

## **Sicherung des Fachkräftebedarfs 2014**

**Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-  
Betriebspanels Baden-Württemberg**

**Charlotte Klemp  
Günther Klee**

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Hintergrund, Ziele und Gliederung des Berichts .....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Qualifikationsanforderungen der baden-württembergischen Arbeitgeber .....</b>	<b>6</b>
2.1	Entwicklung der Qualifikationsstruktur von Einstellungen, offenen Stellen und des Beschäftigtenbestandes.....	6
2.2	Offene Stellen im Zeitverlauf und nach Betriebsgröße, Branche und Qualifikation .....	11
<b>3</b>	<b>Aktueller Fachkräftemangel und betriebliche Einschätzung zum Fachkräftemangel .....</b>	<b>14</b>
3.1	Ungedeckter Bedarf an Fachkräften und Fachkräftebedarf als Personalproblem laut betrieblicher Einschätzung .....	14
3.2	Ungedeckter Bedarf an Fachkräften und Fachkräftebedarf als erwartetes Personalproblem nach betrieblichen Charakteristika .....	17
<b>4</b>	<b>Künftiger Fachkräftebedarf und Probleme bei der Sicherung des notwendigen Fachkräftebedarfs sowie Strategien zu deren Vermeidung .....</b>	<b>20</b>
4.1	Notwendigkeit der Neubesetzung von Fachkräftestellen .....	20
4.2	Erwartete Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen.....	22
4.3	Betriebliche Strategien zur Vermeidung eines Fachkräftemangels .....	23
<b>5</b>	<b>Zusammenfassung und Fazit .....</b>	<b>30</b>
<b>6</b>	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>32</b>
<b>7</b>	<b>Anhang: Ergänzende Tabellen und Abbildungen.....</b>	<b>33</b>
<b>8</b>	<b>Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg .....</b>	<b>37</b>

## Sicherung des Fachkräftebedarfs 2014

### Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg

Charlotte Klempt und Günther Klee\*

#### 1 Hintergrund, Ziele und Gliederung des Berichts

Die Aussage, dass Deutschland mittel- bis langfristig von einem umfassenden Fachkräftemangel betroffen sein werde, erscheint in der Öffentlichkeit inzwischen wie eine Selbstverständlichkeit. In der wissenschaftlichen Debatte unumstritten ist indes nur, dass in Deutschland derzeit kein flächendeckender Fachkräftemangel herrscht, und dass sich lediglich in einigen speziellen Berufen, Branchen und Regionen Engpässe abzeichnen. Das Ausmaß des aktuellen und auch des künftigen Fachkräftemangels ist aber unter den Arbeitsmarktexperten durchaus umstritten. Dissens herrscht sowohl hinsichtlich der Auswahl geeigneter Engpass- bzw. Mangel-Indikatoren als auch hinsichtlich sinnvoller Modellannahmen in Langfristprojektionen.<sup>1</sup>

#### Exkurs zur Begrifflichkeit:

Unter *Fachkräften* werden i.d.R. Personen verstanden, die eine akademische Ausbildung oder eine anerkannte mindestens zweijährige Berufsausbildung absolviert haben. Aus wirtschaftstheoretischer Sicht kann es aufgrund der Anpassungsfähigkeit der Märkte einen dauerhaften „Fachkräftemangel“ gar nicht geben. Daher sprechen Arbeitsmarktökonomien meist von einem vorübergehenden „Fachkräfteengpass“ oder von einer „Fachkräftelücke“. In der Praxis werden die Begriffe Mangel, Engpass und Lücke jedoch meist synonym verwendet. Dennoch gilt es, zwischen den Begriffen *Arbeitskräftemangel*, *Fachkräftemangel* und *Fachkräfteengpass bzw. -lücke* zu unterscheiden. Ein *Arbeitskräftemangel* liegt dann vor, wenn die Arbeitsnachfrage unabhängig von der Qualifikationsstruktur dauerhaft das Arbeitsangebot übersteigt. Demgegenüber berücksichtigt der Terminus *Fachkräftemangel* die Qualifikationsanforderungen der Arbeitgeber sowie die Qualifikationsprofile der Arbeitnehmer und Bewerber über einen längeren Zeitraum. Unter einem *Fachkräfteengpass* oder einer *Fachkräftelücke* wird das vorübergehende Missverhältnis der branchenbezogenen und/oder regionalen qualifikationsspezifischen Arbeitsnachfrage mit dem zur Verfügung stehenden Arbeitsangebot verstanden. Als wichtiges Indiz für einen Fachkräfteengpass gilt, dass in einzelnen oder mehreren Branchen oder Regionen die Zahl der offenen Stellen jene der Bewerber übersteigt und/oder sich die Dauer, bis eine offene Stelle neu besetzt wird („Vakanz“), verlängert. Lange Vakanzen deuten zwar auf Probleme bei der Stellenbesetzung hin, sie müssen indes noch keinen Fachkräfteengpass bedeuten. Von einem Fachkräfteengpass oder gar -mangel wird i.d.R. erst dann gesprochen, wenn die Vakanzen als „unüblich hoch“ bzw. von betrieblicher Seite als „nicht mehr vertretbar“ angesehen werden. Dies ist der Fall, wenn Vakanzen 40 % über dem Durchschnitt liegen bzw. wenn eine Zunahme von 10 Tagen gegenüber der Dauer im Referenzjahr festzustellen ist.<sup>2</sup>

Nach Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) zeigt sich bislang bundesweit zwar noch kein flächendeckender Fachkräftemangel, jedoch gibt es durchaus Engpässe in einzelnen technischen Berufsfeldern sowie in Gesundheits- und Pflegeberufen. Obwohl sich die Engpasssituation seit Mitte

\* Ansprechpartner: Günther Klee M.A., Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW), Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, E-Mail: [guenther.klee@iaw.edu](mailto:guenther.klee@iaw.edu). **Der Beitrag entstand im Auftrag der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit.**

<sup>1</sup> Vgl. ausführlich Neubecker, Nina (2014): Die Debatte über den Fachkräftemangel. In: DIW Roundup 4, Politik im Fokus, Berlin.

<sup>2</sup> Vgl. Tim Obermeier (2014): Fachkräftemangel. In: Dossier Arbeitsmarktpolitik, Bundeszentrale für politische Bildung, 31.01.2014 (<http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/178757/fachkraeftemangel?p=all>)

2014 in vielen Mangelberufen<sup>3</sup> etwas entspannt hat, sind neue Engpässe hinzugekommen: Zum einen in den Berufsgruppen Medizin-, Orthopädie- und Reha-Technik, zum anderen bei nichtakademischen Fachkräften allgemein. In Baden-Württemberg (sowie vielen weiteren Bundesländern) wurde von der BA zum Jahresende 2014 ein Fachkräftemangel bei hochqualifizierten Experten in einzelnen technischen Berufsgruppen (Maschinen- und Fahrzeugtechnik, Mechatronik, Automatisierung, Elektrotechnik sowie Informatik und Softwareentwicklung) diagnostiziert, aber auch ein Mangel an nichtakademischen Fachkräften in technischen Berufsgruppen wie Mechatronik, Automatisierung, Energietechnik, Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Darüber hinaus wurde (in nahezu allen Bundesländern) ein akademischer und nichtakademischer Fachkräftemangel in den Gesundheits- und Pflegeberufen konstatiert. Und schließlich gab es darüber hinaus auch landesspezifische Engpässe bei Spezialisten im Metallbau, in der Schweißtechnik sowie im Hochbau, aber auch bei Experten in der Bauplanung, -überwachung und Architektur. Hier wurden Vakanzen<sup>4</sup> von 113 bis zu 132 Tagen verzeichnet, die weit über dem jeweiligen Bundesdurchschnitt lagen.<sup>5</sup>

Laut IAB-Betriebspanel 2013 für Deutschland hatten Betriebe – insbesondere Kleinstbetriebe – Probleme bei der Besetzung von Stellen, für die ein Hochschulabschluss erforderlich ist. Die Besetzung von offenen Stellen, die einen Berufsabschluss erfordern, hat sich zwar als weniger kompliziert erwiesen, aber gegenüber 2008 dennoch als schwieriger. Insgesamt scheint sich jedoch die betriebliche Nachfrage nach Fachkräften sowie die Nichtbesetzungsquote von Fachkräftestellen stabilisiert zu haben, die Betriebe konnten ihren Fachkräftebedarf mehrheitlich decken. Etwa ein Drittel der Betriebe gab an, bei Fachkräfteeinstellungen Kompromisse gemacht zu haben. Vor allem ein höherer Einarbeitungsaufwand oder reduzierte Ansprüche an die fachlichen Qualifikationen wurden in Kauf genommen. Kompromisse bei der Bezahlung oder den Arbeitszeitevstellungen gab es eher selten.<sup>6</sup>

Angesichts des drohenden Fachkräftemangels sowie wachsender Tätigkeits- und Qualifikationsanforderungen müsste zur Absicherung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und zur Deckung des Qualifizierungsbedarfs die betriebliche Weiterbildung zunehmend von Betrieben angewandt werden. Analysen auf der Basis des BIBB-Qualifizierungspanels zeigen, dass die betriebliche Weiterbildung kein

---

<sup>3</sup> Zur Identifikation der Mangelberufe zieht die BA sowohl die durchschnittliche abgeschlossene Vakanz (Niveau und Veränderung) als auch das Verhältnis der Zahl der Arbeitslosen zur Zahl der offenen Stellen heran. Die auf Basis dieser Informationen vorausgewählten Berufe werden dann anhand weiterer Informationen validiert. Vgl. auch Methodenberichte der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zum Thema Engpassanalyse unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Methodenberichte/Arbeitsmarktstatistik/Methodenberichte-Arbeitsmarkt-Nav.html>

<sup>4</sup> In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass auch die Arbeitgeber mitunter einen Beitrag zur Verlängerung von Vakanzen leisten. Einer aktuellen internationalen Studie des Arbeitgeberbewertungsportals *Glassdoor* zufolge, die auf 344.250 anonymen Internet-Befragungen von Arbeitsplatzsuchenden zwischen Februar 2009 und Februar 2015 basiert, dauern Einstellungsprozesse immer länger. Das liegt unter anderem daran, dass Arbeitgeber ihre Auswahlverfahren intensivieren. Background-Checks, Fertigkeitstests und Persönlichkeitstests bis hin zu Drogentests werden immer häufiger eingesetzt – und damit dauert auch der Weg von der Bewerbung bis zum neuen Arbeitsplatz länger. Deutschland liegt mit durchschnittlich 28,8 Tagen in dem Sechs-Länder-Vergleich an zweiter Stelle hinter Frankreich. Vgl. ausführlich o.V. (2015): Firmen lassen sich mehr Zeit bei der Einstellung. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 27.06.2015. <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitswelt/studie-von-glassdoor-einstellungsverfahren-dauern-laenger-13661428.html>

<sup>5</sup> Vgl. ausführlich: Bundesagentur für Arbeit (2014): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse – Dezember 2014, Nürnberg. Die Fachkräfteengpassanalyse wird halbjährlich durchgeführt. Sie bildet die fachliche Grundlage für die Erstellung der „Positivliste“ gemäß § 6 Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 Beschäftigungsverordnung.

<sup>6</sup> Vgl. ausführlich Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Tschersich, Nikolai; Frei; Marek; Leber, Ute und Schwengler, Barbara (2014): Betriebliche Qualifikationsanforderungen und Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen. IAB-Forschungsbericht 14/2014.

Instrument zur Kompensation von Stellenbesetzungsproblemen zu sein scheint. Vielmehr wird deutlich, dass besonders solche Betriebe ihre Mitarbeiter fortbilden, die auch besonders erfolgreich bei der Besetzung ihrer offenen Stellen sind. Die Autoren führen dies darauf zurück, dass diese Betriebe offenbar als besonders attraktive Arbeitgeber gelten.<sup>7</sup>

Im Rahmen des von IAB und Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam durchgeführten QuBe-Projektes („Qualifikation und Beruf in der Zukunft“) wurden 2012 erstmals auch Rechnungen auf Basis von Arbeitsstunden vorgelegt. Insgesamt deuten deren Ergebnisse auf eine weniger angespannte Situation hin als die Ergebnisse aus den gängigen Personenrechnungen. Zwar wird deutschlandweit das Fachkräfteangebot den Modellrechnungen zufolge im Jahr 2030 immer noch etwas über der Nachfrage nach Fachkräften liegen. Allerdings ergeben Rechnungen, die nach Qualifikationen bzw. Berufshauptfeldern sowie nach Regionen differenzieren und berufliche Flexibilität berücksichtigen, dass es selbst bei einem unterstellten Anstieg der Erwerbsbeteiligung hauptsächlich zu Engpässen bei Berufen mit einer mittleren Qualifikationsanforderung sowie bei Berufen im Gesundheitsbereich kommen wird. Für Baden-Württemberg ergibt die nach 20 erweiterten Berufsfeldern und sechs Regionen differenzierte Projektion, dass im Jahr 2030 in insgesamt neun Berufshauptfeldern das Angebot kleiner als der Bedarf sein dürfte. Dabei handelt es sich u.a. um technische Berufe, Verkehrs-, Lager- und Transportberufe, medien-, geistes-, sozialwissenschaftliche und künstlerische Berufe sowie Gesundheitsberufe. Zu massiven Rekrutierungsschwierigkeiten (bundesweit) wird es voraussichtlich aber nur bei technischen Berufen kommen, die überwiegend einen Berufs- bzw. Fortbildungsabschluss voraussetzen. Bei akademischen Berufen insgesamt ist indes mit einem Überhang zu rechnen.<sup>8</sup>

Die Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben beruht jedoch nicht zuletzt auf ihrem qualifizierten Fachpersonal. Eine ausreichende Verfügbarkeit von Fachkräften auf sämtlichen Qualifikationsstufen ist daher für eine dauerhafte wirtschaftliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit auch für das Land Baden-Württemberg entscheidend. Angesichts der wirtschaftspolitischen Relevanz dieser teilweise umstrittenen Problematik wurde bereits im Dezember 2011 unter dem Vorsitz des Finanz- und Wirtschaftsministers die „Allianz zur Sicherung des Fachkräfteangebots in Baden-Württemberg“ (Schwerpunkt: Mittelstand) gegründet. Allianzpartner sind Wirtschaftsorganisationen, Gewerkschaften, die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, kommunale Spitzenverbände, regionale Wirtschaftsfördergesellschaften, der Landesfrauenrat und das Land. Die Allianzpartner 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.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung ist eine repräsentative jährliche Wiederholungsbefragung, an der 2011 über 2.000 Betriebe teilgenommen haben. Das Panel wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert und vom Bundesinstitut für berufliche Bildung (BIBB) in Zusammenarbeit mit TNS Infratest Sozialforschung durchgeführt. Vgl. ausführlich Gerhards, Christian; Mohr, Sabine und Trotsch, Klaus (2012): Erhöht der Fachkräftemangel die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben? In: BiBB. BWP 1/2012.

<sup>8</sup> Vgl. ausführlich Zika, Gerd; Maier, Tobias; Helmrich, Robert; Hummel, Markus; Kalinowski, Michael; Hänisch, Carsten; Wollte, Marc und Mönning, Anke (2015): Engpässe und Überhänge regional ungleich verteilt. IAW-Kurzbericht 9/2015.

<sup>9</sup> Vgl. ausführlich Ministerium für Finanzen und Wirtschaft (Hrsg., 2015): Fachkräfteallianz Baden-Württemberg – Ziele Bilanz und Maßnahmen 2015.

Vor diesem Hintergrund ist es das Ziel des 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.<sup>10</sup> So lassen sich sowohl Aussagen zum kurzfristig zu erwartenden Fachkräftebedarf in Baden-Württemberg treffen als auch darüber, ob und inwiefern in den kommenden zwei Jahren mit Problemen bei der Besetzung offener Stellen für Fachkräfte zu rechnen ist. Zudem lässt sich zeigen, wie viele unbesetzte Stellen für Fachkräfte es im 1. Halbjahr eines Jahres im Betrieb gab, die wiederum in Relation zum Gesamtbedarf an Fachkräften gesetzt werden können. Außerdem liegen Angaben vor, ob und inwieweit die Betriebe den Fachkräftemangel als eines ihrer Personalprobleme für die nächsten zwei Jahre wahrnehmen.

Weiterhin werden Einstellungen, Beschäftigungsbestand und offene Stellen nach Qualifikation erhoben. Daraus kann entnommen werden, welche Qualifikationsstruktur bezüglich der gesuchten, eingestellten und beschäftigten Personen in Baden-Württemberg gegeben ist. Eine weitere zentrale Frage dieses Berichts ist jene nach den betrieblichen Strategien, um den Fachkräftebedarf zu sichern und den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Da in der Welle 2014 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.

Unter dem Begriff „Fachkräfte“ sind im Rahmen des IAB-Betriebspanels Beschäftigte für Tätigkeiten subsumiert, 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.

Der nachfolgende Bericht gliedert sich wie folgt:

In Kapitel 2 stehen die Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte, der Einstellungen und des Stellenangebots bzw. der offenen Stellen sowie deren Entwicklung im Mittelpunkt. Auch die absolute Anzahl des Stellenangebots bzw. der offenen Stellen nach Qualifikation wird betrachtet, ebenso wie die Verteilung offener Stellen für verschiedene Qualifikationsstufen auf Betriebsgrößen und Branchen.

In Kapitel 3 wird anhand der „Einstellungslücke“ die Entwicklung des nicht-gedeckten betrieblichen Mehrbedarfs an Arbeits- bzw. Fachkräften dargestellt sowie das Problembewusstsein der Betriebe bezüglich eines möglichen Fachkräftemangels aufgezeigt. Der nicht-gedeckte Mehrbedarf an Fachkräften sowie das Problembewusstsein wird am aktuellen Rand zusätzlich nach Betriebsgröße, Wirtschaftssektoren und ausgewählten betrieblichen Charakteristika differenziert dargestellt.

In Kapitel 4 steht die Frage nach der Notwendigkeit der Neubesetzung von Fachkräftestellen sowie nach ggf. erwarteten Problemen bei deren Besetzung im Mittelpunkt. Dabei wird nach Betriebs-

---

<sup>10</sup> Nähere Informationen zur Datengrundlage finden sich im Anhang.

größenklassen und Wirtschaftszweigen unterschieden. Weiterhin untersucht das Kapitel den Stellenwert eines erweiterten Spektrums innerbetrieblicher Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs. In diesem Zusammenhang wird zunächst die Bedeutung bzw. Priorität einzelner einschlägiger Instrumente und Maßnahmen in der betrieblichen Praxis näher beleuchtet. Im Anschluss wird auf die Bekanntheit und die Bedeutung des Gesetzes zur Anerkennung im Ausland erworbener Leistungen (Anerkennungsgesetz) nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweigen eingegangen.

In Kapitel 5 werden schließlich die wichtigsten Ergebnisse dieses Berichtes zusammengefasst.

## **2 Qualifikationsanforderungen der baden-württembergischen Arbeitgeber**

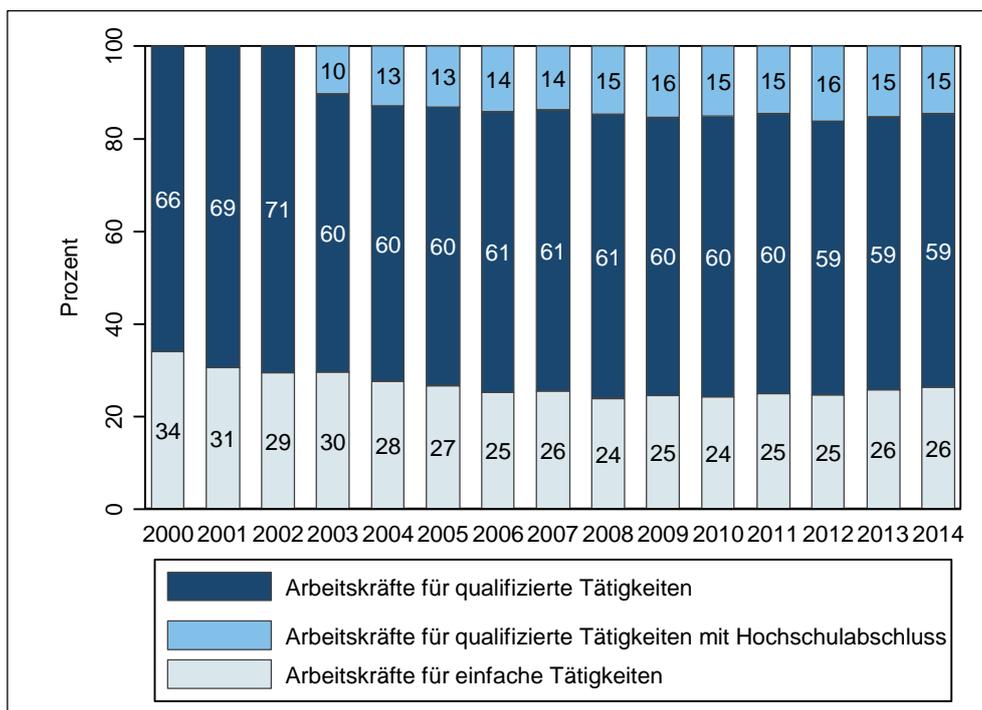
### **2.1 Entwicklung der Qualifikationsstruktur von Einstellungen, offenen Stellen und des Beschäftigtenbestandes**

Die Daten des IAB-Betriebspanels verdeutlichen, 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 Beschäftigtenbestandes in Baden-Württemberg (siehe Abbildung 1). Bis Mitte 2006 sank dieser Anteil auf ein Viertel und verblieb seitdem mit geringen Schwankungen auf etwa diesem Niveau. Berufliche Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung oder eine vergleichbare Berufserfahrung erfordern, machten im Jahr 2014 59% aller Stellen aus. Abgesehen von leichten Schwankungen hat sich dieser Anteil seit 2003 kaum verändert.<sup>11</sup> 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% im Jahr 2008 und verharrt seitdem mit leichten Schwankungen auf diesem hohen Niveau. 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 zukünftigen Fachkräftebedarfs. Dabei zeigt Abbildung A1 im Anhang, dass seit dem Jahr 2003 besonders die Beschäftigung in (hoch-)qualifizierten Tätigkeiten gestiegen ist.

---

<sup>11</sup> Zwischen qualifizierten Tätigkeiten mit Hochschulabschluss und Berufsausbildung wird erst seit dem Jahr 2003 im IAB-Betriebspanel unterschieden. Vor diesem Jahr werden diese Qualifikationsstufen in einer aggregierten Betrachtung widergegeben.

**Abbildung 1: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben von 2000 bis 2014, Anteile in %**

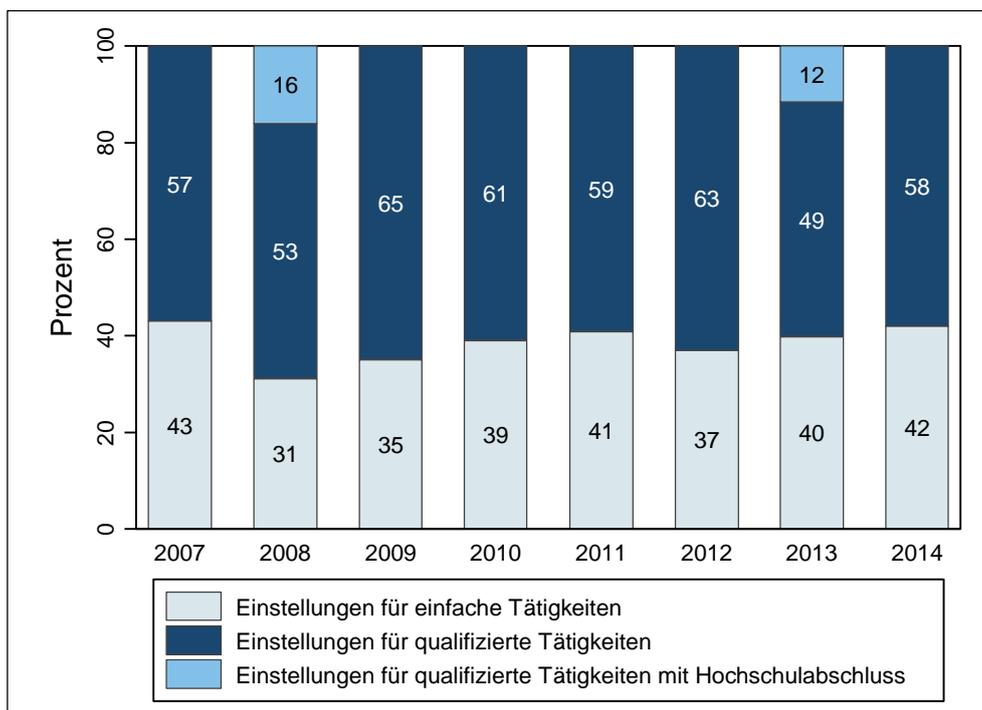


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 – 2014, IAW-Berechnungen.

Neben Angaben zum Personalbestand enthält das IAB-Betriebspanel auch Informationen darüber, wie viele Personen zum Befragungszeitpunkt (jeweils zur Jahresmitte) eingestellt wurden und welche Qualifikationsprofile sie aufwiesen. Betrachtet man die Qualifikationsstruktur der Einstellungen seit Mitte des Jahres 2007, so zeichnen sich hier erheblich mehr Schwankungen als bei der Qualifikationsstruktur des Beschäftigtenbestandes ab. Betrafen Mitte des Jahres 2007 noch 43% der Einstellungen Beschäftigte für einfache Tätigkeiten, so waren es im Jahr darauf nur noch 31%, um dann bis Mitte des Jahres 2014 wieder auf 42% anzusteigen. Hingegen ging der Anteil von Einstellungen von Hochschulabsolventen an allen Einstellungen von Mitte des Jahres 2008 bis Mitte des Jahres 2013 von 16% auf 12% zurück.<sup>12</sup> Bemerkenswert ist, dass der Anteil der Einstellungen für einfache Tätigkeiten mit 42% erheblich höher liegt als der Anteil am Beschäftigungsstand für einfache Tätigkeiten (26% im Jahr 2014). Da der Anteil der Beschäftigung für einfache Tätigkeiten an der Gesamtbeschäftigung nicht zugenommen hat (siehe Abbildung 1), ist ihr hoher Anteil an den Einstellungen vermutlich darauf zurückzuführen, dass hier Fluktuationen eine größere Rolle spielen als bei Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten. Ein Grund für den hohen Anteil an Einstellungen für einfache Tätigkeiten könnte auch sein, dass hier eine Passgenauigkeit auf die Stelle aufgrund fehlender spezifischer Qualifikationsanforderungen weniger ins Gewicht und damit die Besetzung der Stelle leichter fällt.

<sup>12</sup> Die Einstellungen für Hochschulabsolventen wurden im IAB-Betriebspanel nur 2008 und 2013 gesondert erfasst. Daher ist es schwer zu beurteilen, ob es sich hierbei um einen Trend oder nur um eine Schwankung handelt.

**Abbildung 2: Qualifikationsstruktur der Einstellungen in baden-württembergischen Betrieben in den Jahren 2007 bis 2014, Anteile in %**



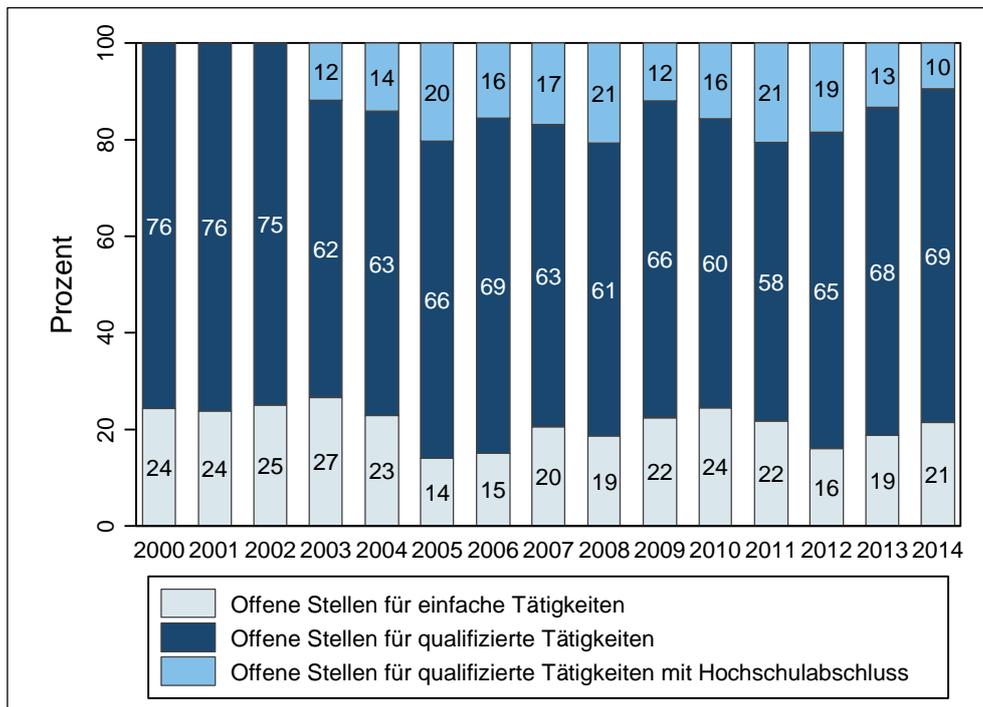
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2007 – 2014, IAW-Berechnungen.

Nachfolgend wird die Qualifikation der ab sofort gesuchten Arbeitskräfte zur Mitte eines jeden Jahres betrachtet (Abbildung 3). Auch hier zeichnen sich zum Teil erhebliche Schwankungen ab. So stieg der Anteil an gesuchten Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten seit der Jahrtausendwende zunächst von 24% auf 27% im Jahr 2003 an, um dann auf 14% im Jahr 2005 zu fallen. Von 2005 bis 2010 ist ein Anstieg auf 24% zu vermerken, danach bis 2012 ein Absinken auf 16%. Seither ist der Anteil der offenen Stellen für einfache Tätigkeiten auf 21% wieder angestiegen. Der Anteil der offenen Stellen für einfache Tätigkeiten an allen offenen Stellen ist mit 21% im Jahr 2014 deutlich geringer als der Anteil der Einstellungen für einfache Tätigkeiten (42% im Jahr 2014, siehe Abbildung 2). Dies gilt für den gesamten beobachteten Zeitraum. Demgegenüber werden überproportional mehr Qualifizierte gesucht als anteilig eingestellt werden. Dies deutet darauf hin, dass es in den Betrieben offenbar einen Bedarf an qualifizierten Beschäftigten gibt, der aber durch die vorgenommenen Einstellungen nicht vollständig gedeckt werden kann.<sup>13</sup>

Der Anteil der offenen Stellen für Hochschulabsolventen schwankte im beobachteten Zeitraum zwischen 10% im Jahr 2014 und 21% im Jahr 2011. Der Anteil von Hochschulabsolventen am Einstellungsbedarf hat seit 2003 deren Anteil an dem Beschäftigtenbestand in den meisten Jahren überstiegen. Seit 2011 ist dies allerdings nicht mehr der Fall: So lag ihr Anteil an den offenen Stellen in 2014 nur bei 10%, während ihr Anteil an den Beschäftigten 15% ausmachte (siehe Abbildung 1).

<sup>13</sup> Allerdings werden hier verschiedene Zeitpunkte betrachtet: Die Einstellungen beziehen sich auf die Einstellungen, die im ersten Halbjahr eines Jahres getätigt worden sind und die Offenen Stellen auf die zum 1. Halbjahr eines Jahres aktuell gesuchten Stellen.

**Abbildung 3: Qualifikationsstruktur der offenen Stellen in baden-württembergischen Betrieben in den Jahren 2000 bis 2014, Anteile in %**

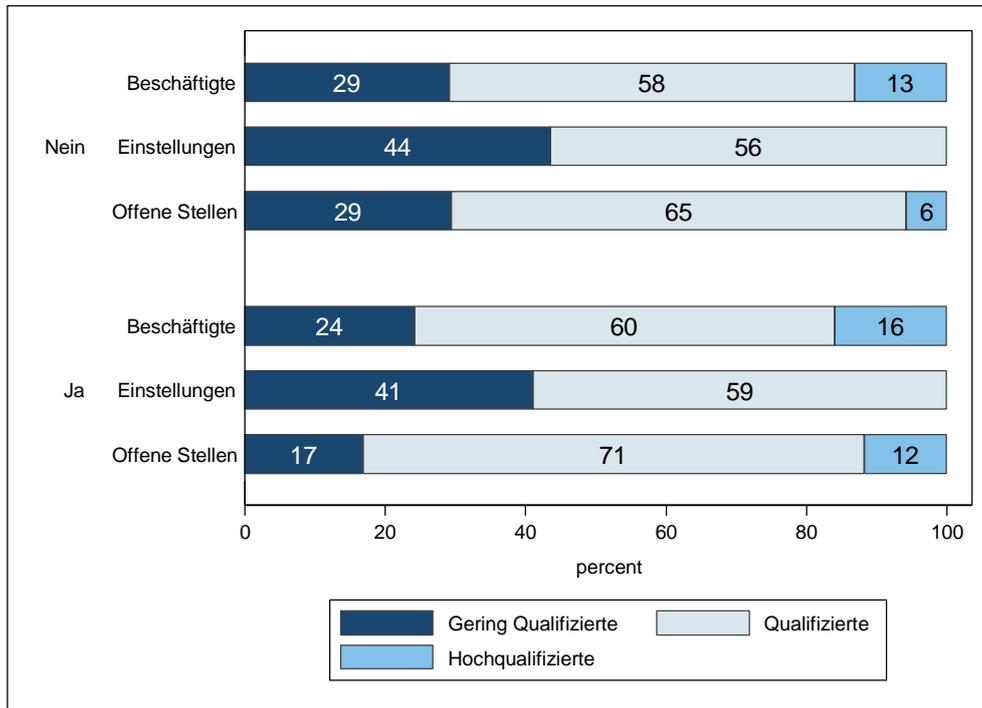


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 – 2014, IAW-Berechnungen.

Im IAB-Betriebspanel wurden zur Mitte des Jahres 2014 nicht nur die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten, der Einstellungen und der jeweils aktuell gesuchten Arbeitskräfte abgefragt. Es wurde auch gefragt, ob die Betriebe in den nächsten zwei Jahren Schwierigkeiten befürchten, die benötigten Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen. In Abbildung 4 werden Betriebe, die einen Fachkräfteengpass oder gar -mangel erwarten, verglichen mit Betrieben, die dies nicht tun. Zunächst wird deutlich, dass Betriebe, die einen Fachkräftemangel befürchten, über eine höher qualifizierte Belegschaft verfügen. Aber auch die Anteile der Qualifizierten bei den Einstellungen und besonders bei den offenen Stellen sind bei solchen Betrieben höher als bei jenen, die keinen Fachkräftemangel erwarten. Es gibt dabei unter den Betrieben, die einen Fachkräftemangel erwarten, eine Diskrepanz zwischen dem Anteil an (Hoch-)Qualifizierten in der Belegschaft und dem Anteil der offenen Stellen für (Hoch-)Qualifizierte: Hier sind 76% der Belegschaft Beschäftigte mit qualifizierten und hochqualifizierte Tätigkeiten und 83% der offenen Stellen für qualifizierte und hochqualifizierte Tätigkeiten vorgesehen.<sup>14</sup> In Betrieben, die keinen Fachkräftemangel erwarten, sind diese Anteile mit jeweils 71% gleich. Gerade Betriebe die meinen, dass sie von einem Fachkräftemangel betroffen sind, haben anteilig besonders viele offene Stellen für (Hoch-)Qualifizierte. Dies ist ein Indiz dafür, dass die Erwartung der Betriebe über einen zukünftigen Fachkräftemangel mit der Erfahrung eines aktuell hohen und noch unbefriedigten Fachkräftebedarfs zusammenhängt.

<sup>14</sup> Die Angaben beziehen sich auf Hochschulabsolventen und beruflich Qualifizierte gemeinsam.

**Abbildung 4: Qualifikationsstruktur in baden-württembergischen Betrieben im Jahr 2014 nach Erwartung eines Fachkräftemangels der Betriebe, Anteile in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014, IAW-Berechnungen.

Tabelle A1 im Anhang stellt die Qualifikationsstruktur der Einstellungen, offenen Stellen und des Beschäftigtenbestandes zur Mitte des Jahres 2014 nach Betriebsgrößenklassen und Branchen dar. Der Anteil der Geringqualifizierten ist in Betrieben mit 1 bis 499 Beschäftigten recht ähnlich und liegt bei 27% bis 34%. Nur in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten fällt der Anteil mit 15% deutlich geringer aus.<sup>15</sup> Der Anteil der Hochschulabsolventen an der Belegschaft fällt vor allen Dingen in Klein- und Kleinstbetrieben gegenüber den anderen Betriebsgrößen ab. So sind über 12% der Belegschaft in größeren Betrieben ab 20 Beschäftigten Hochschulabsolventen und nur 7% der Belegschaft in Klein- und Kleinstbetrieben. Der Anteil der Qualifizierten mit Berufsausbildung sinkt mit der Betriebsgröße von 66% in Kleinbetrieben auf 56% in Großbetrieben. Die Diskrepanz zwischen dem Anteil an Einstellungen für (Hoch-)Qualifizierte und dem Anteil an (Hoch-)Qualifizierten in der Belegschaft ist besonders groß bei mittelgroßen Betrieben mit 20 bis 499 Beschäftigten. So werden beispielsweise 51% der Einstellungen in Betrieben einer Größe von 20 bis 99 Beschäftigten für (Hoch-)Qualifizierte vorgenommen; jedoch liegt hier der Anteil der (Hoch-)Qualifizierten an der Belegschaft bei 70%. In Klein- und Großbetrieben ist die Diskrepanz zwischen der Qualifikationsstruktur von Einstellungen und der des Beschäftigtenbestandes nicht so ausgeprägt. Einen besonders hohen Bedarf am Aufbau von qualifizierter Beschäftigung haben Klein- und Kleinstbetriebe: Hier entfallen 82% der offenen Stellen auf Qualifizierte mit Berufsausbildung oder vergleichbarer Berufserfahrung. Hier ist auch der Anteil der offenen Stellen für einfache Tätigkeiten mit 11% besonders gering und auch weitaus geringer als der Anteil dieser Beschäftigten an der Belegschaft. Diese Diskrepanz zwischen dem Anteil der offenen Stellen für einfache Tätigkeiten und dem Anteil an der Belegschaft für diese Tätigkeiten ist in anderen

<sup>15</sup> Diese Angabe ist jedoch aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt statistisch belastbar.

Betriebsgrößen nicht so stark ausgeprägt.<sup>16</sup> Eine besonders große Diskrepanz zwischen dem Anteil der Qualifizierten unter den Einstellungen und deren Anteil an der Belegschaft existiert in den Dienstleistungen und im Handwerk. In den Dienstleistungen werden 55% der Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten vorgenommen, aber 70% der Beschäftigten sind Qualifizierte. Auch im Handwerk liegt der Anteil von Qualifizierten bei 63% der Einstellungen und bei 78% der Belegschaft. Im Verarbeitenden Gewerbe ist das Verhältnis hingegen eher ausgewogen; trotzdem werden auch dort anteilig weniger Qualifizierte eingestellt (65%) als beschäftigt sind (71%). Gesucht werden qualifizierte Arbeitskräfte vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und im Handwerk: 90% der gesuchten Arbeitskräfte im Verarbeitenden Gewerbe entfallen auf qualifizierte und hochqualifizierte Tätigkeiten und im Handwerk sogar 95%. Es gibt dort damit anteilig weitaus mehr offene Stellen für Qualifizierte als in der jeweiligen Branche anteilig angestellt sind. Dies ist in den Dienstleistungen nicht der Fall: Hier halten sich der Anteil der Qualifizierten an den offenen Stellen (71%) und an der Belegschaft (70%) annähernd die Waage.

## 2.2 Offene Stellen im Zeitverlauf und nach Betriebsgröße, Branche und Qualifikation

Bei Betrachtung der absoluten Anzahl der offenen Stellen nach Qualifikation<sup>17</sup> (in Tausend, siehe Abbildung 5) fällt auf, dass insbesondere die Zahl der offenen Stellen für Qualifizierte in Baden-Württemberg stark angewachsen ist: von 39 Tausend seit Mitte des Jahres 2009 auf 114 Tausend Mitte des Jahres 2014. Damit wird der bisherige Höchststand von 109 Tausend (zur Jahrtausendwende) sogar übertroffen. Bei den offenen Stellen für Qualifizierte wird der starke Einfluss der Konjunktur ersichtlich: Während der Krisenjahre 2002/2003 und 2009 reduzierte sich die Anzahl der offenen Stellen für Qualifizierte erheblich, um sich nach der Krise jeweils wieder rasch zu erhöhen. Die Anzahl der offenen Stellen für einfache Tätigkeiten steigt seit Mitte 2012 ebenfalls an und hat Mitte des Jahres 2014 mit 31 Tausend den zweithöchsten Wert seit dem Jahr 2000 erreicht. (Zum Vergleich: In Westdeutschland ist die Anzahl offener Stellen für einfache Tätigkeiten von 138 Tausend in 2012 auf 171 Tausend in 2014 gestiegen.). Trotz der positiven Entwicklung liegt die kurzfristige Nachfrage nach gering Qualifizierten weiterhin auf einem niedrigen Niveau. Im Vergleich dazu steigt die Nachfrage nach Fachkräften in den Jahren mit guter Konjunktur wesentlich rascher an als die Zahl der offenen Stellen für einfache Tätigkeiten.

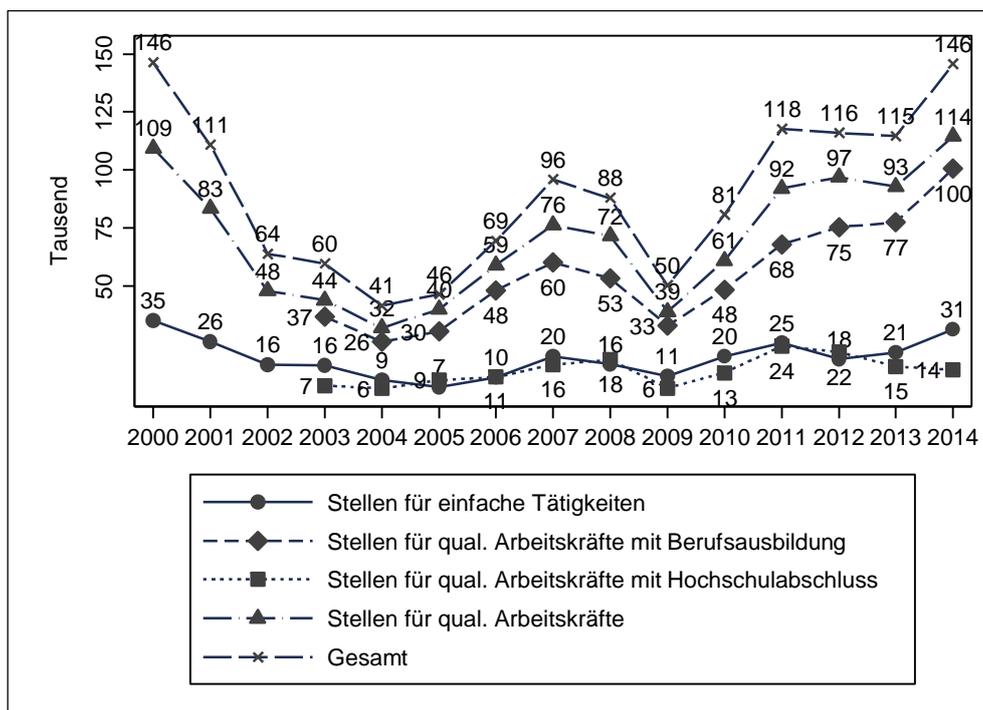
Weiterhin zeichnet sich ab, dass die Anzahl der offenen Stellen für Qualifizierte mit Hochschulabschluss abnimmt, was auf eine gewisse Entspannung hindeutet: Gab es Mitte des Jahres 2011 noch 24 Tausend offene Stellen für Hochschulabsolventen im Land, so waren es Mitte 2014 nur noch 14 Tausend. Zum Vergleich: Auch in Westdeutschland ging die Zahl der offenen Stellen für Hochqualifizierte – wenn auch weniger stark – zurück: Von 114 Tausend auf 91 Tausend. Dementsprechend liegt der Schwerpunkt der gestiegenen Nachfrage nach Fachkräften auf Qualifizierten mit Berufsausbildung. In diesem Segment hat seit 2011 die Anzahl offener Stellen in Baden-Württemberg von 68 Tausend auf 100 Tausend und in Westdeutschland von 393 Tausend auf 474 Tausend zugenommen.

---

<sup>16</sup> Diese Angabe ist jedoch aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt statistisch belastbar.

<sup>17</sup> Hierdurch wird der kurzfristige Einstellungsbedarf der Betriebe abgebildet. Die entsprechende Frage lautet: „Wie viele Arbeitskräfte suchen Sie für sofort?“

**Abbildung 5: Offene Stellen nach Qualifikationsanforderungen in baden-württembergischen Betrieben, jeweils zur Jahresmitte 2000 bis 2014, in Tausend**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 – 2014, IAW-Berechnungen.

Tabelle 1 zeigt den Anteil der offenen Stellen und des Beschäftigtenbestandes nach verschiedenen Betriebsgrößenklassen und Branchen für das Jahr 2014 sowie nach Qualifikation. Zunächst lässt sich festhalten, dass der größte Teil der offenen Stellen jeder Qualifikationsstufe auf Betriebe der Größe von 1 bis 99 Beschäftigten entfällt. In diesen Betriebsgrößenklassen werden unabhängig von der Qualifikation die meisten Arbeitskräfte gesucht. Dabei ist hier der Anteil an gesuchten Arbeitskräften höher als der Anteil am Bestand für alle Qualifikationsstufen. Für Betriebe ab 100 Beschäftigten gilt, dass der Anteil der offenen Stellen geringer ist als der Anteil am Bestand. Besonders groß war der Anteil der Klein- und Kleinstbetriebe bei der Suche nach Fachkräften mit Berufsausbildung: Fast die Hälfte aller offenen Stellen für diese Fachkräfte entfällt auf diese Betriebsgrößenklasse. Dagegen liegt der Anteil am Beschäftigtenbestand gerade einmal bei einem Viertel. Der Anteil dieser Betriebsgrößenklassen bei der Anwerbung von Arbeitskräften mit einfachen Tätigkeiten (21%) und mit Hochschulstudium (30%) fiel im Jahr 2014 weitaus geringer aus als für Fachkräfte mit Berufsausbildung. Einen erheblichen Anteil an den gesuchten Arbeitskräften mit Hochschulabschluss machen aber auch Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten aus. Hier wurden im Jahr 2014 20% mit dieser Qualifikation gesucht. Hingegen ist der Anteil der Großbetriebe bei der Anwerbung von Arbeitskräften für qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsausbildung (4%) oder für einfache Tätigkeiten (5%) nur gering. Die Anteile liegen aber weitaus unter den Anteilen am Bestand.

Weiterhin zeigt Tabelle A2 im Anhang, dass der Anteil der Klein- und Kleinstbetriebe, die Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten suchen, im Vergleich zu Betrieben mit 20 bis 249 Beschäftigten abnimmt. Entfielen im Jahr 2012 noch 43% der offenen Stellen für einfache Tätigkeiten auf Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten, so waren es im Jahr 2014 nur noch 21%. Jedoch nimmt der gleiche Anteil bei Betrieben mit der Größe zwischen 20 und 99 Beschäftigten von 26% auf 45% und bei Betrieben mit einer Größe von 100 bis 249 Beschäftigten von 10% auf 19% zu.

**Tabelle 1: Anteil an den offenen Stellen und Anteil am Beschäftigtenbestand nach Qualifikation, Größenklasse und Branche im Jahr 2014, in %**

	Anteil an offenen Stellen			Anteil am Beschäftigtenbestand		
	Einfache Tätigkeiten	Arbeitskräfte mit Berufsausbildung	Arbeitskräfte mit Hochschulbildung	Einfache Tätigkeiten	Arbeitskräfte mit Berufsausbildung	Arbeitskräfte mit Hochschulbildung
Baden-Württemberg	100	100	100	100	100	100
1-19 Beschäftigte	21	48	30	22	25	11
20-99 Beschäftigte	45	29	28	32	28	22
100-249 Beschäftigte	19	13	10	17	16	13
250-499 Beschäftigte	10	6	11	15	11	10
500 u. mehr Beschäftigte	5	4	20	13	21	44
Verarbeitendes Gewerbe	6	13	22	29	27	26
Schlüsselbranchen	3	7	19	18	18	22
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	3	6	3	12	9	4
Baugewerbe	0	11	0	3	6	2
Handel, Reparatur von Kfz	8	18	1	10	17	4
Dienstleistungen	83	54	73	50	40	55
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	49	23	43	19	11	25
Gesundheits- u. Sozialwesen	3	14	9	11	12	9
Sonstige DL	31	18	21	22	19	21
Öffentlicher Dienst u.a.	3	2	4	5	8	12
Handwerk	5	26	8	14	21	9

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2014, IAW-Berechnungen.

Der größte Teil der offenen Stellen für jedes Qualifikationsniveau entfällt auf die Dienstleistungen: Hier werden die meisten Fachkräfte und Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten gesucht. So entfielen 83% der gesuchten Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten und 54% der Fachkräfte mit Berufsausbildung sowie 73% der Fachkräfte mit Hochschulstudium auf den Dienstleistungssektor. Es werden hier weitaus mehr Beschäftigte für jede Qualifikationsstufe anteilig gesucht als diese anteilig angestellt sind. So entfielen nur 50% der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten auf den Dienstleistungssektor und 40% der Beschäftigten mit Berufsausbildung sowie 55% der Beschäftigten mit Hochschulabschluss. Im Verarbeitenden Gewerbe werden auch viele der Fachkräfte mit Berufsausbildung (13%) und Hochschulstudium (22%) gesucht, jedoch kaum Geringqualifizierte (6%). Es werden hier anteilig sehr viel weniger Arbeitskräfte gesucht als anteilig beschäftigt sind. So sind 29% aller Beschäftigten in

einfachen Tätigkeiten, 27% aller Beschäftigten mit Berufsausbildung und 26% aller Beschäftigten mit Hochschulabschluss im Verarbeitenden Gewerbe angestellt. Fachkräfte mit Berufsausbildung werden auch im besonders Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen (18%) sowie im Baugewerbe (11%) und im Handwerk (26%) gesucht. Die Bedeutung dieser Branchen bei offenen Stellen für Geringqualifizierte und Hochschulabsolventen ist dahingegen vernachlässigbar.

Nach Tabelle A2 im Anhang gab es weitreichende Veränderungen in der Bedeutung der Branchen bei den offenen Stellen für einfache Tätigkeiten: Entfielen nur 17% der offenen Stellen für einfache Tätigkeiten im Jahr 2012 auf die Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen, so waren es in 2014 gut die Hälfte der offenen Stellen. Damit werden in dieser Branche weitaus mehr Personen für einfache Tätigkeiten gesucht als diese dort anteilig beschäftigt sind (19%, siehe Tabelle 1).<sup>18</sup> Dagegen entfiel im Jahr 2012 noch gut die Hälfte aller offenen Stellen für einfache Tätigkeiten auf die Sonstigen Dienstleistungen, während im Jahr 2014 hier nur noch 31% der offenen Stellen zu finden sind. Auch hier werden anteilig sehr viel weniger Personen mit einfachen Tätigkeiten beschäftigt (22%, siehe Tabelle 1). Auch im Handwerk nahm der Anteil der offenen Stellen von 18% im Jahr 2013 auf 5% im Jahr 2014 stark ab. Damit lag der Anteil an den gesuchten Personen für einfache Tätigkeiten hier weitaus geringer als der Anteil an den Beschäftigten (14%, siehe Tabelle 1). Ähnliche Veränderungen im Bereich der Fachkräftestellen gab es kaum, was möglicherweise darauf zurückzuführen ist, dass die Suche nach Arbeitskräften mit einfachen Tätigkeiten sehr viel volatiler ist und dem kurzfristigen Bedarf angepasst wird.

### **3 Aktueller Fachkräftemangel und betriebliche Einschätzung zum Fachkräftemangel**

#### **3.1 Ungedeckter Bedarf an Fachkräften und Fachkräftebedarf als Personalproblem laut betrieblicher Einschätzung**

Die oben beschriebene Entwicklung der Zahl und Struktur der offenen Stellen sagt noch nichts über den Besetzungserfolg dieser Stellen aus. Nun stellt sich die Frage, in welchem Ausmaß sich im Zuge der Konjunkturerholung sowie durch strukturelle Faktoren die rasch ansteigende Nachfrage nach Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt befriedigen ließ, bzw. ob sich aufgrund des beschränkten Angebots bereits ein Fachkräfteengpass abzeichnet. Dazu liegen im IAB-Betriebspanel Angaben über die im 1. Halbjahr eines Befragungsjahres vorgenommenen Neueinstellungen von Fachkräften sowie zur Anzahl der Stellen für Fachkräfte, die im gleichen Zeitraum nicht besetzt werden konnten, vor.

Betrachtet man die Summe der Einstellungen und der nicht besetzten Stellen als Gesamtbedarf der Wirtschaft an Neueinstellungen von Fachkräften, so lässt sich bereits anhand des Anteils nicht besetzter Stellen am Gesamtbedarf nachvollziehen, welche „Einstellungslücke“ im letzten Konjunkturzyklus entstanden ist (Abbildung 6). Im 1. Halbjahr 2007 sowie 2008 mit noch guter konjunktureller Lage konnten 21% bzw. 22% aller ausgeschriebenen Fachkräftestellen nicht besetzt werden. Im 1.

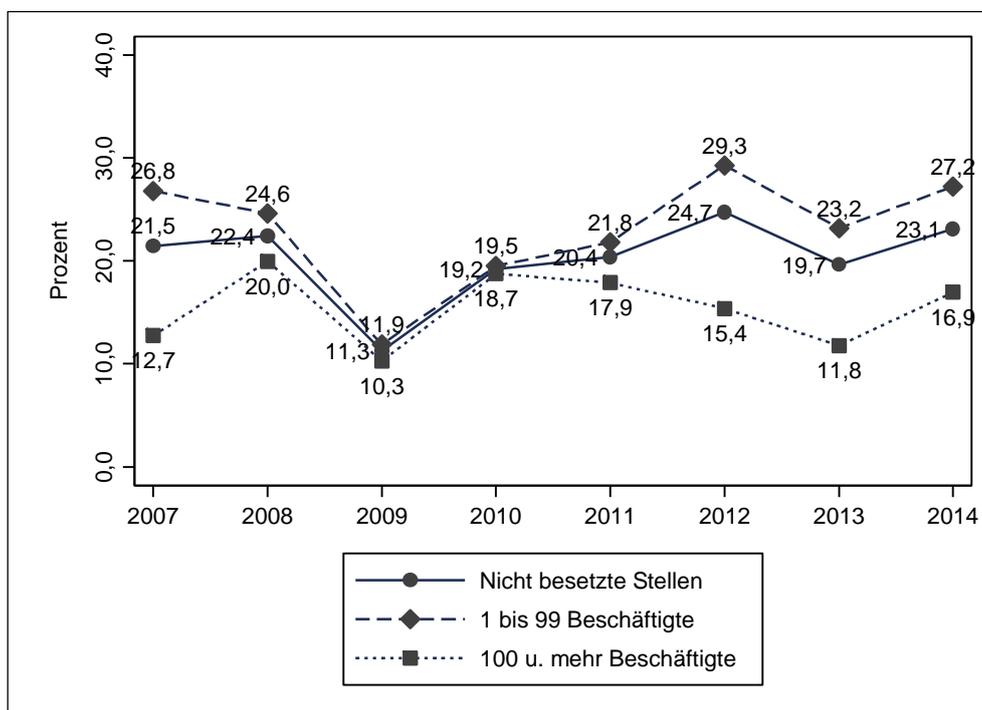
---

<sup>18</sup> Die hohe Zahl an Vakanzen für einfache Tätigkeiten mag vordergründig überraschen. In diesem Dienstleistungssegment sind jedoch zehn Wirtschaftszweige enthalten, darunter auch die „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“, die „Wach- und Sicherheitsdienste“ sowie der „Landschaftsbau“. Eine detailliertere Aufgliederung der Vakanzen für einfache Tätigkeiten ist leider nicht möglich.

Halbjahr 2009 – zu Zeiten einer Rezession – fiel der Anteil der nicht besetzten Fachkräftestellen in der Gesamtwirtschaft auf 11%. In den Jahren danach, in der konjunkturellen Erholungsphase, stieg die Nichtbesetzungsquote rasch auf 19% im Jahr 2010 an und liegt nun inzwischen bei 23%.

Dabei zeichnen sich Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen ab. Betriebe mit 1 bis 99 Beschäftigte wiesen im Jahr 2014 eine erheblich höhere Nichtbesetzungsquote (27%) auf als Betriebe mit über 100 Beschäftigten (17%). Kleinere Betriebe haben größere Schwierigkeiten ihren Fachkräftebedarf zu decken. Dieser Unterschied zeigt sich in allen Jahren bis auf die Jahre des Konjunkturtiefs; dort hebt sich der Unterschied zwischen den Betriebsgrößen hinsichtlich der Nichtbesetzungsquote auf.

**Abbildung 6: Anteil der im 1. Halbjahr 2007 bis 2014 nicht besetzten Stellen an allen Einstellungen von Fachkräften nach Betriebsgröße, in %**



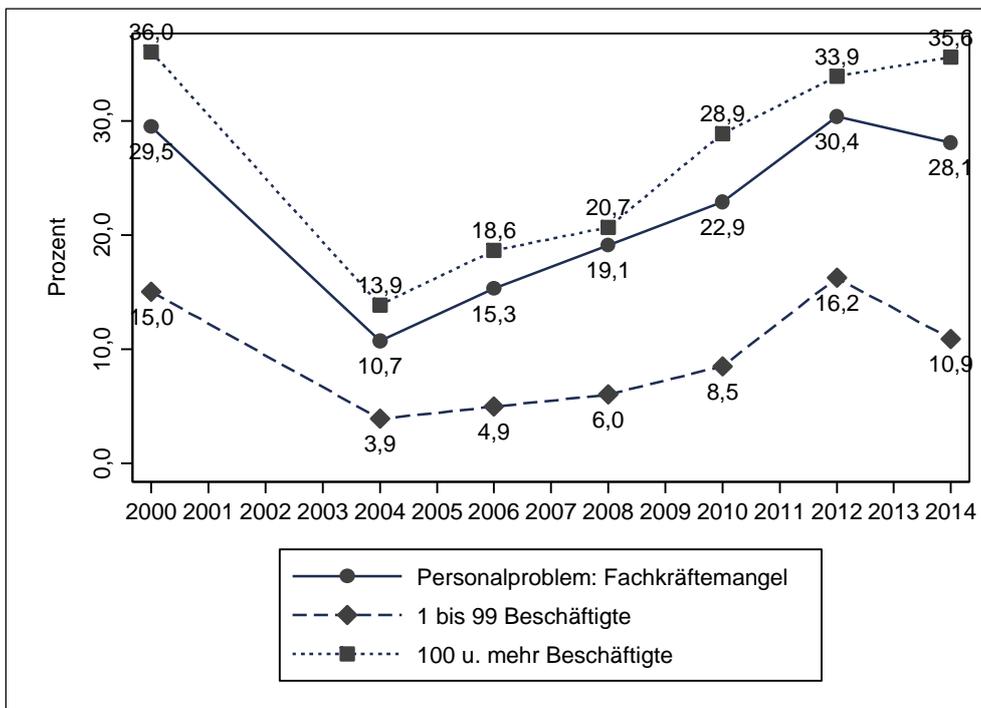
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2007 – 2014, IAW-Berechnungen.

Weiterhin ist es interessant zu vergleichen, wie der tatsächliche Fachkräfteengpass im jeweils letzten Halbjahr gemessen als Anteil der nicht besetzten Stellen und die betriebliche Erwartung zum Fachkräftemangel im Verhältnis zueinander stehen. Das IAB-Betriebspanel enthält Angaben zu der betrieblichen Einschätzung über Personalprobleme, die in den nächsten zwei Jahren erwartet werden; darunter fällt auch der Fachkräftemangel. Betrachtet man die Betriebe, die dieses Personalproblem als relevant erachten (Abbildung 7), so zeigt sich, dass ein erheblicher Anteil davon nach eigener Einschätzung von einer solchen Problematik in den nächsten zwei Jahren betroffen sein wird (28% im Jahr 2014). Im Zeitverlauf gibt es seit 2004 zunächst einen stetigen Anstieg von 11% auf 30% bis zum Jahr 2012, womit das Niveau des Jahres 2000 erreicht wird. Danach wird diese Problematik von etwas weniger Betrieben (2014: 28%) gesehen.

Bemerkenswert ist, dass das Problembewusstsein auf Seiten der größeren Betriebe ab 100 Beschäftigten stärker ausgeprägt ist als bei kleinen Betrieben, obwohl Abbildung 6 gezeigt hat, dass der aktuelle Fachkräftemangel gemessen am Anteil der unbesetzten Stellen bei kleineren Betrieben stärker

ausgeprägt ist. Dies deutet darauf hin, dass größere Betriebe sich entweder stärker als kleinere Betriebe durch diverse betriebliche Strategien absichern, um ihren zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken, oder nunmehr damit rechnen, ihren künftigen Fachkräftebedarf weniger leicht decken zu können als dies bislang der Fall war.

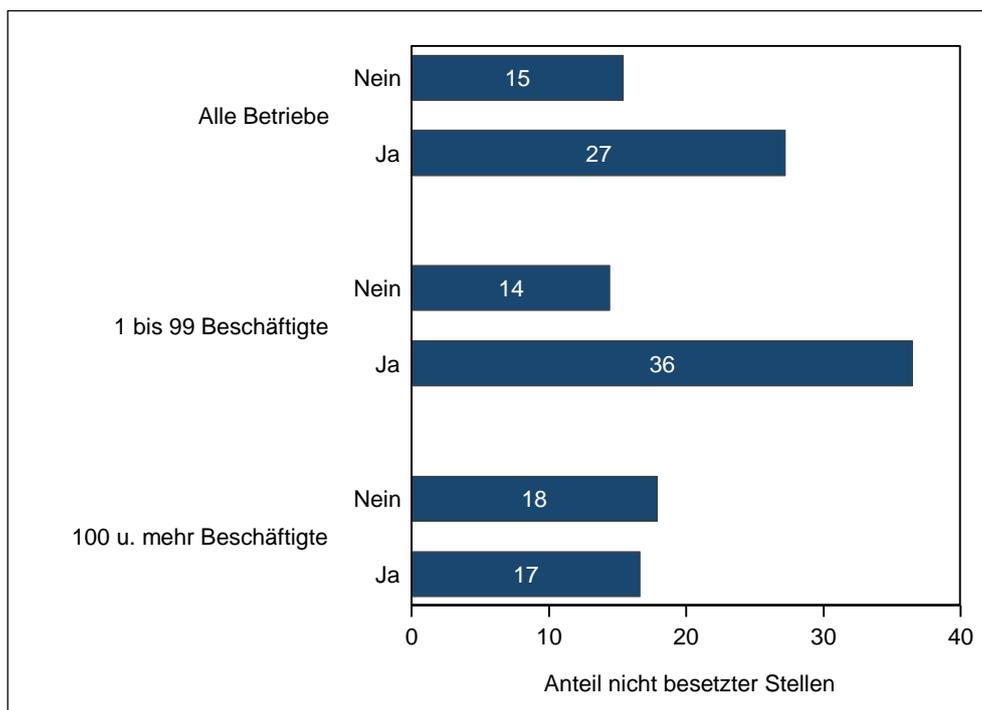
**Abbildung 7: Anteil der Betriebe, die Personalprobleme aufgrund des Fachkräftebedarfs in den nächsten zwei Jahren erwarten, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000, 2004, 2006, 2008, 2010, 2012 und 2014, IAW-Berechnungen.

Abbildung 8 geht der Frage nach, ob die Betriebe, die einen Fachkräftemangel in den nächsten zwei Jahren befürchten, aktuell auch über einen höheren ungedeckten Bedarf an Fachkräften (bezogen auf das 1. Halbjahr) verfügen. Die Abbildung differenziert dabei nach zwei Betriebsgrößenklassen. Es zeigt sich, dass in der aggregierten Betrachtung Betriebe mit einem Problembewusstsein über einen möglichen Fachkräftemangel in den nächsten zwei Jahren auch über einen höheren Anteil nicht besetzter Stellen verfügen (27%) als solche Betriebe, die keinen Fachkräftemangel erwarten (15%). Bei einer genaueren Betrachtung zeigt sich jedoch, dass diese Beobachtung hauptsächlich für die kleineren Betriebe bis 99 Beschäftigte gilt: Bei kleineren Betrieben, die einen Fachkräftemangel in den nächsten zwei Jahren befürchten, gibt es einen ungedeckten Fachkräftebedarf von 36%, während Betriebe ohne erwartete Fachkräfteproblematik nur einen ungedeckten Bedarf von 14% im 1. Halbjahr 2014 aufweisen. In größeren Betrieben ab 100 Beschäftigten ist der ungedeckte Fachkräftebedarf niedriger in solchen Betrieben, die einen Fachkräftemangel befürchten. Auch diese Beobachtung spricht dafür, dass größere Betriebe diese Problematik stärker sehen. In Kapitel 4.3. wird näher auf die Strategien, die Betriebe anwenden, um dem Fachkräftemangel zu begegnen, eingegangen.

**Abbildung 8: Ungedeckter Bedarf an Fachkräften im 1. Halbjahr 2014 nach erwarteten betrieblichen Personalproblemen aufgrund des Fachkräftebedarfs, Anteile in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014, IAW-Berechnungen.

### 3.2 Ungedeckter Bedarf an Fachkräften und Fachkräftebedarf als erwartetes Personalproblem nach betrieblichen Charakteristika

Wie schon die Abbildungen 6 bis 8 gezeigt haben, stehen der tatsächliche Fachkräftemangel im 1. Halbjahr eines Jahres und die betriebliche Einschätzung eines Fachkräftemangels in den nächsten zwei Jahren nicht unbedingt im Einklang. Tabelle A2 im Anhang zeigt den ungedeckten Bedarf an Fachkräften und die betriebliche Einschätzung zum Fachkräftemangel nach Betriebsgrößenklassen und Branchen. Wie schon in Abbildung 6 gesehen, ist der ungedeckte Bedarf an Fachkräften in kleineren Betrieben größer als in größeren Betrieben: Der Anteil der unbesetzten Stellen für Fachkräfte fällt in den Jahren 2010, 2012 und 2014 mit steigender Betriebsgröße. Dem steht gegenüber, dass der Anteil der Betriebe mit Problembewusstsein über einen möglichen Fachkräftemangel mit steigender Betriebsgröße von 2010 bis 2014 steigt.

Der ungedeckte Bedarf an Fachkräften ist in den Jahren 2010, 2012 und 2014 überdurchschnittlich im Bereich der Dienstleistungen und unterdurchschnittlich im Verarbeitenden Gewerbe. Dagegen ist der Anteil der Betriebe, die einen Fachkräftemangel in den nächsten zwei Jahren erwarten, im Verarbeitenden Gewerbe in allen drei Jahren höher als der landesweite Durchschnitt. Besonders auffallend sind dabei die Schlüsselbranchen, wo ein sehr starkes Problembewusstsein herrscht; jedoch fiel dort der ungedeckte Bedarf an Fachkräften im 1. Halbjahr der Jahre 2010, 2012 und 2014 eher unterdurchschnittlich aus. In den Dienstleistungen ist das Problembewusstsein trotz eines überdurchschnittlichen ungedeckten Bedarfs im Jahr 2014 unterdurchschnittlich. Im Handwerk ist der Anteil der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte und auch das Problembewusstsein überdurchschnittlich.

Tabelle 2 unterscheidet den ungedeckten Bedarf an Fachkräften und die betriebliche Einschätzung über einen drohenden Fachkräftemangel in den nächsten zwei Jahren nach weiteren betrieblichen Charakteristika: geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Belegschaft, Tarifgebundenheit, Vorhandensein eines Betriebsrats, Ausbildungstätigkeit; Exportaktivität, Unternehmensform, Innovationsfähigkeit, Ertragslage, Entwicklung des Geschäftsvolumens und Wettbewerbsdruck.

Es wird zunächst untersucht, ob in frauendominierten Betrieben ein geringerer Fachkräftemangel und ein geringeres Problembewusstsein über einen Fachkräftemangel vorherrscht als in männerdominierten Betrieben. Dabei weisen frauendominierte Betriebe einen Frauenanteil von mehr als 50% in der Belegschaft auf. Da männliche Fachkräfte häufiger in Betrieben im Bereich der MINT-Fächer und der Industrie arbeiten, könnte dies dazu führen, dass in Betrieben mit diesem Fächerspektrum ein stärkerer Fachkräftemangel herrscht. Es zeigt sich, dass in männerdominierten Betrieben die Situation und die Erwartung auseinanderfallen, in frauendominierten Betrieben hingegen nicht.

Untersucht wird auch, ob ein Zusammenhang besteht zwischen betrieblichem Fachkräftemangel sowie der Einschätzung dieser Problematik und der Tarifgebundenheit. Die höheren tariflichen Entgelte und bessere Arbeitsbedingungen könnten tarifgebundene Betriebe für Fachkräfte attraktiver machen und so zu einem geringeren Fachkräftemangel führen. Mitte der Jahre 2014 und 2010 gab es tatsächlich einen leicht geringeren Fachkräftemangel in tarifgebundenen Betrieben und in allen betrachteten Jahren gab es ein deutlich stärkeres Problembewusstsein in Bezug auf den Fachkräftemangel in tarifgebundenen Betrieben.

Neben der Tarifgebundenheit könnte auch die Existenz eines Betriebsrats die Attraktivität des Betriebes für Fachkräfte erhöhen. Die Aktivität des Betriebsrates könnte im Gegenzug dazu auch das Problembewusstsein der Betriebe über einen möglichen Fachkräftemangel schärfen. Dementsprechend wird erwartet, dass Betriebe mit Betriebsräten einen geringeren Anteil an nicht besetzten Stellen für Fachkräfte und einen höheren Anteil an Betrieben mit erwartetem Fachkräftemangel in den nächsten zwei Jahren aufweisen. Dies ist für alle drei betrachteten Jahre deutlich der Fall.

Eine mögliche Strategie, dem Fachkräftemangel zu begegnen, ist es, die eigene Ausbildungstätigkeit im Betrieb zu erhöhen. Denn selbst ausgebildete Fachkräfte könnten leichter übernommen werden, wodurch die Rekrutierung von Fachkräften einfacher würde. Der Anteil der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte ist deutlich geringer in ausbildenden Betrieben. Dies spricht dafür, dass Ausbildungstätigkeit der Betriebe dem Fachkräftemangel entgegenwirken kann. Weiterhin ist der erwartete Fachkräftemangel in den nächsten zwei Jahren in ausbildenden Betrieben deutlich höher als in nicht ausbildenden Betrieben. Mithin geht ein stärkeres Problembewusstsein bezüglich eines Fachkräftemangels mit einer erhöhten Ausbildungstätigkeit einher.

**Tabelle 2: Ungedeckter Bedarf und betriebliche Einschätzung zum Fachkräftemangel nach betrieblichen Charakteristika in den Jahren 2010, 2012 und 2014, in %**

	Ungedeckter Bedarf im 1. Halbjahr eines Jahres			Fachkräftemangel in den nächsten zwei Jahren erwartet		
	2010	2012	2014	2010	2012	2014
Baden-Württemberg	19	25	23	23	30	28
<b>Frauen- vs. männerdominierter Betrieb</b>						
Männerdominiert	21	30	24	27	35	35
Frauendominiert	17	17	22	19	26	22
<b>Tarifgebundenheit</b>						
Tarifgebunden	21	24	22	32	39	38
Nicht tarifgebunden	17	26	24	19	27	24
<b>Betriebsrat/Personalrat vorhanden</b>						
Betriebsrat	11	15	12	42	47	45
Kein Betriebsrat	22	29	29	21	29	27
<b>Ausbildungstätigkeit</b>						
Ausbildender Betrieb	19	24	17	39	40	46
Nicht ausbildender betrieb	20	26	31	16	27	22
<b>Exportaktivität</b>						
Exportierender Betrieb	14	22	22	41	43	47
Nicht exportierender Betrieb	21	26	23	21	28	25
<b>Innovationstätigkeit</b>						
Innovationen	22	23	20	31	37	33
Keine Innovationen	15	27	27	18	26	24
<b>Ertragslage</b>						
Sehr gut/ gut	21	25	25	26	33	32
Befriedigend bis ausreichend	20	29	27	22	28	25
<b>Entwicklung des Geschäftsvolumens</b>						
Gleich bleiben/Eher steigen	15	23	16	20	28	27
Eher sinken	24	29	32	33	42	40
<b>Wettbewerbsdruck</b>						
Niedriger Wettbewerbsdruck (n=248)	17	24	20	16	35	24
Hoher Wettbewerbsdruck (n=952)	20	25	24	25	29	29

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2010, 2012 und 2014, IAW-Berechnungen.

Exportierende und innovierende Betriebe weisen ein stärkeres Beschäftigungswachstum auf als nicht exportierende und nicht innovierende Betriebe (siehe z.B. Boockmann, Behringer und Krumm, 2012). Dieses Beschäftigungswachstum steigert auch den Bedarf nach Fachkräften, was wiederum einerseits eher zu einem Mangel führen könnte. Andererseits sind innovierende und exportierende Betriebe vielleicht die attraktiveren Arbeitgeber und es fällt ihnen womöglich leichter, Fachkräfte zu rekrutieren. Es zeigt sich, dass innovierende und exportierende Betriebe einen etwas geringeren ungedeckten Bedarf an Fachkräften aufweisen und dass der Anteil der Betriebe, die einen Fachkräftemangel erwarten, dort höher ist. Das stärkere Problembewusstsein über einen möglichen Fachkräftemangel geht also mit einem geringeren Fachkräfteengpass einher.

Weiterhin zeigt sich, dass erfolgreiche Betriebe gemessen an betrieblichen Erfolgsindikatoren – wie Ertragslage und Entwicklung des Geschäftsvolumens – einen geringeren Anteil unbesetzter Stellen haben. Das heißt, erfolgreiche Betriebe (mit sehr guter bis guter Ertragslage und einem gleichbleibenden bis steigenden Geschäftsvolumen) haben geringere Probleme Fachkräfte zu rekrutieren. Dies liegt womöglich an der größeren Attraktivität und den attraktiveren Arbeitsbedingungen in erfolgreichen Unternehmen, die i.d.R. auch höhere Löhne zahlen können. Die Evidenz über einen Zusammenhang zwischen betrieblichen Erfolgsindikatoren und der betrieblichen Einschätzung zum Fachkräftemangel scheint nicht gegeben. Betriebe mit einem sinkenden Geschäftsvolumen erwarten häufiger einen Fachkräftemangel als Betriebe mit einem gleich bleibenden oder steigendem Geschäftsvolumen, während Betriebe mit einer befriedigenden bis ausreichenden Ertragslage seltener einen Fachkräftemangel erwarten als Betriebe mit einer sehr guten bis guten Ertragslage.

Schließlich wird untersucht, inwieweit der Wettbewerbsdruck in Zusammenhang mit dem betrieblichen Fachkräftemangel und der Einschätzung über einen Fachkräftemangel in den nächsten zwei Jahren steht. Es zeigt sich, dass Betriebe mit einem geringen Wettbewerbsdruck in den betrachteten Jahren einen niedrigeren ungedeckten Bedarf an Fachkräften verzeichneten als solche Betriebe, die mit einem hohen Wettbewerbsdruck konfrontiert sind. Weiterhin rechnen diese in den Jahren 2014 und 2010 auch seltener mit einem Fachkräftemangel in den nächsten zwei Jahren.

#### **4 Künftiger Fachkräftebedarf und Probleme bei der Sicherung des notwendigen Fachkräftebedarfs sowie Strategien zu deren Vermeidung**

In der Welle 2014 des IAB-Betriebspanels wurde zum dritten Mal die Frage nach der Notwendigkeit einer Stellenbesetzung für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren gestellt. Damit wurde der kurzfristige Fachkräftebedarf – eventuell auch eine damit einhergehende Fachkräftelücke – erhoben. Dazu wurden Betriebe, die in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu oder wiederbesetzen müssen, auch zum dritten Mal nach ihrer Einschätzung befragt, ob sie Probleme erwarten, geeignete Bewerber zu finden. Weiterhin wurde in der Welle 2014 zum zweiten Mal die Bedeutung von Strategien erhoben, die Betriebe nutzen, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Zusätzlich wurde erstmals die Frage nach der Bekanntheit und der Bedeutung des Anerkennungsgesetzes (Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikation) erhoben.

##### **4.1 Notwendigkeit der Neubesetzung von Fachkräftestellen**

Laut IAB-Betriebspanel gaben nur 28% der Betriebe in Baden-Württemberg an, in den Jahren 2015 und 2016 nach eigener Einschätzung Fachkräftestellen (neu) besetzen zu müssen (Tabelle 3). 46% der Betriebe sahen eine solche Notwendigkeit zum Zeitpunkt der Befragung nicht. Der Rest der befragten Betriebe konnte zu 23% den Bedarf noch nicht einschätzen bzw. hatte zu 3% keinen Bedarf an Fachkräften. Im Vergleich zu den Jahren 2011 und 2007 bejahten somit deutlich mehr Betriebe die Notwendigkeit von Stellenbesetzungen. Der Anteil der Betriebe, die keine Fachkräftestellen in den nächsten zwei Jahren (neu) besetzen müssen, nahm im Land seit 2007 kontinuierlich ab. Der Vergleich mit Westdeutschland zeigt, dass dort der Anteil der Betriebe, die die Notwendigkeit einer Stellenbesetzung in den nächsten zwei Jahren sehen, in 2007 noch gleich, in 2014 und 2011 aber gering-

fällig höher ist. Und auch der Anteil der Betriebe, der keine (Neu-)Besetzung von Fachkräftestellen als notwendig ansieht, ist in diesen zwei Jahren leicht höher als im Land.

**Tabelle 3: Betriebliche Einschätzungen der Notwendigkeit der Neubesetzung der Stellen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren, Anteile an allen Betrieben in %**

	Ja			Nein		
	2007	2011	2014	2007	2011	2014
Westdeutschland	23	26	30	56	51	47
Baden-Württemberg	23	25	28	58	49	46
1-19 Beschäftigte	18	20	21	63	54	50
20-99 Beschäftigte	49	49	56	33	27	27
100-249 Beschäftigte	67	67	79	24	18	9
250-499 Beschäftigte	85	86*	82	5	4*	7
500 u. mehr Beschäftigte	82	88	97*	8	3	0*
Verarbeitendes Gewerbe	x	38	37	x	43	37
Schlüsselbranchen	x	52	46	x	26	18
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	x	28	31	x	54	48
Baugewerbe	x	23*	30*	x	41*	39*
Handel, Reparatur von Kfz	x	20	26	x	53	51
Dienstleistungen	x	24	26	x	52	47
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	x	24	26	x	60	44
Gesundheits- u. Sozialwesen	x	23	32	x	50	53
Sonstige DL	x	24	25	x	48	47
Öffentlicher Dienst u.a	x	32*	28*	x	31*	40*
Handwerk	16	25	28	57	49	46

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007, 2011 und 2014, IAW-Berechnungen, Infratest.

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100).

Mit Blick auf die Größenklassen fällt auf, dass am aktuellen Rand (wie schon in den Jahren 2011 und 2007) der Anteil der Betriebe mit Einstellungsbedarf mit zunehmender Beschäftigtenzahl deutlich ansteigt. Während bei Kleinst- und Kleinbetrieben nur 21% der Betriebe einen Einstellungsbedarf sehen, sind es unter den Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten schon mehr als die Hälfte (56%) und unter jenen mit 250 und mehr Beschäftigten mehr als acht von zehn Betrieben (82% bzw. 97%). In fast allen Betriebsgrößenklassen (bis auf Betriebe mit 250 bis 499 Beschäftigten) wächst der Anteil der Betriebe mit Einstellungsbedarf im Zeitverlauf an.

Betrachtet man die Branchen, so zeigt sich – wie schon 2011 –, dass der Anteil der Betriebe mit Einstellungsbedarf im Verarbeitenden Gewerbe mit 37% deutlich höher liegt als im Dienstleistungsbereich mit 26%. Im Handwerk beträgt dieser Anteil mehr als ein Viertel (28%), was gegenüber 2007 einen Anstieg von 12 Prozentpunkten bedeutet. Auffällig ist, dass die Anteile in den Schlüsselbranchen (46%) wie schon 2011 deutlich überdurchschnittlich ausfallen. Insbesondere in den industriellen

und stark exportierenden Schlüsselbranchen dürften sich die starke konjunkturelle Erholung und die Erwartung einer weiteren guten wirtschaftlichen Lage in der Prognose des zukünftigen Fachkräftebedarfs niederschlagen.

## **4.2 Erwartete Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen**

Wenngleich die Notwendigkeit der Stellenbesetzung für Fachkräfte in naher Zukunft gegenüber 2007 nicht allzu stark zugenommen hat, erwarten die baden-württembergischen wie auch die westdeutschen Arbeitgeber nunmehr wesentlich öfter Probleme bei der Besetzung von Stellen (Tabelle 4). Bemerkenswerte 85% der Betriebe mit demnächst offenen Fachkräftestellen gehen von Stellenbesetzungsproblemen aus; 2007 waren es noch 56%. Ein geringerer Anstieg war in Westdeutschland zu beobachten, wo das Stellenbesetzungsproblem für Fachkräfte als deutlich geringer angesehen wird (76% im Jahr 2014). Keine Stellenbesetzungsprobleme erwarteten nur 11% der baden-württembergischen Arbeitgeber im Jahr 2014, weitere 4% konnte noch keine Einschätzung darüber geben.

Am aktuellen Rand werden von den Betrieben mit demnächst offenen Fachkräftestellen in sämtlichen Größenklassen öfter Stellenbesetzungsprobleme erwartet; bei Klein- bis Kleinstbetrieben werden mit 86% solche Probleme ähnlich häufig erwartet wie bei Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten (81%). Auch in den Dienstleistungen (83%), im Verarbeitenden Gewerbe (88%) sowie im Handwerk (85%) sehen die Betriebe die Problematik als ähnlich gravierend an. Insgesamt belegen diese Zahlen nachdrücklich, dass fast neun von zehn Arbeitgebern mit Einstellungsbedarf an Fachkräften in den nächsten zwei Jahren damit rechnen, dass es in den Jahren 2015/2016 schwierig sein dürfte, die anstehenden Besetzungen von Stellen für Fachkräfte vorzunehmen.

**Tabelle 4: Erwartung von Problemen bei Stellenbesetzungen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren, Anteile der Betriebe in %**

	Ja			Nein		
	2007	2011	2014	2007	2011	2014
Westdeutschland	50	64	76	39	28	17
Baden-Württemberg	56	65	85	29	26	11
1-19 Beschäftigte	57	62	86	28	27	8
20-99 Beschäftigte	54	68	80	31	23	17
100-249 Beschäftigte	58	74	93	35	20	6
250-499 Beschäftigte	49*	74*	90*	39*	22*	5*
500 u. mehr Beschäftigte	66*	71	81*	22*	23	12*
Verarbeitendes Gewerbe	x	64	88	x	24	8
Schlüsselbranchen	x	65	91	x	18	6
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	x	62*	86*	x	32*	10*
Baugewerbe	x	67**	93**	x	19**	2**
Handel, Reparatur von Kfz	x	73*	85*	x	22*	12*
Dienstleistungen	x	66	83	x	24	11
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	x	63*	89*	x	28*	10*
Gesundheits- u. Sozialwesen	x	65*	81*	x	24*	6*
Sonstige DL	x	69	79	x	21	16
Öffentlicher Dienst u.a.	x	23*	71**	x	70*	28**
Handwerk	x	71	85	x	18	7

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007, 2011 und 2014, IAW-Berechnungen, Infratest.

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100).

\*\* Statistisch nicht belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<30).

### 4.3 Betriebliche Strategien zur Vermeidung eines Fachkräftemangels

Die Wellen 2014 und 2011 des IAB-Betriebspanels enthalten auch Angaben zu den Strategien, die Betriebe dazu nutzen, um den Fachkräftebestand zu sichern und den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Dazu wurden alle Betriebe im Jahr 2014 und im Jahr 2011 befragt, die angaben, über Tätigkeiten für Fachkräfte zu verfügen (97% bzw. 98% aller Betriebe). Dabei unterscheidet das IAB-Betriebspanel zwischen folgenden Strategien:

- Forcierte eigene betriebliche Ausbildung von Fachkräften
- Forcierte Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern
- Längerfristige spezifische Personalentwicklung der Mitarbeiter
- Ältere Fachkräfte länger im Betrieb halten

- Verstärkter 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
- Sonstige Strategien

Es wird also ein relativ breites Spektrum betrieblicher Strategien abgebildet. Die Betriebe werden zudem danach befragt, ob diese Strategien eine hohe Bedeutung, eine geringe Bedeutung oder keine Bedeutung für die zukünftige Sicherung des Fachkräftebedarfs haben. In der Abbildung 8 wird der Anteil der Betriebe aufgelistet, die den verschiedenen Strategien eine hohe bis geringe Bedeutung beimaßen.

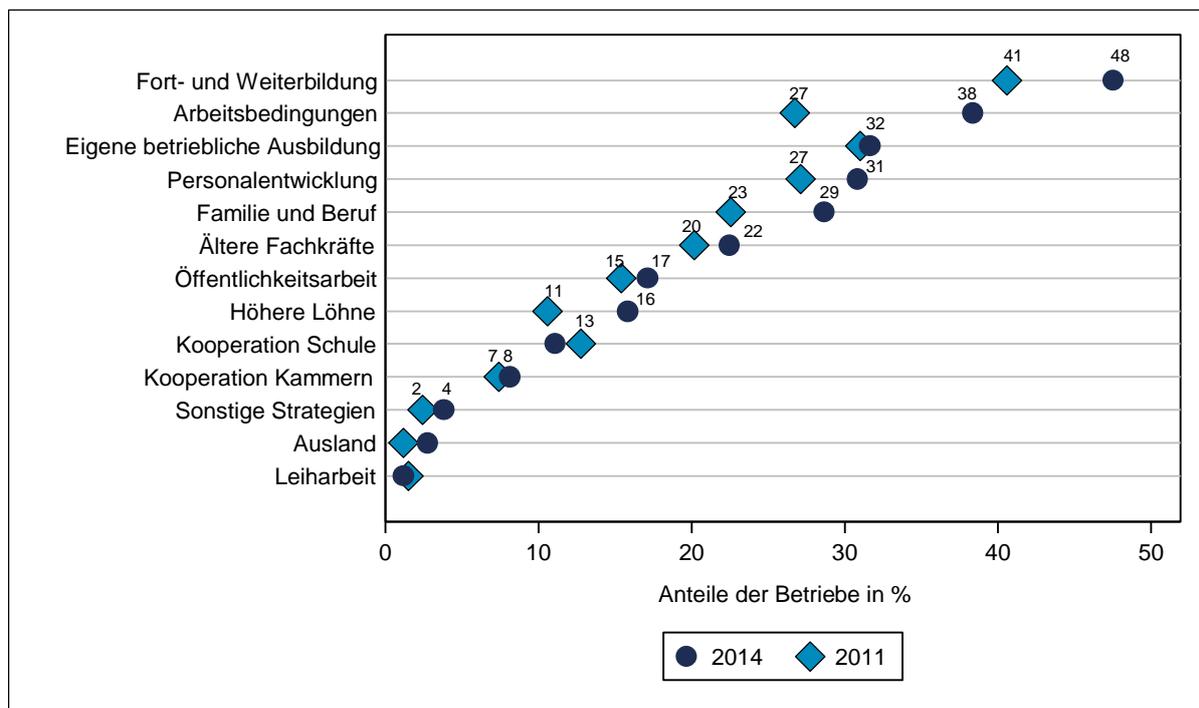
Zunächst ist zu erkennen, dass die forcierte Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern sowohl 2014 als auch 2011 die am meisten verbreitete Strategie in Baden-Württemberg zur zukünftigen Sicherung des Fachkräftebedarfs darstellte. Es gibt einen Anteil von 48% der Betriebe mit Fachkräften, die Fort- und Weiterbildung als eine Strategie mit hoher Bedeutung ansahen. Im ersten Halbjahr 2013 gaben 32% der Betriebe an, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert zu haben (Klempt und Klee, 2014). Somit liegt der Anteil der Betriebe, die Fort- und Weiterbildung in den nächsten Jahren als wichtige Strategie ansehen, weitaus höher als der tatsächliche Anteil der Betriebe, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durchführten. Die Fort- und Weiterbildung ermöglicht es Betrieben, gezielt Mitarbeiter in solchen Kompetenzen zu schulen, die für den Betrieb von Belang sind. Dabei nahm die Bedeutung der Fort- und Weiterbildung bei der Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs seit 2011 um 7 Prozentpunkte zu. Auch die tatsächliche Förderung der betrieblichen Fort- und Weiterbildung nahm zwischen 2011 und 2013 von 27% auf 32% zu (Klempt und Klee, 2014).

An zweiter Stelle mit ebenfalls einer hohen Bedeutung für die Betriebe steht die Strategie attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen. Ein Anteil von 38% der Betriebe mit Fachkräften gab im Jahr 2014 diese Strategie an, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Durch attraktive Arbeitsbedingungen können Fachkräfte an den Betrieb gebunden werden und leichter neue Fachkräfte geworben werden. Diese Strategie hat seit 2011 mit einem Anstieg von 11 Prozentpunkten erheblichen Zuwachs gefunden. Auf einem ähnlichen Niveau wie schon im Jahr 2011 bewegt sich die eigene betriebliche Ausbildung mit 32% der Betriebe im Jahr 2014. Im Jahr 2013 gaben 30% der Betriebe an, auszubilden. Dabei waren 57% der Betriebe ausbildungsberechtigt (Klempt und Klee, 2014). Somit ist der Anteil der Betriebe, die der eigenen betrieblichen Ausbildung als Strategie Bedeutung beimessen, ähnlich hoch wie der Anteil der ausbildenden Betriebe.

An Bedeutung gewonnen im Vergleich zum Jahr 2011 hat mit 31% der Betriebe die Strategie, längerfristig die spezifische Personalentwicklung der Belegschaft voranzutreiben. Einen weiteren deutlichen Bedeutungsgewinn bei den Betrieben erlangte die Strategie, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Waren es im Jahr 2011 nur 23% der Betriebe mit Fachkräften, die dieser Strategie eine Bedeutung beimaßen, so waren es im Jahr 2014 bereits 29% der Betriebe. Auch die Bedeutung der Strategie, ältere Fachkräfte länger im Betrieb zu halten, wuchs von 20% der Betriebe auf 22% der Betriebe leicht an. Geringfügig an Bedeutung zugenommen hat außerdem das Werben für den eige-

nen Betrieb durch Öffentlichkeitsarbeit (von 15% auf 16% der Betriebe). Stark an Bedeutung gewonnen hat hingegen zur zukünftigen Sicherung von Fachkräften die Bereitschaft, höhere Löhne zu zahlen. So waren es im Jahr 2011 nur 11% der Betriebe und im Jahr 2014 schon 16% der Betriebe, die diese Strategie verfolgten.

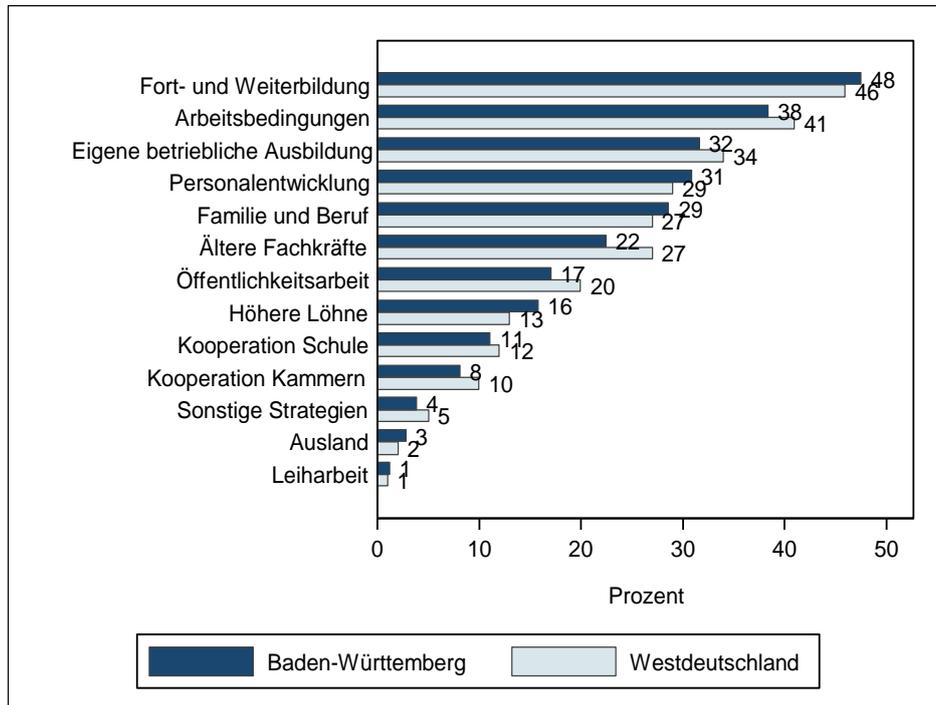
**Abbildung 8: Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs mit geringer bis hoher Bedeutung, Anteil der Betriebe in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011 und 2014, IAW-Berechnungen.

Eine höhere Bedeutung erlangte die Kooperation mit Schulen und Hochschulen (13% der Betriebe im Jahr 2014) als die Kooperation mit Kammern und Bildungsträgern (8% der Betriebe im Jahr 2014). Eine eher geringe Bedeutung hatten die Sonstigen Strategien (4% der Betriebe im Jahr 2014), das Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland (3% im Jahr 2014) und der verstärkte Einsatz von Leiharbeit (1% der Betriebe im Jahr 2014). Dabei ist festzuhalten, dass die Bedeutung der Strategie Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben von 1% auf 3% der Betriebe zugenommen hat. Dies könnte auch die Folge davon sein, dass das Gesetz zur Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (das Anerkennungsgesetz, das seit Januar 2014 in Baden-Württemberg in Kraft gesetzt ist) die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland erleichtert. Eine Analyse der Bedeutung des Gesetzes für die Betriebe erfolgt weiter unten.

**Abbildung 9: Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs mit geringer bis hoher Bedeutung, Anteil der Betriebe in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2014, IAW-Berechnungen, TNS Infratest.

Abbildung 9 stellt die Strategien zur zukünftigen Deckung des Fachkräftebedarfs in Baden-Württemberg und Westdeutschland gegenüber. Es fällt auf, dass der Anteil der Betriebe, die den einzelnen Strategien eine hohe Bedeutung beimessen, in Westdeutschland und in Baden-Württemberg in etwa gleich ist. Die Strategie einer forcierten Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter steht in Westdeutschland wie in Baden-Württemberg an erster Stelle und der Anteil der Betriebe, die diese Strategie angaben, ist mit 46% in Westdeutschland nur leicht geringer als in Baden-Württemberg mit 46%. Auch für die weiteren Strategien zeigt sich, dass die Rangfolge nach der Bedeutung für die Betriebe in westdeutschen und baden-württembergischen Betrieben gleich ist. Die Abweichung zwischen den Anteilen der Betriebe, die den verschiedenen Strategien Bedeutung beimessen, weicht zwischen Baden-Württemberg und Deutschland kaum voneinander ab und erreicht einen Unterschied von nicht mehr als 3 Prozentpunkten. Nur die Strategie „Ältere Fachkräfte im Betrieb halten“ hat in Baden-Württemberg mit 5 Prozentpunkten Unterschied eine geringere Bedeutung als in Westdeutschland.

**Tabelle 5: Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs mit geringer bis hoher Bedeutung nach Betriebsgröße und Branche, Anteil der Betriebe in %**

	Fort- und Weiterbildung	Arbeitsbedingungen	Eigene betriebliche Ausbildung	Personalentwicklung	Familie und Beruf	Ältere Fachkräfte	Öffentlichkeitsarbeit	Höhere Löhne
Baden-Württemberg	48	38	32	31	29	22	17	16
1-19 Beschäftigte	43	35	26	27	27	22	15	16
20-99 Beschäftigte	64	53	54	45	35	27	24	15
100-249 Beschäftigte	74	59	77	60	37	20	41	15
250-499 Beschäftigte	86	58	83	57	49	15	55	15
500 u. mehr Beschäftigte*	85	67	93	77	56	29	71	7
Verarbeitendes Gewerbe	42	41	42	37	24	29	16	12
Schlüsselbranchen	51	33	42	46	20	26	14	20
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	36	47	41	31	27	30	17	6
Baugewerbe*	38	22	39	30	14	27	9	18
Handel, Reparatur von Kfz	48	38	36	30	24	25	18	14
Dienstleistungen	50	42	27	31	34	20	19	18
Wirtschaftliche/ wissenschaftliche DL	54	43	29	32	35	21	13	16
Gesundheits- u. Sozialwesen	68	48	31	46	47	22	23	24
Sonstige DL	39	39	23	23	28	19	21	16
Öffentlicher Dienst u.a.*	58	48	31	28	53	15	31	12
Handwerk	45	38	40	29	24	20	12	16

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2014, IAW-Berechnungen.

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100).

Tabelle 5 gibt den Anteil der Betriebe nach Betriebsgröße und Branchenzuordnung an, die den in Baden-Württemberg am häufigsten genannten Strategien eine hohe Bedeutung beimaßen. Dabei fällt auf, dass die Strategien „Fort- und Weiterbildung“, „Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen“, „Eigene betriebliche Ausbildung von Fachkräften“, „Längerfristige spezifische Personalentwicklung von Mitarbeitern“, „Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern“ sowie „Öffentlichkeitsarbeit“ mit steigender Betriebsgröße an Bedeutung gewinnen. Kleinere Betriebe verfügen möglicherweise nicht über die Ressourcen, um diese Strategien umzusetzen. Nur die Bedeutung der Strategie „Bereitschaft, höhere Löhne zu zahlen“ und „Ältere Fachkräfte länger im Betrieb halten“ nimmt mit steigender Betriebsgröße ab oder bleibt gleich. Die Bereitschaft höhere Löhne zu zahlen ist vermutlich bei größeren Betrieben aus dem Grund so gering, da diese i.d.R. sowieso schon höhere Löhne zahlen.

Fort- und Weiterbildung spielt besonders in den Öffentlichen Dienst u.a. mit 58% der Betriebe und im Gesundheits- und Sozialwesen mit 68% der Betriebe als Strategie eine herausragende Rolle. Die Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen ist in dem sonstigen Verarbeitenden Gewerbe mit 47%, im Gesundheits- und Sozialwesen mit 48% und im Öffentlichen Dienst mit 48% eine wichtige Strategie. Dahingegen ist diese Strategie in den Schlüsselbranchen mit 33% und im Baugewerbe mit 22% weniger stark verbreitet. Eine eigene betriebliche Ausbildung wird vor allen Dingen im Verarbeitenden Gewerbe mit 40%, im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen mit 36%, im Baugewerbe mit 39 und im Handwerk mit 40% forciert. Weniger stark wird diese Strategie in den Dienstleistungen mit 27% genannt. Die längerfristige spezifische Personalentwicklung wird hauptsächlich in den Schlüsselbranchen mit 46% und im Gesundheits- und Sozialwesen mit 46% als Strategie verfolgt. Dahingegen ist diese Strategie nicht so wichtig im Öffentlichen Dienst mit 28% und in den Sonstigen Dienstleistungen mit 23%. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird besonders im Gesundheits- und Sozialwesen mit 47% sowie im Öffentlichen Dienst mit 53% als Strategie angegeben. Dagegen ist diese Strategie im Baugewerbe mit 14% und in den Schlüsselbranchen mit 20% weniger stark verbreitet. Ältere Fachkräfte im Betrieb zu halten, findet vor allem in den Schlüsselbranchen mit 29% eine hohe Anwendung. Weniger bedeutend ist diese Strategie im Dienstleistungsbereich mit 20% sowie im Öffentlichen Dienst mit 15%. Öffentlichkeitsarbeit ist als Strategie besonders im Gesundheits- und Sozialwesen mit 23% und im Öffentlichen Dienst u.a. mit 31% verbreitet. Mit 9% ist diese im Baugewerbe als Strategie eher selten. Die Bereitschaft, höhere Löhne zu zahlen, gibt es vor allem in den Schlüsselbranchen mit 20% und im Gesundheits- und Sozialwesen mit 15% der Betriebe. Am geringsten verbreitet ist diese Strategie im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe mit 6% und im Öffentlichen Dienst mit 12% der Betriebe.

Weitere Angaben des IAB-Betriebspanels betreffen das Anerkennungsgesetz (Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen). Dieses soll einen wichtigen Baustein bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs in Baden-Württemberg und in Deutschland darstellen. Mit dem Anerkennungsgesetz werden Verfahren zur Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen im Zuständigkeitsbereich des Bundes vereinfacht, vereinheitlicht und für bisher nicht anspruchsberechtigte Zielgruppen geöffnet. Das Gesetz erleichtert es Fachkräften aus dem Ausland, ihre berufliche Qualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt einzusetzen. Das IAB-Betriebspanel enthält Angaben darüber, ob die Betriebe mit den Inhalten des Gesetzes bekannt sind und ob das Gesetz für die Personalrekrutierung des Betriebes von Bedeutung ist.

Die Frage, ob dieser Anstieg des Anteils der Betriebe, die angaben, dass das Werben von Fachkräften aus dem Ausland als eine Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs geeignet ist, möglicherweise auch auf dieses Gesetz zurückzuführen ist, kann nicht beantwortet werden. Mit dem Gesetz bekannt sind in Baden-Württemberg nur 17% der Betriebe – ein geringerer Anteil als in Westdeutschland mit 23% der Betriebe.<sup>19</sup> Auch eine Bedeutung des Gesetzes für die Personalrekrutierung sehen nur 3% der Betriebe in Baden-Württemberg – ein leicht niedriger Wert als in Westdeutschland mit 4%.

---

<sup>19</sup> Dies liegt vermutlich auch daran, dass das Gesetz in vielen Bundesländern früher als in Baden-Württemberg verabschiedet wurde.

**Tabelle 6: Das Anerkennungsgesetz in seiner Bedeutung für Betriebe, Anteile an allen Betrieben in %**

	Betriebe, die mit den Inhalten des Anerkennungsgesetz bekannt sind	Betriebe, für die das Gesetz von Bedeutung ist
Westdeutschland	23	4
Baden-Württemberg	17	3
1-19 Beschäftigte	15	3
20-99 Beschäftigte	24	3
100-249 Beschäftigte	44	7
250-499 Beschäftigte	50	11
500 u. mehr Beschäftigte	69*	15*
Verarbeitendes Gewerbe	17	1
Schlüsselbranchen	13	1
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	19	1
Baugewerbe	17*	1*
Handel, Reparatur von Kfz	16	3
Dienstleistungen	17	4
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	23	5
Gesundheits- u. Sozialwesen	13	6
Sonstige DL	16	2
Öffentlicher Dienst u.a.	32*	0,2*
Handwerk	15	2

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2014, IAW-Berechnungen, TNS Infratest.

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100).

Die Bekanntheit des Gesetzes sowie die Bedeutung des Gesetzes für die Personalrekrutierung des Betriebes wachsen mit steigender Betriebsgrößenklasse. Während in der Betriebsgrößenklasse von 1 bis 19 Beschäftigten nur 15% der Betriebe über die Inhalte des Gesetzes Bescheid wissen, ist es ein Anteil von 69% der Betriebe in der Größenklasse von 500 und mehr Beschäftigten. Sind es nur 3% der Betriebe, die in einer Größenklasse von 1 bis 19 Beschäftigten eine Bedeutung des Gesetzes für die Personalrekrutierung sehen, ist es ein Anteil von 15% in der Größenklasse von 500 und mehr Beschäftigten.

Die Bedeutung des Gesetzes für die Personalrekrutierung steht in den verschiedenen Branchen in nur sehr geringem Zusammenhang mit den Kenntnissen über die Inhalte des Gesetzes bei den Betrieben. Gibt es beispielsweise im Gesundheits- und Sozialwesen nur einen Anteil von 13% der Betriebe, die über das Gesetz Bescheid wissen und einen Anteil von 6% der Betriebe, für die das Gesetz relevant ist, so gibt es im Öffentlichen Dienst einen hohen Anteil von 32% der Betriebe, denen das Gesetz bekannt ist, und einen verschwindend geringen Anteil von nahezu 0,2% der Betriebe, für die das Gesetz relevant ist. Insgesamt sehen besonders im Bereich der Dienstleistungen Betriebe eine Bedeutung des Gesetzes für die Personalrekrutierten: Hier sind 4% der Betriebe davon überzeugt, dass das Gesetz relevant ist. Im Vergleich dazu sieht nur 1% der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe eine

Relevanz des Gesetzes für die Personalrekrutierung. Auch im Handwerk mit 2% der Betriebe und im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen mit 3% hat das Gesetz eine gewisse Relevanz. Insgesamt zeigt sich jedoch, dass dem Gesetz (außer bei größeren Betrieben) keine sonderlich große Rolle für die eigene Fachkräfterekrutierung zugeschrieben wird.

## 5 Zusammenfassung und Fazit

In diesem Bericht wird auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg die Frage der Sicherung des aktuellen und künftigen Fachkräftebedarfs aus betrieblicher Sicht näher beleuchtet. Neben der Qualifikationsstruktur des Beschäftigungsbestandes, der Einstellungen und der offenen Stellen, wird der Anteil der unbesetzten Stellen am Gesamtbedarf an Fachkräften sowie der Anteil der Betriebe, die einen Fachkräftemangel als einer der Personalprobleme in den nächsten zwei Jahren erwarten, beleuchtet. Weiterhin wird der Anteil der Betriebe betrachtet, die die Notwendigkeit sehen, in den nächsten zwei Jahren Fachkräfte einzustellen, sowie ob sie Stellenbesetzungsprobleme dabei erwarten. Eine weitere zentrale Frage ist jene nach den betrieblichen Strategien, um den Fachkräftebestand zu sichern und den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken.

**Das Qualifikationsniveau der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben steigt zunächst an, um dann auf einer gleichbleibenden Höhe zu verweilen.** Der Anteil der Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten sank bis Mitte des Jahres 2006 auf bis ein Viertel des Beschäftigtenbestandes ab; seit 2003 nahm der Anteil der Hochschulabsolventen bis 2008 um 5 Prozentpunkte zu. Seit 2008 bleibt das Qualifikationsniveau in baden-württembergischen Betrieben trotz leichter Schwankungen dennoch konstant.

**Der Anteil der offenen Stellen für Qualifizierte ist Mitte 2014 deutlich höher als der Anteil der Qualifizierten an den getätigten Einstellungen; dies deutet darauf hin, dass es Probleme bei der Neubesetzung von Fachkräftestellen gibt.** Der Anteil der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten an der Gesamtbeschäftigung lag im Jahr 2014 mit 26% deutlich unterhalb desselben Anteils an den Einstellungen mit 42%. Der Anteil der offenen Stellen für einfache Tätigkeiten zur Jahresmitte 2014 an allen offenen Stellen lag hingegen mit 21% leicht unterhalb jenes Anteils an der Gesamtbeschäftigung. Dementsprechend wurden anteilig weniger Beschäftigte für einfache Tätigkeiten gesucht als eingestellt wurden. Dies spricht dafür, dass vor allem Stellen für qualifizierte Beschäftigte nicht besetzt werden konnten, da hier der Anteil an den Einstellungen deutlich geringer war als an den offenen Stellen. Weiterhin zeigt sich, dass solche Betriebe, die einen Fachkräftemangel in den nächsten zwei Jahren erwarten, einen höheren Anteil an offenen Stellen für Qualifizierte aufweisen als deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung. Bei Betrieben, die keinen Fachkräftemangel erwarten, sind diese beiden Anteile ausgeglichen.

**Die Anzahl der offenen Stellen für Qualifizierte wuchs in Baden-Württemberg stark an; trotz eines Anstieges auch der offenen Stellen für einfache Tätigkeiten bleibt diese auf einem niedrigen Niveau.** Der größte Teil der offenen Stellen jeder Qualifikationsstufe entfällt auf kleinere Betriebe. In kleineren Betrieben werden unabhängig von der Qualifikation die meisten Arbeitskräfte gesucht. Der größte Anteil der offenen Stellen für jede Qualifikation entfällt auf den Dienstleistungssektor. Dabei ist der Anteil der Beschäftigten im Dienstleistungssektor an allen Beschäftigten geringer als der Anteil der offenen Stellen im Dienstleistungssektor an allen offenen Stellen für jede Qualifikation. Im Verarbeitenden Gewerbe verhält es sich hingegen umgekehrt.

**Betriebe, die einen Fachkräftemangel erwarten, weisen einen höheren Anteil unbesetzter Fachkräftestellen auf. Der aktuelle Mangel an Fachkräften hat möglicherweise auch Einfluss auf die Erwartung eines künftigen Mangels.** Während kleinere Betriebe einen überdurchschnittlichen Anteil unbesetzter Fachkräftestellen aufweisen, erwarten diese unterdurchschnittlich häufig Personalprobleme aufgrund eines Fachkräftemangels. Größere Betriebe verfügen dahingegen über einen unterdurchschnittlichen Anteil unbesetzter Fachkräftestellen, aber erwarten überdurchschnittlich häufig Personalprobleme aufgrund eines Fachkräftemangels. Ein unterdurchschnittlicher Anteil unbesetzter Fachkräftestellen im Verarbeitenden Gewerbe geht mit einem überdurchschnittlichen Problembewusstsein einher, während ein etwas überdurchschnittlicher Anteil unbesetzter Fachkräftestellen in den Dienstleistungen mit einem leicht unterdurchschnittlichen Problembewusstsein korrespondiert. Einen höheren Anteil an unbesetzten Fachkräftestellen gibt es in männerdominierten Betrieben sowie in Betrieben, die nicht tarifgebunden sind oder die über keinen Betriebsrat verfügen. Nicht ausbildende Betriebe haben ebenfalls einen höheren Anteil unbesetzter Stellen, ebenso nicht exportierende oder nicht innovierende Betriebe. Weniger erfolgreiche Betriebe – gemessen an der Ertragslage und der Entwicklung des Geschäftsvolumens – haben einen höheren Anteil unbesetzter Stellen, ebenso Betriebe, die mit einem hohen Wettbewerbsdruck konfrontiert sind.

**Bemerkenswerte 85% der Betriebe mit demnächst offenen Fachkräftestellen erwarten Probleme bei der Stellenbesetzung.** Dabei steigen der Anteil der Betriebe, die die Notwendigkeit der Neubesetzung von Fachkräftestellen in den nächsten zwei Jahren sehen, seit 2007 kontinuierlich und der Anteil der Betriebe mit erwarteten Problemen bei der Stellenbesetzung sogar drastisch an. Weiterhin steigt der Anteil der Betriebe mit Einstellungsbedarf mit zunehmender Beschäftigtenzahl deutlich an und er liegt im Verarbeitenden Gewerbe deutlich höher als bei den Dienstleistungen. Die Problematik bei der Stellenbesetzung wird in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen und Branchen ähnlich gravierend gesehen. Allerdings: Nur 28% der Betriebe gaben an, in den Jahren 2015 und 2016 Fachkräftestellen (neu) besetzen zu müssen; 46% sahen diese Notwendigkeit nicht.

**Fort- und Weiterbildung, attraktive Arbeitsbedingungen und eigene betriebliche Ausbildung werden als wichtigste Strategien zur Vermeidung eines zukünftigen Fachkräftemangels angesehen.** Der Strategie, Mitarbeiter fort- und weiterzubilden, wird von 48% der Betriebe eine hohe Bedeutung beigemessen; sie rangiert damit an erster Stelle der wichtigsten Strategien. An zweiter Stelle mit 39% der Betriebe steht die Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen. Auch die Strategien der eigenen betrieblichen Ausbildung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der spezifischen Personalentwicklung der Belegschaft werden von jeweils etwa 30% der Betriebe als wichtig erachtet. Auch in Westdeutschland werden diese fünf Strategien am häufigsten genannt und eine hohe Bedeutung beigemessen. Die Strategien sind allesamt häufiger in größeren Betrieben genannt als in kleineren und ihre Verbreitung variiert deutlich zwischen den verschiedenen Branchen.

**Das Gesetz zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen ist nur 17% der Betriebe bekannt und für nur 3% der Betriebe spielt es für die Personalrekrutierung eine Rolle.** In Westdeutschland gaben mehr Betriebe an, dass sie mit dem Gesetz bekannt sind und dass es eine Bedeutung für die Personalrekrutierung des Betriebes hat. Die Bekanntheit und die Bedeutung des Gesetzes nehmen mit der Betriebsgröße zu. Vor allen Dingen in den Dienstleistungen und im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen spielt es für die Personalrekrutierung eine Rolle. Die Strategie „Werben von Fachkräften aus dem Ausland“ zur zukünftigen Vermeidung eines Fachkräftemangels nahm dabei an Bedeutung zu; ihr wurde in 2014 von 3% der Betriebe eine hohe Bedeutung beigemessen.

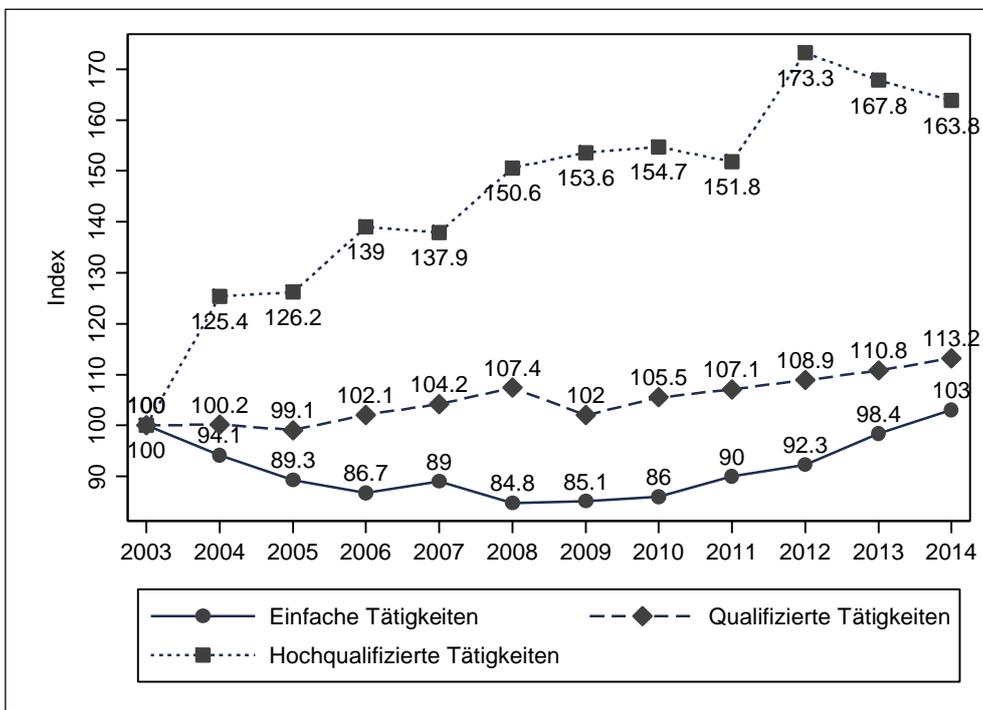
Insgesamt lässt sich festhalten, dass es in baden-württembergischen Betrieben in den letzten Jahren zu einem Anstieg des Problembewusstseins über einen möglichen unbefriedigten Fachkräftebedarf und zu einem Anstieg des Anteils der Betriebe, die einen Fachkräftemangel erwarten, gekommen ist. Der tatsächliche unbefriedigte Fachkräftebedarf gemessen am Anteil der unbesetzten Stellen für Fachkräfte hat sich – bis auf einen Rückgang im Rezessionsjahr 2009 – in den letzten Jahren kaum verändert. Der Anteil der Betriebe, die Strategien zur Fachkräftesicherung eine Bedeutung beimessen, hat sich bezüglich fast aller Strategien erhöht. Dementsprechend scheinen Betriebe durch innerbetriebliche Vorgehensweisen dem Fachkräftemangel verstärkt begegnen zu wollen. Es bleibt abzuwarten, ob die gestiegene Erwartung eines Fachkräftemangels sich in den kommenden Jahren auch stärker in der betrieblichen Realität niederschlagen wird.

## 6 Literaturverzeichnis

- Bechmann, S. et. al. (2014): Betriebliche Qualifikationsanforderungen und Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen. IAB-Forschungsbericht 14/2014.
- Bundesagentur für Arbeit (2014): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse – Dezember 2014, Nürnberg, 2014.
- Gerhards, C.; Mohr, S. und Trotsch, K. (2012): Erhöht der Fachkräftemangel die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben? In: BiBB. BWP 1/2012.
- Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (2015): Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte - Bedarf, Engpässe und Rekrutierungsprozesse in Deutschland. IAB-Kurzbericht 5/2015.
- Klempt, C. und Klee, G. (2014): Betriebliche Fort und Weiterbildung 2013. IAW Kurzbericht 3/2014.
- Klempt, C. und Klee, G. (2014): Betriebliche Ausbildung 2013. IAW Kurzbericht 2/2014.
- Ministerium für Finanzen und Wirtschaft (Hrsg. 2015): Fachkräfteallianz Baden-Württemberg – Ziele Bilanz und Maßnahmen 2015 [www.fachkraefteallianz-bw.de](http://www.fachkraefteallianz-bw.de)
- Neubecker, N. (2014): Die Debatte über den Fachkräftemangel. In: DIW Roundup 4, Politik im Fokus, Berlin.
- Obermeier, T. (2014): Fachkräftemangel. In: Dossier Arbeitsmarktpolitik, Bundeszentrale für politische Bildung, 31.01.2014 [http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik\\_178757/fachkraeftemangel](http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik_178757/fachkraeftemangel)
- o.V. (2015): Firmen lassen sich mehr Zeit bei der Einstellung. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 27.06.2015. <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitswelt/studie-von-glassdoor-einstellungsverfahren-dauern-laenger-13661428.html>
- Zika, G. et al. (2015): Engpässe und Überhänge regional ungleich verteilt. IAB-Kurzbericht 9/2015.

## 7 Anhang: Ergänzende Tabellen und Abbildungen

Abbildung A1: Beschäftigungswachstum nach Qualifikation in den Jahren 2003 bis 2014



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003 – 2014, IAW-Berechnungen. Basisjahr 2000 (=100)

**Tabelle A1: Qualifikationsstruktur der Einstellungen, offenen Stellen und des Beschäftigtenbestandes nach Betriebsgröße und Branche im Jahr 2014, in Tausend**

	Beschäftigte			Einstellungen			Offene Stellen	
	Gering Qualifizierte	Qualifizierte	Hochschulabsolventen	Gering Qualifizierte	(Hoch-) Qualifizierte	Gering Qualifizierte	Qualifizierte	Hochschulabsolventen
Baden-Württemberg	26	59	15	42	58	21	69	10
1-19 Beschäftigte	27	66	7	32	68	11	82	7
20-99 Beschäftigte	30	58	12	49	51	30	62	8
100-249 Beschäftigte	29	59	12	50	50	30*	64*	7*
250-499 Beschäftigte	34	54	12	51	49	30*	55*	15*
500 u. mehr Beschäftigte	15*	56*	29*	20*	80*	18*	48*	34*
Verarbeitendes Gewerbe	28	57	14	35	65	10	73	17
Schlüsselbranchen	25	57	18	34	66	8	67	25
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	35	59	6	35*	65*	13*	81*	6*
Baugewerbe	15*	80*	5*	22**	78**	0**	100**	0**
Handel, Reparatur von Kfz	20	76	4	31*	69*	12*	87*	1*
Dienstleistungen	30	52	18	45	55	29	60	11
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	33	42	25	57*	43*	35*	52*	14*
Gesundheits- u. Sozialwesen	25	62	13	31*	69*	6*	86*	8*
Sonstige DL	29	55	16	38	62	31	59*	9*
Öffentlicher Dienst u.a.	18*	59*	23*	33**	67**	23**	62**	15**
Handwerk	22	71	7	37	63	5	91	4

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2014, IAW-Berechnungen.

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100).

\*\*Statistisch nicht belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<30).

**Tabelle A2: Anteil an den offenen Stellen nach Qualifikation, Größenklasse und Branche, in %**

	Anteil an offenen Stellen für einfache Tätigkeiten			Anteil an offenen Stellen für Arbeitskräfte mit Berufsausbildung			Anteil an offenen Stellen für Arbeitskräfte mit Hochschulabschluss		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Baden-Württemberg	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1-19 Beschäftigte	43	44	21	49	55	48	28	34	30
20-99 Beschäftigte	26	27	45	30	24	29	25	31	28
100-249 Beschäftigte	10	9	19	12	11	13	8	6	10
250-499 Beschäftigte	11	10	10	5	4	6	9	10	11
500 u. mehr Beschäftigte	10	11	5	4	5	4	29	19	20
Verarbeitendes Gewerbe	7	9	6	16	15	13	23	15	22
Schlüsselbranchen	4	4	3	10	9	7	20	13	19
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	4	5	3	7	6	6	4	2	3
Baugewerbe	3	10	0	18	14	11	1	1	0
Handel, Reparatur von Kfz	11	13	8	12	15	18	3	2	1
Dienstleistungen	77	68	83	51	54	54	69	75	73
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	17	27	49	21	20	23	43	40	43
Gesundheits- u. Sozialwesen	6	7	3	10	10	14	5	11	9
Sonstige DL	54	34	31	20	24	18	21	25	21
Öffentlicher Dienst u.a.	1	0	3	2	2	2	3	6	4
Handwerk	10	18	5	31	36	26	8	14	8

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2012 – 2014, IAW-Berechnungen.

**Tabelle A3: Ungedeckter Bedarf und betriebliche Einschätzung zum Fachkräftemangel nach Betriebsgröße und Branche in den Jahren 2010, 2012 und 2014, in %**

	Ungedeckter Bedarf im 1. Halbjahr eines Jahres			Personalproblem Fachkräftemangel in den nächsten zwei Jahren		
	2010	2012	2014	2010	2012	2014
Westdeutschland	X	X	X	25	29	30
Baden-Württemberg	19	25	23	23	30	28
1-19 Beschäftigte	20	33	31	19	26	23
20-99 Beschäftigte	19	25	24	46	49	47
100-249 Beschäftigte	15	21	24	64	66	64
250-499 Beschäftigte	26*	10*	18*	62*	69*	71
500 u. mehr Beschäftigte	14*	13	7*	67*	82	77*
Verarbeitendes Gewerbe	16	21	14	31	32	36
Schlüsselbranchen	17*	24	14	35	49	51
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	15*	16*	15*	28	21	27
Baugewerbe	24**	41**	28**	29*	43*	37*
Handel, Reparatur von Kfz	12*	14*	22*	19	21	27
Dienstleistungen	21	27	26	23	33	26
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	29*	34*	36*	25	34	28
Gesundheits- u. Sozialwesen	20*	18*	23*	27	39	35
Sonstige DL	13*	25	15	20	29	21
Öffentlicher Dienst u.a	26**	21*	6**	7*	10*	15*
Handwerk	20	28	24	28	35	33

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2014, IAW-Berechnungen, TNS Infratest.

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100).

\*\*Statistisch nicht belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<30).

## 8 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 16.385 auswertbaren Betriebsinterviews aus dem Jahr 2014 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 (2014: 1.260 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 Ausnahmen<sup>20</sup> 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.

Hinweis: Die Zuordnung von Unternehmen/Betrieben zu Wirtschaftszweigen ist Grundlage zahlreicher Wirtschaftsdaten und ermöglicht Vergleiche auf europäischer und internationaler Ebene. Von Zeit zu Zeit werden diese Klassifikationen den geänderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnissen angepasst. 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. Dies hat zur Konsequenz, dass im Rahmen dieses Berichts keine Branchenvergleiche über die Zeit (2009 vs. Vorperiode) möglich sind. Die aktuelle Zuordnung der Branchen im Rahmen der neuen WZ 2008 ist nachfolgend dokumentiert.

---

<sup>20</sup> Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

## Produzierendes Gewerbe, Handel und Verkehr

### Schlüssel-Nr.:

- 1 **Land- und Forstwirtschaft, Fischerei**
- 2 **Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden**
- 3 **Energie- und Wasserversorgung, Abwasser und Abfallentsorgung**

### Verarbeitendes Gewerbe

- 4 Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln
- 5 Herstellung von Textilien, Bekleidung, Lederwaren und Schuhen
- 6 Herstellung von Holzwaren, Papier, Pappe und Druckerzeugnissen
- 7 Kokerei und Mineralölverarbeitung, Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen
- 8 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren
- 9 Herstellung von Glas und Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden
- 10 Metallerzeugung und -bearbeitung
- 11 Herstellung von Metallerzeugnissen
- 12 Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen
- 13 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen
- 14 Maschinenbau
- 15 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagen-teilen, sonstiger Fahrzeugbau
- 16 Herstellung von Möbeln und sonstigen Waren (z.B. Schmuck, Sportgeräte, Spielwaren, medizinische Apparate und Materialien)
- 17 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen

### Baugewerbe

- 18 Hoch- und Tiefbau
- 19 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe

### Handel

- 20 Kraftfahrzeughandel und -reparatur
- 21 Großhandel
- 22 Einzelhandel

### Verkehr und Lagerei

auch Parkhäuser, Bahnhöfe, Frachturnschlag, Post-, Kurier- und Expressdienste

## Dienstleistungen, Verwaltung

### 24 **Information und Kommunikation**

Verlagswesen, Herstellen, Verleih und Vertrieb von Filmen, Rundfunkveranstalter  
Telekommunikation  
Informationstechnologische Dienstleistungen und Informationsdienstleistungen

### 25 **Beherbergung und Gastronomie**

### 26 **Finanz- und Versicherungsdienstleistungen**

### **Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen**

- 27 Grundstücks- und Wohnungswesen
- 28 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung
- 29 Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben, Unternehmensberatung
- 30 Architektur- und Ingenieurbüros, technische, physikalische und chemische Untersuchung
- 31 Forschung und Entwicklung
- 32 Werbung und Marktforschung, Design, Fotografie, Übersetzung
- 33 Veterinärwesen
- 34 Vermietung von beweglichen Sachen
- 35 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften
- 36 Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste, Garten- und Landschaftsbau, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen

### 37 **Erziehung und Unterricht**

### 38 **Gesundheits- und Sozialwesen**

### **Sonstige Dienstleistungen**

- 39 Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport, Lotterie
- 40 Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern
- 41 Sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (z.B. Wäscherei, Friseur, Sauna)

### **Organisationen ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung**

- 42 Interessenvertretungen, kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen
- 43 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung

### **Anders, und zwar:**

(Bitte genau erläutern!)