

Ausgabe Nr. 13 / 20.7.2001

## *In aller Kürze*

- Mit seinen regelmäßigen Befragungen zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot ist das IAB in der Lage, ein zutreffendes Bild von Umfang, Struktur und Entwicklung der offenen Stellen in West- und Ostdeutschland zu zeichnen.
- In der jüngsten Erhebung zum vierten Quartal 2000 zeigte sich, dass das Stellenangebot in Gesamtdeutschland mit gut 1,4 Mio. um fast 300.000 über dem Stand des Vorjahreszeitraums lag. Gut 1 Mio. Stellen war sofort, knapp 400.000 waren später zu besetzen. Die Belegung am Arbeitsmarkt beschränkte sich jedoch auf die alten Bundesländer.
- Jeder sechste Betrieb in Westdeutschland gibt an, das Fehlen geeigneter Arbeitskräfte habe seine wirtschaftlichen Aktivitäten gebremst. Diese Angaben schwanken stark nach Branchen, Regionen und Betriebsgröße. Viele dieser Betriebe behelfen sich mit Überstunden.
- Alles im allem liefert die Untersuchung jedoch wenig Anhaltspunkte für außergewöhnliche Spannungen am Arbeitsmarkt. Partielle Mangellagen – insbesondere in Schlüsselbranchen und bei Schlüsselqualifikationen – sind zwar zu beachten, bei hoher Unterbeschäftigung derzeit jedoch nicht das Kernproblem am deutschen Arbeitsmarkt.

*Autor/in*

**Emil Magvas  
Eugen Spitznagel**

## *Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot*

# Arbeitskräftemangel – Bereits Hemmnis für Wachstum und Beschäftigungsentwicklung?

**Im Vordergrund der aktuellen wirtschaftspolitischen Diskussion steht seit geraumer Zeit und trotz der sich abschwächenden Konjunktur die Frage nach dem gesamtwirtschaftlichen bzw. branchenspezifischen Arbeitskräftemangel. Ist das nun Fakt oder Fiktion, geben Meldungen über Personalengpässe bereits Anlass zur Sorge um Wachstum und Beschäftigung? Diese Fragen sollen mit neuen Ergebnissen aus der jüngsten Betriebsbefragung des IAB zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot beantwortet werden.**

Das IAB führt in Zusammenarbeit mit verschiedenen Instituten seit 1989 in Westdeutschland und seit 1992 in Ostdeutschland Repräsentativerhebungen über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot und über Stellenbesetzungsvorgänge durch.<sup>1</sup> Im Herbst 2.000 haben in Westdeutschland rd. 3.500 Betriebe und Verwaltungen und in Ostdeutschland rd. 4.000 an der Befragung teilgenommen. Die Hochrechnungen der Stichproben auf die Gesamtwirtschaft liefern ein Bild über Umfang, Struktur und Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots. Es besteht aus den sofort zu besetzenden Stellen (Vakanzen), die den aktuellen Arbeitskräftebedarf angeben, und den später zu besetzenden Stellen, die über den Tag hinausgehende personelle Dispositionen widerspiegeln. Unterschieden werden jeweils den Arbeitsämtern gemeldete und nicht gemeldete Stellen. Des weiteren werden mit dieser Befragung Aufschlüsse über Hemmnisse der wirtschaftlichen Aktivitäten gewonnen, darunter auch infolge eines Arbeitskräftemangels.

<sup>1</sup> IAB-Projekt Nr. 2-382. Die Erhebung 2000 wurde von Economix Research & Consulting, Gräfelfing, durchgeführt. Frühere Erhebungen haben die Gesellschaft für Konsumforschung (GfK), Nürnberg, sowie das ifo Institut für Wirtschaftsforschung, München, besorgt.

## **Konjunkturelle Belegung im Jahr 2000**

Der kräftige konjunkturelle Aufschwung in Deutschland, der im zweiten Halbjahr 1999 begonnen hatte, setzte sich im Jahr 2000 fort und erreichte relativ früh den Arbeitsmarkt: Die Arbeitskräftenachfrage war in dieser Zeit so lebhaft wie lange nicht mehr. Das Stellenangebot und die Beschäftigung nahmen bis in den Spätherbst hinein kräftig zu.

Im Durchschnitt des 4. Quartals 2000 lag das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot in Deutschland mit gut 1,4 Mio. um knapp 0,3 Mio. über dem Stand des entsprechenden Vorjahreszeitraums und erreichte damit den höchsten Stand in der bisherigen Beobachtungsreihe. Gut 1 Mio. Stellen war sofort, knapp 0,4 Mio. waren später zu besetzen (vgl. **Tabelle 1 auf Seite 2**).

Seitdem hat sich die Konjunktur merklich abgekühlt und das Stellenangebot dürfte deutlich zurückgegangen sein. So hat die Zahl der den Arbeitsämtern gemeldeten Stellen (saisonbereinigt) inzwischen kräftig abgenommen. Jedoch kann es auch bei schwacher Konjunktur zu

Tabelle 1

Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 1989 - 2000									
jeweils 4. Quartal	Westdeutschland			Ostdeutschland			Deutschland		
	Vakanzen	später zu besetzende Stellen	Stellen- angebot insgesamt	Vakanzen	später zu besetzende Stellen	Stellen- angebot insgesamt	Vakanzen	später zu besetzende Stellen	Stellen- angebot insgesamt
	Durchschnittsbestand in 1000								
<b>dem Arbeitsamt gemeldet</b>									
1989	250	39	289	•	•	•	•	•	•
1990	256	52	308	•	•	•	•	•	•
1991	265	57	322	•	•	•	•	•	•
1992	243	32	275	23	9	32	266	41	307
1993	166	32	198	28	10	38	194	42	236
1994	190	30	220	47	14	61	237	44	281
1995	181	45	226	35	21	56	216	66	282
1996	188	44	232	46	10	56	234	54	288
1997	215	38	253	53	7	60	268	45	313
1998	276	37	313	54	15	69	330	52	382
1999	307	59	366	44	14	58	351	73	424
2000	374	53	427	41	16	57	415	69	484
<b>dem Arbeitsamt nicht gemeldet</b>									
1989	374	164	538	•	•	•	•	•	•
1990	395	239	634	•	•	•	•	•	•
1991	428	219	647	•	•	•	•	•	•
1992	378	208	586	38	41	79	416	249	665
1993	207	131	337	59	60	119	266	191	456
1994	238	123	362	63	54	117	301	177	479
1995	260	168	427	61	55	116	321	223	543
1996	274	130	403	68	42	110	342	172	513
1997	282	122	404	62	30	92	344	152	496
1998	416	206	622	47	49	96	463	255	718
1999	419	238	657	46	40	86	465	278	743
2000	593	283	876	53	43	96	646	326	972
<b>Summe</b>									
1989	624	203	827	•	•	•	•	•	•
1990	651	291	942	•	•	•	•	•	•
1991	693	276	969	•	•	•	•	•	•
1992	621	240	861	61	50	111	682	290	972
1993	373	163	535	87	70	157	460	233	692
1994	428	153	582	110	68	178	538	221	760
1995	441	213	654	96	76	172	537	289	826
1996	462	174	635	114	52	166	576	226	801
1997	497	160	657	115	37	152	612	197	809
1998	692	243	935	101	64	165	793	307	1100
1999	726	297	1023	90	54	144	816	351	1167
2000	967	336	1303	94	59	153	1061	395	1456

*Anmerkung:* „Gemeldete“ Offene Stellen werden sowohl in der amtlichen Statistik als auch in der IAB-Erhebung ausgewiesen. Geringfügige Unterschiede ergeben sich aus Folgendem: Erstere ist eine Vollzählung der Bestände jeweils zu einem bestimmten Monatsstichtag. Letztere ist eine hochgerechnete Stichprobe aus Beständen jeweils zu unterschiedlichen Tagen innerhalb der Monate Oktober, November und Dezember. Geringfügige Abweichung durch Runden möglich.

Gewichtung: Betriebe

*Quelle:* IAB-Erhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot (Projekt 2-382)

Engpässen in regionaler, sektoraler oder berufsfachlicher Hinsicht kommen.

Die Belegung am Arbeitsmarkt im Jahr 2000 beschränkte sich allerdings auf die *alten Bundesländer*. In Westdeutschland suchte ein Fünftel aller Betriebe, in dem die Hälfte aller Beschäftigten tätig war, im Herbst 2000 Personal. Dieser Anteil ist seit 1998 deutlich gestiegen und erreichte nunmehr den Wert des Jahres 1991 mit vergleichbar guter konjunktureller Lage. Das gesamte Stellenangebot lag in Westdeutschland im 4. Quartal 2000 mit rd. 1,3 Mio. um 280.000 über dem Vorjahr (vgl. **Abbildung 1**). Dabei legten die Vakanzen

erheblich mehr zu (+240.000) als die später zu besetzenden Stellen (+40.000).

In den *neuen Bundesländern* suchte nur etwa ein Zehntel der Betriebe mit rd. 20 % aller Beschäftigten im Herbst 2000 Personal. Das gesamte Stellenangebot stieg nur geringfügig um 9.000 auf gut 150.000 (vgl. **Abbildung 2**). Die sofort und die später zu besetzenden Stellen nahmen etwa im gleichen Umfang zu.

Abbildung 2

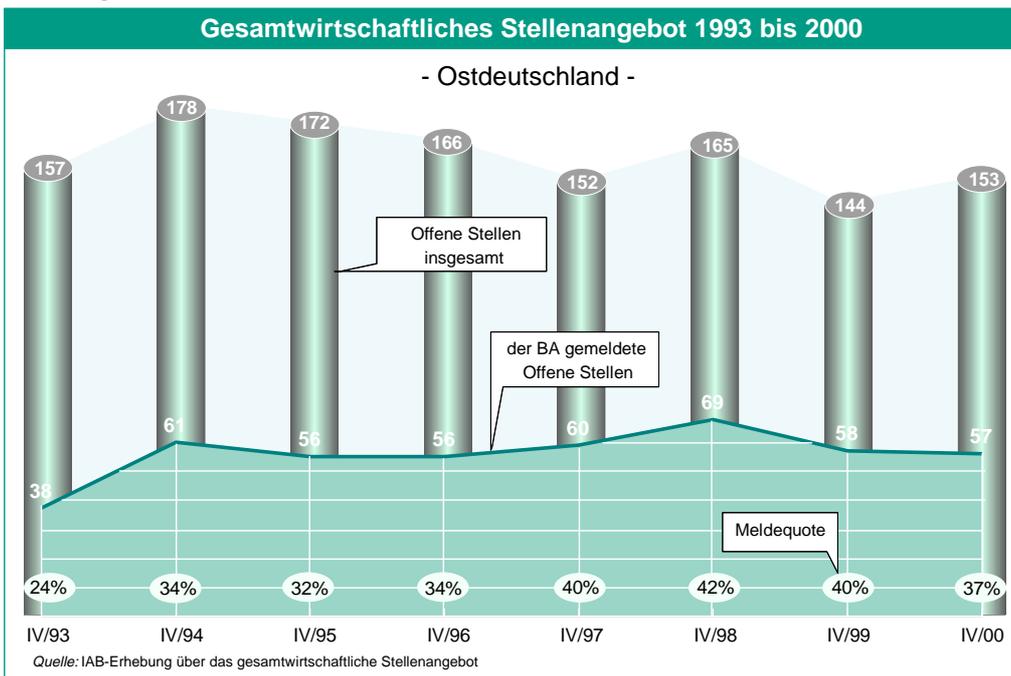
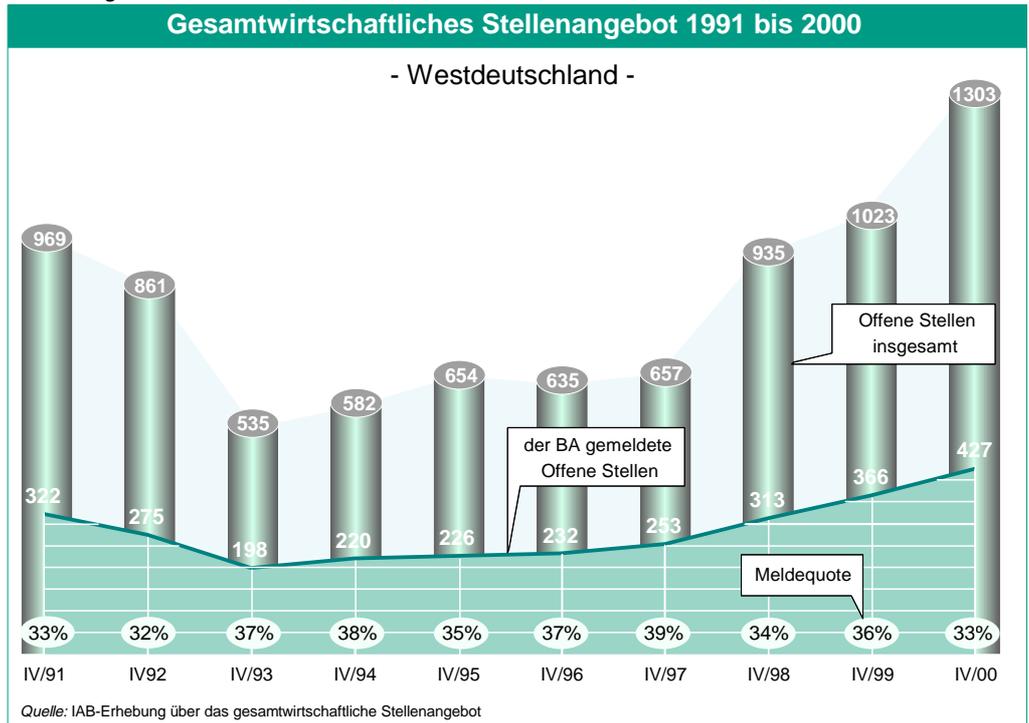


Abbildung 1



### Gemeldetes Stellenangebot stieg schwächer

Die Zahl der gemeldeten Stellen hat jedoch schwächer zugenommen (rd. +60.000) als die der nicht gemeldeten Stellen (rd. +230.000). Der Anteil der gemeldeten Stellen – die Meldequote – nahm deshalb um 3 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr auf nun 33 % ab (vgl. **Tab. 1 und Tab. 2 auf Seite 5**).

In *Westdeutschland* ging die Quote von 35,8 % auf 32,8 % zurück. Von den Vakanzen waren 38,6 %, von den später zu besetzenden Stellen knapp 18 % bei den Arbeitsämtern gemeldet. Als Erklärung für die abnehmenden Meldequoten kommen konjunkturelle wie strukturelle Gründe in Betracht:

➤ Die Arbeitsmarktentwicklung 2000 gleicht früheren Hochkonjunkturphasen, z.B. in den Jahren 1990/1991. Hoher Personalbedarf geht regelmä-

ßig mit einer niedrigeren Meldequote einher und umgekehrt. Die Meldequote schwankt deshalb antizyklisch. Dieses Phänomen bedarf noch der näheren Untersuchung im Hinblick auf seine Ursachen.

➤ Die Struktur des Stellenangebots verändert sich tendenziell hin zu Stellen mit höheren Qualifikationsanforderungen (vgl. **Abbildung 3 auf Seite 4**). So wurden im Herbst 2000 für rd. 78 % aller offenen Stellen Bewerber für qualifizierte Tätigkeiten gesucht. Diese Stellen werden im Allgemeinen weniger oft den Arbeitsämtern gemeldet. So

betrug z.B. die Meldequote für un-/angelernte Arbeiter im 4. Quartal 2000 in Westdeutschland 41 %, für Angestellte in qualifizierten Tätigkeiten dagegen 26 %.

➤ Zugleich ist aber auch die Nachfrage nach geringfügig Beschäftigten im Jahr 2000 weiter gestiegen. Da diese selten über das Arbeitsamt gesucht werden, drückte auch dies die Meldequote.

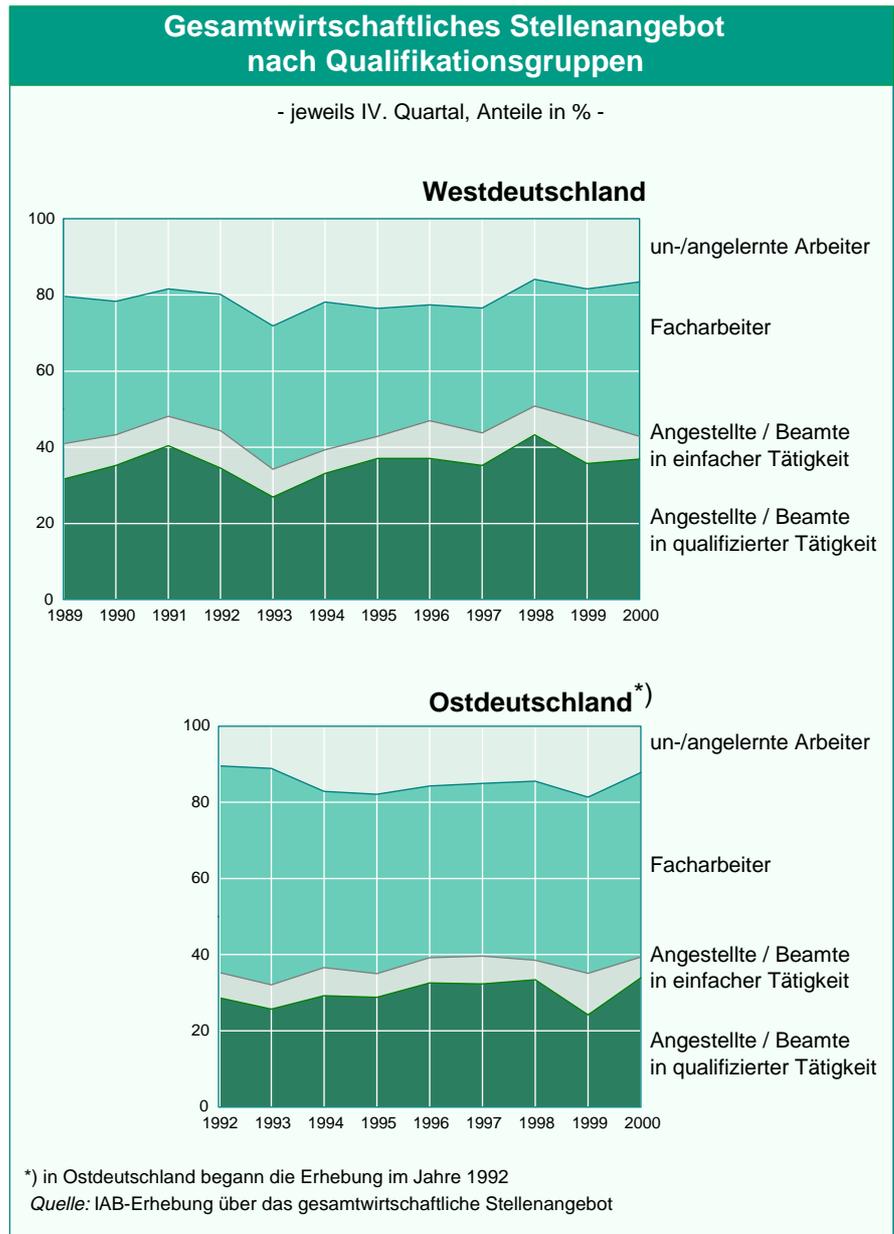
In Ostdeutschland ging die Meldequote wie in Westdeutschland um 3 Prozentpunkte von 40,3 % auf 37,3 % zurück, nachdem sie in den Jahren 1997 und 1998 kräftig gestiegen war. Der beachtliche Anstieg war damals von der zunehmenden Zahl von Stellen in ABM und Struktur Anpassungsmaßnahmen (SAM) geprägt, die vor ihrer Besetzung den Arbeitsämtern gemeldet werden müssen. Der Rückgang von ABM und SAM in den letzten Jahren hat die durchschnittliche Meldequote zwar gesenkt. Aber der nach wie vor relativ große Anteil von ABM/SAM-Stellen, die – wie erwähnt – alle gemeldet werden müssen, trug dazu bei, dass die ostdeutsche Meldequote auch zuletzt noch deutlich über der westdeutschen lag. Das gilt sowohl für die Vakanz (44 %) als auch für die später zu besetzenden Stellen (27 %). Eine hohe Meldequote erweitert im Prinzip den Handlungsspielraum der Arbeitsämter, denn sie können in solchen Fällen frühzeitig vermittlerisch tätig werden und die Bewerbersuche verkürzen.

### Vakanzeit nur schwach gestiegen

Das Gesamtangebot von gut 1,4 Mio. offenen Stellen in Deutschland im Herbst 2000 besteht nicht aus dauerhaft unbesetzbaren Stellen, denn dieser Bestand ist nur eine Momentaufnahme der laufenden Entstehung und Besetzung offener Stellen.

Die Stellenbesetzung ist ein Ausgleichsprozess zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt, der sich über einen unterschiedlich langen Zeitraum erstrecken kann. So betrug die Zeit vom Beginn der Bewerbersuche durch den Betrieb bis zur Aufnahme einer Tätigkeit im Jahr 2000 in Westdeutschland durchschnittlich 79 Tage, in Ostdeutsch-

Abbildung 3



land 66 Tage<sup>2</sup>. Da die Betriebe erfahrungsgemäß mit zeitlichem Vorlauf auf Bewerbersuche gehen, sind die Stellen aber nur eine kürzere Zeit vakant: im Westen durchschnittlich 36 Tage, im Osten 20 Tage (vgl. **Tabelle 3** auf Seite 5). Von der gesamten Suchzeit entfielen demnach im Westen knapp 50 %, im Osten 30 % auf die Vakanzeit. Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich im Westen eine leichte Zunahme der Such- und Vakanzeiten und im Osten eine leichte Abnahme. Hinter diesen Durchschnittswerten verbirgt sich allerdings eine große Streuung nach Qualifikationen, Sektoren und Regionen, die sich aus „Kurzläufern“ und „Langläufers“ ergibt.

Die Werte dieser Indikatoren für Anspannungen am Arbeitsmarkt liegen noch immer etwas unterhalb jener, die zu Beginn der 90er Jahre bei vergleichbarer konjunktureller Entwicklung festgestellt wurden. Der Arbeitsmarkt ist demnach heute im Ganzen weniger eng als damals. Für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung und Beschäftigung dürften sich daraus heute keine größeren Hemmnisse als damals ergeben.

<sup>2</sup> Die Such- und Vakanzeiten wurden aus den Datumsangaben der Betriebe über Beginn und Ende von Suche bzw. Vakanz errechnet.

Tabelle 2

Entwicklung der Meldequoten <sup>*)</sup>				
Jeweils 4. Quartal		Westdeutschland	Ostdeutschland	Deutschland
1991	Vakanzen	38,2	•	•
	später zu besetzende Stellen	20,7	•	•
	insgesamt	33,2	•	•
1992	Vakanzen	39,1	37,7	39,0
	später zu besetzende Stellen	13,3	18,0	14,1
	insgesamt	31,9	28,8	31,6
1999	Vakanzen	42,2	48,8	43,0
	später zu besetzende Stellen	19,9	25,9	20,8
	insgesamt	35,8	40,3	36,3
2000	Vakanzen	38,6	43,6	39,1
	später zu besetzende Stellen	17,8	27,1	18,4
	insgesamt	32,8	37,3	33,2

<sup>\*)</sup> Anteil der den Arbeitsämtern gemeldeten Stellen am gesamten Stellenangebot (in %). Er errechnet sich aus Bestandsgrößen. Für die Beteiligung der Arbeitsämter am Stellenbesetzungsgeschehen wird als Indikator auch ein sogenannter Einschaltungsgrad verwendet. Er ergibt sich als Verhältnis der Abgänge an offenen Stellen zu den begonnenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen (ohne Auszubildende). Vgl. Arbeitsmarkt 1999 ANBA 48. Jahrgang, Juni 2000, S. 80.

Quelle: IAB-Erhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot (Projekt 2-382)

Tabelle 3

Such- und Vakanzeiten in West- und Ostdeutschland (in Kalendertagen)				
	1991	1992	1999	2000
<b>Westdeutschland</b>				
Suchzeit i.e.S. <sup>1)</sup>	57	57	47	51
Suchzeit i.w.S. <sup>2)</sup>	86	89	75	79
Besetzungszeit <sup>3)</sup>	29	32	28	28
Vakanzeit <sup>4)</sup>	42	38	30	36
relative Vakanzdauer <sup>5)</sup>	0,49	0,43	0,40	0,46
<b>Ostdeutschland</b>				
Suchzeit i.e.S. <sup>1)</sup>	•	46	48	45
Suchzeit i.w.S. <sup>2)</sup>	•	68	70	66
Besetzungszeit <sup>3)</sup>	•	22	22	21
Vakanzeit <sup>4)</sup>	•	20	22	20
relative Vakanzdauer <sup>5)</sup>	•	0,29	0,31	0,30

Gewichtung nach der Zahl der Neueinstellungen

<sup>1)</sup> Suchzeit i.e.S.: vom Beginn der Suche bis zum Abschluß des Arbeitsvertrags

<sup>2)</sup> Suchzeit i.w.S.: vom Beginn der Suche bis zur Arbeitsaufnahme

<sup>3)</sup> Besetzungszeit: vom Abschluss des Arbeitsvertrags bis zur Arbeitsaufnahme

<sup>4)</sup> Vakanzeit: von gewünschter Arbeitsaufnahme bis tatsächlicher Arbeitsaufnahme

<sup>5)</sup> relative Vakanzdauer: Vakanzeit / Suchzeit i.w.S.

Quelle: IAB-Erhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot (Projekt 2-382)

### Vakanzen bei wenigen Berufsgruppen

Die unterschiedlichen Vakanzeiten hängen auch mit den Angebots-Nachfrage-Relationen auf den jeweiligen berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten zusammen. In der Erhebung wurde deshalb auch gefragt, für welche Berufe es Vakanzen gibt<sup>3)</sup>.

Insgesamt entfallen in Westdeutschland auf 20 Berufsgruppen mit teilweise sehr unterschiedlichen Qualifikationsvoraussetzungen drei Viertel aller sofort zu besetzenden Stellen. Sie betreffen zwar auch produktionsorientierte Berufe (29 %), es dominieren aber Berufe im Dienstleistungsbereich, sowohl in unternehmensnahen als auch in sozialen Diensten (primäre Dienstleistungsberufe 27 %; sekundäre Dienstleistungsberufe 44 %).

Die in der aktuellen Diskussion besonders herausgestellten IT- bzw. DV-Fachkräfte stehen zwar mit an der Spitze der am häufigsten genannten Berufsgruppen. Ihr Anteil ist aber geringer als oft vermutet.

Die **Tabelle 4** (auf Seite 6) stellt die Berufsstrukturen der Vakanzen, der gemeldeten Stellen sowie der Arbeitslosen gegenüber.<sup>4)</sup> Zum Vergleich wurde die Berufsgruppenstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (letzter verfügbarer Stand vom September 1999) danebengestellt. Der Vergleich liefert Hinweise auf mögliche strukturelle Disparitäten zwischen den hier betrachteten Angebots- und Nachfragegrößen am Arbeitsmarkt. Aber es fehlt auf der Angebotsseite die Stille Reserve als Gegenstück zu den nicht gemeldeten Vakanzen. Generell ist zu beachten, dass bei diesen Anteilsvergleichen die absolute Höhe der jeweiligen Angebots- und Nachfragegrößen ausgeblendet ist.

Die unterschiedlichen Berufsstrukturen der Vakanzen und der gemeldeten Stellen spiegeln die spezifischen Melde-

<sup>3)</sup> Dabei sollten die fünf wichtigsten Berufe genannt werden. Die Klartextangaben wurden nach Berufsordnungen der Berufssystematik kodiert und zusammengefasst. Für westdeutsche Betriebe und Verwaltungsstellen wurden erste Ergebnisse ausgewertet. Die Betriebe haben für rd. 80 % der Vakanzen Berufangaben gemacht und insgesamt 230 Berufsordnungen benannt (von den 340 lt. Systematik). Die Differenz zwischen den nach Berufen aufgegliederten Vakanzen und der Gesamtzahl der Vakanzen wurde entsprechend der Berufsgruppenstruktur der gemeldeten Stellen zugeordnet.

<sup>4)</sup> Der Vergleich dieser Verteilungen ist aus methodischen Gründen eingeschränkt. Die Daten der Arbeitsämter basieren auf einer Totalzählung. Die gemeldeten Stellenzugänge enthalten zu rd. 25 % auch später zu besetzende Stellen. Die erfragten Berufe sind eine Auswahl der häufigsten sofort zu besetzenden Stellen und können somit als die am dringendsten benötigten Berufe angesehen werden. Daraus erklärt sich vermutlich auch die unterschiedliche Häufung bei den aufgeführten Berufsgruppen.

quoten wider. So zeigt der relativ hohe Anteil der Vakanzen für DV-Fachleute (7,2 % zu 3,7 %) eine stark unterdurchschnittliche Meldequote an. Der relativ kleine Anteil der Vakanzen in den Ernährungsberufen (3,4 % zu 5,5 %) weist auf eine deutlich überdurchschnittliche Meldequote hin. Dieses Ergebnis dürfte v.a. unterschiedliche berufliche Qualifikationsniveaus widerspiegeln.

Das Strukturbild der *Vakanzen* gleicht auf den ersten Blick der Struktur der *Beschäftigung* in der groben Gliederung nach Berufsbereichen. Dies gilt auch im Hinblick auf die meisten der hier einbezogenen Berufsgruppen. Dennoch gibt es markante Unterschiede. So liegen bei den Vakanzen die Anteile in den folgenden Berufen deutlich *über* den jeweiligen Beschäftigtenanteilen: Landwirt-

schaftliche Berufe, Schlosser und Mechaniker, Verkehrs-/Lagerberufe, Gästebetreuer und Reinigungsberufe, Sozial- und Erziehungsberufe, vor allem aber Ingenieure, Chemiker/Physiker/Mathematiker.

Die Zusammensetzung der ungedeckten aktuellen Arbeitskräftenachfrage (Vakanzen) weicht in der tiefergehenden

Tabelle 4

Vakanzen und gemeldete Stellen nach Berufsbereichen und ausgewählten Berufsgruppen, Westdeutschland 2000 (in %)					
Berufsbereich/Berufsgruppe	Nr.	Anzahl der Vakanzen <sup>1)</sup>	gemeldete Stellen <sup>2)</sup>	Arbeitslose <sup>2)</sup>	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte <sup>3)</sup>
		IV. Quartal 2000	November 2000	November 2000	September 1999
<b>Produktionsorientierte Berufe</b> (Berufsgruppen 01-54 ohne 52)		<b>28,9</b>	<b>36,8</b>	<b>32,2</b>	<b>29,8</b>
<i>darunter:</i>					
Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe, Forst- und Jagdberufe	01-06	4,5	4,6	2,6	1,3
Metallerzeuger, -bearbeiter	19-24	1,8	2,4	1,9	2,1
Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe	25-30	8,5	8,2	4,8	7,1
Elektriker	31	3,1	4,4	1,7	2,6
Ernährungsberufe	39-43	3,4	5,5	3,6	2,6
Bauberufe	44-47	1,6	2,1	4,4	3,0
Bau-, Raumausstatter, Polsterer	48-49	1,1	1,2	1,1	0,7
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	53	1,2	1,6	0,6	1,2
<b>Primäre Dienstleistungsberufe</b> (Berufsgruppen 52, 68-81, 91-93 ohne 75-78)		<b>27,2</b>	<b>30,9</b>	<b>36,5</b>	<b>28,2</b>
<i>darunter:</i>					
Warenprüfer, Versandfertigmacher	52	1,1	1,6	4,6	1,5
Warenkaufleute	68	7,5	8,5	9,1	8,0
Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe	69-70	2,5	3,9	1,5	4,4
Verkehrsberufe	71-73	4,8	4,2	3,7	4,0
Lagerverwalter, Lager- u. Transportarbeiter	74	4,3	3,0	5,8	3,2
Ordnungs- und Sicherheitsberufe	79-81	1,1	1,4	4,0	1,5
Gästebetreuer	91	3,4	3,7	2,1	1,5
Reinigungsberufe	93	2,0	3,3	4,3	3,2
<b>Sekundäre Dienstleistungsberufe</b> (Berufsgruppen 60-63, 75-78, 82-99)		<b>43,9</b>	<b>32,3</b>	<b>31,3</b>	<b>42,0</b>
<i>darunter:</i>					
Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker	60-61	5,3	3,1	1,7	2,6
Techniker	62	2,3	1,6	1,5	3,4
Organisations-, Verwaltungs- u. Büroberufe	75-78	19,7	15,0	14,8	20,9
<i>darunter:</i> DV-Fachleute	774	7,2	3,7	0,7	•
Gesundheitsdienstberufe	84-85	6,3	4,8	3,3	6,6
Sozial- u. Erzieh.-, geistes- u. naturwiss. B.	86-89	6,6	5,0	4,9	5,0
Körperpfleger	90	1,6	1,3	0,5	0,6
<b>Zusammen</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

<sup>1)</sup> Schätzungen auf der Basis der IAB-Erhebung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot (Herbst 2000)

<sup>2)</sup> ANBA 1/2001, S. 61

<sup>3)</sup> Arbeitsstatistik 1999 - Jahreszahlen, S. 35

Gliederung nach Berufsgruppen also teilweise deutlich von der Struktur der gedeckten Nachfrage (Beschäftigte) ab.

Der Strukturvergleich von *Vakanzen* und registrierten *Arbeitslosen* könnte Hinweise auf mögliche Spannungen zwischen Angebot und Nachfrage auf berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten geben. So sind im Bereich der sekundären Dienstleistungen die Differenzen offensichtlich größer als die Unterschiede, die man auf Basis der den Arbeitsämtern gemeldeten Stellen feststellen kann. Aber auch in einzelnen produktionsorientierten Berufen (Schlosser/Mechaniker) sowie in primären Dienstleistungsberufen (Verkehrsberufe, Lager- und Transportarbeiter) ist das der Fall. Die so gemessenen strukturellen Disparitäten zwischen *Vakanzen* und *Arbeitslosigkeit* sind demnach bei den sekundären Dienstleistungsberufen am stärksten ausgeprägt: Dem Anteil von rd. 44 % bei den *Vakanzen* steht ein Anteil von rd. 31 % bei den *Arbeitslosen* gegenüber.

### Arbeitskräftemangel in Teilbereichen

Auch bei allgemein hoher Unterbeschäftigung kann es zumindest zeitweise in Teilbereichen der Wirtschaft oder in einigen Regionen durch Probleme bei der Stellenbesetzung zu Produktions- und Beschäftigungshemmnissen kommen. Um diese festzustellen, wurde gefragt, ob betriebliche Aktivitäten in den letzten 12 Monaten durch betriebsexterne Gründe behindert worden seien und wenn ja, welche Rolle dabei das Fehlen geeigneter Arbeitskräfte gespielt hat.

30 % der westdeutschen und 36 % der ostdeutschen Betriebe klagten im Rückblick auf die letzten 12 Monate über betriebsexterne Aktivitätshemmnisse (vgl. *Tabelle 5*). Bemerkenswert ist, dass in Westdeutschland der Auftragsmangel erstmals seit 1991 nicht mehr das wichtigste Hemmnis war. Mit anziehender Konjunktur hat er erheblich an Bedeutung verloren (1999: 15 %, 2000: 10 %). Dagegen berichteten die Betriebe etwas häufiger als früher über Mangel an geeigneten Arbeitskräften (1999: 13 %, 2000: 15 %).

In Ostdeutschland ist allerdings nach wie vor der Auftragsmangel das mit Abstand

größte Hemmnis für die wirtschaftliche Aktivität der Betriebe, zuletzt sogar mit zunehmender Tendenz. Arbeitskräftemangel hat durchgängig nur geringe Bedeutung (6 %). Daneben spielen aber Finanzierungsprobleme seit Jahren eine wichtige Rolle (seit 1998 mit einem Anteil von jeweils 10 %).

### Branchen und Regionen unterschiedlich betroffen

Erwartungsgemäß differieren Ausmaß und Gründe der Aktivitätsbeschränkungen stark, wenn man die einzelnen *Wirtschaftszweige* betrachtet (vgl. *Tabelle 6* auf Seite 8). Überdurchschnittlich sind die Investitions- und Verbrauchsgüterindustrie betroffen, sowohl von Auftragsmangel als auch von fehlenden Arbeitskräften. Hinzu kommt beim Auftrags-

mangel im Westen und – noch mehr – im Osten das Baugewerbe. Jeder zweite ostdeutsche Baubetrieb leidet unter Auftragsmangel. Branchen aus dem Dienstleistungsbereich zeigen v.a. in Westdeutschland zunehmend Arbeitskräftemangel an: Verkehr/Nachrichtenübermittlung (22 %), konsumnahe Dienstleistungen (21 %), wirtschaftsnahe Dienstleistungen (28 %). In Ostdeutschland liegen die Meldungen dieser Branchen zwar auch über dem Durchschnitt, aber lange nicht so weit.

Bei der Analyse nach der *Betriebsgröße* fällt auf, dass im Allgemeinen die kleinen (bis 9 Beschäftigte) und die großen Betriebe (ab 1000 Beschäftigte) die geringsten Aktivitätshemmnisse angeben. Diese Gruppen verzeichnen auch die niedrigsten Anteile beim Arbeitskräftemangel. Arbeitskräftemangel ist nach

Tabelle 5

Aktivitätshemmnisse in West- und Ostdeutschland (jeweils 4. Quartal; Gründe, die Betriebe in den letzten zwölf Monaten hinderten, ihre (Markt-) Chancen voll zu nutzen; Anteile in %)				
Kategorie	1991	1992	1999	2000
<b>Westdeutschland</b>				
nein	69	68	60	65
ja	31	32	34	30
keine Angabe	0	0	6	4
wenn ja, welche Gründe <sup>1)</sup> (bezogen auf alle Betriebe)				
zu wenig Aufträge/Nachfrage	9	14	15	10
zu wenig geeignete Arbeitskräfte	16	11	13	15
nachrichtlich: Betriebsgewichtung	14	11	11	9
Lieferprobleme bei Vorlieferanten	2	1	1	2
sonstige Gründe	5	9	13	5
Arbeitskräftesuche ja	51	41	55	53
<b>Ostdeutschland <sup>2)</sup></b>				
nein		45	61	58
ja		46	33	36
keine Angabe		10	5	6
wenn ja, welche Gründe <sup>1)</sup> (bezogen auf alle Betriebe)				
zu wenig Aufträge/Nachfrage		22	18	21
zu wenig geeignete Arbeitskräfte		6	6	6
nachrichtlich: Betriebsgewichtung		5	4	5
Lieferprobleme bei Vorlieferanten		2	1	1
Finanzierungsprobleme		16	10	10
mangelhafte Infrastruktur		6	2	1
fehlende Erweiterungsmöglichkeiten (Raummangel)		7	1	1
Eigentumsfragen		14	1	1
Arbeitskräftesuche ja		19	25	23

Gewichtung: Beschäftigte

<sup>1)</sup> Mehrfachnennungen möglich

<sup>2)</sup> In den neuen Bundesländern begann die Erhebung erst 1992.

Quelle: IAB-Erhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot (Projekt 2-382)

dieser Befragung hauptsächlich ein Problem der mittelgroßen Betriebe.

Die Angaben der westdeutschen Betriebe zum Personalmangel weisen ein deutliches *Süd-Nord-Gefälle* auf (vgl. **Tabelle 7 auf Seite 9**). Überdurchschnittlich ausgeprägter Personalmangel geht zwar meist einher mit unterdurchschnittlichem Auftragsmangel (Bayern, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz/Saarland) und umgekehrt (Schleswig-Holstein/Hamburg, Nordrhein-Westfalen). Daneben gibt es aber Regionen mit relativ geringen bzw. hohen Ungleichgewichten auf Güter- wie auf Arbeitsmärkten (Niedersachsen-Bremen bzw. Berlin). Im Vergleich hierzu sind die regionalen Unterschiede in Ostdeutschland deutlich geringer.

Die prospektiven Aussagen der Betriebe zu den erwarteten *Hemmnissen im Jahr 2001* zeigen ein nahezu unverändertes Bild in West und Ost. Sie weichen nicht wesentlich von der Lagebeurteilung für 2000 ab.

Schon diese relativ hochaggregierten Ergebnisse zeigen, dass Ausmaß und Gründe der Aktivitätsbeschränkungen stark nach Branchen und Regionen differieren. Das nicht seltene Nebeneinander von Auftrags- und Personalmangel schon auf dieser Aggregationsebene lässt auf eine starke intrasektorale und intraregionale Differenzierung von Mangellagen schließen, die der näheren Untersuchung bedarf.

### Bündel von betrieblichen Maßnahmen

Ein Mangel an geeigneten Arbeitskräften kann bei den betroffenen Betrieben zu ganz unterschiedlichen Reaktionen und Maßnahmen führen. Im Fragebogen war eine breite Palette vorgegeben: Überstunden/Sonderschichten; Leiharbeit/Zeitarbeit; befristete Einstellungen; zusätzliche Aushilfskräfte; Rationalisierung; Verlängerung der Lieferfristen oder Wartezeiten; Weitergabe von Aufträgen an Subunternehmen; Verzicht auf Aufträge/Leistungen (Mehrfachnennungen waren zugelassen).

Die 15 % der westdeutschen und die 6 % der ostdeutschen Betriebe, die Mangel an geeigneten Arbeitskräfte angaben, nannten oft mehrere Maßnahmen bzw.

Tabelle 6

Aktivitätshemmnisse, Auftragsmangel und fehlende geeignete Arbeitskräfte 2000 in West- und Ostdeutschland nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen (4. Quartal, in %)						
Wirtschaftszweig/ Betriebsgrößenklasse	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Betriebe mit Aktivitäts- hemmnissen <sup>1)</sup>	bezogen auf <b>alle</b> Betriebe		Betriebe mit Aktivitäts- hemmnissen <sup>1)</sup>	bezogen auf <b>alle</b> Betriebe	
		Auftrags- mangel	fehlende Arbeitskräfte		Auftrags- mangel	fehlende Arbeitskräfte
<b>Insgesamt</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>36</b>	<b>21</b>	<b>6</b>
<b>nach Wirtschaftszweigen</b>						
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	47	5	29	37	15	4
Energiewirtschaft, Bergbau	20	6	2	19	12	1
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	36	15	14	42	28	7
Grundstoffindustrie	25	14	8	30	24	1
Investitionsgüterindustrie	42	15	16	49	33	8
Verbrauchsgüterindustrie	36	17	14	37	24	6
Nahrungs- u. Genussmittelind.	25	9	8	39	27	12
Baugewerbe	41	27	12	62	55	6
Handel	28	8	13	44	28	8
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	38	9	22	40	11	7
Kredit- u. Versicherungsgewerbe	9	1	8	13	7	5
Konsumnahe Dienstleistungen	33	8	21	36	16	14
Soziale Dienstleistungen	21	3	12	24	7	3
Wirtschaftsnahe Dienstleistungen	42	12	28	45	25	18
Staat	9	1	5	5	0	0
<b>nach Betriebsgrößenklassen</b>						
1 - 9 Beschäftigte	28	14	10	42	26	7
10 - 19 Beschäftigte	31	12	14	46	28	10
20 - 49 Beschäftigte	32	10	18	47	27	11
50 - 199 Beschäftigte	30	12	16	36	24	5
200 - 499 Beschäftigte	33	7	19	21	11	5
500 - 999 Beschäftigte	32	15	13	22	15	1
1000 und mehr Beschäftigte	26	6	13	20	2	5

Gewichtung: Beschäftigte

<sup>1)</sup> Gründe, die Betriebe in den letzten 12 Monaten hinderten, ihre (Markt-)Chancen in vollem Umfang zu nutzen (Anteil mit Antwort „ja“)

Quelle: IAB-Erhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot (Projekt 2-382)

Reaktionen zugleich (West: Im Durchschnitt 2,8; Ost: 2,5). Wie in den vergangenen Jahren wurde auch im Jahr 2000 fehlendes Personal bevorzugt durch Überstunden bzw. Sonderschichten ausgeglichen. Rund 75 % der westdeutschen Betriebe mit Arbeitskräftemangel nutzten dieses Instrument (und zwar 45 % „sehr stark“ und 30 % „weniger stark“). Von den betroffenen ostdeutschen Betrieben gaben dies 80 % an („sehr stark“ 35 %, „weniger stark“ 45 %). Aber: Überstunden werden auch in vielen anderen Betrieben geleistet. So gab von diesen Betrieben in West- und Ostdeutschland immerhin jeder zweite an, Überstunden zu fahren.

Relativ viele Betriebe mit Arbeitskräftemangel nennen auch den Verzicht auf Aufträge bzw. Leistungen (West: knapp 60 %, Ost: gut 40 %), wenn auch überwiegend „weniger stark“. Alle übrigen Reaktionen und Maßnahmen werden relativ selten genannt (mit Anteilen zwischen 15 % und 30 %).

Die Reaktionsmuster der Betriebe mit Arbeitskräftemangel belegen ein hohes Maß an Flexibilität. Trotz der Nutzung

einer breiten Palette von ausgleichenden Reaktionen und Maßnahmen werden wohl bei Produktion und Beschäftigung dennoch Abstriche gemacht.

Bei der gesamtwirtschaftlichen Interpretation dieser einzelwirtschaftlichen Reaktionsmuster im Hinblick auf Wachstum und Beschäftigungsentwicklung ist allerdings zu beachten, dass sie nur die relativ kleine Gruppe von Betrieben betreffen, die durch Arbeitskräftemangel in ihren Aktivitäten eingeschränkt waren.

### Konjunkturabhängiges Mehrbeschäftigungspotential

Die potenzielle Mehrbeschäftigung ist ein Indikator für gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsverluste. Um sie auszuloten, wurden die Betriebe und Verwaltungen wie in den Vorjahren gefragt, ob sie im 12-Monatszeitraum vor dem Erhebungszeitpunkt mehr Arbeitskräfte beschäftigt hätten, wenn diese in ausreichender Zahl und mit der gefragten Qualifikation zur Verfügung gestanden hätten. 15 % der westdeutschen und 10 %

der ostdeutschen Betriebe haben im 4. Quartal 2000 diese Frage bejaht (vgl. **Tabelle 8 auf Seite 10**). Danach hätten im Westen insgesamt 350.000 Personen mehr beschäftigt werden können, während die ostdeutschen Betriebe ihr Mehrbeschäftigungspotenzial auf knapp 50.000 Personen bezifferten.

Gemessen an der Erwerbstätigenzahl betrug die potenzielle Mehrbeschäftigung im Jahr 2000 in Westdeutschland 1,1 %, in Ostdeutschland 0,7 % gemessen am Erwerbstätigenbestand. Gegenüber dem Vorjahr (1999) war jedenfalls kein Anstieg zu verzeichnen.

Insgesamt liefern diese Angaben keine Anhaltspunkte für außergewöhnlich große Spannungen oder gar Funktionsmängel am Arbeitsmarkt im Jahr 2000. So war das retrospektive Mehrbeschäftigungspotenzial im Jahr 2000 absolut und relativ weitaus geringer als zu Beginn der 90er Jahre mit vergleichbar guter Konjunktur.

Außerdem dürfte ein Teil davon – im Sinne friktions- und strukturell bedingt offener Stellen – als „Bugwelle“ zu deuten sein, die vor allem Betriebe auf Expansionskurs vor sich her schieben. So gab es selbst in den Jahren 1993 bis 1997, die insgesamt von schwacher Konjunktur und Arbeitskräftenachfrage geprägt waren, ein Mehrbeschäftigungspotenzial von durchschnittlich 0,2 Mio. Personen.

Wenn es gelingt, solche Einstellungsvorhaben schneller zu realisieren, könnte mehr Beschäftigung entstehen, zumal wenn es sich um Arbeitsplätze in Sektoren mit Schlüsselqualifikationen handelt. Denn diese stehen oft in Komplementärbeziehungen zu anderen Arbeitsplätzen. Allerdings ist auch zu beachten, dass es sich dabei um eine additive Zusammenfassung einzelwirtschaftlicher Einstellungsvorhaben mit entsprechend begrenzter Aussagekraft handelt.

So sind einerseits Substitutionseffekte in Betracht zu ziehen, sofern die Betriebe auf den selben Märkten agieren und in Konkurrenz zueinander stehen. Andererseits sind Komplementär- und Multiplikatoreffekte möglich, wenn z.B. Personalmangel indirekt zu Beschränkungen auf vor- oder nachgelagerten Pro-

Tabelle 7

Aktivitätshemmnisse, Auftragsmangel und fehlende geeignete Arbeitskräfte 2000 in West- und Ostdeutschland nach Bundesländern (4. Quartal, in %)			
Bundesländer	Aktivitätshemmnisse <sup>1)</sup>	bezogen auf alle Betriebe	
		Auftragsmangel	fehlende Arbeitskräfte
<b>Westdeutschland insgesamt</b>	30	10	15
Schleswig-Holstein, Hamburg	24	12	6
Niedersachsen, Bremen	22	8	11
Nordrhein-Westfalen	30	12	13
Hessen	33	12	17
Rheinland-Pfalz, Saarland	27	7	17
Baden-Württemberg	31	9	18
Bayern	33	9	17
Berlin (West)	46	20	24
<b>Ostdeutschland insgesamt</b>	36	21	6
Mecklenburg-Vorpommern	32	18	4
Brandenburg	34	21	7
Thüringen	31	20	4
Sachsen-Anhalt	40	25	9
Sachsen	38	21	7
Berlin (Ost)	40	18	8

Gewichtung: Beschäftigte

<sup>1)</sup> Gibt es externe Gründe, die verhindern haben, dass Ihr Betrieb in den letzten 12 Monaten seine (Markt-)Chancen in vollem Umfang nutzen konnte? Anteil mit Antwort „ja“

Quelle: IAB-Erhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot (Projekt 2-382)

duktionsstufen führt. Personalmangel hier kann zu Auftragsmangel bzw. Engpässen bei Vorprodukten dort führen. Inwieweit *gesamtwirtschaftlich* Beschäftigungschancen ungenutzt bleiben, ist deshalb schwer zu beurteilen.

### Fazit

➤ Die Arbeitskräftenachfrage in Deutschland war im Herbst des Jahres 2000 im Ganzen so lebhaft wie lange nicht mehr. In *Westdeutschland* ist sowohl die realisierte als auch die nicht-realisierte Arbeitskräftenachfrage im Jahresverlauf konjunkturell bedingt deutlich gestiegen. Die Situation im Herbst war etwa mit der Lage zu Anfang der 90er Jahre vergleichbar. Dies belegt die nach wie vor hohe Reagibilität und Elastizität der Arbeitsnachfrage und der Beschäftigung, wenn hinreichend starke Impulse von den Gütermärkten ausgehen. Die seit dem Herbst 2000 eingetretene und auch fürs Jahr 2001 erwartete konjunkturelle Abkühlung wird auch die Arbeitskräftenachfrage bremsen.

➤ In *Ostdeutschland* blieb die Arbeitskräftenachfrage im Ganzen schwach. Nach der allein von der Arbeitsmarktpolitik getragenen Zunahme im Jahr 1998 fiel sie 2000 noch unter den Stand von 1997 zurück. Als positiv ist aber zu werten, dass die Zahl der später zu besetzenden Stellen nur geringfügig abnahm und damit die längerfristigen personellen Dispositionen der Betriebe nicht ungünstig sind.

➤ Die den Arbeitsämtern gemeldeten Stellen in Deutschland haben schwächer zugenommen als das gesamte Stellenangebot, so dass im Herbst 2000 im Durchschnitt eine geringere Meldequote zu verzeichnen war als im Vorjahr. Ein Rückblick auf das letzte Jahrzehnt zeigt aber im Trend eine zunehmende Beteiligung der Arbeitsämter am gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot. In dem Maße, wie Betriebe und Verwaltungen vermehrt die Arbeitsämter bei Stellenbesetzungen einschalten, erweitern sich im Prinzip deren Möglichkeiten, gemeldete Arbeitsuchende in Beschäftigung zu bringen. Dies kann zwar die Beschäftigung fördern und die friktionelle Arbeitslosigkeit verkleinern. Das gesamtwirtschaftliche Arbeitsplatzdefizit lässt sich

Tabelle 8

Mehrbeschäftigungspotenziale in West- und Ostdeutschland (durchschnittlicher Bestand*)				
	1991	1992	1999	2000
<b>Westdeutschland</b>				
Anteil der Betriebe mit Mehrbeschäftigungspotenzial (%)	20,0	17,0	15,0	15,0
Mehrbeschäftigungspotenzial <sup>1)</sup>				
• auf Dauer <sup>2)</sup>	406	329	289	273
• vorübergehend <sup>3)</sup>	55	35	95	77
Mehrbeschäftigungspotenzial insgesamt	461	364	384	350
Anteil Mehrbeschäftigungspotenzial an Erwerbstätigen (Jahresdurchschnitt, %)	1,6	1,2	1,2	1,1
<b>Ostdeutschland</b>				
Anteil der Betriebe mit Mehrbeschäftigungspotenzial (%)	•	12,0	8,0	10,0
Mehrbeschäftigungspotenzial <sup>1)</sup>				
• auf Dauer <sup>2)</sup>	•	48	33	35
• vorübergehend <sup>3)</sup>	•	9	21	11
Mehrbeschäftigungspotenzial insgesamt	•	57	54	46
Anteil Mehrbeschäftigungspotenzial an Erwerbstätigen (Jahresdurchschnitt, %)	•	0,9	0,8	0,7

Gewichtung: Betriebe

<sup>1)</sup> im Durchschnitt des 12-Monatszeitraums vor dem Befragungszeitpunkt im 4. Quartal

<sup>1)</sup> Mehrbeschäftigungspotenzial = im zurückliegenden 12-Monatszeitraum potenziell mehr beschäftigte Personen x durchschnittliche Beschäftigungsdauer / 12

<sup>2)</sup> durchschnittliche Beschäftigungsdauer im zurückliegenden 12-Monatszeitraum:  
1991: 7,1; 1992: 6,4; 1999: 5,9; 2000: 5,7 Monate

<sup>3)</sup> durchschnittliche Beschäftigungsdauer im zurückliegenden 12-Monatszeitraum:  
1991: 3,6; 1992: 3,3; 1999: 5,6; 2000: 5,7 Monate

Quelle: IAB-Erhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot (Projekt 2-382)

damit – unter sonst gleichen Bedingungen – allerdings nicht spürbar verringern.

➤ Etwa ein Sechstel aller Betriebe nennt als Hemmnis seiner wirtschaftlichen Aktivitäten das Fehlen von geeigneten Arbeitskräften (Westen: 15 %, Osten: 6 %). Die Tendenz ist im Westen leicht steigend. Mehr als andere Betriebe schalten sie das Arbeitsamt bei der Bewerbersuche ein. Zur Minderung von Arbeitskräfteengpässen nutzen sie ein Bündel betriebswirtschaftlicher Maßnahmen. Die im Ganzen aber doch relativ kleine Gruppe hilft sich v.a. mit Überstunden oder verzichtet auf Aufträge.

➤ Das retrospektive Mehrbeschäftigungspotenzial lag im Jahr 2000 mit 0,4 Mio. Personen unter seinem bisherigen Höchststand von 0,5 Mio. Personen im Jahr 1990. Diese theoretische Größe beinhaltet einen friktionell und strukturell bedingten Sockel in der Größenordnung von 0,2 Mio. Personen. Sie zeigt im Westen ausgeprägte Schwankungen im Konjunkturverlauf und stagniert im Osten seit Jahren auf niedrigem Niveau.

➤ Die Angaben der Betriebe vom Herbst 2000 liefern wenig Anhaltspunkte für außergewöhnliche Spannungen oder gar ausgeprägte Funktionsmängel am Arbeitsmarkt. Dies gilt auch bis ins Jahr 2001 hinein. Zwar werden in verschiedenen Branchen/Regionen betriebliche Aktivitäten durch Arbeitskräftemangel behindert. Im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt spielt er aber nach wie vor eine relativ geringe Rolle.

➤ Potenzielle Mangellagen auch in kleinen Teilbereichen der Wirtschaft sollten beachtet werden, vor allem wenn es sich um volkswirtschaftliche Schlüssel-sektoren bzw. Schlüsselqualifikationen handelt. Denn eine rein quantitative Betrachtung kann nicht alle möglichen Arbeitsmarktaspekte ausleuchten. Deshalb ist es wünschenswert, auch qualitative Wirkungen einzubeziehen, selbst wenn sie schwer messbar sind. Bei noch immer hoher Unterbeschäftigung sind partielle Knappheiten derzeit jedoch nicht das Kernproblem am deutschen Arbeitsmarkt.



---

## Die letzten Ausgaben des **IAB**Kurzbericht im Überblick

---

- Nr. 1 Bundesrepublik Deutschland  
14.2.01 **Der Arbeitsmarkt im Jahr 2001**
- Nr. 2 Arbeitsmarktanalyse  
16.2.01 **Alleinerziehende Frauen haben besondere Beschäftigungsprobleme**
- Nr. 3 Arbeitszeit und Arbeitsvolumen – Teil I  
20.2.01 **Arbeitsvolumen steigt wieder dank mehr Beschäftigung**
- Nr. 4 Arbeitszeit und Arbeitsvolumen – Teil II  
21.2.01 **Arbeitszeitkonten stabilisieren die Beschäftigung**
- Nr. 5 Existenzgründungen  
28.3.01 **Das Geheimnis des Erfolges**
- Nr. 6 Immigrationspolitik Schweiz  
30.3.01 **Selbst im Lande Tells gab's keinen „goldenen Schuss“**  
Gleichwohl kann die Diskussion um neue Zuwanderungsregeln für Deutschland von den Erfahrungen dort profitieren
- Nr. 7 Erwerbsbeteiligung von Frauen  
12.4.01 **Wie bringt man Beruf und Kinder unter einen Hut?**  
Die meisten ost- wie westdeutschen Mütter wünschen sich, dass ein Partner voll und der andere Teilzeit arbeitet
- Nr. 8 Bildungsexpansion in Westdeutschland  
18.4.01 **Stillstand ist Rückschritt**  
Wirtschaftlicher und demographischer Wandel erfordern einen neuen Anlauf in den Bildungsanstrengungen auf allen Ebenen
- Nr. 9 Mitarbeiterbeteiligung  
30.5.01 **Ein Weg zu höherer Produktivität**  
Besonders in Westdeutschland liegt die Wertschöpfung in Beteiligungsbetrieben deutlich über dem Durchschnitt
- Nr. 10 Erwerbstätigkeit von Frauen  
15.6.01 **Die Betreuung ist der Schlüssel**  
Nur mit abgestimmten Angeboten lässt sich das weibliche Arbeitskräftepotenzial noch weiter erschließen
- Nr. 11 Erziehungsurlaub  
20.6.01 **Hilfe zur Wiedereingliederung oder Karrierehemmnis?**  
Die Kontakte zum alten Betrieb sind nicht leicht zu halten; nach der Unterbrechung werden die Frauen oft arbeitslos
- Nr. 12 Arbeitsmarktanalyse  
27.6.01 **Saisoneinfluss und Konjunktur**  
Antworten auf häufig gestellte Fragen zur Saisonbereinigung von Arbeitsmarktdaten – Ein Versuch in 17 Schritten

Die Reihe **IAB**Kurzbericht gibt es seit 1976. Eine Übersicht über die letzten Jahrgänge finden Sie im Internet oder in der kostenlosen Broschüre „**Veröffentlichungen**“ des IAB (Tel. 0911/179-3025).

---

### **IAB**Kurzbericht

Nr. 13 / 20.7.2001

#### **Redaktion**

Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

#### **Graphik & Gestaltung**

Monika Pickel, Elisabeth Strauß

#### **Technische Herstellung**

Hausdruckerei der BA

#### **Rechte**

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

#### **Bezugsmöglichkeit**

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,  
Regensburger Str. 104,  
D-90327 Nürnberg  
Tel.: 0911/179-3025

#### **IAB im Internet:**

<http://www.iab.de>

Dort finden Sie unter anderem auch diesen Kurzbericht im Volltext zum Download

#### **Rückfragen zum Inhalt an**

Dr. Eugen Spitznagel, Tel. 0911/179-3118  
Dr. Emil Magvas, Tel. 0911/179-3155

**ISSN** 0942-167X