



IAW-Kurzbericht

2/2007

Betriebliches Einstellungsverhalten in Baden-Württemberg

Analyse mit dem
IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Olga Bohachova
Harald Strotmann

August 2007

INSTITUT FÜR
ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG
Ob dem Himmelreich 1
72074 Tübingen

T: (0 70 71) 98 96-0
F: (0 70 71) 98 86-99
E-Mail: iaw@iaw.edu
Internet: www.iaw.edu

Betriebliches Einstellungsverhalten in Baden-Württemberg

Olga Bohachova, Harald Strotmann¹

1. Hintergrund	2
2. Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und der geringfügigen Beschäftigung in Baden-Württemberg seit dem Jahr 2000	3
2.1. Baden-Württemberg insgesamt	3
2.2. Beschäftigungsentwicklungen nach Branchen	5
2.3. Beschäftigungsentwicklungen nach Betriebsgröße	7
2.4. Beschäftigungsentwicklungen nach Qualifikation der Beschäftigten	9
3. Personalsuche	12
3.1. Betriebe mit sofortigen Einstellungsabsichten	12
3.2. Stellenangebot	14
3.3. Einschaltungsgrad der Bundesagentur für Arbeit	16
4. Personalneueinstellungen und -wechsel	20
4.1. Einstellungs- und Abgangsdynamik	20
4.2. Einstellungsaspekte	23
4.2.1. Betriebe mit Neueinstellungen und unbefriedigter Mehrbedarf	23
4.2.2. Vermittlungsquote der Arbeitsagenturen bei Personaleinstellungen	25
4.3. Personalabgangsgründe	26
4.4. Exkurs: Übernahme aus befristetem Arbeitsverhältnis	31
5. Erwartete Personalprobleme	32
6. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	34
Anlage 1: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg	39

¹ Verantwortlicher Autor: Dr. Harald Strotmann, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) Tübingen, Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, E-Mail: harald.strotmann@iaw.edu. Olga Bohachova ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAW. Die Verfasser danken Silke Hamann, Matthias Rau und Rüdiger Wapler für wertvolle Diskussionen und Hinweise. Der Beitrag entstand im Auftrag der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit.

1. Hintergrund

Das betriebliche Arbeitsnachfrageverhalten spielt eine entscheidende Rolle, wenn das Ausmaß der Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt analysiert werden soll. Auf der Grundlage aggregierter Beschäftigungsdaten lässt sich die aggregierte Entwicklung der Beschäftigung in Ausmaß und Struktur nachvollziehen. Der Blick hinter die Kulissen aggregierter Beschäftigungsentwicklungen und auf die Ebene der einzelnen Betriebe ermöglicht jedoch wichtige ergänzende Einsichten in die betriebliche Arbeitsnachfrage und ihre Determinanten.

Der vorliegende Kurzbericht verwendet das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, eine repräsentative und jährlich durchgeführte Panelbefragung von rund 1.200 Betrieben im Südwesten aller Branchen und Größenklassen, um das betriebliche Arbeitsnachfrageverhalten in Baden-Württemberg zu beleuchten.

Kapitel 2 beleuchtet zunächst die Entwicklung der Beschäftigung in Baden-Württemberg seit dem Jahr 2000 und legt dabei besonderes Augenmerk auf einen Vergleich der Entwicklungen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und der geringfügigen Beschäftigung. Darüber hinaus werden die Entwicklungen qualifizierter Beschäftigung sowie gering qualifizierter Beschäftigung einander gegenübergestellt.

Kapitel 3 stellt die Personalsuche der Betriebe in den Analysemittelpunkt und untersucht die Struktur des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots zum 30. Juni 2006. Während aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit nur die der BA gemeldeten Stellen ersichtlich sind, können hier sämtliche offenen Stellen von Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten analysiert werden. Darüber hinaus wird untersucht, wie groß der Einschaltungsgrad der Agenturen für Arbeit in die Stellensuche im Südwesten auch im Vergleich mit Westdeutschland ausfällt, und wie sich dieser im Zeitablauf – auch disaggregiert nach Qualifikation der Stellen – entwickelt hat.

In Kapitel 4 wird dann die Dynamik der Personaleinstellungen und Personalabgänge in den Betrieben auch im Vergleich unterschiedlicher Branchen und Betriebsgrößenklassen untersucht. Darüber hinaus können Informationen über die Gründe für Personalabgänge und deren zeitliche Entwicklung ausgewertet werden. In einem Exkurs wird auch darauf eingegangen, wie regelmäßig in welchen Betrieben bzw. Branchen eine Übernahme nach Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erfolgt. Abschließend wird in Kapitel 5 die Bedeutung ausgewählter zukünftiger Personalprobleme der Betriebe, insbesondere die Befürchtung eines Fachkräftemangels in den Jahren 2007 und 2008, abgeschätzt.

2. Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und der geringfügigen Beschäftigung in Baden-Württemberg seit dem Jahr 2000

2.1. Baden-Württemberg insgesamt

Nach Hochrechnungen mit dem IAB-Betriebspanel waren zum 30. Juni 2006 in Baden-Württemberg insgesamt 4,695 Millionen Personen beschäftigt. Nachdem die Beschäftigtenzahl in baden-württembergischen Betrieben zwischen 2002 und 2005 um rund 2,1% gefallen war, konnte zur Mitte des Jahres 2006 gegenüber dem Vorjahr ein Anstieg um gut 1,9% beobachtet werden (vgl. Tabelle 1, Abbildung 1). Dabei hatte der Gesamtbeschäftigungsbestand zum 30. Juni 2006 das Niveau vom 30. Juni 2000 fast wieder erreicht.

Tabelle 1: Beschäftigungsbestand der baden-württembergischen Betriebe zum 30.06.2000 bis 30.6.2006, in Tausend

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	3837	3859	3872	3795	3776	3702	3738
darunter Arbeiter/innen und Angestellte	3620	3645	3666	3586	3583	3506	3531
darunter Auszubildende	217	214	205	209	193	196	206
Beamte	116	125	121	129	148	136	142
Tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige ²	239	244	245	240	231	231	232
Sonstige Beschäftigte, inkl. geringfügig ³	507	491	559	538	523	537	583
Gesamt	4698	4719	4796	4702	4678	4606	4695

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2006, IAW-Berechnungen.

Erhebliche Unterschiede in der Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und der geringfügigen Beschäftigung

Bemerkenswert sind die erheblichen Unterschiede in der zeitlichen Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und der sonstigen Beschäftigung, die zu ganz überwiegendermaßen aus den geringfügig Beschäftigten besteht⁴. Während die Zahl der sozialversiche-

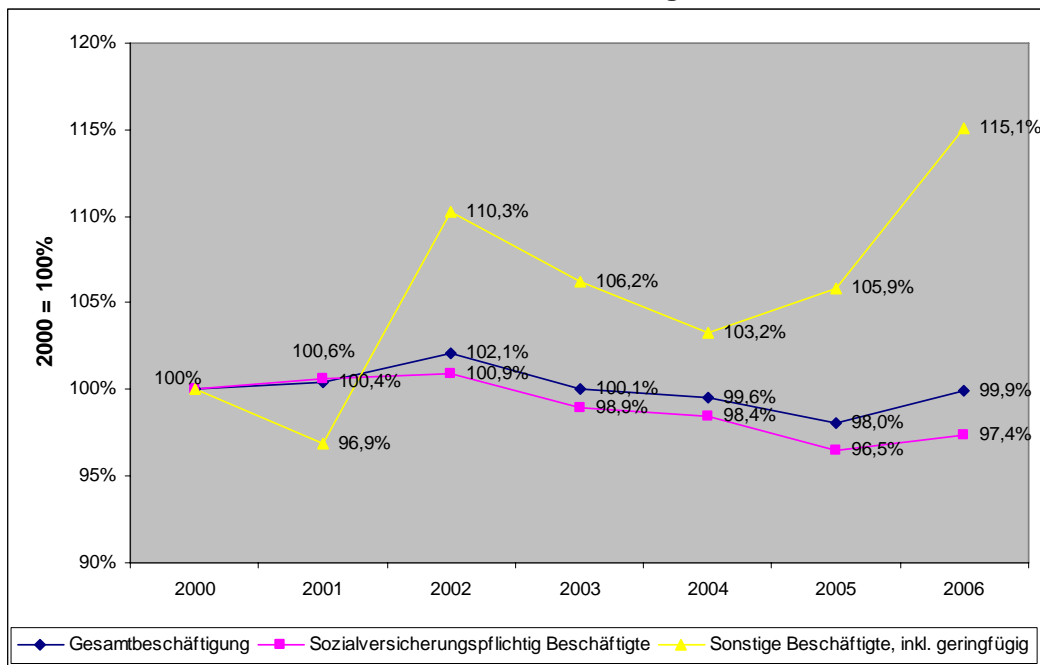
² Eine Aufspaltung der angegebenen Zahlen in die Zahl der tätigen Inhaber und die Zahl der mithelfenden Familienangehörigen ist nicht möglich. Die Zahl der tätigen Inhaber ist nicht vollständig identisch mit der Zahl der Selbständigen, da zur Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels nur solche Betriebe gehören, die mindestens über einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verfügen.

³ Doppelzählungen von Beschäftigten können bei den obigen Daten dann vorkommen, wenn ein Beschäftigter zwei oder mehrere Arbeitsverhältnisse hat (z.B. eine geringfügige Beschäftigung zusätzlich zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber).

⁴ In der Welle 2006 wurde nach der Zahl der geringfügig Beschäftigten explizit gefragt. Zum Befragungszeitpunkt machten sie 95% der sonstigen Beschäftigung aus. Aus Gründen der zeitlichen Konsistenz wurde hier jedoch weiter auf die Zahl der sonstigen Beschäftigten abgestellt.

runbspflichtig Beschäftigten vom 30. Juni 2000 bis zum 30. Juni 2006 um 2,6% gesunken war und erst seit Mitte 2005 wieder leicht anstieg, hat die geringfügige Beschäftigung im gleichen Zeitraum um rund 15,1% zugenommen (vgl. Abbildung 1). Gleichzeitig zeigt sich, dass die Zahl der geringfügig Beschäftigten im Zeitablauf deutlich stärkeren Schwankungen unterworfen war als die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In Westdeutschland entwickelte sich im Zeitraum von 2000 bis 2006 die Gesamtbeschäftigung etwas ungünstiger als im Südwesten, ging sie doch nicht nur um 0,1%, sondern um insgesamt 2,4% zurück. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ging ebenfalls stärker um 3,5% zurück und die geringfügige Beschäftigung hat insgesamt in diesem Zeitraum um 11% zugenommen.

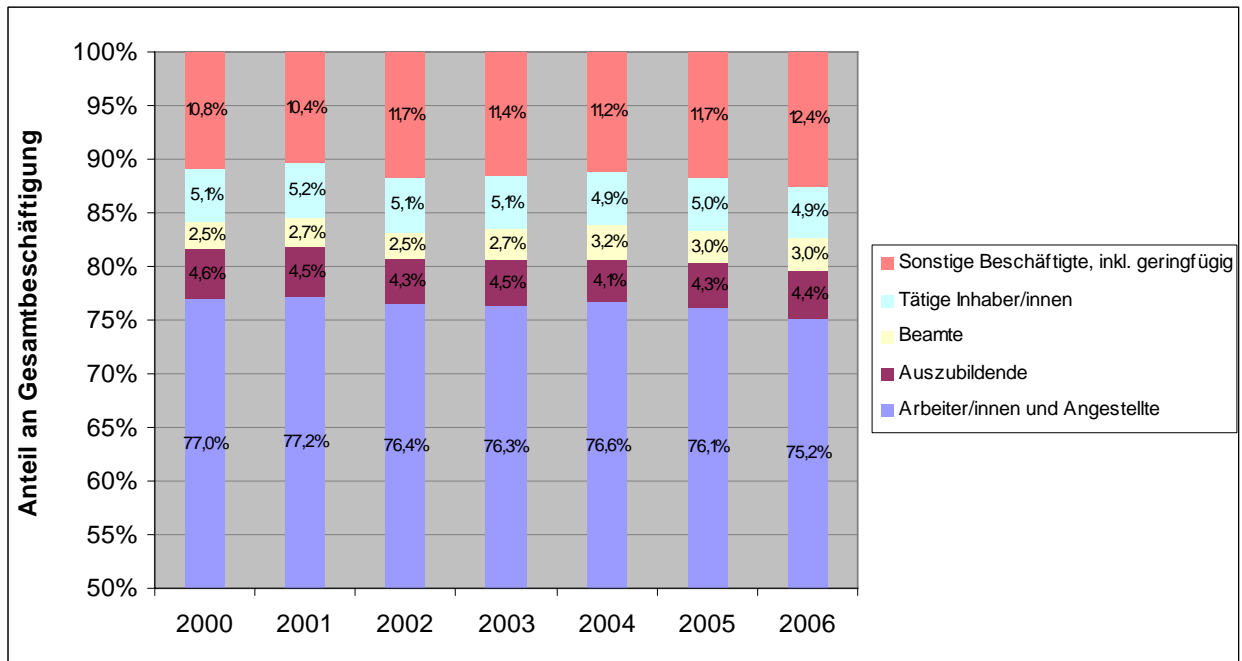
Abbildung 1: Entwicklung des Beschäftigungsbestandes in baden-württembergischen Betrieben von 2000 bis 2006, in % der Beschäftigtenanzahl zum 30.06.2000



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2006, IAW-Berechnungen.

Diese gegenläufigen Entwicklungen schlagen sich auch in der entsprechenden Veränderung der Beschäftigungsstruktur im Zeitablauf nieder: Der Anteil der Arbeiter/innen und Angestellten ging zum 30. Juni 2006 gegenüber dem Jahr 2000 von 77% auf 75,2% um 1,8 Prozentpunkte zurück (vgl. Abbildung 2). Der Anteil der sonstigen Beschäftigten (inklusive geringfügig Beschäftigten) ist dagegen im Vergleich mit dem Jahr 2000 von 10,8% auf 12,4% und somit um 1,6 Prozentpunkte gewachsen. In den Jahren 2002 und 2006, in denen die Gesamtbeschäftigungsbestände einen spürbaren Anstieg gegenüber den jeweiligen Vorjahren verzeichneten, ging dies jeweils mit einer Verringerung der Arbeiter- und Angestelltenquote und einer Erhöhung der sonstigen Beschäftigung einher (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Entwicklung der Beschäftigungsstruktur in baden-württembergischen Betrieben von 2000 bis 2006, in %



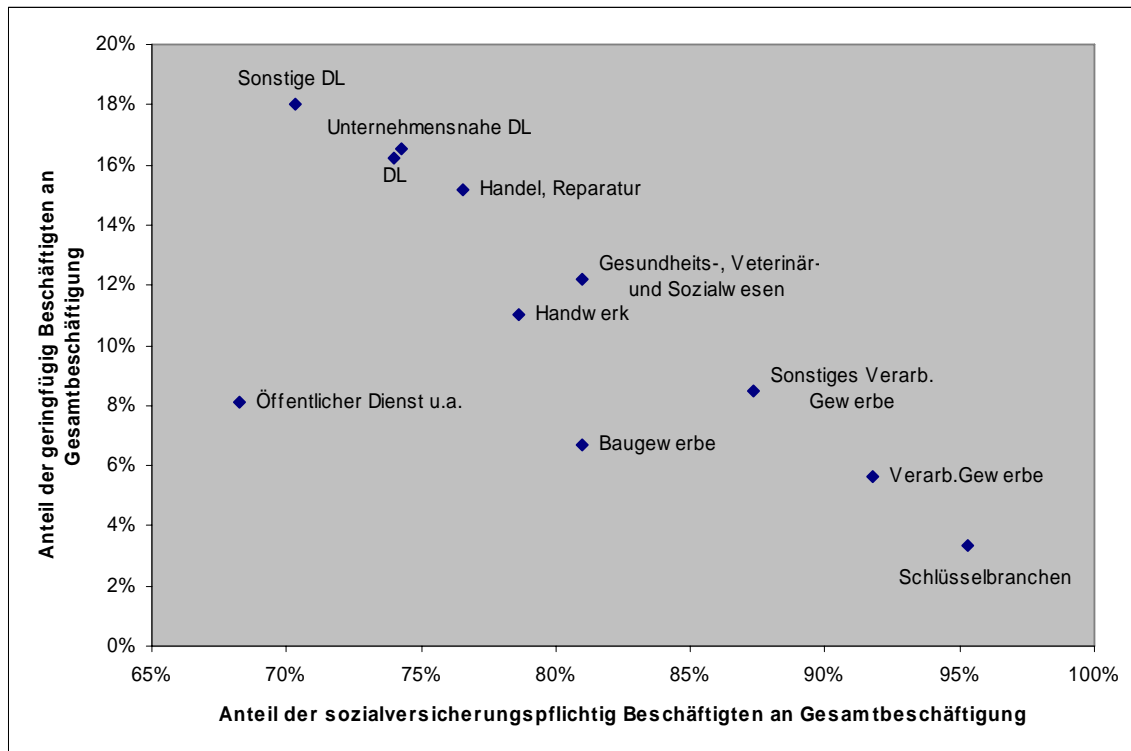
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2006, IAW-Berechnungen.

2.2. Beschäftigungsentwicklungen nach Branchen

Hoher Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter im verarbeitenden Gewerbe und insbesondere in den dortigen Schlüsselbranchen

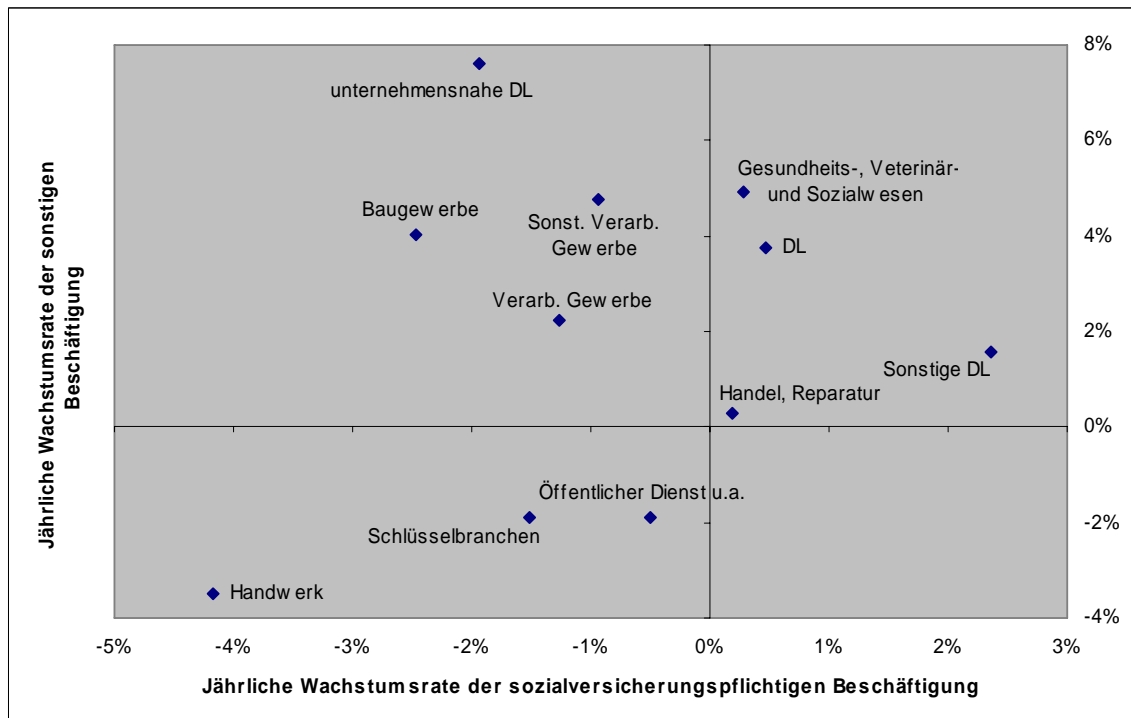
Zwischen den Branchen bestehen erhebliche Unterschiede in der Bedeutung sozialversicherungspflichtiger bzw. geringfügiger Beschäftigung und ihrer zeitlichen Entwicklungen. Disaggregiert nach Branchen wiesen die vier beschäftigungsstärksten Branchen der baden-württembergischen Industrie, die so genannten „Schlüsselbranchen“ zum 30. Juni 2006 den höchsten Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter auf: Gut 95% aller Beschäftigten waren hier sozialversicherungspflichtig beschäftigt, der Anteil der geringfügigen Beschäftigung lag dagegen bei „nur“ rund 3% (vgl. Abbildung 3). Hohe Anteile geringfügiger Beschäftigung verzeichneten mit über 16% der Dienstleistungsbereich und hier die unternehmensnahen Dienstleistungen (16,5%) und die sonstigen Dienstleistungen (18%). Anders als in den übrigen Branchen fallen die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und geringfügigen Beschäftigung in Betrieben des öffentlichen Dienstes u.a. eher gering aus, da hier naturgemäß viele Beamte beschäftigt sind (22%). Im Baugewerbe machen tätige Inhaber etwa 11% des Beschäftigungsbestandes aus, unter den Handwerksunternehmen sind tätige Inhaber mit 9,5% ebenfalls überproportional vertreten.

Abbildung 3: Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und geringfügig Beschäftigten an Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg zum 30.06.2006, nach Branchen in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2006, IAW-Berechnungen.

Abbildung 4: Mittlere jährliche Wachstumsraten (2000 bis 2006) der sozialversicherungspflichtigen sowie sonstigen Beschäftigung in baden-württembergischen Betrieben



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2006, IAW-Berechnungen.

Indizien für Substitution von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch geringfügige Beschäftigung vor allem im Verarbeitenden Gewerbe – Dienstleistungen wachsen seit 2000 bei sozialversicherungspflichtiger und geringfügiger Beschäftigung

Der Blick auf die zeitliche Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen und der geringfügig Beschäftigten vom 30. Juni 2000 bis zum 30. Juni 2006 nach Branchen zeigt erhebliche Unterschiede, die in Abbildung 4 graphisch illustriert werden. Auffällig ist, dass in diesem Zeitraum im Verarbeitenden Gewerbe und hier insbesondere außerhalb der Schlüsselbranchen, im Baugewerbe und bei den unternehmensnahen Dienstleistern⁵ gleichzeitig in erheblichem Maße sozialversicherungspflichtige Beschäftigung reduziert und gleichzeitig geringfügige Beschäftigung aufgebaut wurde. Dieses Ergebnis könnte als ein Indiz dafür interpretiert werden, dass gerade in diesen Branchen auch Substitutionseffekte zwischen sozialversicherungspflichtiger und geringfügiger Beschäftigung vorgelegen haben könnten. In den Schlüsselbranchen des baden-württembergischen Verarbeitenden Gewerbes dagegen waren mit -1,5% und -1,9% sowohl die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als auch die geringfügige Beschäftigung rückläufig („Schrumpfungsbereiche“). Die Branchen des Dienstleistungssektors gehören dagegen in diesem Zeitraum zu den „Wachstumsbranchen“, in denen gleichzeitig sowohl die sozialversicherungspflichtige und die geringfügige Beschäftigung gestiegen sind.

2.3. Beschäftigungsentwicklungen nach Betriebsgröße

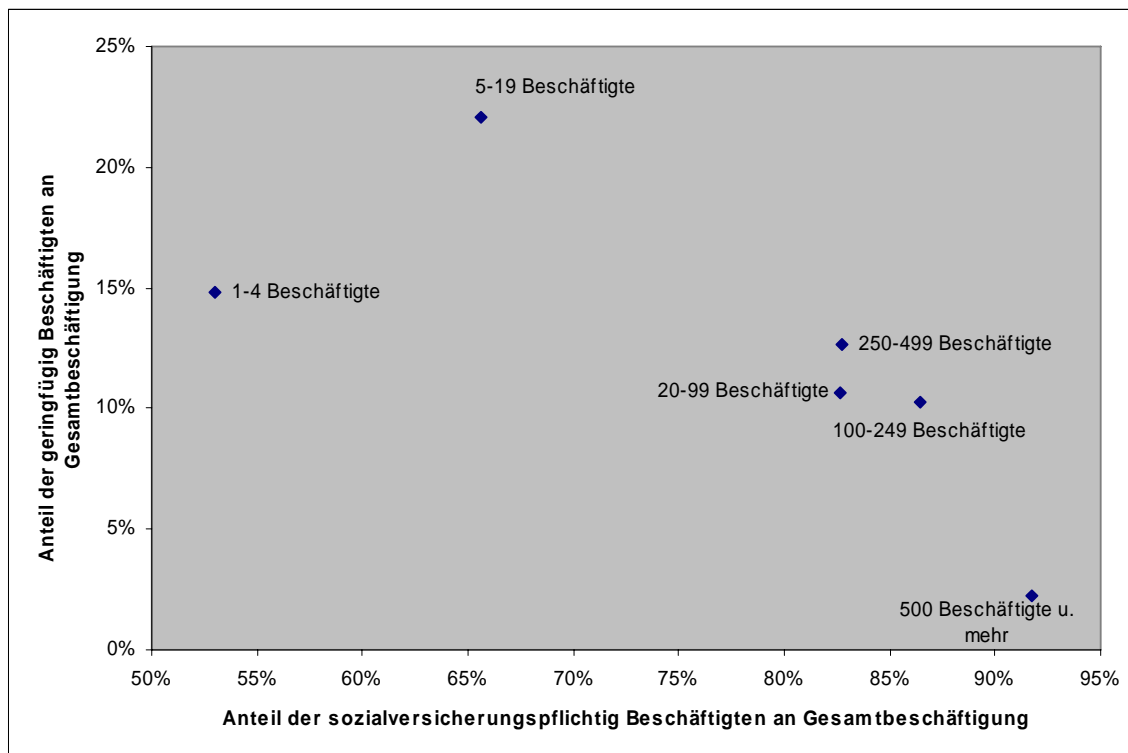
Höherer Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in größeren Betrieben

Kleinbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten wiesen zum 30. Juni 2006 einen deutlich geringeren Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter auf als größere Betriebe (vgl. Abbildung 5). Während der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in Großbetrieben mit 500 oder mehr Beschäftigten rund 92% betrug, lag der entsprechende Anteil in Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten nur bei 66% und in Kleinbetrieben mit 4 oder weniger Beschäftigten bei 53%.⁶ Dies liegt unter anderem auch daran, dass diese häufig von tätigen Inhabern/innen geführt werden.

⁵ Bei den unternehmensnahen Dienstleistern in der Abgrenzung des IAB-Betriebspanels handelt es sich um eine sehr umfassende Definition und somit um eine sehr heterogene Gruppe von Betrieben, die sowohl EDV-Dienstleister, FuE-Unternehmen oder Unternehmensberatungen als auch Betriebe des Grundstücks- und Wohnungswesens oder sonstige Dienstleistungen, die überwiegend für Unternehmen erbringen, umfassen.

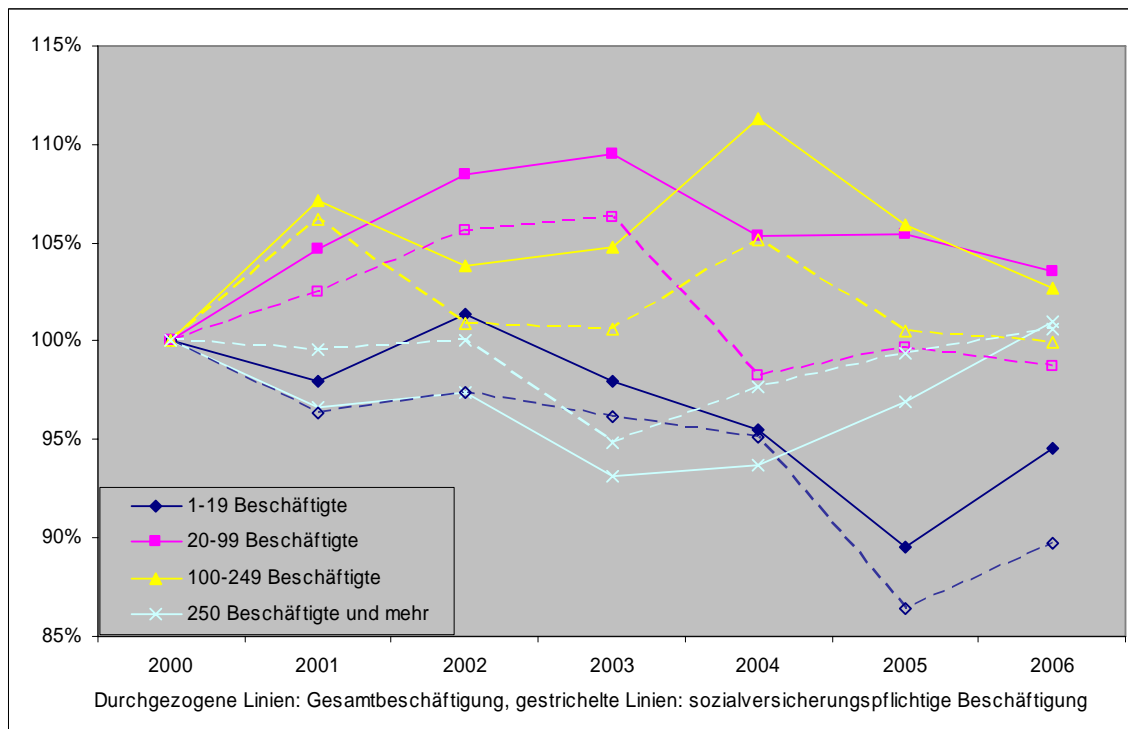
⁶ Zu beachten ist, dass Kleinstbetriebe (1-4 Beschäftigte), die geringfügig Beschäftigte haben, aber keine sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, im IAB-Betriebspanel nicht erfasst sind.

Abbildung 5: Anteile der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und geringfügig Beschäftigten an Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg zum 30.06.2006, nach Betriebsgröße in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2006, IAW-Berechnungen.

Abbildung 6: Entwicklung der Gesamtbeschäftigung sowie sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in baden-württembergischen Betrieben von 2000 bis 2006, nach Betriebsgrößenklassen, in % der Beschäftigung zum 30.06.2000



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2006, IAW-Berechnungen.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat sich über die Größenklassen hinweg ungünstiger entwickelt als die Gesamtbeschäftigung – die Ausnahme stellen Großbetriebe dar

Vergleicht man die Querschnitte der Jahre 2000 bis 2006 nach jeweiligen Größenklassen, so hat gerade die Zahl der Beschäftigten in den Betrieben mit unter 20 Beschäftigten von 2000 bis 2006 abgenommen (vgl. Abbildung 6). Dieser Rückgang der Gesamtbeschäftigung bei den Kleinstbetrieben muss jedoch nicht bedeuten, dass sich diese ungünstiger entwickelt haben, sondern kann auch daraus resultieren, dass Kleinbetriebe sich sehr günstig entwickelt und dabei die Größenklasse(n) gewechselt haben. In sämtlichen Größenklassen hat sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ungünstiger entwickelt als die Gesamtbeschäftigung. Einzige Ausnahme ist die Gruppe der Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten, bei denen bei dieser aggregierten Betrachtung kaum Unterschiede zwischen der Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und der Gesamtbeschäftigung vom 30. Juni 2000 bis zum 30. Juni 2006 beobachtet werden konnten.

2.4. Beschäftigungsentwicklungen nach Qualifikation der Beschäftigten

Ungefähr jeder vierte Beschäftigte im Südwesten verrichtete im Juni 2006 eine einfache Tätigkeit

Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Qualifikationsstruktur der Beschäftigung zum 30.06.2006 in einzelnen Betriebsgrößenklassen und Branchen. Rund drei Viertel aller Beschäftigten waren dabei qualifizierte Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung (61%) oder qualifizierte Arbeitskräfte mit (Fach-)Hochschulabschluss. Ungefähr jeder vierte Beschäftigte war dagegen zur Mitte des Jahres 2006 in dem Sinne „gering qualifiziert“, als dass für seine Tätigkeiten keine Berufsausbildung erforderlich war.

Der unter den Branchen höchste Anteil an Einfacharbeitsplätzen lag im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe bei etwa einem Drittel (Durchschnitt in Baden-Württemberg: 25%). Sämtliche Branchen sowie Beschäftigungsgrößenklassen beschäftigten überwiegend Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Zum Befragungszeitpunkt waren dies 78% der Arbeitskräfte im Baugewerbe gefolgt vom Handwerk mit 72%. Gleichzeitig entfielen auf diese Branchen mit 2% und 4% aller Arbeitskräfte relativ gesehen die wenigsten Arbeitsplätze, die ein abgeschlossenes Studium erforderten. Die größte Quote an Fachhochschul- und Hochschulabsolventen wiesen dagegen Betriebe der unternehmensnahen Dienstleistungen (33%) aus. Erwartungsgemäß war deren Anteil im gesamten Dienstleistungssektor überdurchschnittlich und betrug 20%. Mit steigender Betriebsgröße ist zumindest eine gewisse Tendenz zur Zunahme des Anteils der studierten Beschäftigten erkennbar.

Tabelle 2: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben, nach Betriebsgröße und Branchen zum 30.06.2006

	Gesamt*	Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten		Qualifizierte Arbeitskräfte mit Berufsausbildung		Qualifizierte Arbeitskräfte mit (Fach)hochschulabschluss	
		in 1.000	in %	in 1.000	in %	in 1.000	in %
Baden-Württemberg	4225	1069	25	2556	61	600	14
1 - 4 Beschäftigte	179	34	19	129	72	16	9
5 - 19 Beschäftigte	867	237	27	566	65	64	7
20 - 99 Beschäftigte	1043	273	26	635	61	135	13
100 - 249 Beschäftigte	679	200	29	400	59	79	12
250 - 499 Beschäftigte	482	150	31	245	51	88	18
≥ 500 Beschäftigte	975	174	18	581	60	220	23
Verarbeitendes Gewerbe	1312	399	30	767	58	146	11
Schlüsselbranchen	733	201	27	432	59	100	14
Sonstiges Verarb. Gewerbe	579	198	34	336	58	46	8
Baugewerbe	201	41	21	156	78	4	2
Handel, Reparatur	592	157	26	410	69	25	4
Dienstleistungen	1722	401	23	978	57	343	20
Unternehmensnahe Dienstleistungen	492	108	22	222	45	163	33
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	404	81	20	281	70	42	10
Sonstige Dienstleistungen	826	211	26	476	58	138	17
Öffentlicher Dienst u.a.	330	49	15	202	61	79	24
Handwerk	554	135	24	398	72	21	4

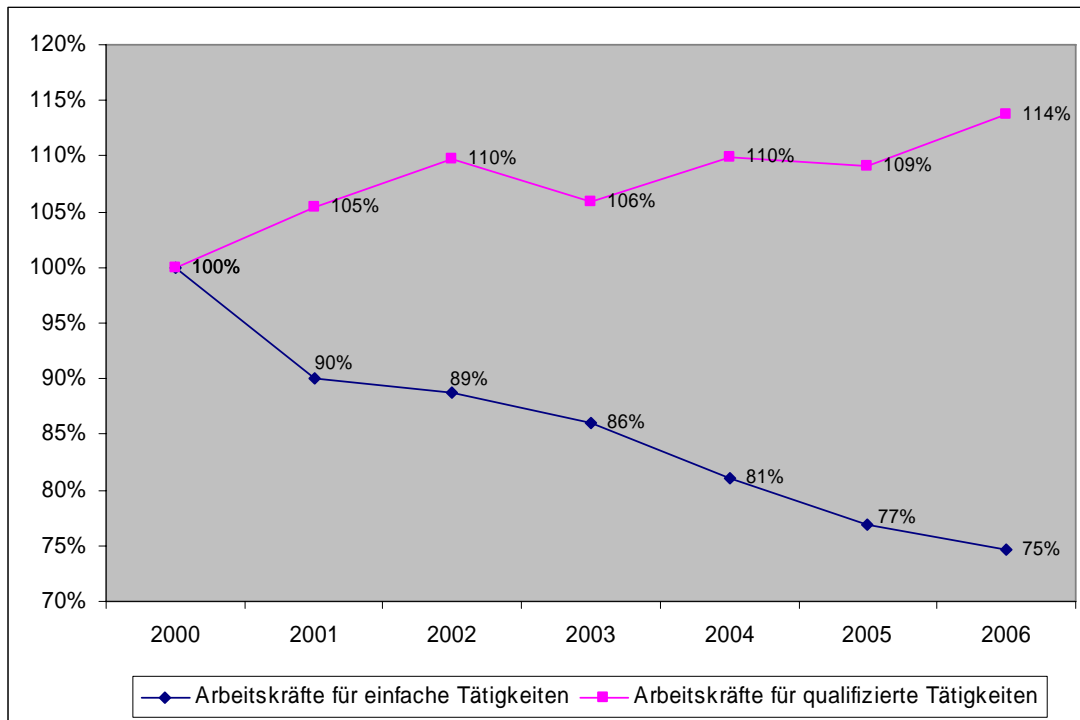
*Angaben ohne Auszubildende, Beamtenanwärter sowie tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2006, IAW-Berechnungen.

Gering Qualifizierte eindeutig Verlierer des Strukturwandels – von 2000 bis 2006 Rückgang der Zahl der Arbeitsplätze für gering Qualifizierte um 25%

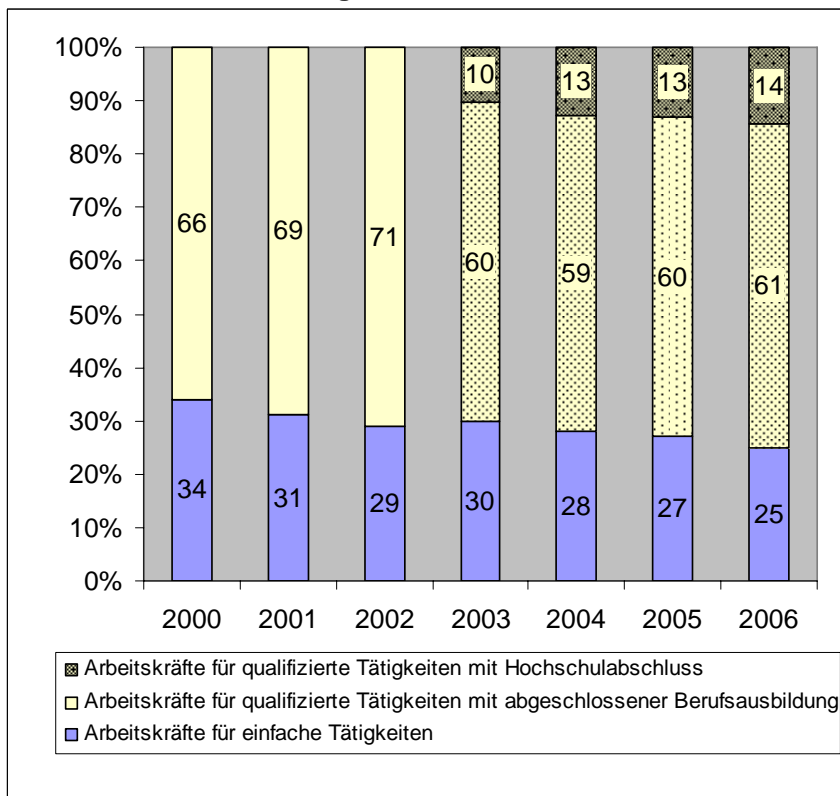
Hinsichtlich der zeitlichen Entwicklung der Qualifikation der Beschäftigten bestätigt Abbildung 7 für Baden-Württemberg und die Phase seit dem Jahr 2000, in welcher dramatischem Ausmaß die gering Qualifizierten die Verlierer des Strukturwandels sind. Die Zahl der Arbeitskräfte für Tätigkeiten, die keine formale Qualifikation erfordern (diese umfassen Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten sowie an- und ungelernte Arbeiter/innen), hat sich im Betrachtungszeitraum von 2000 bis 2006 kontinuierlich um etwa 4,8% jährlich verringert, so dass die Zahl der beschäftigten gering Qualifizierten bis 2006 auf etwa 75% des Bestandes des Jahres 2000 geschrumpft ist. Der Bestand an Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten war dagegen im Laufe der letzten Jahre zwar Schwankungen ausgesetzt (vgl. Abbildung 7), jedoch stieg er bis Juni 2006 um insgesamt 13,8% im Vergleich zum Jahr 2000 an. Im Zuge dieser Entwicklungen ist der Anteil der gering Qualifizierten an allen Beschäftigten vom Juni 2000 bis Juni 2006 von 34% auf 25% gesunken (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 7: Entwicklung des Beschäftigtenbestandes nach Qualifikation in baden-württembergischen Betrieben am 30.06, 2000 bis 2006, in % des Bestandes in 2000



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2006, IAW-Berechnungen.

Abbildung 8: Entwicklung des Beschäftigungsbestandes nach Qualifikation in baden-württembergischen Betrieben von 2000 bis 2006, Anteile der Beschäftigten in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2006, IAW-Berechnungen.

Die Anteile wurden jeweils berechnet ohne tätige Inhaber, Auszubildende und Beamtenanwärter. Vor 2003 nur Anteile der Arbeitskräfte für qualifizierte Arbeitskräfte.

Differenziert man innerhalb der Gruppe der Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten weiter, so ist der Anteil der Hochschul- und Fachhochschulabsolventen seit 2003 – nur seit diesem Zeitpunkt liegen aus dem IAB-Betriebspanel entsprechend differenzierte Daten vor – von 10% zum 30. Juni 2003 auf 14% zum 30. Juni 2006 gestiegen (vgl. Abbildung 8). Der Anteil der Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung ist etwas langsamer von 60% auf 61% gestiegen.

3. Personalsuche

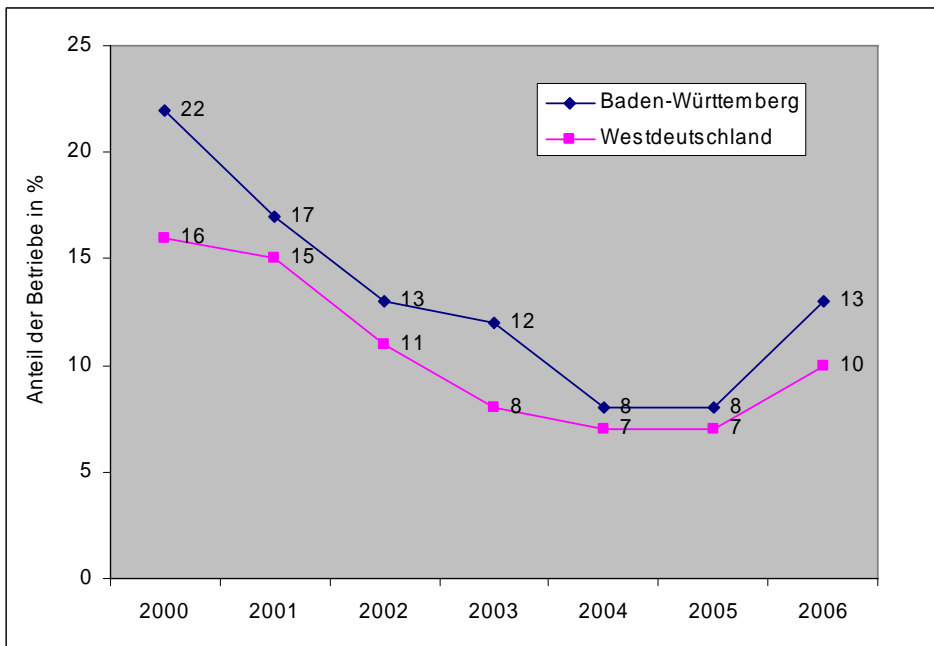
3.1. Betriebe mit sofortigen Einstellungsabsichten

Bei der Analyse des betrieblichen Einstellungsverhaltens ist auch die Frage von Interesse, ob und in welchem Maße von den Betrieben Arbeitsplätze zur Besetzung angeboten werden, in welchem Maße somit die Betriebe überhaupt über offene und damit zu besetzende Stellen verfügen. Im IAB-Betriebspanel werden offene Stellen in jeder Welle zum Stichtag 30. Juni erhoben. Da es sich dabei nur um eine Momentaufnahme handelt, können keine abschließenden Aussagen darüber gemacht werden, in welchem Ausmaß es sich dabei um Stellen handelt, für die Arbeitskräfte schnell wieder gefunden werden können, oder um Stellen, die aufgrund struktureller Probleme am Arbeitsmarkt schwierig zu besetzen sind und deshalb lange offen bleiben. Dennoch liefert der Vergleich der zeitlichen Entwicklung der Zahl und der Struktur der offenen Stellen interessante Einblicke in die konjunkturellen Entwicklungen auf dem baden-württembergischen Arbeitsmarkt.

Eine Besonderheit der vorliegenden Auswertungen im Vergleich zu der Statistik der offenen Stellen der Bundesagentur für Arbeit besteht darin, dass im IAB-Betriebspanel die Gesamtzahl der zu besetzenden Stellen – unabhängig davon, ob sie der BA gemeldet wurden oder nicht – erfasst werden. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit dagegen deckt nur die gemeldeten offenen Stellen ab.

Mehr Betriebe mit offenen Stellen im Südwesten als in Westdeutschland

Betrachtet man einleitend zunächst den Anteil der Betriebe, der zum 30. Juni 2006 über offene Stellen verfügte, so wiesen im Südwesten 13% aller Betriebe und somit ungefähr jeder achte Betrieb sofortige Einstellungsabsichten auf. Nachdem dieser Anteil von 2000 bis 2005 deutlich von 22% auf nur noch 8% gesunken war, konnte von Mitte 2005 auf Mitte 2006 erstmals wieder ein Anstieg der Betriebe mit offenen Stellen beobachtet werden (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Anteil der Betriebe mit offenen Stellen zum 30. Juni im Vergleich, 2000 bis 2006

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2006, IAW-Berechnungen.

Zu jedem Befragungszeitpunkt seit Mitte 2000 lag der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen im Südwesten ausnahmslos über dem westdeutschen Niveau, wobei jedoch eine stärkere Konjunkturreaktibilität in Baden-Württemberg beobachtet werden konnte. Der Rückgang des Anteils der Arbeitskräfte suchenden Betriebe zwischen 2000 und 2004 ist in Baden-Württemberg mit 16 Prozentpunkten stärker ausgefallen als im westdeutschen Durchschnitt (8 Prozentpunkte), und auch der Anstieg am aktuellen Rand fiel in Baden-Württemberg mit 5 Prozentpunkten stärker aus als in Westdeutschland mit 3 Prozentpunkten.

Mit Ausnahme von Betrieben ohne Erwerbscharakter (öffentlicher Dienst u.a.) sowie im Baugewerbe hat der Anteil der baden-württembergischen Betriebe mit sofortigen Einstellungsabsichten dabei gegenüber dem Vorjahr in allen Branchen und Beschäftigungsgrößenklassen zugenommen (vgl. Tabelle 3). Besonders ausgeprägt war der Anstieg in den drei oberen Größenklassen ab 100 Beschäftigte. Die Aufschlüsselung auf die Branchen zeigt den größten Anteil der Betriebe mit offenen Stellen in baden-württembergischen Schlüsselbranchen (26%) sowie im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt (22%). Im Verarbeitenden Gewerbe war auch der Anstieg um 13% gegenüber dem Vorjahr am stärksten.

Tabelle 3: Baden-württembergische Betriebe mit offenen Stellen zum 30. Juni, 2000 bis 2006, Anteile an allen Betrieben in %

	Betriebe mit sofortigen Einstellungsabsichten						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Baden-Württemberg	22	17	13	12	8	8	13
Westdeutschland	16	15	11	8	7	7	10
1 - 4 Beschäftigte	13	8	5	9	4	4	6
5 – 19 Beschäftigte	22	19	15	12	8	10	14
20 - 99 Beschäftigte	46	40	27	23	18	17	23
100 - 249 Beschäftigte	58	51	36	25	22	25	43
250 - 499 Beschäftigte	69	68	45	32	36	44	60
≥ 500 Beschäftigte	75	65	63	56	52	47	54
Verarbeitendes Gewerbe	39	30	13	18	13	9	22
Schlüsselbranchen	48	39	18	33	14	14	26
Sonst. Verarb. Gewerbe	32	26	11	7	12	6	19
Baugewerbe	26	23	15	9	4	16	13
Handel und Reparatur	18	12	10	11	7	6	12
Dienstleistungen	19	15	14	12	9	8	11
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	10	14	10	8	9	11
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	12	21	14	12	14	5	8
Sonstige Dienstleistungen	15	18	14	14	8	8	13
Öffentlicher Dienst u.a.	16	8	5	13	7	8	4
Handwerk	25	23	13	7	6	9	13

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2006, IAW-Berechnungen.

3.2. Stellenangebot

Breite Masse der offenen Stellen richtet sich an qualifizierte Arbeitskräfte

Insgesamt betrug das betriebliche Angebot an offenen Stellen zum 30. Juni 2006 rund 69.000 Stellen. Das Stellenangebot in Baden-Württemberg ist damit zwar seit Ende Juni 2004 um rund 28.000 Stellen gewachsen, lag jedoch noch deutlich unter dem Wert des Jahres 2000, in dem rund 146.000 Stellen zu besetzen waren (vgl. Abbildung 10). Mit 85% richtete sich die breite Masse der offenen Stellen zum 30. Juni 2006 an Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschulabschluss (16%) oder mit abgeschlossener Lehre/Berufsausbildung (69%). Rund 15% der offenen Stellen entfielen auf Tätigkeiten, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist (vgl. Abbildung 11).

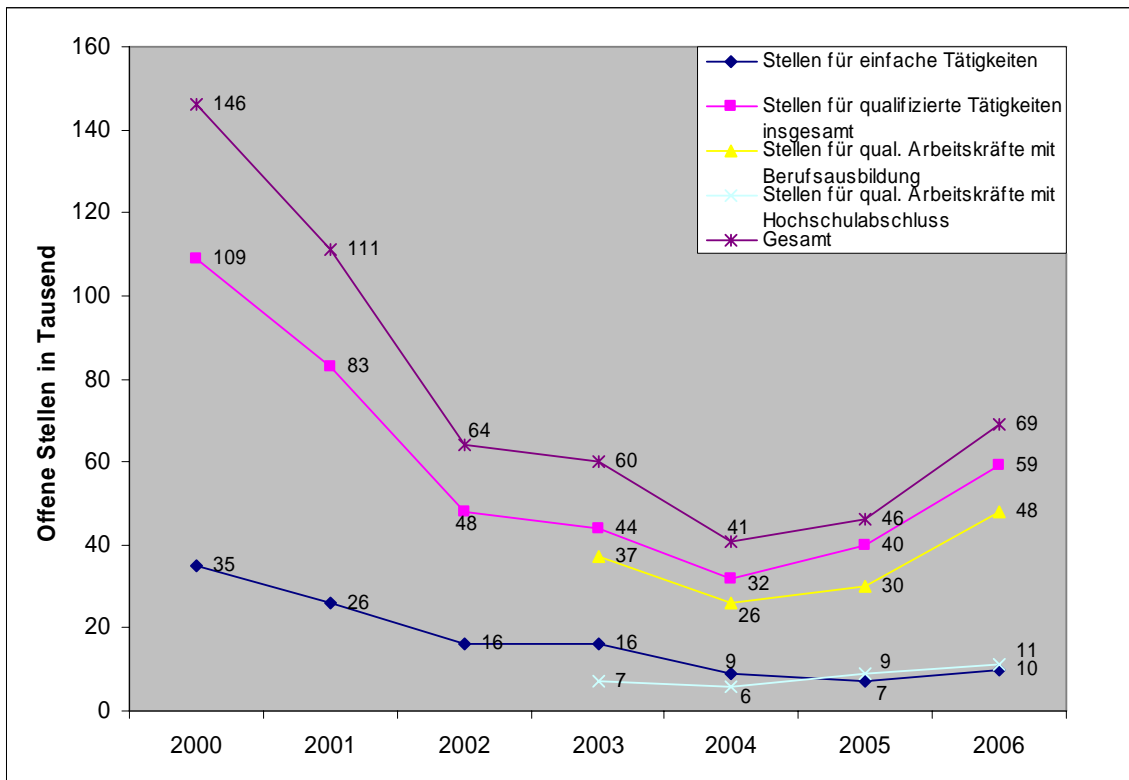
Die Betrachtung der Qualifikationsstruktur der offenen Stellen im Zeitablauf zeigt seit 2000 durchweg eine rückläufige Nachfrage nach Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten und somit einen negativen Trend, der von Juni 2005 auf Juni 2006 zwar erstmals wieder leicht durchbrochen werden konnte, jedoch nur in einem sehr geringen Maße. Während die Nachfrage nach

qualifizierten Arbeitskräften auf (hochgerechnet) 59.000 Stellenangebote anstieg, was gegenüber dem Tiefpunkt in 2004 fast eine Verdoppelung bedeutet, wurden im Juni 2006 nur 10 Tausend Stellen für einfache Tätigkeiten (Vorjahr: 7.000) angeboten.

Vor allem qualifizierte Arbeitskräfte mit abgeschlossener Lehre/Berufsausbildung wieder stärker gefragt

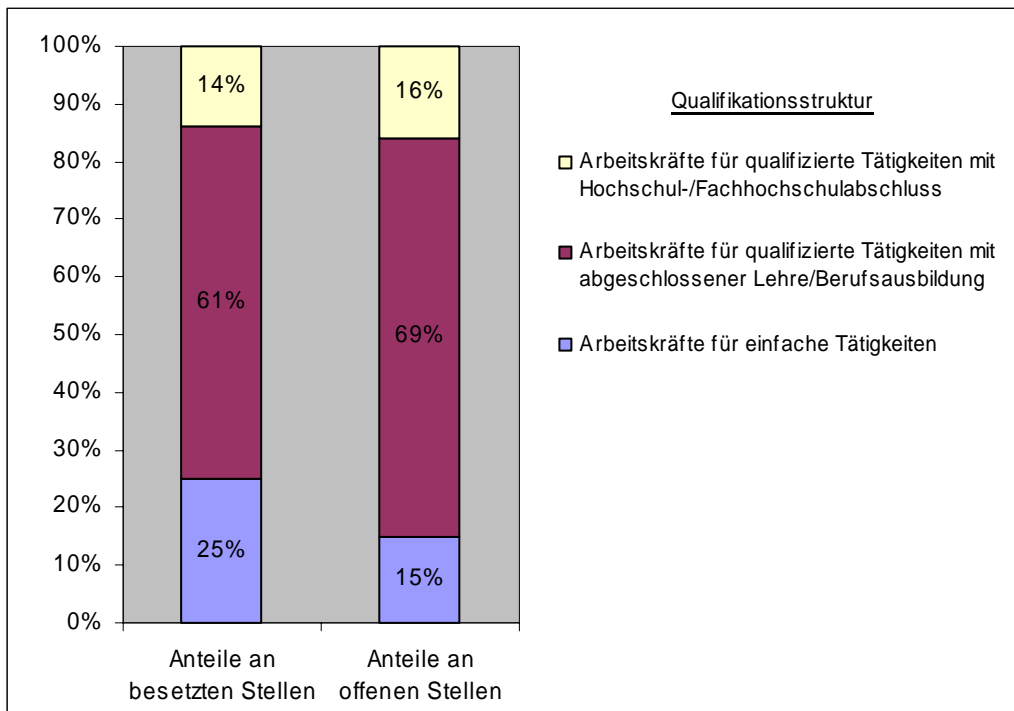
Interessanterweise fiel die Dynamik im Bereich der qualifizierten Tätigkeiten seit 2004 bei offenen Stellen für Personen mit Berufsausbildung/Lehre und mit (Fach-)Hochschulabschluss sehr unterschiedlich aus: Für das starke Wachstum der Zahl der offenen Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte zeichnete sich insbesondere die Zunahme offener Stellen für Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung/Lehre verantwortlich, während die Zahl der offenen Stellen für Akademiker nur unterdurchschnittlich anstieg. Insgesamt zeigen die Auswertungen, dass sich der bereits in Kapitel 2 gefundene Trend zum anteilmäßigen Wachstum der qualifizierten Arbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung auch in Zukunft fortsetzen dürfte.

Abbildung 10: Offene Stellen nach Qualifikationsstufen in baden-württembergischen Betrieben von 2000 bis 2006, insgesamt



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2006, IAW-Berechnungen.

Abbildung 11: Qualifikationsstruktur der offenen und besetzten Stellen in baden-württembergischen Betrieben in 2006, in % der Beschäftigung



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2006, IAW-Berechnungen.
Die Anteile wurden jeweils berechnet ohne tätige Inhaber, Auszubildende und Beamtenanwärter.

3.3. Einschaltungsgrad der Bundesagentur für Arbeit

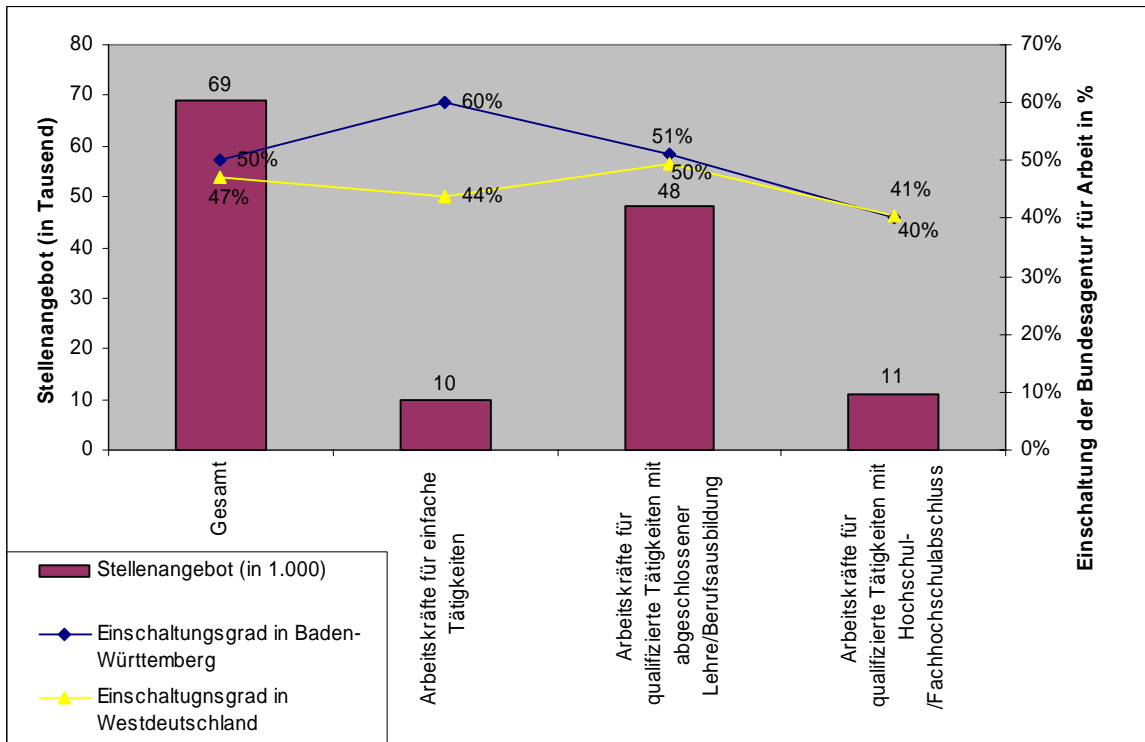
Rund die Hälfte der offenen Stellen wird den Arbeitsagenturen gemeldet - überdurchschnittlich häufig im Bereich einfacher Tätigkeiten

Einleitend wurde bereits angedeutet, dass die Statistik der Bundesagentur für Arbeit die Zahl der offenen Stellen insofern nicht vollständig abbilden kann, als Stellen nur dann erfasst werden, wenn sie der BA auch gemeldet werden. Nach Hochrechnungen mit dem IAB-Betriebspanel betrug der Einschaltungsgrad der Arbeitsagenturen in die betriebliche Personalsuche zum 30. Juni 2006 rund 50%. Damit war im Südwesten ungefähr jede zweite Stelle den Arbeitsagenturen gemeldet. Der Einschaltungsgrad lag dabei im Südwesten rund 3 Prozentpunkte über dem entsprechenden Wert in Westdeutschland (47%).

Die Einschaltung der Arbeitsagentur in die Suche nach Arbeitskräften war mit 60% am größten im Bereich der einfachen Tätigkeiten (vgl. Abbildung 12). Hier ist auch der Unterschied gegenüber Westdeutschland besonders ausgeprägt, wo nur etwa 44% der offenen Stellen für Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten der Arbeitsagentur gemeldet wurden. Stellen für Arbeitskräfte mit abgeschlossener Lehre oder Berufsausbildung wurden den Arbeitsagenturen deutlich häufiger gemeldet (Einschaltungsgrad: 51%) als offene Stellen für Akademiker (40%), die den Analysen des vorigen Abschnitts zur Folge von Mitte 2004 bis Mitte 2006 auch nur unterdurchschnittlich

zugenommen hatten. Die Werte in Baden-Württemberg und Westdeutschland lagen hier kaum auseinander.

Abbildung 12: Ausmaß und Qualifikationsstruktur des Stellenangebots in Baden-Württemberg sowie Einschaltungsgrad der Bundesagentur für Arbeit in 2006



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2006, IAW-Berechnungen.

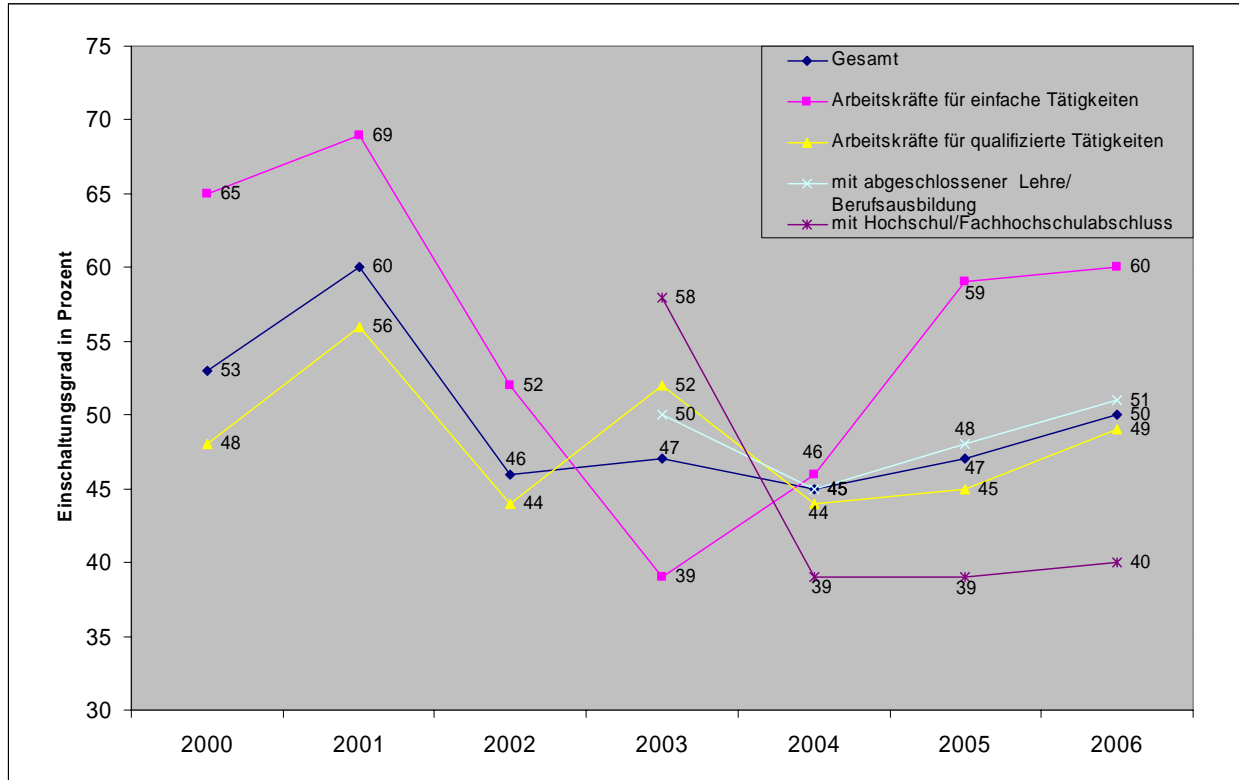
Die zeitliche Entwicklung des Einschaltungsgrades der Arbeitsagenturen in Baden-Württemberg lässt erkennen, dass der Einschaltungsgrad der Agenturen Mitte der Jahre 2000 und 2001 bei günstiger konjunktureller Situation mit 53% und 60% deutlich höher war als Mitte 2006. Dennoch ist seit Juni 2004 zumindest wieder ein geringfügiger Anstieg des Einschaltungsgrades zu erkennen, nachdem er von 2001 auf Juni 2002 doch recht deutlich eingebrochen war.

Starke zeitliche Schwankungen des Einschaltungsgrads der Arbeitsagenturen gerade bei gering Qualifizierten

Der Einschaltungsgrad der Arbeitsagenturen für Stellen für einfache Tätigkeiten war im Konjunkturverlauf besonders starken Schwankungen unterworfen: nach Werten von 65% und 69% in den Jahren 2000 und 2001 fiel der Einschaltungsgrad auf 39% im Jahr 2003, um dann wieder bis auf 60% im Juni 2006 anzusteigen (vgl. Abbildung 13). Der Einschaltungsgrad bei offenen Stellen für Bewerber mit Hochschulabschluss verbleibt seit 2004 auf praktisch unverändertem und unterdurchschnittlichem Niveau (2004 und 2005: 39%, 2006: 40%). Der Anteil der gemelde-

ten offenen Stellen für Bewerber mit abgeschlossener Berufsausbildung ist dagegen seit 2004 weitgehend linear von 45% auf 51% im Juni 2006 gewachsen.⁷

Abbildung 13: Einschaltungsgrad der Bundesagentur für Arbeit in Baden-Württemberg, 2000 bis 2006, nach Qualifikationsstufen in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2006, IAW-Berechnungen.

Einschaltungsgrad überdurchschnittlich bei Betrieben mit 20 bis 249 Beschäftigten sowie im öffentlichen Bereich und bei den unternehmensnahen Dienstleistern – unterdurchschnittlich in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes

Differenziert nach Betriebsgröße wiesen im Juni 2006 kleine Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten und größere Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten ähnliche Einschaltungsgrade von etwa 45% bis 46% auf. Einen leicht überdurchschnittlichen Einschaltungsgrad von 56% bzw. 59% verzeichneten Betriebe mit 20 bis 99 bzw. mit 100 bis 249 Beschäftigten (vgl. Tabelle 4). Disaggregiert nach Branchen streut der Einschaltungsgrad zwischen Werten von 65% im Öffentlichen Dienst und bei den Organisationen ohne Erwerbszweck bzw. 61% bei den unter-

⁷ Seit 2003 können qualifizierte Arbeitskräfte in Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung und Arbeitskräfte mit (Fach-)Hochschulabschluss differenziert werden. Um die zeitliche Entwicklung im Bereich der qualifizierten Arbeitskräfte insgesamt auch seit 2000 untersuchen zu können, ist diese Zeitreihe in Abbildung 13 ergänzend angegeben.

nehmensnahen Dienstleistern und 40% in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes.⁸

Tabelle 4: Offenes Stellenangebot nach Betriebsgröße und Branchen sowie Einschaltungsgrad der Bundesagentur für Arbeit, 30. Juni, 2003 bis 2006

	Stellenangebot 30-Jun-06	davon gemeldet	Einschal- tungsgrad (2006)	Einschal- tungsgrad (2005)	Einschal- tungsgrad (2004)	Einschal- tungsgrad (2003)
	in 1.000	in 1.000	in %	in %	in %	in %
Baden-Württemberg	69	34	50	47	45	47
1-4 Beschäftigte	7	3	45	12	42	46
5-19 Beschäftigte	24	11	45	45	40	53
20-99 Beschäftigte	20	11	56	55	42	38
100-249 Beschäftigte	8	5	59	77	53	37
250-499 Beschäftigte	5	2	46	41	39	73
≥ 500 Beschäftigte	6	3	46	42	63	56
Verarbeitendes Gewerbe	19	9	48	51	62	68
Schlüsselbranchen	10	4	40	52	67	78
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	9	5	57	48	55	36
Baugewerbe	6	2	42	59	14	22
Handel und Reparatur	9	4	48	17	31	34
Dienstleistungen	34	18	54	58	40	46
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	9	61	60	32	49
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	4	2	55	54	53	61
Sonstige Dienstleistungen	16	7	48	57	40	40
Öffentlicher Dienst u.a.	1	0	65	26	58	15
Handwerk	13	6	46	30	40	28

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003 bis 2006, IAW-Berechnungen.

⁸ Teilweise basieren die Fallzahlen hier auf nur etwa 50 Beobachtungen, so dass sie mit einer größeren statistischen Unsicherheit verbunden sind.

4. Personalneueinstellungen und -wechsel

Kapitel 4 dieses Kurzberichts zum Thema „Betriebliches Einstellungsverhalten“ fokussiert die Analysen im Folgenden auf Personaleinstellungen und Personalabgänge und somit auf das Ausmaß der Bewegungen und die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt. Abschnitt 4.1 stellt dazu zunächst die Einstellungs- und Abgangsraten im ersten Halbjahr 2006 dar und zeigt dabei auf, ob und in welchem Maße sich heterogene Anpassungsprozesse hinter den resultierenden Beschäftigungsentwicklungen verbergen. Abschnitt 4.2 wendet sich dann der Frage zu, ob und in welchem Maße baden-württembergische Betriebe bei der Einstellung von Personal Probleme hatten und somit ein Teil des Personalbedarfs nicht befriedigt werden konnte. Darüber hinaus wird auch untersucht, welche Rolle die Arbeitsagenturen bei der Personaleinstellung gespielt haben. Abschnitt 4.3 betrachtet dann die Personalabgangsseite und beleuchtet, welche Gründe im ersten Halbjahr 2006 für das Ausscheiden von Mitarbeitern/innen aus den Betrieben verantwortlich waren, und wie sich diese Gründe im Zeitablauf verändert haben. Abschnitt 4.4 wendet sich abschließend in einem kleinen Exkurs einem speziellen Aspekt der Personaleinstellung bzw. der Personalabgänge zu. Ein erheblicher Teil der Neueinstellungen erfolgt heute zeitlich befristet. Insofern ist von besonderem Interesse, in welchem Maße im Anschluss an die Befristung eine Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis erfolgt bzw. in welchem Maße befristet Beschäftigte nach Ablauf der Befristung den Betrieb verlassen müssen.

4.1. Einstellungs- und Abgangsdynamik

Erhebliche Einstellungs- und Abgangsdynamik im ersten Halbjahr 2006

Die Betrachtung der Einstellungs- und Abgangsdynamik im ersten Halbjahr 2006 erlaubt einen Blick hinter die Kulissen der aggregierten Beschäftigungsentwicklungen. Im ersten Halbjahr ist die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg um etwa 0,9% oder 42.000 Personen gestiegen. Hinter dieser Zunahme der Beschäftigung verbargen sich auf betrieblicher Ebene 163.000 Personalabgänge, die durch insgesamt 205.000 Neueinstellungen überkompensiert werden konnten. Die Einstellungsrate gemessen als Zahl der Neueinstellungen zur Beschäftigung am 1.1.2006 betrug somit 4,5%, die entsprechende Personalabgangsrate 3,6% (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Einstellungs- und Abgangsdynamik in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2006

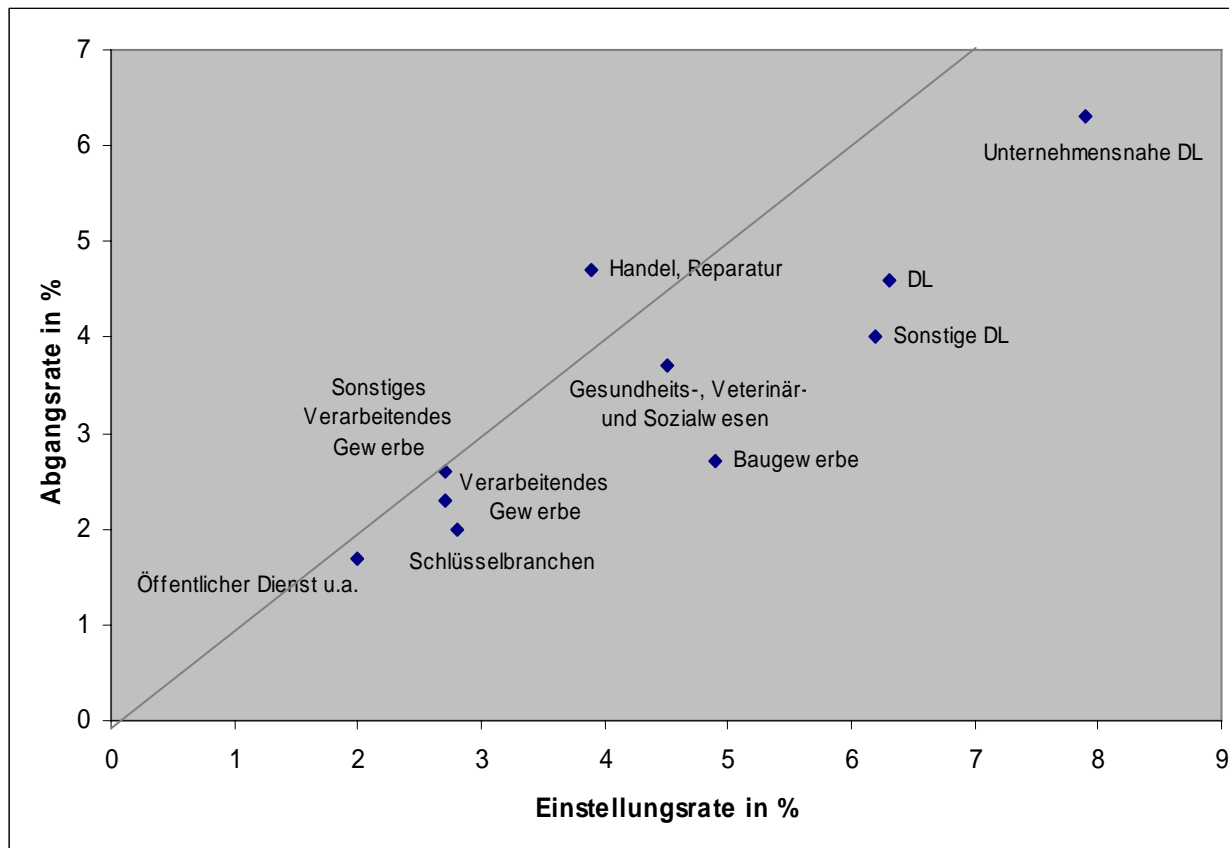
	Einstellungen		Abgänge		Einstellungsrate	Abgangsrate	Beschäftigungsänderung 1. HJ 2006
	in 1.000	in %	in 1.000	in %			
							in %
Baden-Württemberg	205	100	163	100	4,5	3,6	0,9
1 - 4 Beschäftigte	11	6	14	8	3,9	4,7	-0,8
5 - 19 Beschäftigte	55	27	35	21	5,4	3,4	2,0
20 - 99 Beschäftigte	53	26	37	23	4,7	3,3	1,4
100 - 249 Beschäftigte	36	17	28	17	5,1	4,0	1,1
250 - 499 Beschäftigte	25	12	24	15	5,0	4,8	0,2
500 Beschäftigte und mehr	26	13	25	15	2,6	2,6	0,0
Verarbeitendes Gewerbe	38	18	32	19	2,7	2,3	0,4
Schlüsselbranchen	21	10	15	9	2,8	2	0,8
Sonstiges Verarb. Gewerbe	17	8	16	10	2,7	2,6	0,1
Baugewerbe	12	6	7	4	4,9	2,7	2,2
Handel, Reparatur	27	13	32	20	3,9	4,7	-0,8
Dienstleistungen	117	57	85	52	6,3	4,6	1,7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	43	21	34	21	7,9	6,3	1,6
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	20	10	16	10	4,5	3,7	0,8
Sonstige Dienstleistungen	54	26	34	21	6,2	4,0	2,2
Öffentlicher Dienst u.a.	7	3	6	4	2,0	1,7	0,3
Handwerk	27	13	21	13	4,1	3,1	1,0

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2006, IAW-Berechnungen.

Erhebliche Unterschiede zwischen den Branchen – hohe Arbeitskräftefluktuation bei den unternehmensnahen Dienstleistern

Zwischen den Branchen existieren teilweise erhebliche Unterschiede in der Arbeitskräftefluktuation (vgl. Abbildung 14). So wiesen Betriebe im Öffentlichen Dienst mit einer Einstellungsrate von 2% und einer Abgangsrate von 1,7% eine sehr geringe Arbeitskräftefluktuation auf, während gerade die Branchen des Dienstleistungssektors mit überdurchschnittlichen Einstellungs-, aber auch Abgangsraten aufwarteten. Bei den unternehmensnahen Dienstleistungen betrug die Neueinstellungsrate 7,9%, die Abgangsrate lag bei 6,3%. Grundsätzlich wiesen Branchen mit höheren Einstellungsraten tendenziell auch gleichzeitig vergleichsweise hohe Abgangsraten auf. Demnach bedeuten hohe Einstellungsraten innerhalb einzelner Branchen nicht zwingend hohes Beschäftigungswachstum, sondern eher hohe Fluktuationen im Personalbestand.

Abbildung 14: Personaleinstellungs- und -abgangsraten in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2006, nach Branchen in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2006, IAW-Berechnungen.

Mit sinkender Betriebsgröße stiegen im ersten Halbjahr 2006 die Wachstumsraten der Beschäftigung; Ausnahme hierzu bildeten die Kleinstbetriebe mit 4 oder weniger Beschäftigten, die im Betrachtungszeitraum um 0,8% geschrumpft sind. Die geringste Arbeitskräftefluktuation wiesen Großbetriebe mit 500 oder mehr Beschäftigten auf, bei denen die Einstellungs- und Abgangsrate jeweils 2,6% betragen.

4.2. Einstellungsaspekte

4.2.1. Betriebe mit Neueinstellungen und unbefriedigter Mehrbedarf

5% der Betriebe im Südwesten hatten im ersten Halbjahr 2006 unbefriedigten Personalmehrbedarf – besonders häufig in Großbetrieben und in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes

Hochgerechnet 62 Tausend Betriebe oder 24% der Betriebe in Baden-Württemberg haben im 1. Halbjahr 2006 Neueinstellungen vorgenommen (vgl. Tabelle 6). Fünf Prozent der Betriebe in Baden-Württemberg gaben an, dabei ihren Bedarf an neuen Arbeitskräften nicht oder nicht vollständig gedeckt zu haben. Dabei fällt auf, dass der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen,

aber auch der Anteil der Betriebe mit unbefriedigtem Mehrbedarf, mit steigender Betriebsgröße zunimmt.

Tabelle 6: Baden-württembergische Betriebe mit Neueinstellungen sowie Betriebe mit Mehrbedarf an Neueinstellungen, 1. Halbjahr 2006

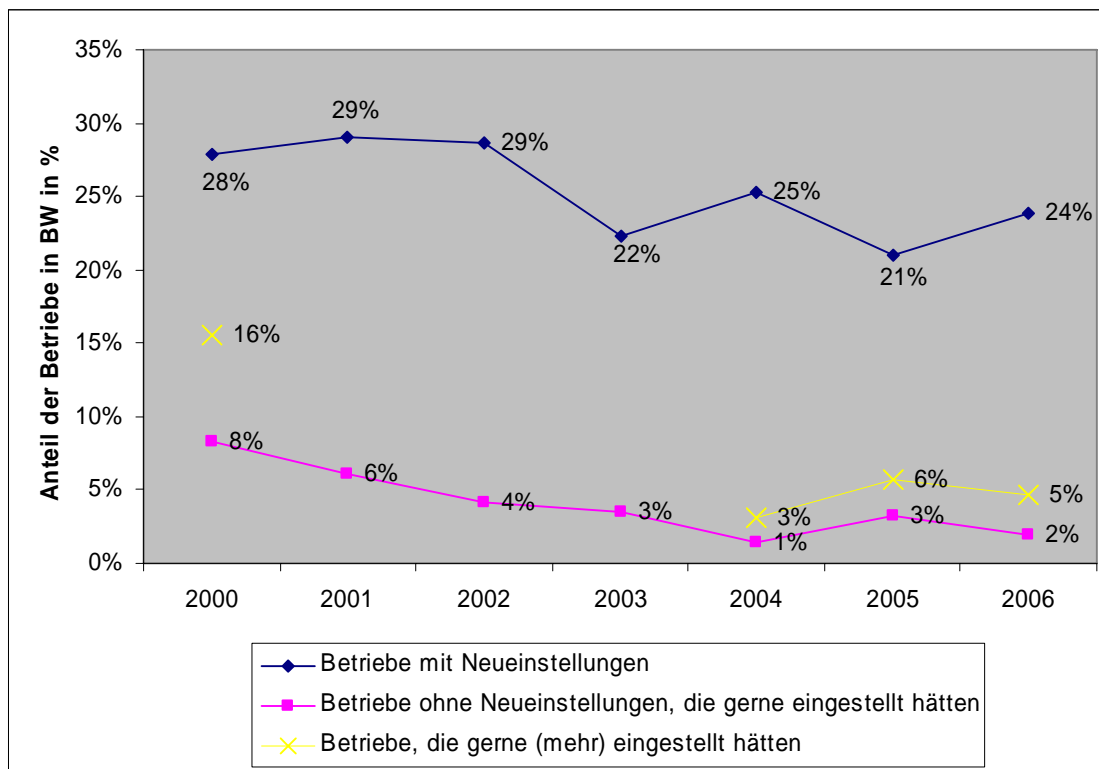
	Betriebe mit Neueinstellungen		Betriebe, die mehr Bedarf an Neueinstellungen hatten als sie befriedigt haben	
	in 1.000	in %	in 1.000	in %
Baden-Württemberg	62	24	12	5
1 - 4 Beschäftigte	10	9	1	1
5 - 19 Beschäftigte	33	27	7	6
20 - 99 Beschäftigte	14	51	3	10
100 - 249 Beschäftigte	4	81	1	15
250 - 499 Beschäftigte	1	88	0	17
≥ 500 Beschäftigte	1	83	0	18
Verarbeitendes Gewerbe	11	30	4	10
Schlüsselbranchen	6	48	2	12
Sonstiges Verarb. Gewerbe	5	21	2	9
Baugewerbe	6	21	1	5
Handel, Reparatur	12	21	2	3
Dienstleistungen	30	24	5	4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	8	19	2	4
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	5	19	0	1
Sonstige Dienstleistungen	17	30	3	5
Öffentlicher Dienst u.a.	1	14	0	2
Handwerk	12	19	3	5

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2006, IAW-Berechnungen.

Fast die Hälfte der Betriebe in den baden-württembergischen Schlüsselbranchen hat im ersten Halbjahr 2006 Neueinstellungen vorgenommen; bei 12% der Betriebe blieb der Bedarf hier ganz oder teilweise unbefriedigt. Diese Werte erklären auch den relativ hohen Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen im gesamten Verarbeitenden Gewerbe (30%, vgl. Tabelle 6). Die geringste Einstellungsaktivität wiesen Betriebe im Öffentlichen Dienst u.a. auf.

Der Anteil der Betriebe, die gerne mehr Personen eingestellt hätten, lag im ersten Halbjahr 2006 mit 5% deutlich unter dem Wert vom ersten Halbjahr 2000, in dem mit 16% jeder sechste Betrieb angab, über unbefriedigten Mehrbedarf zu verfügen (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Baden-württembergische Betriebe mit Neueinstellungen bzw. Mehrbedarf an Neueinstellungen, 1. Halbjahr, 2000 bis 2006, in % aller Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2006, IAW-Berechnungen.

4.2.2. Vermittlungsquote der Arbeitsagenturen bei Personaleinstellungen

Ungefähr jede neunte Neueinstellung im ersten Halbjahr 2006 wurde von den Arbeitsagenturen vermittelt

Der Marktanteil der Arbeitsagenturen an den betrieblichen Personaleinstellungen betrug im ersten Halbjahr 2006 11%, d.h. ungefähr jede neunte Neueinstellung wurde in diesem Zeitraum von den Arbeitsagenturen vermittelt (vgl. Tabelle 7). Damit entsprach der baden-württembergische Marktanteil ungefähr dem westdeutschen Wert. Betrachtet man die zeitliche Entwicklung, so ist der Anteil der von den Arbeitsagenturen vermittelten Einstellungen an allen Einstellungen seit dem Jahr 2003 von 14% auf 11% leicht zurückgegangen. Überdurchschnittliche Marktanteile verzeichneten das Verarbeitende Gewerbe (13%), der Öffentliche Dienst sowie Organisationen ohne Erwerbszweck (25%) und das Baugewerbe (24%). Unterdurchschnittlich fiel der Anteil der Arbeitsagenturen an den vermittelten Stellen dagegen im Dienstleistungssektor mit 9% aus. Dabei fällt auf, dass die Vermittlungsquoten im Dienstleistungssektor im Zeitablauf recht stabil gering ausfielen, während die entsprechenden Vermittlungsquoten im Verarbeitenden Gewerbe starken Schwankungen unterlagen.

Tabelle 7: Anzahl vermittelter Stellen und Marktanteile der Arbeitsagenturen bei den Einstellungen, nach Betriebsgröße und Branchen

	Personaleinstellungen im 1. Halbjahr 2006 (in Tsd.)		Vermittlungsquote (in %)			
	Gesamt	von der Bundesagentur für Arbeit vermittelt	2006	2005	2004	2003
Baden-Württemberg	205	21	11	11	13	14
1 - 4 Beschäftigte	11	1	8	20	14	11
5 - 19 Beschäftigte	55	4	7	8	16	19
20 - 99 Beschäftigte	53	7	14	13	10	13
100 - 249 Beschäftigte	36	5	14	10	23	16
250 - 499 Beschäftigte	25	2	10	14	8	12
≥ 500 Beschäftigte	26	2	9	6	4	7
Verarbeitendes Gewerbe	38	5	13	7	15	23
Schlüsselbranchen	21	3	12	4	9	29
Sonstiges Verarb. Gewerbe	17	3	15	11	24	16
Baugewerbe	12	3	24	24	19	23
Handel, Reparatur	27	2	9	14	16	8
Dienstleistungen	117	9	8	10	11	8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	43	6	13	12	13	9
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	20	1	6	11	9	8
Sonstige Dienstleistungen	54	2	5	7	10	9
Öffentlicher Dienst u.a.	7	2	25	26	12	13
Handwerk	27	5	19	15	13	13

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003 bis 2006, IAW-Berechnungen.

Unterdurchschnittliche Vermittlungsquoten der Arbeitsagenturen bei Kleinst- und bei Großbetrieben

Nach Betriebsgröße verzeichneten die Arbeitsagenturen bei den mittleren Betrieben überdurchschnittliche Vermittlungsquoten, während die Anteile an den von den Arbeitsagenturen vermittelten Stellen bei den Kleinstbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten und den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten unterdurchschnittlich ausfielen.

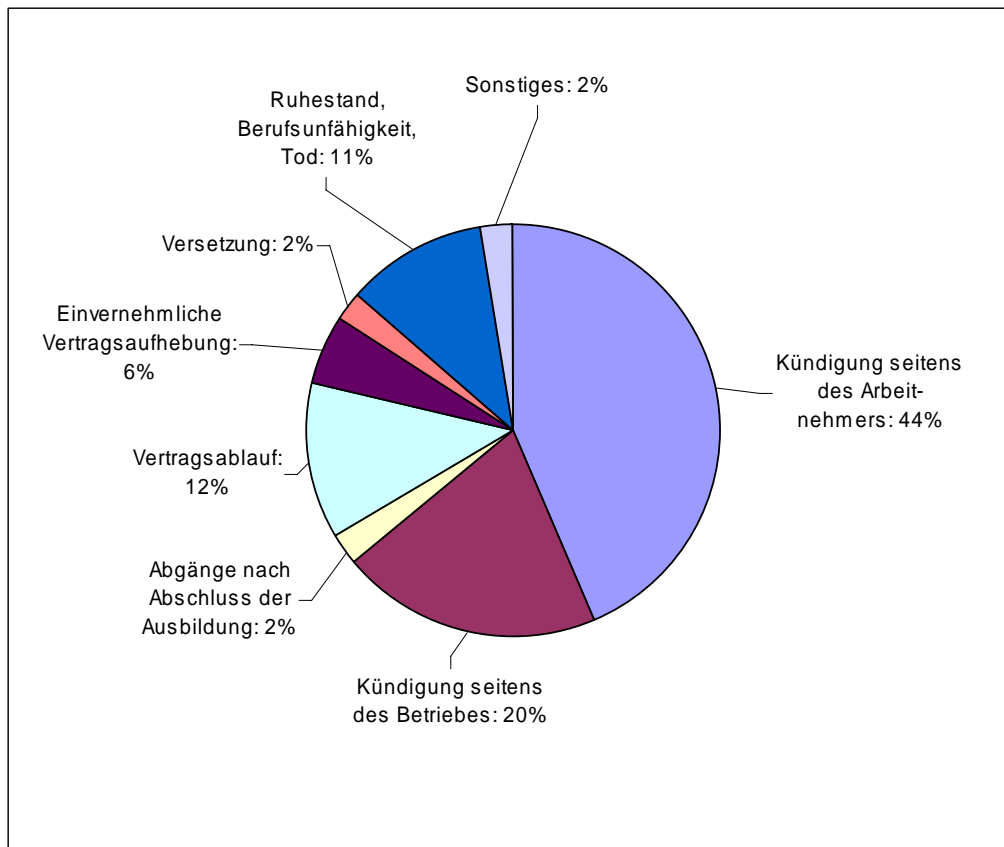
4.3. Personalabgangsgründe

Kündigungen seitens der Arbeitnehmer im ersten Halbjahr 2006 der wichtigste Abgangsgrund

Im Folgenden werden die Personalabgänge und insbesondere die Gründe für die Personalabgänge auf betrieblicher Ebene untersucht. Wie bereits in Abschnitt 4.1 aufgezeigt, verließen rund 163 Tsd. Personen im ersten Halbjahr 2006 ihren Betrieb. Nach Auskunft der Betriebe lag

in fast jedem zweiten Fall (44%) eine Kündigung seitens des Arbeitnehmers vor (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Gründe für Personalabgänge in baden-württembergischen Betrieben, Anteile an den Nennungen in %, 1. Halbjahr 2006

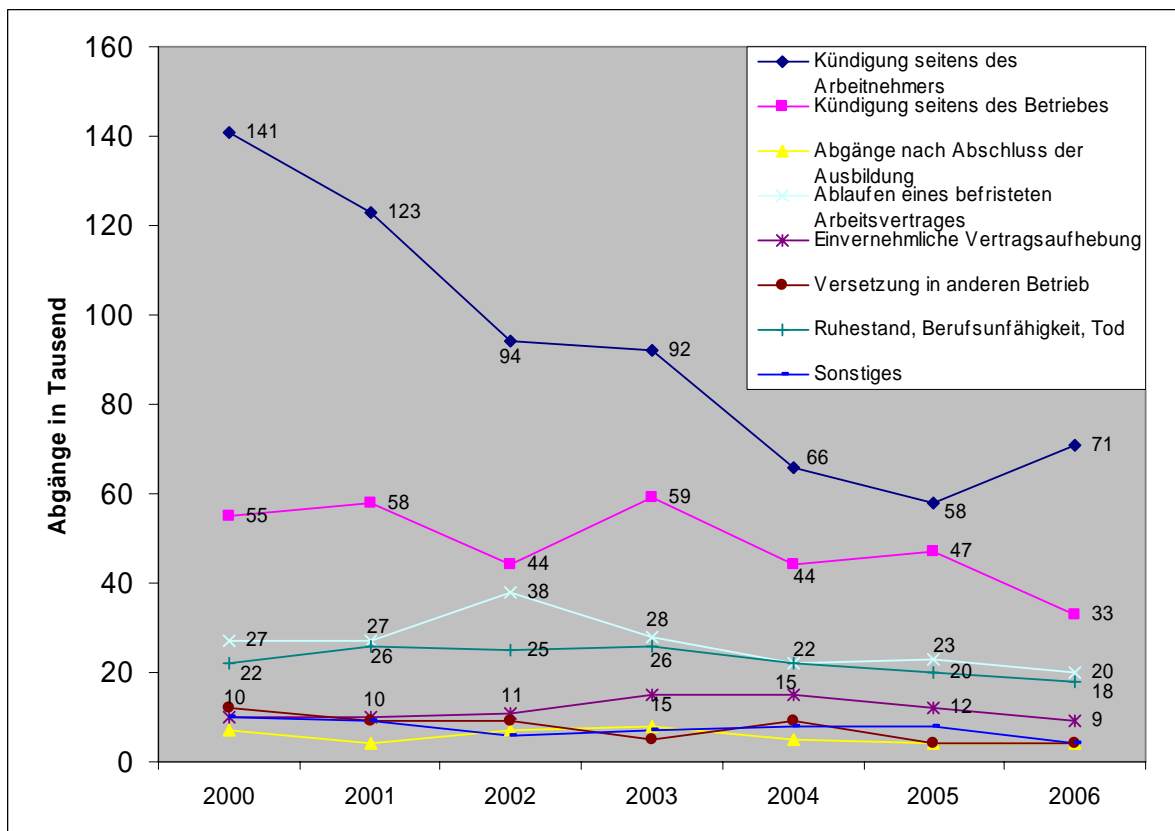


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2006, IAW-Berechnungen.

An zweiter Stelle folgten im ersten Halbjahr 2006 Abgänge nach Kündigung seitens des Betriebs, die für ungefähr jeden fünften Personalabgang verantwortlich waren. In 12% aller Fälle war das Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrags die Ursache für den Personalabgang, in jedem neunten Fall (Vor-)Ruhestand, Berufsunfähigkeit oder Tod.

Betrachtet man die zeitliche Entwicklung der Personalabgänge nach Gründen, so hat die Zahl der Abgänge durch Kündigung seitens der Arbeitnehmer absolut gesehen seit dem Jahr 2000 ganz erheblich abgenommen.

Abbildung 17: Gründe für Personalabgänge in baden-württembergischen Betrieben, Zahl der Abgänge in Tausend, 1. Halbjahr, 2000 bis 2006



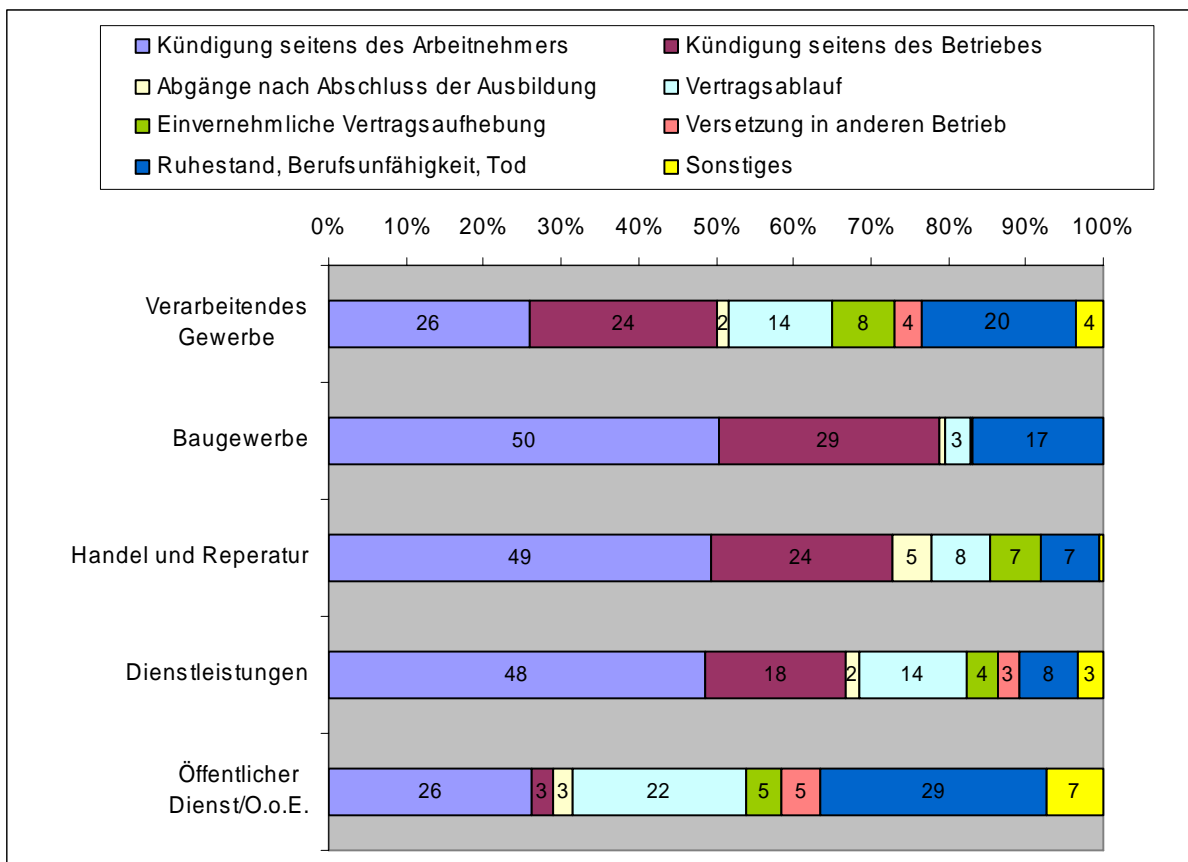
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2006, IAW-Berechnungen.

Verließen im ersten Halbjahr 2000 vor dem Hintergrund der günstigen konjunkturellen Entwicklung noch über 140 Tsd. Beschäftigte nach eigener Kündigung den Betrieb, waren es im ersten Halbjahr 2006 nur noch 71 Tsd. Personen, im ersten Halbjahr 2005 sogar nur 58 Tsd. Personen (vgl. Abbildung 17). Kündigungen seitens der Arbeitnehmer sind damit sehr starken Schwankungen unterworfen. Ebenfalls um rund 40% rückläufig waren Kündigungen seitens der Betriebe, während Abgänge nach Ablauf eines befristeten Vertrages und Abgänge in den Ruhestand, in die Berufsunfähigkeit oder wegen Tod sich nur wenig änderten.

Gravierende Unterschiede in der Bedeutung der Kündigungsgründe nach Branchen - Kündigungen durch Arbeitnehmer unterdurchschnittlich bedeutend im Verarbeitenden Gewerbe und im Öffentlichen Bereich

Bei Disaggregation nach Branchen zeigen sich ganz erhebliche Unterschiede in der Bedeutung der unterschiedlichen Kündigungsgründe (vgl. Abbildung 18). So waren Kündigungen seitens der Arbeitnehmer im ersten Halbjahr 2006 im Verarbeitenden Gewerbe (26%) und im Öffentlichen Bereich (26%) von eindeutig unterdurchschnittlicher Bedeutung, während sie im Baugewerbe, im Bereich Handel und Reparatur und bei den Dienstleistungen jeweils überdurchschnittlich häufig auftraten. Betriebliche Kündigungen dagegen gab es auch im Verarbeitenden Gewerbe mit 24% aller Personalabgänge überdurchschnittlich häufig, unterdurchschnittlich häufig dagegen im Dienstleistungssektor. Auffällig sind auch erhebliche Unterschiede in der Bedeutung des Ruhestands. Im Verarbeitenden Gewerbe entfiel jeder fünfte Personalabgang auf Ruhestand, Berufsunfähigkeit oder Tod; dabei gingen 11% mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand und 8% vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze. Im Dienstleistungssektor dagegen waren es nur 7% aller Personalabgänge (4% Ruhestand, 3% Vorruhestand).

Abbildung 18: Gründe für Personalabgänge in baden-württembergischen Betrieben nach Branchen, Anteile an allen Abgängen in %, 1. Halbjahr 2006

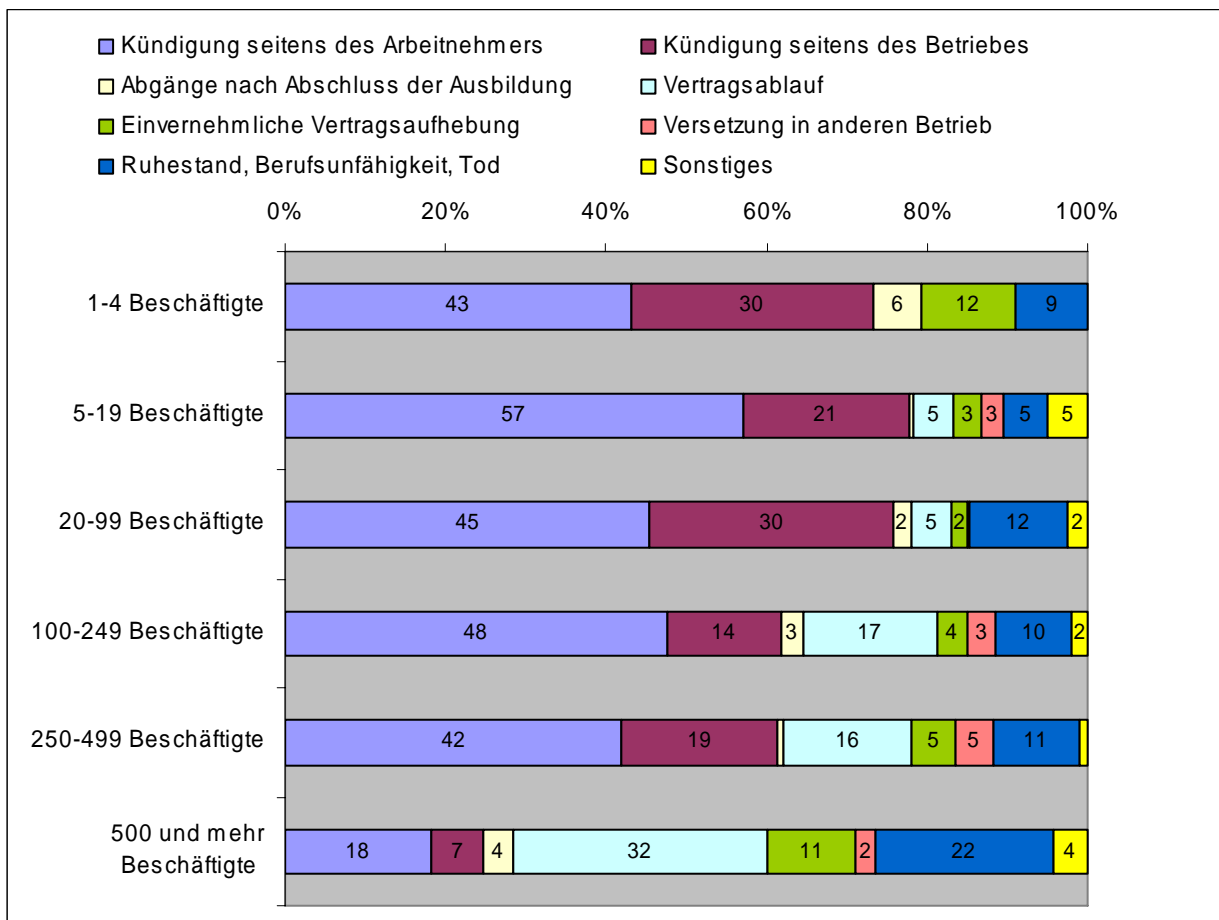


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2006, IAW-Berechnungen.

Nicht einmal jeder fünfte Personalabgang in Großbetrieben basiert auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmer

Betrachtet man die Gründe für Personalabgänge im 1. Halbjahr 2006 nach Betriebsgröße, so fällt auf, dass nur in Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten die Kündigungen seitens des Arbeitnehmers unterdurchschnittlich bedeutend waren. Hier entfiel nicht einmal jeder fünfte Personalabgang auf eine Kündigung seitens der Arbeitnehmer (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Gründe für Personalabgänge in baden-württembergischen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen, Anteile an allen Abgängen in %, 1. Halbjahr 2006



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2006, IAW-Berechnungen.

Der Anteil der Ausgeschiedenen aufgrund abgelaufener befristeter Arbeitsverträge dagegen fällt in dieser Größenklasse überproportional hoch aus (32%), fast jeder dritte Personalabgang in Großbetrieben resultierte im ersten Halbjahr 2006 aus dem Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrags.⁹ Kündigungen seitens des Betriebes waren in Großbetrieben mit 500 oder mehr Beschäftigten ebenfalls eher die Ausnahme. Nach Auskunft der Betriebe waren nur 7% der Personalabgänge hier durch Kündigungen seitens der Betriebe verursacht, bei Kleinbetrieben mit 4

⁹ Großbetriebe in Baden-Württemberg weisen einen höheren Anteil an befristeten Einstellungen auf als Kleinbetriebe, allerdings sind die Übernahmequoten nach Ablauf der Befristung deutlich geringer als bei kleineren Betrieben. Insofern sind die Ergebnisse hier in dieser Hinsicht konsistent.

oder weniger Beschäftigten immerhin 30%. Auffällig ist auch, dass in Großbetrieben ein deutlich höherer Anteil der Personalabgänge auf dem Eintritt von Beschäftigten in den Ruhestand oder den Vorruhestand basiert als in den kleineren Betrieben. Die Strukturunterschiede in den Kündigungsgründen zwischen Großbetrieben und kleineren Betrieben bleiben auch dann bestehen, wenn man die Zahl der Abgänge nach Gründen jeweils auf die Zahl der Beschäftigten bezieht.

4.4. Exkurs: Übernahme aus befristetem Arbeitsverhältnis

Laut Hochrechnungen mit dem IAB-Betriebspanel befanden sich zum 30. Juni 2006 etwa 6% der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben in einem befristeten Arbeitsverhältnis (vgl. Tabelle 8). Dies entsprach etwa dem westdeutschen Niveau. Von Interesse bei der Diskussion um befristete Beschäftigungsverhältnisse ist die Frage, ob die Beschäftigten nach Ablauf einer Befristung übernommen werden oder aber den Betrieb verlassen müssen.

Übernahmequote nach Auslaufen befristeter Arbeitsverträge lag bei 57% - höher als in Westdeutschland

Nach Auskunft der Betriebe wurden im ersten Halbjahr 2006 rund 27 Tausend Beschäftigte aus einem befristeten Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Verhältnis übernommen. Auszubildende sind hierbei nicht einbezogen (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Befristete Arbeitsverträge zum 30. Juni 2006 sowie Übernahmequoten ins unbefristete Arbeitsverhältnis, 1. Halbjahr 2006

	Befristete Verträge insgesamt		Ausgelaufene befristete Verträge	Übernahmen	
	in 1.000	in %	in 1.000	in 1.000	in %
Westdeutschland	1670	6	342	178	52
Baden-Württemberg	273	6	47	27	57
1 - 99 Beschäftigte	88	4	17	14	79
100 - 249 Beschäftigte	52	7	10	6	54
250 - 499 Beschäftigte	59	12	8	4	50
≥ 500 Beschäftigte	72	8	12	4	34
Verarbeitendes Gewerbe	49	3	12	9	67
Schlüsselbranchen	24	3	5	4	59
Sonstiges Verarb. Gewerbe	25	4	7	5	73
Dienstleistungen	162	9	25	13	52

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2006, IAW-Berechnungen. Für Berechnungen der westdeutschen Werte wurden Angaben aus dem Tabellenband herangezogen, es wurde also mit bereits gerundeten Werten gerechnet! Abweichungen aufgrund von Rundungsfehlern sind möglich.

Stellt man dieser Zahl gegenüber, dass im ersten Halbjahr 2006 gut 20 Tsd. Personen die Betriebe im Südwesten wegen eines auslaufenden befristeten Arbeitsvertrags verlassen mussten, so wurden immerhin 57% der im 1. Halbjahr 2006 in baden-württembergischen Betrieben endgültig abgelaufenen befristeten Arbeitsverträge in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt. Diese „Übernahmequote“ liegt somit in Baden-Württemberg um etwa 5 Prozentpunkte über dem westdeutschen Durchschnitt. Informationen über erneute Befristungen sind auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels leider nicht möglich.

Sinkende Übernahmequoten mit steigender Betriebsgröße

Auffällig ist, dass die so definierte Übernahmequote mit steigender Betriebsgröße sinkt. Großbetriebe ab 250 Beschäftigten stellen zwar überdurchschnittlich viele Mitarbeiter befristet ein, übernehmen jedoch im Vergleich zu kleineren Betrieben weniger Beschäftigte in unbefristete Arbeitsverhältnisse. Bei den Großbetrieben ab 500 Beschäftigten war die Übernahmequote mit 34% daher am geringsten, während sie bei Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten immerhin 79% betrug. Die Betrachtung nach Branchen zeigt, dass bei den Betrieben im Verarbeitenden Gewerbe bei rund zwei Dritteln der im 1. Halbjahr abgelaufenen Verträge eine Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis erfolgte, während die Übernahmequote im Dienstleistungsbereich bei nur gut 52% lag (vgl. Tabelle 8).

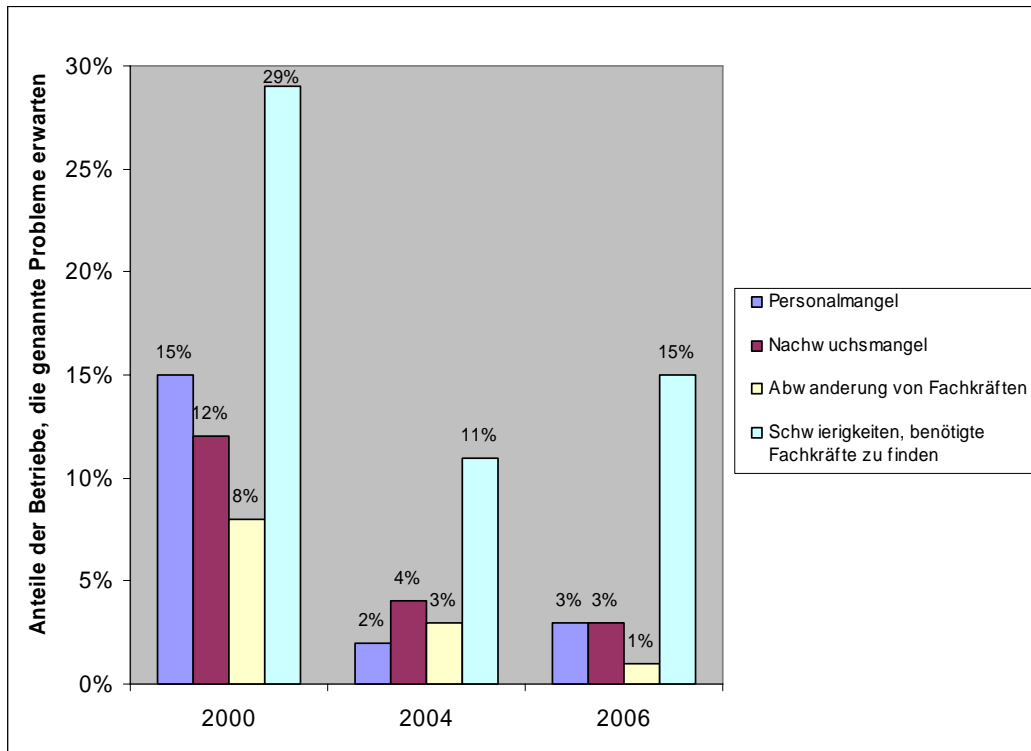
5. Erwartete Personalprobleme

Fachkräftemangel gewinnt als Personalproblem wieder an Bedeutung

Abschließend werden in Kapitel 5 nun erwartete Personalprobleme der Betriebe für die Jahre 2007 und 2008 beleuchtet.

Zum Befragungszeitpunkt im Sommer 2006 äußerten dabei rund 15% der baden-württembergischen Betriebe und somit ungefähr jeder siebte Betrieb, dass er in den kommenden beiden Jahren mit Schwierigkeiten rechnet, benötigte Fachkräfte zu finden. Damit sind zwar die Spitzenwerte des Jahres 2000, als 29% der Betriebe diese Befürchtung äußerten, noch lange nicht erreicht (vgl. Abbildung 20), doch bestätigt sich, dass das Thema Fachkräftemangel gerade bei weiterem Anziehen der Konjunktur für Teile der Wirtschaft ein sehr gravierendes sein dürfte.

Abbildung 20: Erwartete Personalprobleme in baden-württembergischen Betrieben für die nächsten zwei Jahre, Angaben aus Wellen 2000, 2004 und 2006, Anteile der Betriebe in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000, 2004 und 2006, IAW-Berechnungen.

Erhebliche Befürchtung eines Fachkräftemangels im Verarbeitenden Gewerbe und in Großbetrieben – Gefahr einer Abwanderung von Fachkräften wird eher selten gesehen

Auffällig ist, dass das Thema Fachkräftemangel gerade im Verarbeitenden Gewerbe und in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes bereits wieder von 31% bzw. 40% aller Betriebe genannt wird. Dennoch wurde diese Befürchtung noch weitaus weniger genannt als im Hochkonjunkturjahr 2000 (Verarbeitendes Gewerbe: 49%, Schlüsselbranchen: 60%). Auch im Handwerk befürchtet inzwischen wieder immerhin jeder fünfte Betrieb für 2007 und 2008 einen Fachkräftemangel (2000: 36%). Mit steigender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung der Fachkräfte erwarten, so dass für größere Betriebe das Thema Fachkräftemangel ebenfalls überdurchschnittlich relevant ist. Immerhin fast jeder zweite Betrieb mit 250 oder mehr Beschäftigten äußerte die Befürchtung, in den Jahren 2007 und 2008 Probleme zu haben, Fachkräfte zu bekommen.

Tabelle 9: Erwartete Personalprobleme für 2007 und 2008, Anteile der baden-württembergischen Betriebe in %, nach Größe und Branche

	Personalmangel	Nachwuchsmangel	Abwanderung von Fachkräften	Schwierigkeiten, Fachkräfte zu bekommen
Baden-Württemberg	3%	3%	1%	15%
1 - 4 Beschäftigte	2%	0%	1%	5%
5 - 19 Beschäftigte	3%	4%	1%	19%
20 - 99 Beschäftigte	6%	12%	4%	34%
100 - 249 Beschäftigte	8%	10%	5%	37%
250 - 499 Beschäftigte	13%	13%	7%	45%
≥ 500 Beschäftigte	13%	19%	10%	44%
Verarbeitendes Gewerbe	5%	6%	1%	31%
Schlüsselbranchen	6%	7%	2%	40%
Sonstiges Verarb. Gewerbe	5%	6%	1%	27%
Baugewerbe	4%	6%	2%	23%
Handel, Reparatur	1%	2%	0%	10%
Dienstleistungen	3%	3%	1%	11%
Unternehmensnahe Dienstleistungen	3%	3%	1%	15%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	0%	0%	1%	2%
Sonstige Dienstleistungen	4%	3%	2%	13%
Öffentlicher Dienst u.a.	9%	5%	1%	4%
Handwerk	2%	4%	1%	19%

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2006, IAW-Berechnungen.

Die Gefahr einer Abwanderung von Fachkräften, die im Jahr 2000 noch von immerhin 8% der Betriebe gesehen wurde, hat dagegen im Jahr 2006 deutlich an Bedeutung verloren. Hier äußerten nur 1% der Betriebe die entsprechende Befürchtung. Ein allgemeiner Personalmangel oder ein Nachwuchsmangel wurden nur von jeweils etwa 3% der Betriebe als konkrete Befürchtung für 2007 und 2008 angeführt, auch hier jeweils überdurchschnittlich häufig im Verarbeitenden Gewerbe und von Seiten der Großbetriebe.

6. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Der vorliegende IAW-Kurzbericht untersucht ausgewählte Aspekte des betrieblichen Arbeitsnachfrageverhaltens in Baden-Württemberg. Datengrundlage ist das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, eine repräsentative Befragung von rund 1.200 baden-württembergischen Betrieben aller Branchen und Größenklassen (vgl. dazu auch den Anhang), die seit dem Jahr 2000 auch für das Land Baden-Württemberg jährlich repräsentative Strukturergebnisse erlaubt. Die Besonderheit des Datensatzes besteht darin, dass es sich um einen Betriebspaneldatensatz

handelt, der somit auch Analysen der zeitlichen Entwicklung auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt.

Insgesamt hat die Gesamtbeschäftigung im Südwesten zum 30. Juni 2006 mit 4,695 Millionen fast wieder das Niveau erreicht, das zum Anfang des Betrachtungszeitraums Ende Juni 2000 mit 4,698 erreicht war. Zwischenzeitlich war zum 30. Juni 2005 die Beschäftigung sogar auf nur 4,606 Millionen gesunken, von Mitte 2005 bis Mitte 2006 konnte jedoch im Zuge der konjunkturellen Besserung ein Anstieg um immerhin 1,9% erreicht werden.

Auffallend sind die erheblichen Strukturverschiebungen innerhalb des Beschäftigungsbestands. Während die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vom 30. Juni 2000 bis zum 30. Juni 2006 um rund 99.000 oder 2,6% gesunken ist, nahm die Sonstige Beschäftigung, die zu dominierenden Teilen aus der geringfügigen Beschäftigung besteht, im gleichen Zeitraum um rund 76.000 oder 15,1% zu. Insofern kann eine Tendenz zum relativen Bedeutungsverlust sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung beobachtet werden, unter dem die sozialen Sicherungssysteme in Deutschland zu leiden haben. Lag der Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Juni 2000 noch bei 81,7%, ist er bis Juni 2006 auf 79,6% gesunken.

Gegen den Trend positive Veränderungsrate der Beschäftigung sowohl bei den sozialversicherungspflichtig als auch bei den geringfügig Beschäftigten konnte von Juni 2000 bis Juni 2006 der Dienstleistungssektor verzeichnen, wobei hier insbesondere das Gesundheits-, Veterinär und Sozialwesen sowie die Sonstigen Dienstleistungen für die positive Entwicklung bei beiden Komponenten verantwortlich waren. Das Bild im Verarbeitenden Gewerbe dagegen entsprach in der Tendenz dem baden-württembergischen Durchschnitt, hier wurde sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ab- und geringfügige Beschäftigung aufgebaut. Zu den „Schrumpfungsbranchen“, bei denen in dem betrachteten Zeitraum beide Beschäftigungskomponenten reduziert wurden, gehören dagegen die vier beschäftigungsstärksten Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes.

Nach Qualifikation der Beschäftigten disaggregiert unterstreichen die Ergebnisse auf sehr dramatische Art und Weise, dass gering Qualifizierte auch im Südwesten die Verlierer des Strukturwandels sind. Während die Zahl der Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten, d.h. für Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung/Lehre oder mit (Fach-)Hochschulabschluss, vom 30. Juni 2000 bis zum 30. Juni 2006 um rund 14% gewachsen ist, ist die Zahl der Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung im gleichen Zeitraum um rund 25% zurückgegangen. Auch die Betrachtung der Struktur der offenen Stellen zur Mitte des Jahres 2006 bestätigt die Verzerrung der

Arbeitsnachfrage zugunsten qualifizierter Arbeitskräfte, wobei insbesondere Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung/Lehre überdurchschnittlich gefragt waren.

Etwa 50% der offenen Stellen wurden zum 30. Juni 2006 den Arbeitsagenturen gemeldet. Dabei ist der Einschaltungsgrad der Arbeitsagenturen bei einfachen Tätigkeiten mit 60% überdurchschnittlich und bei Akademikern mit 40% unterdurchschnittlich. Der leichte Vorsprung im Einschaltungsgrad der Arbeitsagenturen im Südwesten gegenüber Westdeutschland resultiert insbesondere aus einem deutlich besseren Einschaltungsgrad bei den gering Qualifizierten. Seit 2004 ist der Einschaltungsgrad der Arbeitsagenturen um etwa 5 Prozentpunkte angestiegen.

Rund 11% aller Neueinstellungen der Betriebe im ersten Halbjahr 2006 wurden nach Auskunft der Betriebe mit Personen besetzt, die durch die Arbeitsagenturen vermittelt wurden. Dabei war die Vermittlungsquote der Agenturen für Arbeit in den vergangenen Jahren leicht rückläufig von 14% auf 11%. Überdurchschnittliche Vermittlungsquoten wurden in Betrieben mit 20 bis 249 Beschäftigten (14%) sowie im Öffentlichen Dienst und bei den Organisationen ohne Erwerbszweck (25%) und im Handwerk (19%) erzielt.

Obwohl im ersten Halbjahr 2006 ein Beschäftigungszuwachs um rund 42.000 verzeichnet werden konnte, wurden in den baden-württembergischen Betrieben im ersten Halbjahr 2006 gleichzeitig 163 Tsd. Personalabgänge verzeichnet, die jedoch durch rund 205 Tsd. Neueinstellungen überkompensiert wurden. Die Einstellungs- bzw. die Personalabgangsrate in Relation zur Beschäftigung am 1.1.2006 betragen 4,5% bzw. 3,6%. Während der Dienstleistungssektor sich dabei durch eine sehr hohe Arbeitskräftedynamik auszeichnete, d.h. gleichzeitig in beträchtlichem Maße betriebliche Einstellungen (6,3%) und Personalabgänge (4,6%) verzeichnete, war das Verarbeitende Gewerbe in dieser Hinsicht weniger dynamisch. Hier waren zwar in Relation zur Beschäftigung weniger Personalabgänge (2,3%) zu beobachten, jedoch fiel auch die Einstellungsrate im Verarbeitenden Gewerbe mit 2,7% deutlich unterdurchschnittlich aus. Besonders hoch war die Arbeitskräftefluktuationsrate bei den unternehmensnahen Dienstleistern mit einer Einstellungsrate von 7,9% und einer Abgangsrate von 6,3%.

Fast jeder zweite Personalabgang resultierte im ersten Halbjahr 2006 nach Auskunft der Betriebe aus einer Kündigung seitens des Arbeitnehmers (44%), dabei überdurchschnittlich häufig im Baugewerbe (50%) und im Dienstleistungssektor (48%) und unterdurchschnittlich häufig im Verarbeitenden Gewerbe (26%) und in Großbetrieben mit 500 oder mehr Beschäftigten (18%). Jeder fünfte Personalabgang basierte auf Kündigungen durch die Betriebe und immerhin jeder achte Personalabgang auf einer Nichtübernahme nach Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags. Im Öffentlichen Bereich sowie bei Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten war das Ab-

laufen eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit 22% bzw. 32% der jeweiligen Personalabgänge jeweils überdurchschnittlich häufig Abgangsgrund.

Der Anteil der Betriebe mit unbefriedigtem Personalmehrbedarf fiel in Baden-Württemberg im ersten Halbjahr 2006 mit 5% aller Betriebe noch vergleichsweise gering aus. Im ersten Halbjahr 2000 hatte der entsprechende Wert noch 23% betragen. Überdurchschnittlich häufig gaben Betriebe der baden-württembergischen Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes sowie Großbetriebe an, ihre Einstellungspläne nicht vollständig realisieren zu können.

Im Verarbeitenden Gewerbe und in Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten wird für die Jahre 2007 und 2008 das Problem des Fachkräftemangels wieder als gravierend eingestuft. 31% aller Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe und sogar 40% der Betriebe in den baden-württembergischen Schlüsselbranchen gaben an, dass Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften in den Jahren 2007 und 2008 ein wichtiges personalpolitisches Problem darstellten. Auch fast jeder zweite Betrieb mit 250 und mehr Beschäftigten äußerte entsprechende Befürchtungen.

Literaturverzeichnis

- Bellmann L./ Kohaut, S./ Lahner, M. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Analysepotenziale, in: *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 250*, S. 13-20.
- Bellmann, L. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Konzeption und Anwendungsbereiche, in: *Allgemeines Statistisches Archiv Nr. 86, 2*, S. 177-188.
- Strotmann, H./ Weber, D. (2006): Einstellungsverhalten baden-württembergischer Betriebe im Bereich einfacher Tätigkeiten, IAW-Kurzbericht Nr. 3/ 2006.
- TNS Infratest Sozialforschung (2007): IAB-Betriebspanel (Welle 14), Arbeitgeberbefragung 2006, Beschäftigungstrends Baden-Württemberg (Tabellenband).

Anlage 1: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von im Jahr 2005 knapp 16.000 Betriebsbefragungen eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt (zum IAB-Betriebspanel vgl. z.B. 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 aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf über 1.200 Betriebe so aufgestockt, dass nun auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind.

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 Ausnahmen Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst. 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 gut 70%¹⁰ deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

¹⁰ Angabe für die Welle 2006.