

IAB-Kurzbericht

17/2013

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Mit insgesamt 5,3 Mio. lag die Zahl der Neueinstellungen im Jahr 2012 auf einem vergleichsweise hohen Niveau. Dabei ist die Personalrekrutierung in Teilbereichen des Arbeitsmarktes schwieriger geworden. Das zeigt eine repräsentative Arbeitgeberbefragung des IAB.

■ In Ost- wie Westdeutschland hat die durchschnittliche Dauer einer Stellenbesetzung zugenommen. Im Jahr 2012 dauerte der Besetzungsprozess in ostdeutschen Betrieben erstmals länger als in westdeutschen.

■ Ebenso ist im Osten der Anteil der Neueinstellungen, die nach Angabe der Betriebe mit Schwierigkeiten verbunden waren, im Vergleich zu den Vorjahren gestiegen. Ein wichtiger Grund dafür war eine zu geringe Bewerberzahl.

■ In Ostdeutschland müssen sich Betriebe vor allem auf strukturelle Probleme einstellen. Dort macht sich die ungünstige demografische Entwicklung deutlich bemerkbar. Dagegen wird der Personalbedarf in westdeutschen Betrieben aufgrund der höheren Exportabhängigkeit derzeit eher von weltwirtschaftlichen Schwankungen beeinflusst.

■ Bei der zunehmenden Konkurrenz um Fachkräfte zeigen die Betriebe Kompromissbereitschaft: Im Jahr 2012 gab es bei jeder fünften Neueinstellung arbeitgeberseitige Zugeständnisse hinsichtlich Qualifikation, Berufserfahrung oder Lohn.

Neueinstellungen im Jahr 2012

Strukturwandel und Demografie prägten die Personalsuche

von Hanna Brenzel, Anja Kettner, Alexander Kubis, Andreas Moczall, Anne Müller, Martina Rebien, Christof Röttger und Jörg Szameitat

Im Jahr 2012 haben die Betriebe und Verwaltungen in Deutschland insgesamt 5,3 Mio. Personen neu eingestellt. Dabei wurden die Stellenbesetzungen – als Ergebnis des Zusammenspiels von Arbeitskräftebedarf und Arbeitskräfteangebot – zunehmend vom strukturellen und vom demografischen Wandel beeinflusst. So sahen sich die ostdeutschen Betriebe im Jahr 2012 erstmals stärker von Besetzungsschwierigkeiten und lange dauernden Besetzungsprozessen betroffen als die westdeutschen.

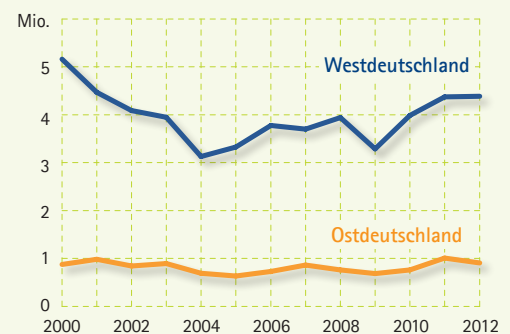
Die Befunde aus der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots in Deutschland (vgl. Infokasten auf Seite 2) zeigen, dass die Zahl der Neueinstellungen im Jahr 2012 in beiden Landesteilen auf einem seit 2002 vergleichsweise hohen Niveau lag (vgl. Abbildung 1). Von insgesamt 5,3 Mio. Einstellungen entfielen rund 4,4 Mio. auf Westdeutschland und etwa 0,9 Mio. auf Ostdeutschland. Die Stellenbesetzungen sind im Zeitverlauf teils beträchtlichen Schwankungen unterworfen,

die auf konjunkturelle Einflüsse, aber auch auf langfristige strukturelle Trends zurückzuführen sind. Ein solcher ist z. B. das starke Wachstum des Dienstleistungssektors, das wiederum die Struktur des Arbeitskräftebedarfs – und somit der offenen Stellen –, der Einstellungen und der Beschäftigung in der Gesamtwirtschaft verändert (vgl. Abbildung 2 auf Seite 2).

Abbildung 1

Zahl der Neueinstellungen in ost- und westdeutschen Betrieben

jeweils gesamtes Jahr, 2000 bis 2012, in Mio.



Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS).

© IAB

■ Starke sektorale Konzentration der Neueinstellungen

Die meisten Neueinstellungen im Jahr 2012 gab es mit 1,3 Mio. Personen im Bereich der *Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen* (vgl. Tabelle 1). Dazu zählen neben der Zeitarbeitsbranche unter anderen Sicherheits-, Hausmeister- und Reinigungsdienste, Reiseveranstalter sowie der Garten- und Landschaftsbau. Vergleichsweise viele Einstellungen erfolgten darüber hinaus im *Gesundheits- und*

Sozialwesen (631.000), im Bereich *Handel und Reparatur* (588.000) sowie im *Gastgewerbe* (369.000). Diese vier Wirtschaftsbereiche machten zusammen mehr als die Hälfte aller Neueinstellungen aus. Zum Teil geht hier der hohe Arbeitskräftebedarf mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil befristeter Verträge einher. So wurden in den *Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen* und im *Gesundheits- und Sozialwesen* 51 Prozent bzw. 58 Prozent aller Verträge befristet abgeschlossen, im Durchschnitt über alle Wirtschaftsbereiche lag der Anteil bei 46 Prozent.

Der strukturelle Wandel hin zu einer dienstleistungsstarken und wissensbasierten Volkswirtschaft kann in Teilbereichen des Arbeitsmarktes zu Engpässen führen. Dies ist vor allem dann zu befürchten, wenn die sich wandelnden Anforderungsprofile der Betriebe – mit einem tendenziell wachsenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften – auf nicht passende Voraussetzungen bei den Beschäftigten und Arbeitssuchenden treffen.

■ Demografischer Wandel am Arbeitsmarkt deutlich spürbar

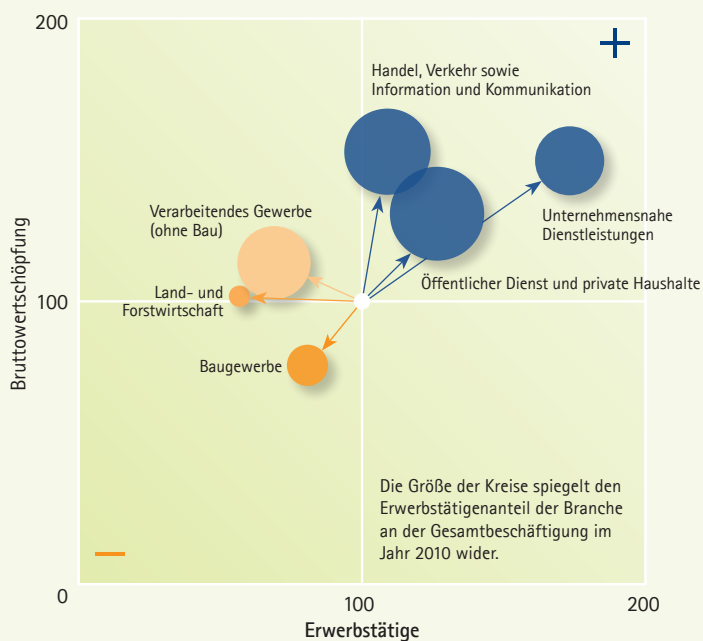
Aufgrund der aktuell hohen Zuwanderung aus dem Ausland sowie der steigenden Erwerbsbeteiligung bleibt Deutschland bislang der strukturelle Trend eines insgesamt sinkenden Arbeitskräfteangebots erspart. Es bestehen jedoch teils beträchtliche regionale Unterschiede. So gehen die Wanderungsströme vorwiegend in die Ballungsräume. In Ostdeutschland sinkt zudem die Zahl der Beschäftigten aufgrund des hohen Geburtendefizits.

Die Beschäftigten sind dort im Durchschnitt älter als im Westen (vgl. Abbildung 3), was den Arbeitsmarkt vor zusätzliche Herausforderungen stellt. Im Osten fehlen die vor zwanzig Jahren ausgebliebenen Geburten am Arbeitsmarkt inzwischen spürbar. Zudem sind seit 1989 netto ca. 1,9 Mio. vornehmlich junge Menschen in den Westen abgewandert. Dies hat die Situation in den ostdeutschen Städten verschärft, in den westdeutschen Ballungszentren wurde dadurch das Arbeitskräfteangebot verstärkt. Der massive Bevölkerungsrückgang im Osten reduziert die Zahl der potenziellen Eltern erheblich und wirft einen Schatten auf mögliche Zukunftsszenarien. Wie die nachfolgenden Ergebnisse zeigen, werden die negativen Auswirkungen dieser Entwicklungen schon heute in den Einstellungsprozessen der ostdeutschen Betriebe deutlich sichtbar.

Abbildung 2

Strukturwandel in Deutschland – ausgewählte Branchen

1991 bis 2010 (1991 = 100 Prozent)



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Darstellung.

© IAB

i Die IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

Die EGS ist eine regelmäßig durchgeführte repräsentative Arbeitgeberbefragung des IAB, auf deren Basis das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot bestimmt wird. Darüber hinaus ist sie die einzige Erhebung in Deutschland, die für alle Wirtschaftsbereiche und Betriebsgrößen den Verlauf von Stellenbesetzungsprozessen nachzeichnet und u. a. repräsentative Analysen zur Entwicklung von Fachkräfteengpässen erlaubt.

Im Jahr 2012 haben sich knapp 14.000 Betriebe und Verwaltungen an der schriftlichen Befragung beteiligt. Von diesen hatten 9.000 Betriebe mindestens eine Neueinstellung im Jahr 2012. Die detaillierten Angaben zum jeweils letzten Fall einer Einstellung wurden auf die Gesamtzahl aller Neueinstellungen hochgerechnet und zeichnen ein repräsentatives Abbild der Stellenbesetzungsprozesse in Deutschland im Jahr 2012.

Die Befragung wurde im Auftrag des IAB vom Befragungsinstitut Economix Research & Consulting in München durchgeführt. Weitere Informationen zur EGS finden sich unter: <http://www.iab.de/stellenerhebung>.

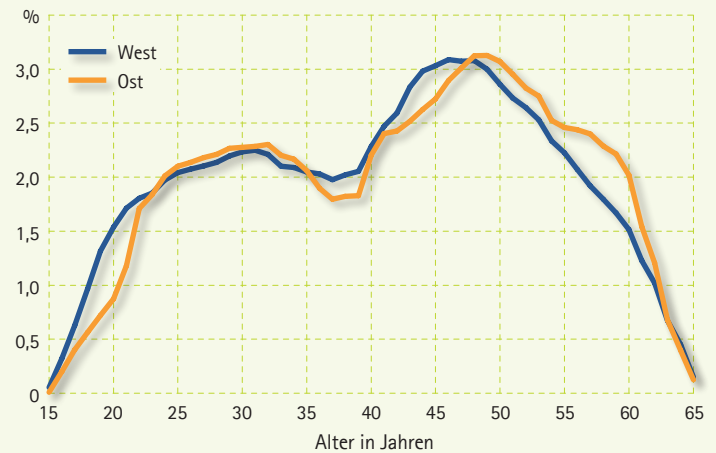
■ Im Osten dauert die Personalsuche deutlich länger und ist schwieriger

Im Jahr 2012 vergingen vom Beginn der Personalsuche bis zur Arbeitsaufnahme einer eingestellten Person im Durchschnitt 81 Tage in Westdeutschland und 86 Tage in Ostdeutschland (*Tatsächliche Besetzungsdauer*, vgl. Tabelle 2 auf Seite 4). Damit dauerte die Stellenbesetzung im Osten erstmals länger als im Westen und hat sich gerade dort im Vergleich zum Vorjahr spürbar verlängert. Man kann die gesamte Besetzungsdauer in zwei Phasen unterscheiden:

- die Phase zwischen dem Beginn der Suche und der Entscheidung für einen Bewerber/eine Bewerberin (*Dauer der Personalsuche*) und
- die Phase zwischen der Entscheidung für eine Person und ihrem tatsächlichen Arbeitsbeginn (*Tatsächliche Vakanzdauer*).

Abbildung 3

Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Alter
Ost- und Westdeutschland am 30.9.2012, Anteile in Prozent



Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

© IAB

Tabelle 1

Neueinstellungen nach Wirtschaftsbereichen 2010 bis 2012, in Tausend

Wirtschaftsbereich	Westdeutschland			Ostdeutschland			Deutschland		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Land- und Forstwirtschaft	75	47	63	14	12	10	88	59	73
Bergbau, Steine und Erden	2	3	4	1	2	1	3	5	4
Ernährung, Textil, Bekleidung, Möbel u. a.	122	124	118	19	23	27	142	146	145
Holz, Papier, Druck	24	31	25	6	5	4	30	36	29
Chemie, Kunststoff, Glas, Baustoffe	51	85	63	13	15	13	63	101	77
Metalle, Metallherzeugung	72	100	87	16	16	16	88	116	103
Maschinen, Elektrotechnik, Fahrzeuge	120	236	210	28	30	43	148	266	253
Energieversorgung	13	19	12	10	4	7	23	23	19
Wasserversorgung, Abfallentsorgung	16	18	17	6	6	5	22	24	21
Baugewerbe	196	190	185	41	54	51	236	244	236
Handel, Reparatur	785	687	485	74	100	103	859	787	588
Verkehr, Lagerei	205	229	212	41	35	49	246	263	260
Gastgewerbe	300	241	301	44	62	69	344	302	369
Information und Kommunikation	105	170	133	18	21	25	123	191	158
Finanzdienste, Versicherungen	67	56	109	8	8	10	76	63	119
Grundstücks- und Wohnungswesen	28	24	31	11	9	8	39	33	39
Freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstl.	196	288	210	40	52	43	237	340	254
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	804	945	1.127	131	342	192	934	1.287	1.319
Öffentliche Verwaltung	83	98	134	35	32	32	118	129	166
Erziehung und Unterricht	152	115	157	57	43	60	210	158	217
Gesundheits- und Sozialwesen	424	467	529	101	104	102	525	571	631
Kunst, Unterhaltung, Erholung	43	84	65	9	8	8	51	92	74
Sonstige Dienstleistungen	102	119	112	40	28	29	142	147	141
Gesamt	3.984	4.376	4.387	763	1.008	908	4.747	5.384	5.296

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS).

© IAB

Tabelle 2

Durchschnittliche Dauer der Personalsuche 2010 bis 2012, in Tagen

	Westdeutschland			Ostdeutschland			Deutschland		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Tatsächliche Besetzungsdauer ¹⁾	73	76	81	67	75	86	72	76	82
Dauer der Personalsuche ²⁾	46	50	50	45	51	61	46	50	52
Tatsächliche Vakanzdauer ³⁾	27	26	30	22	25	25	26	26	29
Geplante Besetzungsdauer ⁴⁾	51	51	55	47	55	58	51	52	56
Geplante Vakanzdauer ⁵⁾	5	1	5	2	4	-3	5	2	3
Ungeplante Vakanzdauer ⁶⁾	21	25	25	20	20	28	21	24	26

¹⁾ Zeitraum zwischen Beginn der Personalsuche und tatsächlichem Arbeitsbeginn

²⁾ Zeitraum zwischen Beginn der Personalsuche und Entscheidung für einen Bewerber/eine Bewerberin

³⁾ Zeitraum zwischen Entscheidung und tatsächlichem Arbeitsbeginn

⁴⁾ Geplanter Zeitraum zwischen Beginn der Personalsuche und gewünschtem Arbeitsbeginn

⁵⁾ Geplanter Zeitraum zwischen Entscheidung und gewünschtem Arbeitsbeginn

⁶⁾ Zeitraum zwischen gewünschtem und tatsächlichem Arbeitsbeginn

Anmerkung: In jeder Zeile der Tabelle unterscheiden sich die Werte zwischen Ost- und Westdeutschland signifikant mindestens auf dem 5%-Niveau. Bei Summenbildung sind rundungsbedingte Abweichungen möglich.

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS).

© IAB

Tabelle 2 zeigt, dass es in Ostdeutschland die verlängerte *Dauer der Personalsuche* war, die zu einem insgesamt längeren Besetzungsprozess geführt hat: Die durchschnittliche Suchdauer ist im Vergleich zum Jahr 2011 um zehn Tage auf nunmehr 61 Tage gestiegen, während die *Vakanzdauer* ungefähr genauso lang war wie in den Jahren zuvor.

Die von den Betrieben *Geplante Besetzungsdauer* war mit 55 Tagen im Westen und 58 Tagen im Osten in beiden Landesteilen kürzer als die *Tatsächliche Besetzungsdauer*. Im Ergebnis blieben die Stellen im Durchschnitt knapp vier Wochen unbesetzt, obwohl die Arbeitsaufnahme schon hätte erfolgt sein sollen. Diese *Ungeplante Vakanzdauer* war 2012 in Ostdeutschland erstmals länger als in Westdeutschland, was auf zunehmende Rekrutierungsprobleme in den

neuen Bundesländern hinweist. Dafür spricht auch, dass im Durchschnitt sogar die Personalentscheidung im Osten erst drei Tage nach dem ursprünglich geplanten Arbeitsbeginn fiel (*Geplante Vakanzdauer*). Ein Grund für die Rekrutierungsprobleme dürfte der Einbruch der Geburtenzahl in Ostdeutschland sein, der jetzt, zwanzig Jahre später, am Arbeitsmarkt ankommt: Das Arbeitskräfteangebot ist in der kritischen Geburtenkohorte niedriger als vorher.

Der Anteil schwieriger Stellenbesetzungen ist in Ostdeutschland in den letzten Jahren weiter gestiegen und lag 2012 mit 35 Prozent höher als in Westdeutschland mit 32 Prozent (vgl. Tabelle 3).

Die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung können ganz unterschiedliche Ursachen haben. Der von den Betrieben am häufigsten genannte Grund war

Tabelle 3

Stellenbesetzungen mit Schwierigkeiten 2010 bis 2012

Anteile an allen Neueinstellungen in Prozent; Mehrfachnennungen möglich

	Westdeutschland			Ostdeutschland			Deutschland		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
	in %			in %			in %		
Schwierigkeiten aufgrund von geringer Zahl an Bewerbungen	11	20	21	17	18	25	12	19	22
Mangelnde Qualifikation der Bewerber	17	20	17	14	19	20	17	20	18
Uneinigkeit über den Lohn	9	12	11	8	10	12	9	12	12
Uneinigkeit über die Arbeitsbedingungen	9	13	10	10	12	15	9	13	11
Schwierigkeiten insgesamt	28	34	32	29	31	35	28	33	33

Anmerkung: In jeder Zeile der Tabelle unterscheiden sich Ost- und Westdeutschland signifikant mindestens auf dem 5%-Niveau.

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS).

© IAB

2012 eine zu geringe Zahl von Bewerbungen: Bei jeder vierten Einstellung in Ostdeutschland und jeder fünften in Westdeutschland klagten die Betriebe darüber. Im Durchschnitt gab es 2012 auf eine ausgeschriebene Stelle 16 Bewerbungen im Osten und 14 Bewerbungen im Westen. Das waren ungefähr so viele wie im Vorjahr, aber jeweils fünf Bewerbungen weniger als im Jahr 2010. Besonders im Osten ist jedoch im Vergleich zu 2011 der Anteil geeigneter Bewerber an allen Bewerbern gesunken, was eine Erklärung für den höheren Anteil an schwierigen Stellenbesetzungen sein kann.

Daneben war die unzureichende Qualifikation der Bewerber ein häufig genannter Grund für Besetzungsprobleme. Dies betraf im bundesweiten Durchschnitt 18 Prozent aller Einstellungen. Auch Uneinigkeit über den Lohn oder die Arbeitsbedingungen kann eine Ursache für schwierige Rekrutierungsprozesse sein und tritt in Ostdeutschland immer häufiger auf.

■ Die Gründe für Besetzungsprobleme variieren nach Wirtschaftszweigen

Vor allem der Sektor *Metalle/Metallerzeugung* (46 % der dortigen Einstellungen), das *Gastgewerbe* (43 %), das *Gesundheits- und Sozialwesen* (43 %), der Bereich *Information und Kommunikation* (41 %) sowie die *Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen* (37 %) sahen sich von Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen betroffen. Die dahinterliegenden Gründe waren allerdings unterschiedlich bedeutsam (vgl. **Tabelle 4**): So war innerhalb des Bereichs *Metalle/Metallerzeugung* der Anteil von schwierigen Einstellungen am höchsten, bei denen die Betriebe über zu

wenige Bewerber (24 %) und mangelnde Qualifikation klagten (23 %). Auch im *Gesundheits- und Sozialwesen* war die geringe Bewerberzahl die am häufigsten genannte Ursache für Besetzungsprobleme und betraf mit 35 Prozent anteilig sogar noch mehr Einstellungen. Im *Gastgewerbe* wiederum kam es vor allem deshalb zu Problemen bei Stellenbesetzungen, weil zwischen Arbeitgebern und Bewerbern Uneinigkeit hinsichtlich der Arbeits- oder Entlohnungsbedingungen bestand. Dies betraf insgesamt jede dritte Einstellung. Im *Gastgewerbe* gab es – ebenso wie im *Gesundheits- und Sozialwesen* – eine weit unter dem Durchschnitt liegende Bewerberzahl. Hier hatten sich jeweils nur neun bzw. sieben Personen auf eine Stelle beworben, im Durchschnitt aller Wirtschaftsbereiche waren es 14 Bewerbungen.

■ Kompromisse bei jeder fünften Neueinstellung

Eine mögliche betriebliche Reaktion auf akute Besetzungsprobleme liegt in häufigeren Zugeständnissen. Bei etwa 12 Prozent aller Einstellungen sind die Arbeitgeber im Jahr 2012 Kompromisse hinsichtlich der Qualifikation oder des Erfahrungshintergrundes eingegangen. Sie hatten in diesen Fällen also eine Person eingestellt, die mindestens hinsichtlich eines der beiden Kriterien nicht den ursprünglichen Anforderungen entsprach. Im Osten lag der Anteil der betreffenden Einstellungen mit 15 Prozent etwas höher als im Westen (11 %).

Daneben waren auch Kompromisse hinsichtlich der Lohnhöhe erforderlich. Hier zeigt sich bei den Einstellungen in Ostdeutschland mit 8 Prozent ein weit geringerer Anteil als in Westdeutschland mit

Tabelle 4

Die fünf Wirtschaftszweige mit dem höchsten Anteil schwieriger Stellenbesetzungen 2012

Gründe für die Schwierigkeiten, jeweils als Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent sowie durchschnittliche Zahl an Bewerbungen

	Besetzungsschwierigkeiten insgesamt in %	Besetzungsschwierigkeiten wegen ...			Durchschnittliche Zahl der Bewerber Bewerber pro Stelle
		mangelnder Qualifikation	Lohn und/oder Arbeitsbedingungen in %	zu geringer Zahl von Bewerbern	
Metalle, Metallerzeugung	46	23	16	24	22
Gastgewerbe	43	22	31	28	9
Gesundheits- und Sozialwesen	43	18	18	35	7
Information und Kommunikation	41	19	24	23	14
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	37	16	24	30	23
Gesamt	33	18	17	22	14

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS).

© IAB

13 Prozent. Demnach betrafen Kompromisslösungen im Osten häufiger das Profil (Qualifikation/Erfahrung) der eingestellten Person als die Lohnhöhe, während im Westen Lohnanpassungen etwas verbreiteter waren.

Insgesamt erfolgte im Jahr 2012 jede fünfte Einstellung nach arbeitgeberseitigen Kompromissen hinsichtlich Qualifikation, Erfahrung oder Lohn.

■ Die Bedeutung von zusätzlichen Entlohnungskomponenten wächst

Neben dem Grundgehalt können bei Einstellungen zusätzliche Entlohnungskomponenten vereinbart werden. Solche flexiblen Komponenten ermöglichen es den Betrieben, die Attraktivität ihres Stellenangebots zu erhöhen. Dazu zählen beispielsweise das Weihnachts- oder Urlaubsgeld, leistungsabhängige Zulagen und potenzielle Gewinnbeteiligungen, aber auch die betriebliche Altersvorsorge oder ver-

schiedene Sachleistungen. Im Jahr 2012 wurde bei 47 Prozent aller Neueinstellungen in Deutschland mindestens eine solche zusätzliche Entlohnungskomponente vereinbart. Das bedeutet einen bundesweiten Anstieg um 10 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr (vgl. **Abbildung 4**). Zugleich kennzeichnet es die Relevanz flexibler Entlohnungsbestandteile, die es im Einzelfall erlauben, über den verbindlichen Tariflohn hinaus Lohnanreize zu schaffen.

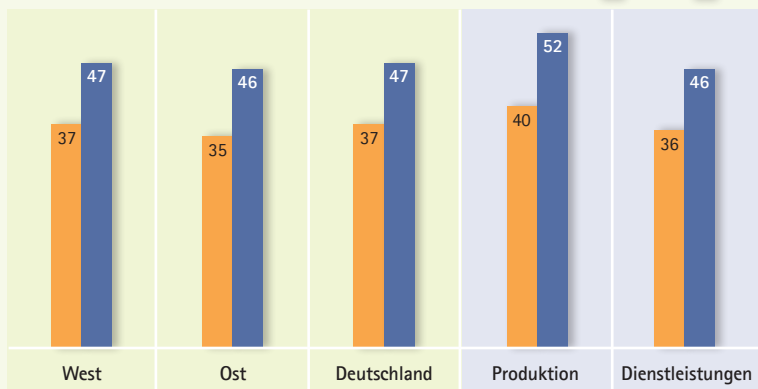
Die Betriebe wenden einzelne Komponenten der zusätzlichen Entlohnung unterschiedlich häufig an (vgl. **Abbildung 5**). So ist im Westen zum Beispiel der höhere Anteil an betrieblichen Alterssicherungsmodellen im Neueinstellungskontext auffällig. Ein Blick auf die Branchen zeigt etwa, dass das Urlaubs-/Weihnachtsgeld bei Neueinstellungen im *Produzierenden Gewerbe* mit 37 Prozent eine größere Rolle spielt als im gesamtdeutschen Durchschnitt mit 29 Prozent. Die Gewinn-/oder Mitarbeiterbeteiligung ist mit 12 Prozent aller Neueinstellungsfälle im *Produzierenden Gewerbe* ebenfalls stark überdurchschnittlich.

Abbildung 4

Neueinstellungen mit zusätzlichen Entlohnungskomponenten

nach Regionen und Sektoren 2011 und 2012, Anteile in Prozent

■ 2011 ■ 2012



Anmerkung: Die Anteile unterscheiden sich zwischen Ost- und Westdeutschland sowie zwischen den Wirtschaftssektoren signifikant mindestens auf dem 5 %-Niveau.

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS).

© IAB

■ Herausforderungen am deutschen Arbeitsmarkt

Insgesamt deutet die im Zeitvergleich hohe Zahl von 5,3 Mio. Neueinstellungen im Jahr 2012 auf eine robuste Verfassung des deutschen Arbeitsmarktes hin. Dabei kamen im vierten Quartal 2012 auf zehn sofort zu besetzende offene Stellen 35 Arbeitslose. Dies waren drei Arbeitslose mehr als ein Jahr zuvor und signalisiert aus rein quantitativer Gesamtperspektive für die Betriebe eine leichte Entspannung. Tatsächlich aber verliefen die Personalsuchprozesse im Jahr 2012 sehr heterogen und durchaus nicht immer unproblematisch, was sich in den Ergebnissen dieser repräsentativen Betriebsbefragung widerspiegelt.

Die Autorinnen und Autoren sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Forschungsbereichs „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ im IAB. Alle gehören zum Projekt-Team „IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots“ (EGS); Projektleitung: Dr. Anja Kettner.



Hanna Brenzel
hanna.brenzel@iab.de



Dr. Anja Kettner
anja.kettner@iab.de



Dr. Alexander Kubis
alexander.kubis@iab.de

Demnach wird es in Teilbereichen des Arbeitsmarktes schwieriger, Stellen zu besetzen. In Ostdeutschland macht sich vor allem die ungünstige demografische Situation mit ihren negativen Effekten auf das Arbeitsangebot bemerkbar, was insbesondere auf strukturelle Probleme hinweist. Dagegen wird der Personalbedarf in westdeutschen Betrieben aufgrund der höheren Exportabhängigkeit derzeit eher von weltwirtschaftlichen Schwankungen beeinflusst.

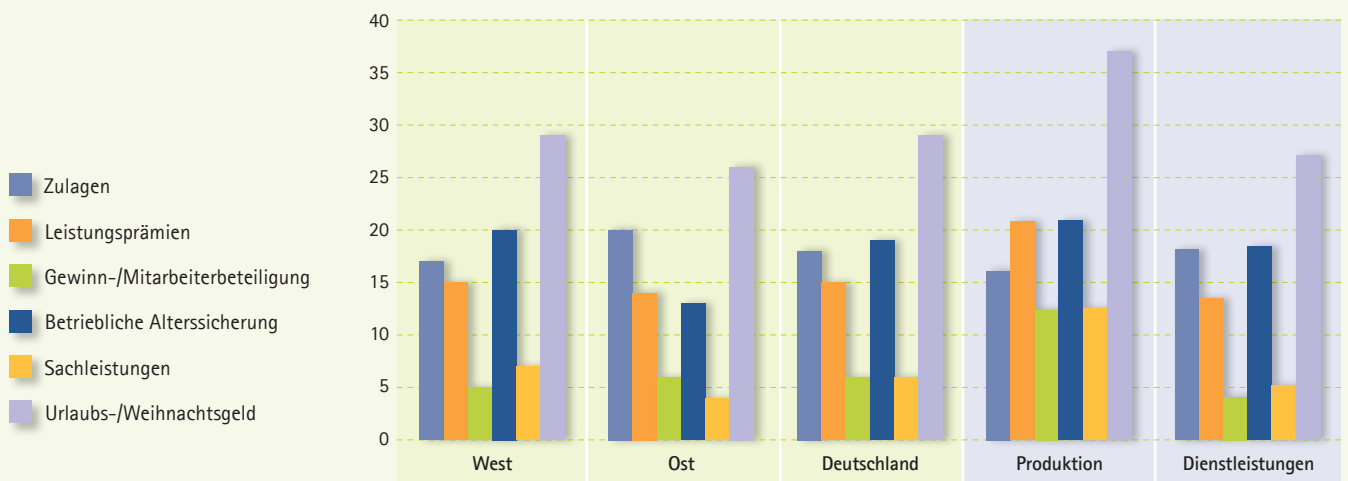
In beiden Landesteilen erfordert der strukturelle Wandel verstärkte Anstrengungen in Bildung und Weiterbildung, damit die vorhandenen Arbeitskräfte möglichst gut zu den Anforderungen der Betriebe passen. Darüber hinaus geht es darum, die erwerbsfähige Bevölkerung noch besser in die Lage zu ver-

setzen, sich in einen zunehmend dynamischeren Arbeitsmarkt nachhaltig integrieren zu können. Gefordert sind dabei auch die Betriebe, indem sie z. B. die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter langfristig erhalten und mit flexiblen Arbeitsmodellen auf die Alterung der Belegschaft reagieren. Zudem stehen sie vor der Herausforderung, ihre Personalpolitik an mögliche Engpässe anzupassen und sich das notwendige Personal über eine hohe Arbeitgeberattraktivität einerseits und breit und flexibel aufgestellte Suchstrategien andererseits zu sichern.

Abbildung 5

Komponenten der zusätzlichen Entlohnung bei Neueinstellungen

nach Regionen und Sektoren 2012, Anteile in Prozent



Anmerkung: Die Anteile beziehen sich auf alle Betriebe mit Neueinstellungen. Mehrfachantworten sind möglich.

Die Anteile unterscheiden sich zwischen Ost- und Westdeutschland sowie zwischen den Wirtschaftssektoren signifikant mindestens auf dem 5%-Niveau.

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS).

© IAB



Andreas Moczall
andreas.moczall@iab.de



Anne Müller
anne.mueller@iab.de



Martina Rebien
martina.rebien@iab.de



Christof Röttger
christof.roettger@iab.de



Jörg Szameitat
joerg.szameitat@iab.de

