildung, längerfristiger spezifischer Personalentwicklung sowie dem Halten älterer Mitarbeiter hat sich eine Steigerung der Anteile um gut 20 Prozentpunkte ergeben. Das ist ein durchaus beachtlicher Anstieg innerhalb eines vierjährigen Zeitraums, wengleich die tatsächliche Bedeutung dieser Maßnahmen für die Betriebe dadurch nicht erfasst wird.

¹⁶ Die Anzahl der abgefragten Maßnahmen war in 2007 geringer und deren Wortlaut teilweise anders. Eine Vergleichbarkeit der inhaltlich ähnlichen Formulierungen wird hiermit unterstellt.

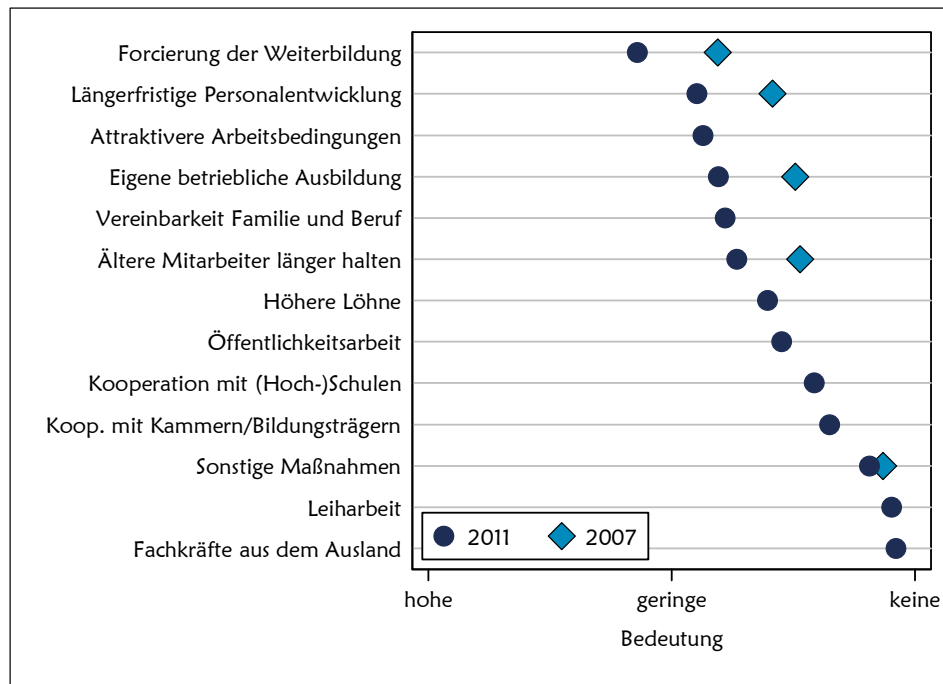
Abbildung 9: Anteile der Betriebe mit Nutzung von Strategien zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011 und 2007, IAW-Berechnungen.

Abbildung 10 zeigt die durchschnittliche Bedeutung der Maßnahmen, die aus betrieblichen Einstufungen *hohe Priorität*, *geringe Priorität* oder *spielt keine Rolle* abgeleitet wurde. Im Vergleich mit den Anteilen der „Nutzerbetriebe“ in **Abbildung 9** ist vor allem die höhere Priorität der betrieblichen Ausbildung zur Deckung des Fachkräftebedarfs erkennbar. Sämtlichen wiederholt abgefragten Maßnahmen wird nunmehr eine höhere durchschnittliche Bedeutung als in 2007 beigemessen. Allerdings ist die Relevanz mehrheitlich nicht besonders hoch, sondern überwiegend im Bereich zwischen *geringe Priorität* und *spielt keine Rolle* angesiedelt. Allein die *Forcierung betrieblicher Weiterbildung* nimmt einen etwas höheren Rang ein, jedoch ist auch hier durchaus noch Steigerungspotential vorhanden.

Abbildung 10: Durchschnittliche Bedeutung einzelner Maßnahmen aus Sicht der baden-württembergischen Betriebe (2007 und 2011)



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011 und 2007, IAW-Berechnungen.

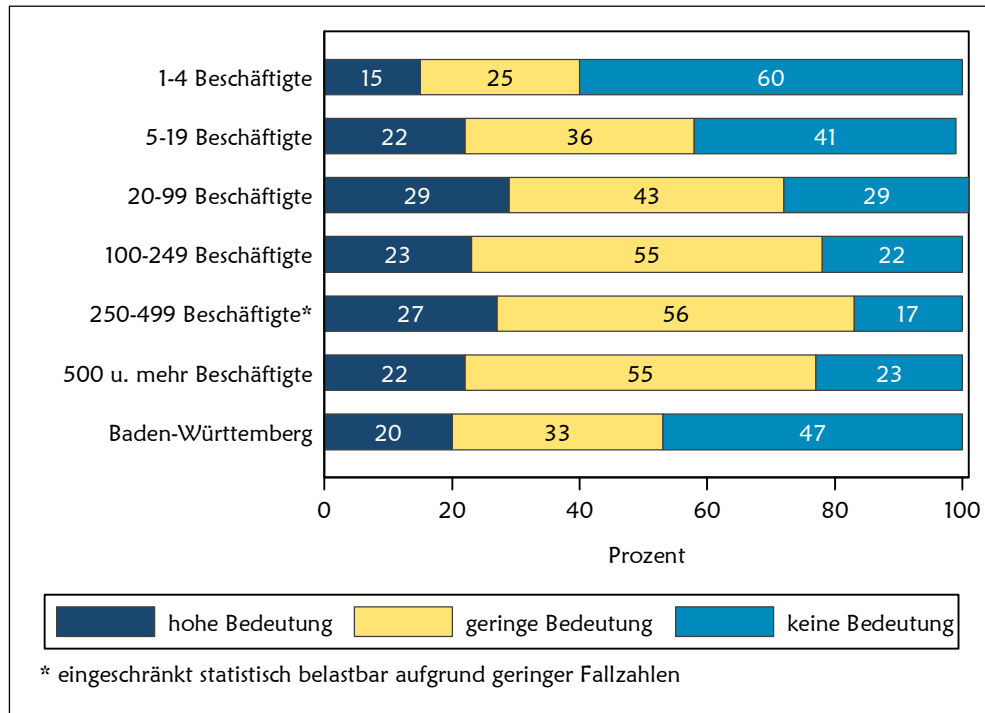
5.2 Betriebliche Personalpolitik in Bezug auf ältere Fachkräfte

Wie im vorherigen Abschnitt gezeigt wurde, ist der Anteil der Betriebe, die dem Halten älterer Fachkräfte zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs zumindest eine geringe Priorität einräumen, von 34% in 2007 auf 53% am aktuellen Rand gestiegen. Angesichts des fortschreitenden demografischen Wandels sollten allerdings die teilweise noch vorhandenen und kontraproduktiven Praktiken (wie früheres Ausscheiden aus dem Berufsleben, geringere Einstellungschancen für Ältere usw.) schnellstmöglich durch diese Option abgelöst werden.

In immerhin jedem fünften Betrieb in Baden-Württemberg hat das Halten älterer Fachkräfte bereits heute eine hohe Priorität, für jeden dritten Arbeitgeber ist diese Option zumindest in einem geringen Ausmaß wichtig. Da es noch relativ viele Betriebe gibt, die keine Älteren beschäftigen (s. Kapitel 4), ist der recht hohe Anteil der Betriebe von 47%, für die diese Maßnahme gar keine Rolle spielt, zunächst einmal nicht überraschend. Die Aufschlüsselung nach der Betriebsgröße zeigt, dass dieser Anteil bei den Kleinstbetrieben, unter denen auch die meisten Betriebe ohne Ältere zu finden sind, mit 60% am höchsten ausfällt (vgl. **Abbildung 11**). Mit der Betriebsgröße steigt die Bedeutung der Maßnahme *Ältere Fachkräfte länger im Betrieb halten* als eine mögliche Strategie zur Sicherung des aktuellen und künftigen Fachkräftebedarfs. In Betrieben mit 250 bis unter 500 Beschäftigten betrachten 56% der Befragten die Priorität dieser Maßnahme als zumindest gering und weitere 27% als

hoch. Großbetriebe ab 500 Beschäftigten allerdings legen etwas weniger Wert auf das Halten von älteren Fachkräften: Für gut jeden vierten Großbetrieb spielt diese Maßnahme gar keine Rolle.

Abbildung 11: Bedeutung der Strategie *Ältere Fachkräfte länger im Betrieb halten* zur Sicherung des Fachkräftebedarfs, nach Betriebsgrößenklasse, Anteile der Betriebe in %

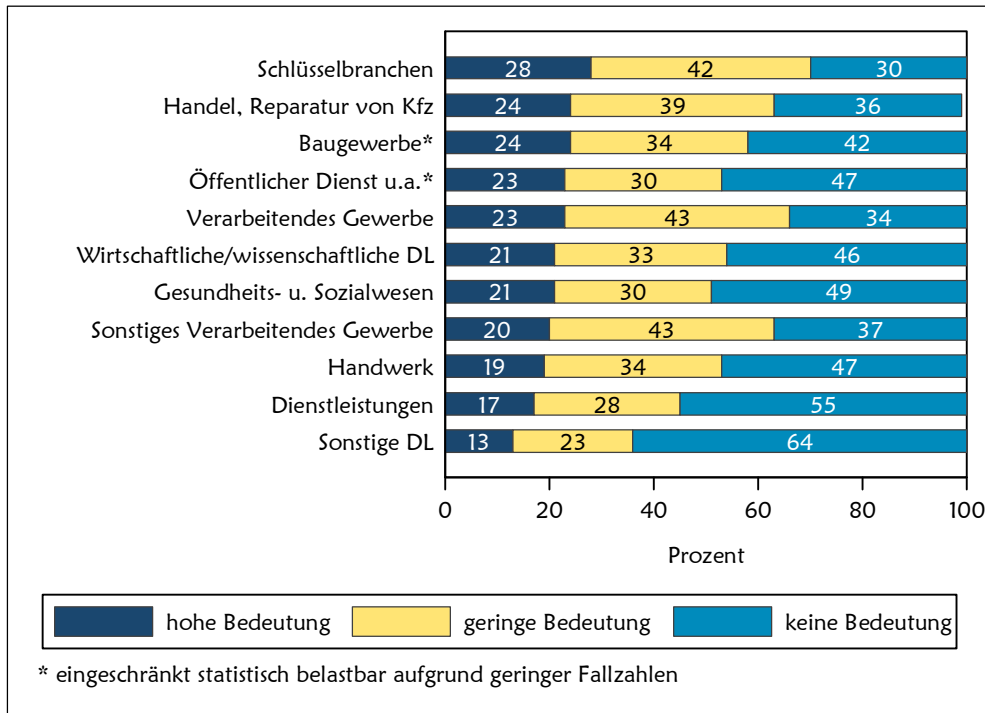


Aufgrund von Rundungsfehlern summieren sich die Anteile nicht immer auf 100%.
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen.

Die Aufschlüsselung nach Branchen zeigt wiederum einige Unterschiede zwischen dem Dienstleistungssektor und der Industrie (vgl. **Abbildung 12**). So meldeten überdurchschnittlich viele Betriebe der Schlüsselbranchen die Notwendigkeit der Stellenbesetzung für Fachkräfte aufgrund des Ausscheidens Älterer aus dem Betrieb (s. Kapitel 4). Gleichzeitig wollen 28% der Betriebe dieser Branche mit hoher Priorität und weitere 42% mit zumindest geringer Priorität ältere Fachkräfte länger im Berufsleben halten. Somit werden nicht nur Nachfolgeplanungen für ältere Mitarbeiter betrieben, sondern es wird auch (vermehrt) versucht, das Know-how Älterer länger zu nutzen. Das Sonstige Verarbeitende Gewerbe zeichnet sich vor allem durch einen überdurchschnittlichen Anteil von Betrieben aus, für die diese Maßnahme zumindest eine geringe Bedeutung hat (43%). Der Dienstleistungssektor dagegen weist einen überdurchschnittlichen Anteil der Betriebe (55%) auf, für die das Halten Älterer gegenwärtig noch irrelevant ist. Insbesondere bei Sonstigen Dienstleistern – die jedoch weniger Ältere beschäftigen als andere Branchen – ist dieser Anteil mit knapp zwei Dritteln sehr hoch. Der Zusammenhang zwischen dem Anteil Älterer oder dem baldigen Ausscheiden älterer Fachkräfte aus dem Betrieb (mit der Folge, dass ihre Stellen neu besetzt werden müssen) und der Brisanz der Maßnahme *Ältere Fachkräfte länger im Betrieb halten* ist nicht überraschend. Aufgrund des

Fortschreitens des demografischen Wandels und dem Altern der betrieblichen Belegschaften ist davon auszugehen, dass diese Maßnahme über die Branchen hinweg weiter an Bedeutung gewinnen wird.

Abbildung 12: Bedeutung der Strategie *Ältere Fachkräfte länger im Betrieb halten* für die Sicherung des Fachkräftebedarfs, nach Branche, Anteile der Betriebe in %



Aufgrund von Rundungsfehlern summieren sich die Anteile nicht immer auf 100%.
 Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen.

6 Zusammenfassung

In diesem IAW-Kurzbericht wird auf der Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg die Frage der Sicherung des aktuellen und künftigen Fachkräftebedarfs aus betrieblicher Sicht näher beleuchtet. Insbesondere wird gezeigt, welche Probleme die Betriebe bei der Besetzung der offenen Stellen in den Jahren 2012/2013 erwarten, etwa weil die benötigten Fachkräfte generell fehlen, Arbeitsstelle oder Standort unattraktiv oder die Lohnforderungen der Bewerber zu hoch sind, und welche dieser Probleme für die Betriebe besonders schwer wiegen. Eine weitere zentrale Frage ist jene nach den betrieblichen Strategien, um den Fachkräftebestand zu sichern und den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Ein letzter wichtiger Aspekt, der angesprochen wird, ist der fortschreitenden Alterungsprozess der betrieblichen Belegschaften und die daraus folgenden betrieblichen Handlungsoptionen.

Qualifikationsniveau der Beschäftigten in Baden-Württemberg weiter gestiegen

Auch in Baden-Württemberg schreitet der Strukturwandel zugunsten von höheren Qualifikationen weiter rapide voran. Lag noch zur Jahrtausendwende der Anteil der Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, bei knapp über einem Drittel des gesamten Beschäftigungsbestandes, so sank er bis Mitte 2006 auf ein Viertel und verblieb seitdem in etwa auf diesem Niveau. Zugleich ist die Anzahl der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten um fast ein Viertel zurückgegangen, während die Anzahl der Qualifizierten um etwa ein Fünftel zugenommen hat.

Qualifikationsanforderungen der offenen Stellen ebenfalls höher

Bei guter konjunktureller Lage zur Jahresmitte 2011 berichteten die Arbeitgeber über 25 Tausend offene Stellen für einfache Tätigkeiten, was dem dritthöchsten Wert seit dem Jahr 2000 entspricht. Im Verhältnis zum Gesamtangebot von 118 Tausend Stellen fiel der Anteil der Stellen für einfache Tätigkeiten jedoch unterproportional aus (21%). Demgegenüber lag die Zahl der offenen Stellen für Arbeitskräfte mit Hochschulabschluss auf gleichem Niveau wie diejenige für geringqualifizierte Arbeitskräfte, wobei der Anteil der Hochqualifizierten an allen Beschäftigten wesentlich geringer ist. Darüber hinaus hat sich die Zahl der Stellen für Hochqualifizierte seit dem Konjunkturtief im Jahr 2009 binnen zwei Jahren vervierfacht. Für die meisten offenen Stellen werden Bewerber mit abgeschlossener Berufsausbildung oder vergleichbarer Berufserfahrung gesucht (68 Tausend). In diesem Bereich hat sich die Zahl der offenen Stellen im Zuge der konjunkturellen Erholung in etwa verdoppelt, nachdem während der Krise überproportional viele qualifizierte Beschäftigte entlassen worden waren. Insgesamt erreichte die Zahl der offenen Stellen für Fachkräfte in 2011 92 Tausend und somit den zweithöchsten Wert seit der Jahrtausendwende.

„Einstellungslücke“ bei Fachkräften stark konjunkturabhängig

Definiert man die Summe der Einstellungen und der nicht besetzten Stellen als den Gesamtbedarf der Wirtschaft an Neueinstellungen der Fachkräfte, so lässt sich anhand des Anteils nicht besetzter Stellen am Gesamtbedarf nachvollziehen, welche „Einstellungslücke“ im letzten Konjunkturzyklus entstanden ist. Im 1. Halbjahr 2007 sowie 2008 mit (noch) guter konjunktureller Lage konnten mit 21% bzw. 24% aller ausgeschriebenen Fachkräftestellen jeweils ein recht hoher Anteil nicht besetzt werden. In der Rezession von Mitte 2009 fiel der Anteil der nicht besetzten Fachkräftestellen in der Gesamtwirtschaft auf 11% und in der Industrie auf 5%. In der Phase konjunktureller Erholung danach stieg die Nichtbesetzungsquote rasch auf aktuell 21% insgesamt. Dabei hatten die Dienstleister unabhängig von der konjunkturellen Situation in Relation zu ihrem Gesamtbedarf mehr unbesetzte Fachkräftestellen zu verzeichnen als die Industrie.

Bedarf der Neubesetzung von Fachkräftestellen leicht gestiegen

Bei einem Viertel der Betriebe in Baden-Württemberg werden in den Jahren 2012 und 2013 Fachkräftestellen (neu) besetzt werden müssen. Die Hälfte der Betriebe dagegen sah eine solche Notwendigkeit zum Zeitpunkt der Befragung nicht, ein weiteres Viertel konnte zur Jahresmitte 2011 den Bedarf noch nicht einschätzen. Im Vergleich mit 2007 (23%) bejahten etwas mehr Betriebe die Notwendigkeit einer Stellenbesetzung. Dabei fällt auf, dass wie schon im Jahr 2007, der Anteil der Betriebe mit Einstellungsbedarf mit zunehmender Beschäftigtenzahl deutlich ansteigt. Während bei den Kleinst- und Kleinbetrieben (mit maximal 19 Beschäftigten) nur 13% bzw. 27% der Betriebe einen Einstellungsbedarf sehen, sind es unter den Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten schon knapp die Hälfte und unter jenen mit 250 und mehr Beschäftigten fast neun von zehn Betrieben. Nach Branchen betrachtet zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe mit Einstellungsbedarf im Verarbeitenden Gewerbe mit 38% deutlich höher liegt als im Dienstleistungsbereich mit 23%. Im Handwerk beträgt dieser Anteil mehr als ein Viertel (27%), was gegenüber 2007 einen Anstieg von fünf Prozentpunkten bedeutet. Auffällig ist, dass die Anteile in den Schlüsselbranchen (52%) und im Öffentlichen Dienst u.a. (32%) deutlich überproportional ausfallen. Während im Öffentlichen Dienst u.a. aufgrund der Altersstruktur viele ältere Fachkräfte in den kommenden Jahren in Rente gehen werden, dürfte sich in den vier industriellen und stark exportorientierten Schlüsselbranchen zudem auch die starke konjunkturelle Erholung und die Erwartung einer weiterhin guten wirtschaftlichen Lage in der Prognose des kurzfristigen Fachkräftebedarfs niederschlagen.

Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen öfter erwartet

Knapp zwei Drittel der Betriebe mit demnächst offenen Fachkräftestellen gehen von Stellenbesetzungsproblemen aus; 2007 waren es noch 56%. Zum Vergleich: In Westdeutschland war ein Anstieg

von 14 Prozentpunkten auf 64% zu beobachten. Im Land sind es bei größeren Betrieben mit 100 bis 499 Beschäftigten fast drei Viertel der Betriebe und damit bis zu 25 Prozentpunkte mehr als im Jahr 2007. Des Weiteren zeigt sich, dass Industrie und Dienstleistungsbereich hinsichtlich dieser Problemerwartung mit einem Anteil von jeweils etwa zwei Dritteln der Betriebe nahezu gleichauf liegen. Am höchsten liegt dieser Anteil im Handel und in der Reparatur von Kraftfahrzeugen mit 73%, dicht gefolgt vom Handwerk mit 72% (2007: 65%), den Sonstigen Dienstleistungen mit 69% und dem Baugewerbe mit 67%. Den mit Abstand geringsten Anteil an Betrieben, die Probleme erwarten, weist hingegen der Öffentliche Dienst u.a. (23%) auf. Insgesamt belegen diese Zahlen nachdrücklich, dass fast zwei Drittel der Arbeitgeber damit rechnen, dass es in den Jahren 2012/2013 schwierig sein wird, die anstehenden Besetzungen von Stellen für Fachkräfte vorzunehmen.

Weiterhin zeigt sich, dass die *exportorientierten Betriebe* zu einem höheren Anteil (71%) Probleme erwarten, als jene, die ausschließlich den nationalen Markt bedienen (66%). Dabei fällt der Unterschied bei den kleineren und mittleren Betrieben (Betriebsgrößenklasse unter 100 Beschäftigte) besonders groß aus. Gegenüber dem Jahr 2007 hat sich diese Problematik etwas verschärft. Damals waren es „nur“ 68% der exportorientierten Betriebe insgesamt bzw. 64% der größeren Betriebe, die mit Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Fachkräftestellen rechneten. Am deutlichsten fällt der Anstieg bei den kleineren und mittleren Betrieben (mit weniger als 100 Beschäftigten) aus: Hier hat sich der Anteil jener, die mit Problemen rechnen, um 12 Prozentpunkte auf 81% erhöht.

Hauptsächliche Gründe für Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen: Zu wenig Bewerber/innen fehlende Zusatzqualifikationen

Fast acht von zehn Betrieben in Baden-Württemberg, die eine Stelle für Fachkräfte neu besetzen wollen, rechnen mit Problemen aufgrund eines Mangels an Bewerbern (Westdeutschland: 75%). Im Jahr 2007 waren es jeweils noch deutlich weniger. Der Mangel an geeigneten Bewerbern wird überproportional von den größeren Betrieben (mit 100 Beschäftigten und mehr) erwartet. Gegenüber 2007 hat sich der Unterschied allerdings stark verringert. Zudem wird in der Industrie der Mangel an Bewerbern häufiger befürchtet (88%) als im Dienstleistungsbereich (83%).

Als zweithäufigster Grund für erwartete Stellenbesetzungsprobleme wurde in 2011 mit etwas Abstand der Mangel an benötigten spezifischen Zusatzqualifikationen genannt (54% der Betriebe im Südwesten und 53% in Westdeutschland). Hier ist gegenüber 2007 ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen. Auch dieser Grund wird von einem höheren Anteil der größeren Betriebe als ursächlich gesehen, während sich nach Sektoren ebenfalls eine höhere Relevanz für das Verarbeitende Gewerbe (63% der Betriebe) als für den Dienstleistungsbereich (54% der Betriebe) ergibt.

Diese beiden qualifikationsbezogenen, *arbeitsangebotsseitigen* Gründe werden nicht nur am häufigsten genannt, sondern sind für die Mehrheit der Betriebe auch besonders ernst zu nehmende Erschwernisse bei den geplanten Stellenbesetzungen für Fachkräfte in den kommenden zwei Jahren.

Die *arbeitsnachfrageseitigen* Gründe spielen aus Sicht der Betriebe im Vergleich dazu eine deutlich nachrangige Rolle. Lediglich *die mangelnde Attraktivität der Arbeitsbedingungen* der zu besetzenden Stellen ist für immerhin 32% (2007: 30%) der Betriebe ein relevanter Grund.

Schließlich zeigt sich, dass gegenüber dem Vergleichsjahr 2007 die Relevanz der meisten anderen genannten Gründe (insbesondere *mangelnde Attraktivität der Arbeitsbedingungen*, *andere Aspekte* sowie *schlechtes Stellenimage*) zugenommen hat, was implizit auf eine Stärkung der Verhandlungsposition der Bewerber gegenüber den Stellenanbietern auf dem Arbeitsmarkt hindeutet.

Alterung der Belegschaften erkennbar, aber meist noch kein akutes Problem

Mitte 2011 war etwa ein Fünftel aller Beschäftigten im Land 30 Jahre oder jünger und ein Viertel 50 Jahre oder älter. Am deutlichsten ist die Alterungsproblematik im Öffentlichen Dienst u.a. zu spüren: Dort sind 37% der Beschäftigten mindestens 50 Jahre alt. Aber auch im Bereich der wirtschaftlichen/wissenschaftlichen Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen ist dieser Anteil mit gut einem Drittel überdurchschnittlich hoch, während die jungen Generationen in allen drei Branchen weit unterdurchschnittlich vertreten sind. Bemerkenswert ist die Altersstruktur in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes: Hier sind sowohl die jungen als auch die älteren Arbeitnehmer unterdurchschnittlich vertreten (16% bzw. 21%), die Jahrgänge mittleren Alters dafür umso stärker (63%). Dies deutet auf ein bislang abweichendes Einstellungs- und Entlassungsverhalten hin. Relativ hohe Quoten von jungen Beschäftigten weisen die Sonstigen Dienstleistungen (29%) sowie das Handwerk (26%) auf. Zwar sind die Alterungsprozesse in den beschäftigungsstärksten Sektoren im Südwesten noch kein akutes personalwirtschaftliches Problem, aber sie werden in naher Zukunft stark an Bedeutung gewinnen.

Auch bei vorsichtiger Interpretation bleibt die Alterungstendenz der betrieblichen Belegschaften erkennbar: Im Sommer 2002 meldeten nur 22% der Betriebe einen Anteil Älterer von mindestens 30%, in 2011 waren es schon 39% der Betriebe.

Die allmähliche Alterung der Belegschaften lässt sich auch daran erkennen, dass immer mehr Betriebe Neueinstellungen für Fachkräfte aufgrund des Ausscheidens Älterer aus dem Berufsleben erwarten. Waren es im Jahr 2007 noch etwa ein Drittel der Betriebe, die aus diesem Grund Fachkräftestellen besetzen mussten, so waren es Mitte 2011 bereits 40% (Westdeutschland: 38%). Dieser Anteil

ist überwiegend in jenen Branchen überdurchschnittlich hoch, deren Anteile Älterer an der Belegschaft im Durchschnitt ebenfalls hoch sind, wie im Öffentlichen Dienst u.a. (48%) oder im Gesundheits- und Sozialwesen (45%). Die Aufschlüsselung nach der Betriebsgröße zeigt, dass dieser Anteil von 12% bei den Kleinstbetrieben auf 97% bei den Großbetrieben kontinuierlich ansteigt.

Betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung Älterer noch stark ausbaufähig

Auch in 2011 war es die Altersteilzeit, die im Gegensatz zu den meisten integrativen Maßnahmen von den Betrieben im Land am stärksten in Anspruch genommen wurde. Immerhin sank der Anteil dieser Betriebe von 13% im Jahr 2002 auf 9%. Hingegen werden Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung Älterer nach wie vor kaum eingesetzt, wenngleich bei einigen davon ein marginaler Anstieg in der Nutzung zu beobachten ist. So werden Ältere in 9% der Betriebe in betriebliche Weiterbildungsaktivitäten einbezogen (2006: 4%); 7% streben eine altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen an; in 4% der Betriebe mit Beschäftigten über 50 Jahre wird eine individuelle Anpassung der Leistungsanforderungen vorgenommen. Die übrigen Maßnahmen wie die Einbeziehung Älterer in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung oder in spezielle Weiterbildungsangebote haben hingegen keine nennenswerte Relevanz im Betriebsalltag. Auch in Westdeutschland bewegt sich die Nutzung der integrativen Maßnahmen für Ältere auf ähnlich niedrigem Niveau.

Die Aufschlüsselung nach der Betriebsgröße zeigt, dass die großen Betriebe die integrativen Maßnahmen in Bezug auf Beschäftigung Älterer viel häufiger nutzen als die kleinen. Einerseits beschäftigen die größeren Betriebe mehr ältere Arbeitnehmer als die kleinen, andererseits verfügen sie i.d.R. über einen höheren Organisationsgrad der Personalarbeit. Die Einbeziehung von Älteren in Weiterbildungsaktivitäten sowie in altersgemischte Arbeitsgruppen kommt in mehr als der Hälfte der Betriebe mit mindestens 250 Mitarbeitern vor. Zwei Drittel der Großbetriebe ab 500 Beschäftigten ergreifen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. In Kleinbetrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern, die auch Menschen im Alter von 50 Jahren und mehr beschäftigen, ist die Nutzung sämtlicher Maßnahmen praktisch nur vereinzelt anzutreffen.

Die Unterschiede zwischen den Branchen sind ebenfalls meist schwach. Hervorzuheben ist der Öffentliche Dienst u.a., wo bei der Anpassung der Leistungsanforderungen, Bildung von altersgemischten Arbeitsgruppen sowie Einbeziehung Älterer in Weiterbildungsaktivitäten immerhin zweistellige Anteile erreicht werden. Bei den Weiterbildungsaktivitäten sind es sogar 26% und somit weit über dem landesweiten Anteil von 9%. Auch in den Schlüsselbranchen des baden-württembergischen Verarbeitenden Gewerbes sind altersgemischte Arbeitsgruppen (17%) sowie Einbeziehung älterer Mitarbeiter in die Weiterbildung (13%) überdurchschnittlich verbreitet. Dabei kommt zum Teil ein

„Größeneffekt“ zum Tragen, denn in dieser Branche sind viele Großbetriebe angesiedelt. Insgesamt bedeutet das jedoch nicht, die älteren Beschäftigten würden von den Arbeitgebern „absolut vernachlässigt“. Vielmehr zeigen die Daten, dass auf Ältere als eine eigene Beschäftigtengruppe zwar kaum gezielte personalpolitische Maßnahmen gerichtet sind, jedoch eine *individuelle*, bedarfsorientierte Förderung von Mitarbeitern weder abgebildet noch ausgeschlossen ist.

Betriebliche Weiterbildung Älterer doch etwas verbreiteter als zunächst vermutet

Betrachtet man die Angaben zur betrieblichen Weiterbildung, so war jeder fünfte Weiterbildungsteilnehmer im 1. Halbjahr 2011 50 Jahre oder älter. Zwar liegt der Anteil Älterer an den Weiterbildungsteilnehmer/innen unter deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Weiterbildungsbetrieben (25%), wodurch durchaus von einer unterdurchschnittlichen Partizipation älterer Arbeitnehmer/innen an Weiterbildung gesprochen werden kann. Dennoch ist die Teilnahme älterer Beschäftigter an Weiterbildungsmaßnahmen in den Betrieben, die Weiterbildung fördern, weitaus häufiger als die Verbreitung der Maßnahme *Einbeziehung Älterer in Weiterbildungsaktivitäten*.

Der Anteil älterer Weiterbildungsteilnehmer ist weitgehend unabhängig von der Betriebsgröße (20%). Nur in Großbetrieben ab 500 Beschäftigten werden mehr Ältere weitergebildet (24%), zugleich ist ihr Beschäftigtenanteil höher als in anderen Betriebsgrößenklassen (30%). Die Branchenunterschiede sind überwiegend gering und können aufgrund geringer Fallzahlen nicht statistisch belastbar interpretiert werden.

Betriebliche Weiterbildung und Ausbildung stehen im Vordergrund betriebliche Personalpolitik zur Deckung des Fachkräftebedarfs

Im Spektrum der diesbezüglichen innerbetrieblichen personalpolitischen Strategien nehmen die Bildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg eine zentrale Rolle ein. Etwa ein Drittel der Arbeitgeber misst der eigenen *betrieblichen Ausbildung* eine hohe Bedeutung zu, für jeden fünften Betrieb hat sie zumindest eine gewisse Priorität. Die Bedeutung der *betrieblichen Weiterbildung* fällt deutlich höher aus: Für zwei von fünf Betrieben in Baden-Württemberg hat sie eine hohe und für ein Drittel zumindest eine gewisse (wenn auch geringe) Priorität. Beide Maßnahmen haben auch in Westdeutschland eine vergleichbare Bedeutung. Dort spielt die *Schaffung attraktiverer Arbeitsbedingungen* (33%) allerdings eine größere Rolle als in Baden-Württemberg (27%), während der *längerfristigen spezifischen Personalentwicklung* wiederum im Land eine größere Bedeutung beigemessen wird (27% der Betriebe mit hoher und 35% mit geringer Priorität).

Der *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* kommt lediglich eine mittlere Bedeutung zu: Nur für 23% der Arbeitgeber im Land hat sie eine hohe, für ein weiteres Drittel eine geringe Priorität als Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Noch weniger Betriebe sehen im *längeren Halten von älteren Fachkräften* eine wichtige Strategie (20%), für knapp die Hälfte der Arbeitgeber im Land – und somit deutlich mehr als der Anteil der Betriebe, die keine Älteren beschäftigen – spielt diese Maßnahme gar keine Rolle. In Westdeutschland insgesamt erreicht der Anteil der Betriebe, für die das Halten älterer Fachkräfte sehr wichtig ist, immerhin 24%.

Seit 2007 hat sich bei der *Forcierung der Weiterbildung, der eigenen betrieblichen Ausbildung, längerfristiger spezifischer Personalentwicklung* sowie dem *Halten älterer Beschäftigter* eine Steigerung der Anteile um gut 20 Prozentpunkte ergeben. Das ist ein durchaus beachtlicher Anstieg innerhalb eines vierjährigen Zeitraums.

Das Halten älterer Fachkräfte gewinnt leicht an Bedeutung

Der Anteil der Betriebe, die dem Halten älterer Fachkräfte zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs zumindest eine geringe Priorität einräumen, ist von 34% in 2007 auf 53% gestiegen. In immerhin jedem fünften Betrieb in Baden-Württemberg hat diese Option bereits heute eine hohe Priorität, für jeden dritten Arbeitgeber ist sie zumindest in einem geringen Ausmaß wichtig. Da es noch relativ viele Betriebe gibt, die keine Älteren beschäftigen, ist der recht hohe Anteil der Betriebe von 47%, für die diese Maßnahme gar keine Rolle spielt, zunächst einmal nicht überraschend. Die Aufschlüsselung nach der Betriebsgröße zeigt, dass dieser Anteil bei den Kleinstbetrieben, unter denen auch die meisten Betriebe ohne Ältere zu finden sind, mit 60% am höchsten ausfällt. Mit der Betriebsgröße steigt die Bedeutung dieser Maßnahme als eine mögliche Strategie zur Sicherung des aktuellen und künftigen Fachkräftebedarfs. Großbetriebe ab 500 Beschäftigten allerdings legen etwas weniger Wert darauf: Für gut jeden vierten Großbetrieb spielt diese Maßnahme gar keine Rolle. Auch zwischen der Industrie und dem Dienstleistungssektor zeigen sich einige Unterschiede. So meldeten überdurchschnittlich viele Betriebe der Schlüsselbranchen die Notwendigkeit der Stellenbesetzung für Fachkräfte aufgrund des Ausscheidens Älterer aus dem Betrieb. Gleichzeitig wollten 28% der Betriebe dieser Branche mit hoher Priorität und weitere 42% mit zumindest geringer Priorität ältere Fachkräfte länger im Berufsleben halten. Das Sonstige Verarbeitende Gewerbe zeichnet sich vor allem durch einen überdurchschnittlichen Anteil von Betrieben aus, für die diese Maßnahme zumindest eine geringe Bedeutung hat (43%). Der Dienstleistungssektor dagegen weist einen überdurchschnittlichen Anteil der Betriebe (55%) auf, für die das Halten Älterer gegenwärtig noch irrelevant ist. Insbesondere bei Sonstigen Dienstleistern – die jedoch weniger Ältere beschäftigen als andere Branchen – ist dieser Anteil mit knapp zwei Dritteln sehr hoch.

Literaturverzeichnis

- Bellmann, L. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Konzeption und Anwendungsbereiche, in: Allgemeines Statistisches Archiv Nr. 86, 2, S. 177-188.
- Bellmann, L. / Kohaut, S. / Lahner, M. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Analysepotenziale, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 250, S. 13-20.
- Bohachova, O. u.M.v. Smuda, F. / Klee, G. (2010): Fachkräftebedarf und Rekrutierungsschwierigkeiten in baden-württembergischen Betrieben. IAW-Kurzbericht 2/2009.
- Bohachova, O. / Nohr, B. / Sporkmann, S. (2008): Künftige Stellenbesetzungen für Fachkräfte in Baden-Württemberg: Bedarfe, Probleme, Maßnahmen. IAW-Kurzbericht 2/2008.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg., 2012): Entwicklung des Arbeitsmarkts für Ältere, Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“, 1. Ausgabe.
- Fuchs, J. / Söhnlein, D. / Weber, B. (2011): Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten – Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050. IAB-Kurzbericht 16/2011.
- Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg (Hrsg. 2011): Vereinbarung einer Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg vom 15.12.2011.
- Moraal, D. / Schönfeld, G. (2012): Berufliche Aus- und Weiterbildung in Unternehmen. WSI-Mitteilungen 5/2012, S. 329-337.
- TNS Infratest Sozialforschung (2011): IAB-Betriebspanel (Welle 19), Arbeitgeberbefragung 2011, Beschäftigungstrends Baden-Württemberg (elektronische Ergebnistabellen).

Weitere Quellen:

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/VolkswPreise/Landesdaten/BIPwachstum.asp>.

Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder, Reihe 1, Band 5, Berechnungsstand August 2010/Februar 2011.

Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Panel-Datensatz, der auf der Grundlage von rund 16.000 auswertbaren Betriebsinterviews aus dem Jahr 2011 eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt (vgl. auch Bellmann et al. 2002, Bellmann 2002). Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der TNS Infratest Sozialforschung zum Thema *Beschäftigungstrends* befragten Betriebe in Baden-Württemberg vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen Finanz- und Wirtschaftsministeriums auf rund 1.200 Betriebe (2011: 1.202 auswertbare Interviews) aufgestockt, so dass seither auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, nach Branchen und Größenklassen differenzierte Informationen und Erkenntnisse über das wirtschaftliche Handeln sowie das Beschäftigungsverhalten der Betriebe in Baden-Württemberg zu gewinnen um damit den wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Akteuren im Land eine empirisch fundierte Basis für problemadäquates Handeln bieten zu können.

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. den industriellen Sektor) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen¹⁷ Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews ist mit über 70% deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

¹⁷ Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.