

Aktuelle Berichte

Zielerreichung der Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg

Mai 2014

In aller Kürze

- Die Fachkräfteallianz Baden-Württemberg hat vor dem Hintergrund der anstehenden demografischen Veränderungen und sich bereits aktuell abzeichnender Engpässe in einzelnen Berufsfeldern Ziele zur Sicherung der Fachkräfteangebots der Wirtschaft des Landes vereinbart.
- Hierzu wird angestrebt das Arbeitskräftepotenzial der erwerbsfähigen Bevölkerung in Baden-Württemberg optimal auszuschöpfen, aber auch die Zuwanderung von in- und ausländischen Fachkräften in den Blick zu nehmen.
- Zwischen 2010 und 2012 sind bereits Fortschritte bei einigen Messgrößen erzielt worden, denn das Beschäftigungspotenzial wichtiger Gruppen wurde erhöht. So sind die Beschäftigungsquoten von Frauen und Älteren um jeweils rund 2,5 Prozentpunkte auf 53,3 bzw. 44,2 Prozent gestiegen. Ihre Erwerbsbeteiligung hat sich demnach auch deutlicher erhöht als die von männlichen bzw. von jüngeren Beschäftigten.
- Personen mit Migrationshintergrund wurden ebenfalls besser in den Arbeitsmarkt integriert, wie die sinkenden Erwerbslosenquoten (8,2 % auf 5,5 %) verdeutlichen. Darüber hinaus konnten vermehrt Fachkräfte aus dem Ausland hinzugewonnen werden.
- Gleichzeitig ist bei den meisten der genannten Indikatoren noch deutlicher Spielraum nach oben. Die Beschäftigungsquote von Frauen ist noch um 10 Prozentpunkte geringer als die der Männer und ihre gestiegene Erwerbsbeteiligung findet zudem vor allem im Teilzeitbereich statt.
- Trotz der verbesserten Arbeitsmarktsituation für Migranten ist ihre Erwerbslosenquote nach wie vor in etwa doppelt so hoch wie für Personen ohne Migrationshintergrund.
- Weitere Bildungsanstrengungen sind angesichts des hohen Anteils geringer Qualifizierter unter den Migranten (38 %), den Arbeitslosen insgesamt (43 %) und auch unter jüngeren Beschäftigten (30 %) nötig.

Einleitung

Der demografische Wandel wird deutschlandweit und auch in Baden-Württemberg zu einem Rückgang der Einwohnerzahlen und der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter führen. Nach den Berechnungen des Statistischen Landesamtes wird die Zahl der 15- bis 64-Jährigen zwischen dem Jahr 2010 und dem Jahr 2030 um über 11 Prozent sinken. Das bedeutet, dass das Angebot an Arbeitskräften in Baden-Württemberg zukünftig vermutlich erheblich kleiner ausfallen wird. Für die leistungsstarke baden-württembergische Wirtschaft mit ihren innovativen Unternehmen ist die Fachkräftesicherung angesichts der sich abzeichnenden demografischen Veränderungen daher von entscheidender Bedeutung für die Aufrechterhaltung ihrer Wettbewerbsfähigkeit und für ihren wirtschaftlichen Erfolg. Derzeit zeichnet sich in einigen Regionen und Berufen bereits eine deutliche Verknappung des Fachkräfteangebotes ab.

Vor diesem Hintergrund hat die Fachkräfteallianz Baden-Württemberg am 15. Dezember 2011 Ziele zur Sicherung des Fachkräfteangebots der Wirtschaft des Landes, insbesondere der mittelständischen Unternehmen, vereinbart. Dabei ist zu berücksichtigen, dass nachhaltige Fortschritte Zeit benötigen. Die Erreichung der Ziele wird regelmäßig anhand von Messgrößen überprüft. Referenzjahr ist das Jahr 2010. Das bedeutet, dass die Werte des Jahres 2010 mit den Werten der nachfolgenden Jahre verglichen und die entsprechenden Veränderungen analysiert werden. Es erfolgt auch ein Rückblick auf das Jahr 2000.

Neben der optimalen Nutzung und der Aktivierung des Arbeitskräftepotenzials der erwerbsfähigen Bevölkerung in Baden-Württemberg wird zur Fachkräftesicherung auch die Zuwanderung von in- und ausländischen Fachkräften in den Blick genommen.

Aussagekräftige Messgrößen lassen sich u.a. anhand der Statistik über die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (svpB) bilden. Die svpB umfassen im Jahresdurchschnitt 2012 in Baden-Württemberg 4,1 Millionen Personen, das sind rund 70 Prozent aller Erwerbstätigen. Die svpB stellen somit das größte Arbeitskräfteangebot im Land. Die Angaben über die svpB lassen sich nach einer Reihe von Merkmalen differenzieren und ermöglichen insofern Rückschlüsse darüber, inwieweit Beschäftigungspotenziale einzelner Gruppen, zum Beispiel von Frauen und Älteren, bereits besser als in der Vergangenheit ausgeschöpft werden.

Im Folgenden werden ausgewählte Messgrößen und ihre Veränderung seit dem Jahr 2010 dargestellt.

Beschäftigung von Frauen steigern

Nicht erwerbstätige Frauen bieten das größte zu erschließende Fachkräftepotenzial in Baden-Württemberg. Darauf deutet der Vergleich der Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern im Südwesten hin. Die Beschäftigungsquote misst allgemein den altersspezifischen Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (am Wohnort) an der gleichaltrigen Bevölkerung¹.

In der Vergangenheit lag die Beschäftigungsquote der Frauen deutlich unter jener der Männer.

1) Somit ist die Beschäftigungsquote per Definition niedriger als die Erwerbstätigenquote, die im Zähler neben den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beispielsweise noch Beamte und Selbstständige erfasst.

Tabelle 1:

Beschäftigungsquote und durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Frauen und Männern

	Beschäftigungsquote (25 – 64-Jährige) in %		Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Stunden	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2000	46,8	60,1	34,2	38,4
2010	50,9	61,2	33,0	38,1
2011	52,2	62,5	32,9	38,1
2012	53,3	63,2	-	-

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Landesamt; eigene Berechnungen

Allerdings wurden Fortschritte erzielt, denn die Erwerbsbeteiligung der Frauen hat sich stärker erhöht als die der Männer. Die Beschäftigungsquote der Frauen lag in Baden-Württemberg im Jahr 2012 bei 53,3 Prozent. Wenngleich der Abstand im Lauf der Zeit kleiner geworden ist, ist die Quote der Frauen im Jahr 2012 immer noch 10 Prozentpunkte geringer als die der Männer.

Während die Beschäftigungsquote von Frauen gestiegen ist, ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der weiblichen Beschäftigten nicht gewachsen. Sie umfasst im Jahr 2011 rund 33 Stunden und somit etwa 5 Stunden weniger als die der Männer. Das Erwerbsverhalten von Frauen wird in Deutschland maßgeblich durch das Vorhandensein von Kindern geprägt (Rengers 2012).² In den letzten Jahren kehren Frauen nach der Geburt eines Kindes zumeist schneller ins Berufsleben zurück als früher, aber nach wie vor häufig in Teilzeit. Der Vergleich der Entwicklung von Beschäftigungsquote und durchschnittlicher Wochenarbeitszeit verdeutlicht, dass die zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen vor allem auf einer Zunahme der Teilzeitbeschäftigung beruht. Damit bietet der reduzierte Arbeitsumfang weiblicher Beschäftigter, insbesondere von Müttern, ein erhebliches noch auszuschöpfendes Arbeitskräftepotenzial (siehe auch Bohachova et al. 2013). Es kommt nicht nur auf eine Steigerung der weiblichen Beschäftigungsanteile an, sondern es ist mindestens genauso wichtig, mehr Frauen eine Vollzeitbeschäftigung zu ermöglichen. Nach einer Sonderauswertung der Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union aus dem Jahr 2010 arbeiteten in Deutschland ca. 650.000 Mütter vorrangig wegen unzureichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten lediglich in Teilzeit. Der Ausbau staatlicher und betrieblicher Betreuungsangebote kann deshalb ebenso wie flexible Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dazu beitragen, dass die Potenziale von Frauen noch besser genutzt werden.

Beschäftigung älterer Personen erhöhen

Die demografisch bedingte und zu erwartende Alterung der Bevölkerung erfordert, dass sich auch die Altersstruktur der Beschäftigten in den Betrieben verändert und Ältere besser in den Arbeitsmarkt integriert werden (vgl. dazu auch Burkert und Garloff 2013). Wenn Fachkräftepotenziale optimal genutzt werden sollen, ist eine längere Beschäftigung Älterer von besonderer Bedeutung.

2) Demnach sind in 2010 in Deutschland 79,1 Prozent der kinderlosen 25 – 59-jährigen Frauen erwerbstätig. In Baden-Württemberg beträgt dieser Anteil sogar 83,9 Prozent. Bei den Frauen mit mindestens einem Kind unter 3 Jahren sinkt diese Quote auf 48,4 Prozent in Deutschland und 48,2 Prozent im Südwesten.

Tabelle 2:
Beschäftigungsquote nach Altersgruppe in Prozent

	Beschäftigungsquote von Personen im Alter von ...	
	... 55 – 64 Jahren	... 25 – 54 Jahren
2000	28,8	60,7
2010	41,6	59,9
2011	42,9	61,4
2012	44,2	62,3

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Landesamt; eigene Berechnungen

Die Beschäftigungsquote Älterer betrug im Jahr 2000 lediglich 28,8 Prozent. Sie ist mit 41,6 Prozent im Jahr 2010 nicht nur kräftig, sondern auch viel stärker gestiegen als die Beschäftigungsquote insgesamt. In den Jahren zwischen 2010 und 2012 hat sie sich weiter auf 44,2 Prozent erhöht. Trotz der verbesserten Arbeitsmarktintegration älterer Beschäftigter ist noch erhebliches Potenzial vorhanden, wie der Vergleich mit der Beschäftigungsquote der 25- bis 54-Jährigen zeigt. 62,3 Prozent der Bevölkerung waren in dieser Altersgruppe sozialversicherungspflichtig beschäftigt, fast 10 Prozentpunkte mehr als unter den Älteren. Wird innerhalb letztgenannter Gruppe weiter differenziert, so zeigt sich, dass die Beschäftigungsquote der 60- bis 64-Jährigen mit 31,6 Prozent besonders gering ausfällt. Für die 55- bis 59-Jährigen liegt sie bei 55,2 Prozent. Daher sollten die Anreize für Betriebe und Beschäftigte erhöht werden, damit möglichst viele der Älteren aktiv am Arbeitsmarkt teilnehmen.

Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ist grundsätzliche Voraussetzung dafür, dass Ältere länger arbeiten oder eine Arbeitsstelle finden. Wesentliche Elemente zur weiteren Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Personen sind die Gesundheitsförderung, eine altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung, altersgerechte Arbeitszeitmodelle und die Förderung betrieblicher Weiterbildung. Ergebnisse aus dem IAB Betriebspanel zeigen (IAB-Kurzbericht 13/2013), dass Ältere z.B. an Weiterbildungsmaßnahmen in deutschen Betrieben erheblich unterrepräsentiert sind. Gleichzeitig gilt, dass insbesondere Maßnahmen wie Gesundheitsschutz und Weiterbildung nicht erst im höheren Erwerbsalter stattfinden sollten, sondern über das gesamte Erwerbsleben hinweg.

Personen mit Migrationshintergrund stärker in den Arbeitsmarkt integrieren

Baden-Württemberg weist im Jahr 2011 unter allen Flächenländern in Deutschland mit 26 Prozent den höchsten Anteil an Personen mit Migrationshintergrund³ auf. Gleichzeitig ist diese Gruppe relativ schlecht in den Arbeitsmarkt integriert, wie der Vergleich der Erwerbslosenquoten der 25- bis 64-Jährigen im Jahr 2010 verdeutlicht. Die Erwerbslosenquote von Personen mit Migrationshintergrund lag bei 8,2 Prozent, von Personen ohne Migrationshintergrund bei 3,4 Prozent. Trotzdem hat sich auch für Migranten und Migrantinnen die Arbeitsmarktsituation seit

3) Siehe die Fachserie 1 Reihe 2.2 „Bevölkerung mit Migrationshintergrund“ vom Statistischen Bundesamt für die Definition des Migrantenbegriffs, wie er hier verwendet wird.

Tabelle 3:

Erwerbslosenquote und Anteil der Personen ohne Berufsabschluss nach Migrationsstatus

	Erwerbslosenquote in % (25 – 64-Jährige)		Anteil der Personen ohne Berufsabschluss in % (25 – 64-Jährige)	
	Migranten	Nicht-Migranten	Migranten	Nicht-Migranten
2000*	46,8	60,1	34,2	38,4
2010	50,9	61,2	33,0	38,1
2011	52,2	62,5	32,9	38,1
2012	53,3	63,2	-	-

*Migranten im Jahr 2000 sind definiert als Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit oder Deutsche mit einer weiteren Staatsangehörigkeit. Diese Definition weicht somit von der für die Jahre 2010 – 2012 verwendeten ab (vgl. Fußnote 3 auf Seite 4)

Quelle: Scientific Use File des Mikrozensus 2000; Statistisches Landesamt; eigene Berechnungen

dem Jahr 2000 verbessert. Zudem ist in der jüngeren Vergangenheit zwischen 2010 und 2012 die Erwerbslosigkeit der Personen mit Migrationshintergrund von 8,2 Prozent auf 5,5 Prozent weiter gesunken. Trotz dieser Fortschritte gilt dennoch, dass die Erwerbslosenquote für Migranten und Migrantinnen auch in 2012 mehr als doppelt so hoch ist wie in der Vergleichsgruppe.

Neben Sprachdefiziten dürfte in erster Linie eine ungünstigere Qualifikationsstruktur der Personen mit Migrationshintergrund für ihre schlechtere Arbeitsmarktpartizipation verantwortlich sein. Die Chancen auf einen Arbeitsplatz steigen in Deutschland unabhängig vom Migrationshintergrund sehr stark mit dem erworbenen Bildungsgrad. Die höhere Erwerbslosigkeit der Migranten erklärt sich somit vor allem dadurch, dass sie deutlich häufiger nicht über einen Berufsabschluss verfügen. Im Jahr 2010 betrug der Anteil der sogenannten Niedrigqualifizierten unter den 25- bis 64-jährigen Migranten in Baden-Württemberg 38,1 Prozent gegenüber lediglich 11,0 Prozent unter den Nicht-Migranten. Zwischen 2010 und 2012 sind Erfolge auch bei diesem Indikator zu verbuchen, denn der Anteil der Migranten und Migrantinnen ohne Abschluss ist um 1,4 Prozentpunkte gesunken.

Insgesamt wird deutlich, dass sich die Arbeitsmarktchancen der Personen mit Migrationshintergrund durch eine verstärkte Aus- und Weiterbildung nachhaltig verbessern.

Arbeitslosigkeit, insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit abbauen

Der Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg zeichnet sich durch eine niedrige Arbeitslosenquote aus. Im Jahresdurchschnitt 2012 lag sie bei 3,9 Prozent, in Deutschland bei 6,8 Prozent.

Ein niedriges Niveau der Arbeitslosigkeit im Südwesten bedeutet aber nicht automatisch, dass alle Gruppen auf dem Arbeitsmarkt gleichermaßen von der guten Lage profitieren. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen, also jener Personen, die ein Jahr oder länger durchgehend arbeitslos sind, ist zwar von 2010 bis 2012 um fast 15.000 Personen zurückgegangen. Allerdings verharrt der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen nahezu konstant bei einem knappen Drittel. Für diese Personen sinkt mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit die Chance, wieder eine ungeforderte Beschäftigung aufzunehmen. Denn je länger Menschen ohne Arbeit sind,

desto eher verlieren sie berufsspezifisches und allgemeines Wissen mit der Folge sinkender Beschäftigungschancen. Hinzu kommt, dass Langzeitarbeitslosigkeit häufig mit Eigenschaften der Betroffenen einhergeht, die von potenziellen Arbeitgebern ungünstig bewertet werden. Menschen ohne Berufsausbildung, mit gesundheitlichen Einschränkungen, aber auch Ältere, Alleinerziehende und Personen mit Migrationshintergrund sind unter den Langzeitarbeitslosen überrepräsentiert. Vor allem für jüngere Menschen stellt ein fehlender Berufsabschluss ein erhebliches Arbeitslosigkeitsrisiko dar. Bei den Beschäftigten, die jünger als 30 sind, haben knapp 31 Prozent keinen Berufsabschluss. Ihr Beschäftigungsanteil nimmt tendenziell ab, d.h. ihre Beschäftigungschancen sinken im Zeitverlauf weiter.

IAB Untersuchungen (IAB-Kurzbericht 9/2013) haben ergeben, dass Langzeitarbeitslose in Deutschland am ehesten von jenen Betrieben bei der Personalauswahl berücksichtigt werden, die bereits Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen gesammelt haben. Diese Betriebe gaben an, Langzeitarbeitslose eher einzustellen zu wollen und bewerteten Eigenschaften wie Arbeitsmotivation und Zuverlässigkeit der Langzeitarbeitslosen erheblich besser als andere Betriebe.

Ein wichtiger Faktor bei der Aktivierung des Potenzials von Langzeitarbeitslosen besteht demzufolge in der individuellen Förderung der Personen und darin, ihnen geeignete Beschäftigung schaffende Maßnahmen zu gewähren, die Erfahrungen mit der betrieblichen Arbeitswelt ermöglichen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Übergang in Beschäftigung möglichst lange begleitet wird, damit er von Dauer ist. Ferner sind Aus- und Weiterbildung, die die Qualifikation steigern, wichtige Stellschrauben.

Tabelle 4:
Arbeitslosigkeit im Vergleich

	Arbeitslosenquote in Baden-Württemberg in %	Arbeitslosenquote in Deutschland in %	Langzeitarbeitslose in Baden-Württemberg Anzahl der Personen
2000	5,4	9,6	-
2010	4,9	7,7	81.400
2011	4,0	7,1	72.900
2012	3,9	6,8	66.700

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Diese Maßnahmen sind durchaus auch präventiv als Schutz vor Langzeitarbeitslosigkeit sinnvoll, denn mit einem fehlenden Berufsabschluss geht nicht nur ein hohes Risiko des Verbleibs in Arbeitslosigkeit, sondern auch des Eintritts (von Beschäftigten) in Arbeitslosigkeit einher. Menschen ohne Berufsausbildung sind besonders vom Arbeitsplatzabbau, in wirtschaftlichen oder betrieblichen Schwächephasen, bedroht. Dies gilt umso mehr für jüngere geringqualifizierte Beschäftigte. Sie sind von Entlassungen vergleichsweise stärker betroffen, da sie weniger Erfahrung haben und weil sie einen geringeren Kündigungsschutz genießen als Ältere (Niedrigqualifizierte). Phasen der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit können die gesamte Erwerbskarriere der jungen Menschen beeinträchtigen. Hierauf zielt die Initiative der Bundesagentur für Arbeit, die Per-

sonen zwischen 25 und 35 Jahren ohne Berufsabschluss, eine (zweite) Chance auf eine Ausbildung oder Umschulung gibt. Im Jahr 2011 hatten immerhin knapp ein Viertel⁴ der Beschäftigten unter 35 Jahren keine Berufsausbildung.

Vollzeitbeschäftigungsniveau erhöhen

Tabelle 5:
Teilzeit und geringfügig Beschäftigte

	Anteil der Teilzeitbeschäftigten in %		Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in %	
	insgesamt	Frauen	insgesamt	Frauen
2000	14,0	28,4	-	-
2010	18,4	35,2	15,2	21,4
2011	19,0	36,0	14,9	20,9
2012	-	-	14,5	20,2

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Ein weiterer Ansatzpunkt, um den Folgen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt zu begegnen und Fachkräftepotenziale auszuschöpfen, ist die Ausweitung von Vollzeitbeschäftigung gegenüber den „atypischen“ Beschäftigungsarten, zu denen auch Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung gehören. Auch eine Erhöhung der Arbeitszeit vor allem von Teilzeitbeschäftigten (vollzeitnahe Teilzeit) ist diesbezüglich vielversprechend.

Die Entwicklung der Teilzeitquote verdeutlicht, dass der Beschäftigungsaufbau der vergangenen Jahre stärker im Teilzeit- als im Vollzeitbereich stattgefunden hat, denn der Anteil der Teilzeitbeschäftigten hat sich zwischen dem Jahr 2000 und dem Jahr 2011 um fünf Prozentpunkte erhöht. Auch gegenüber dem Jahr 2010 gab es nochmals eine Steigerung bei dieser Beschäftigungsart. Hinsichtlich dieses Zielindikators sind folglich keine Fortschritte zu konstatieren.

Leicht rückläufig ist hingegen die Bedeutung der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung („Mini-jobs“). Mit knapp 690.000 Personen im Jahr 2012 ist der Anteil der ausschließlichen Minijobber an allen Beschäftigungen zwischen 2010 und 2012 um 0,7 Prozentpunkte auf 14,5 Prozent gesunken. Die Hinzuverdienstmöglichkeiten durch Minijobs werden häufig von Schülern, Studierenden und Rentnern genutzt. Rund 85 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich.

Dass geringfügige Beschäftigung empirischen Studien zufolge wenig geeignet ist, die von der Politik anvisierte Brücke in den regulären Arbeitsmarkt zu bauen⁵, ist für erstgenannte Gruppe kaum von Bedeutung, weil Schüler, Studierende und Rentner überwiegend gar nicht an einer Vollzeitbeschäftigung interessiert sind.

4) Für die unter 30-Jährigen liegt der Anteil sogar bei etwas unter 31 Prozent. Das heißt, im Alter zwischen 30 und 35 Jahren wird noch ein beachtlicher Teil von Ausbildungen nachgeholt bzw. erst abgeschlossen (z. B. ein Hochschulstudium).

5) Siehe z.B. Voss und Weinkopf (2012).

Für Arbeitslose und Frauen ist die tendenziell geringe Integrationswirkung von geringfügiger Beschäftigung in den ersten Arbeitsmarkt kritisch zu bewerten (vgl. z .B. IAB-Kurzbericht 24/2012). Diese Beschäftigungsform erleichtert zwar den Einstieg in den Arbeitsmarkt, führt aber offenbar selten zu Aufwärtsmobilität in eine Vollzeitbeschäftigung. Wenn die Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter ausgebaut werden, dann steigt auch die Aussicht, dass eine wachsenden Zahl der weiblichen Beschäftigten ihre Arbeitszeit aufstockt oder in eine Vollzeitbeschäftigung wechselt.

Beschäftigtenzahl im „Mangelberuf“ Ingenieurwesen steigern

In Deutschland und insbesondere in Baden-Württemberg werden technologisch sehr hochwertige Produkte entwickelt und hergestellt. Die Nachfrage nach gut ausgebildeten Fachkräften mit MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) ist im Südwesten daher sehr hoch. Vor allem die speziellen Fertigkeiten und das know-how von Ingenieuren sind sehr gefragt. Unabhängig von den anstehenden demografischen Veränderungen haben bereits aktuell viele Betriebe im Bundesland Schwierigkeiten, ihren Bedarf an Ingenieuren zu decken.

In der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit wird ein Fachkräftemangel in einem Beruf definiert, wenn die abgeschlossene Vakanzzeit (d.h. die Dauer zwischen dem gewünschtem Zeitpunkt der Stellenbesetzung, der der Arbeitsverwaltung gemeldet wird, und der tatsächlichen Besetzung) mindestens 40 Prozent über dem Bundesdurchschnitt aller Berufe liegt und es weniger als 150 Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen gibt.⁶ Nach dieser Definition zählen die Ingenieurberufe in 2012 zu den Berufen mit einem Fachkräftemangel.

Table 6:
Ingenieure auf dem Vormarsch

	Zahl der Absolventen in den Ingenieurwissenschaften		Zahl der Beschäftigten mit Ingenieurabschluss	
	insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen
2000	5.936	973	116.500	8.200
2010	10.656	2.096	138.900	14.800
2011	11.625	2.288	141.800	15.500
2012	12.971	2.651	-	-

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Statistik der Bundesagentur für Arbeit

6) Allerdings werden nicht alle offenen Stellen der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Die Zahlen schwanken stark in Abhängigkeit vom Konjunkturzyklus sowie zwischen den Berufen. Im Jahresdurchschnitt 2012 lag die Meldequote nach Berechnungen des IAB auf Grundlage der Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots bei 56 Prozent. Des Weiteren bilden die Arbeitslosen nur einen Teil des Arbeitskräftepotenzials für offene Stellen ab. Nicht berücksichtigt werden beispielsweise Job-to-Job-Wechsler, Berufswechsler, Zuwanderer, Personen aus der Stillen Reserve oder Personen mit bevorstehendem Studienabschluss.

Die Zahl der Absolventen ist zwischen 2010 und 2012 um 2.300 oder 22 Prozent gestiegen. Nach wie vor verzeichnen allerdings deutschlandweit die Ingenieurwissenschaften mit rund 50 Prozent die höchsten Studienabbruchquoten aller Fächergruppen (Heublein et al. 2012).⁷ Die Beschäftigungsverhältnisse von Ingenieurinnen haben sich seit dem Jahr 2000 zwar fast verdoppelt und auch zwischen 2010 und 2011 betrug die Wachstumsrate knapp 5 Prozent, dennoch sind im Jahr 2011 lediglich 15.500 und somit 0,9 Prozent aller beschäftigten Frauen Ingenieurinnen, während der Anteil bei den Männern immerhin 5,7 Prozent beträgt.

Neben dem Bemühen Studienabbrüche zu reduzieren, ist es für die Fachkräftegewinnung in den Ingenieurberufen entscheidend, dass vorhandene Potenziale gehoben bzw. besser genutzt werden. So sind insbesondere die Beschäftigtenzahlen der Ingenieurinnen ausbaufähig (vgl. auch Hohberg und Hamann, 2009).

Gezielte Zuwanderung

Tabelle 7:
Qualifizierte Zuwanderer

	Zahl der neu zugewanderten Personen aus dem Ausland (25 – 64-Jährige)	davon Fachkräfte mit beruflichem bzw. Hochschulabschluss (25 – 64-Jährige)
2010	19.000	14.000
2011	27.900	18.100

Quelle: Statistisches Landesamt; Berechnungen anhand des Mikrozensus 2011 und Mikrozensus 2012

Für die Entwicklung des Arbeitsangebotes ist neben der Aktivierung und Ausschöpfung des inländischen Potenzials, insbesondere von Frauen und Älteren, vor allem die Zuwanderung relevant. Auswertungen des Statistischen Landesamtes untermauern die Bedeutung, die die Wanderungsverflechtungen für den Südwesten haben. So ist die positive Bevölkerungsentwicklung in 2012 allein auf eine günstige Wanderungsbilanz (Differenz zwischen Zu- und Fortzügen) zurückzuführen. Das Geburtendefizit (Saldo aus Zahl der Geborenen und der Gestorbenen) hat sich demgegenüber weiter vergrößert (Pressemitteilung Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 245/2013).

Der Wanderungsgewinn von Ausländern betrug in Baden-Württemberg im Jahr 2010 etwa 25.000 Personen, im Jahr 2012 dagegen rund 68.000 Personen. Dieser Anstieg der Zuwanderungszahlen ist im Wesentlichen auf die im internationalen Vergleich günstige Arbeitsmarktentwicklung in Baden-Württemberg zurückzuführen (vgl. IAB Stellungnahme 1/2013).⁸

7) Diese Zahlen beziehen sich auf Deutschland insgesamt. Für Baden-Württemberg liegen derzeit keine Informationen vor.

8) Von der dynamischen Arbeitsmarktentwicklung haben Menschen mit ausländischer Nationalität – unabhängig vom Zuwanderungsstatus oder -zeitpunkt – in weitaus größerem Maße profitiert als Deutsche. So ist die Zahl der svpB mit ausländischer Nationalität zwischen 2010 und 2012 um über 13 Prozent gewachsen, während die Beschäftigung von Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit nur um 3 Prozent zugenommen hat.

Für den Arbeitsmarkt ist aber neben der Zahl der Zugewanderten vor allem auch die Qualifikation der Einreisenden wichtig. Im Jahr 2010 zogen 14.000 Zuwanderer mit Berufsausbildung oder Hochschulstudium im Alter zwischen 25 und 64 nach Baden-Württemberg.⁹ Ein Jahr später waren es 18.100 (hoch)qualifizierte Zuwanderer.

Langfristig betrachtet hat sich die Qualifikationsstruktur der Zuwanderer spürbar günstig verändert. Der Anteil der Niedrigqualifizierten unter ihnen ist allein zwischen 2004 und 2009 deutschlandweit von 33 Prozent auf 28 Prozent gesunken (Seibert und Wapler 2014), der Anteil der Fachkräfte hat sich entsprechend erhöht. Das gleiche gilt für Baden-Württemberg. Dort haben in 2010 74 Prozent der Neuzuwanderer in der genannten Altersklasse mindestens einen Berufsabschluss. Somit nehmen die positiven Impulse der Zuwanderung für den Arbeitsmarkt in den letzten Jahren noch zu. Die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften wirkt sich nicht nur für die Betriebe günstig aus, sondern befördert auch die Arbeitsnachfrage und auch die Integration geringerer Qualifizierter.

In 2011 hat sich die Zahl der Zuwanderer aus Osteuropa, vor allem aus Rumänien und Bulgarien, nach Baden-Württemberg stark erhöht. Auch wenn diese Neuzuwanderer geringer qualifiziert sind als andere Zuwanderungsgruppen (Brücker et al. 2013), sind Arbeitslosigkeit und Bedürftigkeit in dieser Gruppe geringer ausgeprägt als im Durchschnitt der ausländischen Bevölkerung und als in den meisten anderen Gruppen von Zuwanderern.

Strategien zur langfristigen Sicherung der Fachkräfteversorgung sollten möglichst die Mobilisierung des inländischen Potenzials mit der Aktivierung der Potenziale, die die Zuwanderung bietet, kombinieren. Sicherlich lässt sich diesbezüglich die gezielte Anwerbung von Fachkräften im Ausland, der Ausbau einer Willkommenskultur sowie das Bemühen um den Verbleib ausländischer Studierender nach Studienabschluss noch intensivieren. Strategische Partnerschaften der Akteure am Arbeitsmarkt dürften bei dem Bemühen um die optimale Nutzung und Gewinnung aktueller und zukünftiger Fachkräftepotenziale von großem Nutzen sein.

Literatur

Bohachova, O. und Klee, G. (2013): Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sowie Frauen in Führungspositionen in baden-württembergischen Betrieben. Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels. IAW Kurzbericht 1/2013.

Brücker, H.; Brunow, S.; Fuchs, J.; Kubis, A.; Mendolicchio, C. und Weber, E. (2013): Fachkräftebedarf in Deutschland. zur kurz- und langfristigen Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage, Arbeitslosigkeit und Zuwanderung, IAB-Stellungnahme 1/2013.

Brücker, H. Hauptmann, A. und Vallizadeh, E. (2013): Zuwanderer aus Bulgarien und Rumänien. Arbeitsmigration oder Armutsmigration? IAB-Kurzbericht 16/2013.

Burkert, C. und Garloff, A. (2013): Demografischer Wandel und Aktivierung von Potenzialen für den hessischen Arbeitsmarkt. In: S. Hessen & E. S. Europäische Kommission (Hrsg.), Potenziale nutzen. Demografischer Wandel und Arbeitsmarktentwicklung in Hessen, Frankfurt am Main, S. 4 – 8.

Eurostat (2013): Arbeitskräfteerhebung, Ad-hoc Modul 2010 „ Vereinbarkeit von Beruf und Familie“.

Heublein, U.; Richter, J.; Schmelzer, R. und Sommer, D. (2012): Die Entwicklung der Schwund- und Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2010. HIS: Forum Hochschule 3/2012.

9) Für methodische Erläuterungen zu den Berechnungen siehe Seibert und Wapler 2012.

Hohberg, M. und Hamann, S. (2009): Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in MINT-Berufen in Baden-Württemberg, IAB-Regional 1/2009.

Hohendanner, C. und Stegmeier, J. (2012): Geringfügig Beschäftigte in deutschen Betrieben: umstrittene Minijobs. IAB-Kurzbericht 24/2012.

Leber, U.; Stegmaier, J. und Tisch, A. (2013): Altersspezifische Personalpolitik. Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaften reagieren. IAB-Kurzbericht 13/2013.

Moertel, J. und Rebien, M. (2013): Personalauswahl. Wie Langzeitarbeitslose bei den Betrieben ankommen. IAB-Kurzbericht 9/2013.

Pressemitteilung Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 245/2013: Stärkster Anstieg der Einwohnerzahl seit 2002.

Rengers, M. (2012): Ungenutztes Arbeitskräftepotential in der Stillen Reserve. Ergebnisse für das Jahr 2010. Wirtschaft und Statistik, 299 – 319.

Seibert, H. und Wapler, R. (2012): Zuwanderung nach Deutschland: Aus dem Ausland kommen immer mehr Akademiker. IAB-Kurzbericht 21/2012.

Seibert, H. und Wapler, R. (2014): Qualifikationsprofile und Arbeitsmarktchancen von Neuzuwanderern in Deutschland. Migration und Soziale Arbeit. Jg. 36, Heft 1, 10 – 18.

Voss, D. und Weinkopf, C. (2012): Niedriglohnfalle Minijob. WSI-Mitteilungen, 5-12.

Impressum

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,
Regensburger Straße 104,
90478 Nürnberg

Technische Herstellung

Christine Weidmann

Autoren

- Silke Hamann, IAB Baden-Württemberg
- Dr. Rüdiger Wapler, IAB Baden-Württemberg

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

www.iab.de

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/aktuell/2014/aktueller_bericht_1404.pdf (PDF)