

IAB-Kurzbericht

19/2014

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Die Zahl der Neueinstellungen in Deutschland lag im Jahr 2013 mit 4,9 Mio. weiterhin auf hohem Niveau (vgl. Abbildung 1). Vor allem die Branchen Gesundheits- und Sozialwesen sowie Wirtschaftliche Dienstleistungen zeigten zuletzt eine sehr positive Entwicklung.

■ Wie im Jahr davor benötigten ostdeutsche Betriebe im Durchschnitt etwas mehr Zeit als westdeutsche, um ihre offenen Stellen zu besetzen.

■ Rund 27 Prozent der Stellen wurden durch persönliche Kontakte oder über die eigenen Mitarbeiter besetzt. Mit deutlichem Abstand folgt aus betrieblicher Sicht das klassische Zeitungsinserat als erfolgreicher Besetzungsweg.

■ In 34 Prozent aller Fälle im Westen und 37 Prozent im Osten berichten Betriebe von Problemen bei der Mitarbeitersuche. Über nahezu alle Qualifikationsgruppen hinweg erleben ostdeutsche Betriebe häufiger Schwierigkeiten als westdeutsche. Nur bei Stellen für die höchsten Qualifikationen (oberhalb des Bachelor) verhält es sich umgekehrt.

■ Wenn Betriebe im Jahr 2013 bei der Personalrekrutierung Kompromisse eingegangen sind, so geschah dies eher im Hinblick auf den zu zahlenden Lohn als hinsichtlich der Qualifikation oder der Berufserfahrung von Bewerbern.

Neueinstellungen im Jahr 2013

Robuste Personalnachfrage im Westen wie im Osten

von Hanna Brenzel, Judith Czepek, Alexander Kubis, Andreas Moczall, Martina Rebien, Christof Röttger, Jörg Szameitat und Anja Warning

Im Jahr 2013 haben deutsche Betriebe und Verwaltungen rund 4,9 Mio. Mitarbeiter neu eingestellt, darunter waren 0,8 Mio. Neueinstellungen in Ostdeutschland. Für das laufende Jahr rechnen die Betriebe weiter mit einem anhaltenden Beschäftigungsaufbau. Ein Teil von ihnen berichtet über Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung. Befunde der IAB-Stellenerhebung zeigen, dass die Betriebe wie bereits in den letzten Jahren im Stellenbesetzungsprozess teilweise Kompromisse schließen mussten.

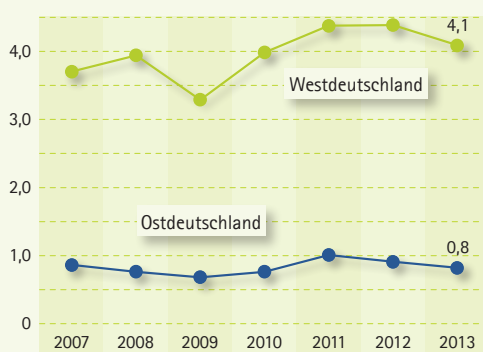
Im vierten Quartal 2013 wurde erneut eine repräsentative Befragung von Betrieben in West- und Ostdeutschland durchgeführt. Insgesamt haben sich daran rund 15.000 Betriebe aus allen Wirtschaftsbereichen und in allen Größenklassen beteiligt. Hier stellen wir die Kernergebnisse dieser Befragung in Bezug auf die Neueinstellungen des Gesamtjahres 2013 vor. Nachdem sich strukturelle und demografische Bedingungen in West- und Ostdeutschland wesent-

lich unterscheiden, wird besonderes Augenmerk auf die Unterschiede zwischen dem ostdeutschen und westdeutschen Arbeitsmarkt gelegt. Aus welcher Erwerbssituation kommen die neu eingestellten Beschäftigten? Welche Gründe geben Betriebe für ihre Personalsuche an? Wie sehen ihre Rekrutierungsstrategien aus?

Abbildung 1

Neueinstellungen in west- und ostdeutschen Betrieben 2007 bis 2013

in Mio.



Quelle: IAB-Stellenerhebung, Statistik der BA.

© IAB

Zahl der Neueinstellungen weiterhin auf hohem Niveau

Die Zahl der neu eingestellten Personen in Deutschland blieb im Jahr 2013 mit 4,9 Mio. auf anhaltend hohem Niveau. In Westdeutschland wurden 4,1 Mio.

Neueinstellungen getätigt, in Ostdeutschland gut 800.000 (vgl. Abbildung 1 auf Seite 1). Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg im Westen um 392.000 Personen (+1,7 %) und im Osten um 71.000 Personen (+1,3 %).

Die meisten der neu eingestellten Personen kommen direkt aus einem anderen Beschäftigungsverhältnis. In Westdeutschland sind dies 47 Prozent, in Ostdeutschland 45 Prozent.

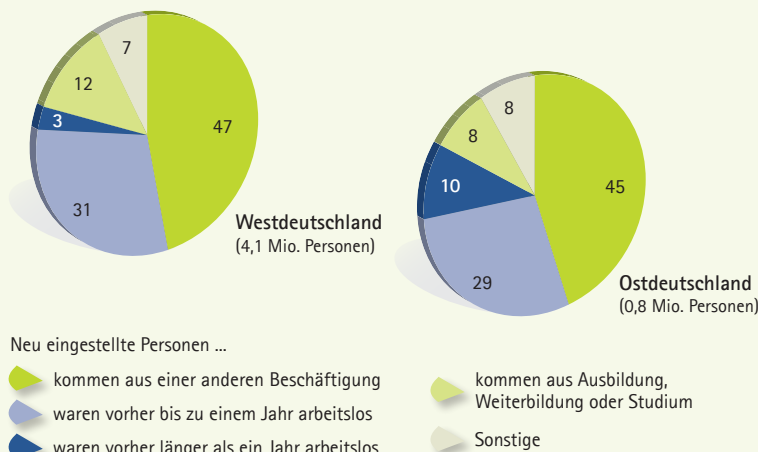
An zweiter Stelle stehen Fälle, in denen arbeitslose Personen eingestellt wurden (vgl. Abbildung 2). Im Osten lag dieser Anteil bei 39 Prozent, im Westen bei 34 Prozent. Unterschiedlich hoch war hierbei der Anteil der Langzeitarbeitslosen: Im Osten waren 10 Prozent der neu eingestellten Personen vorher langzeitarbeitslos, im Westen nur 3 Prozent. Der Arbeitsmarkt in Ostdeutschland ist nach wie vor durch eine vergleichsweise hohe Zahl an Arbeitslosen gekennzeichnet, sodass der überdurchschnittlich hohe Anteil an Rekrutierungen aus dem Arbeitslosenpool nicht verwunderlich ist.

Am dritthäufigsten wurden offene Stellen mit Personen besetzt, die direkt vorher in einer Ausbildung bzw. Weiterbildung oder in einem Studium waren (West: 12 %, Ost: 8 %). Eine geringere Bedeutung

Abbildung 2

Herkunft der neu eingestellten Personen in west- und ostdeutschen Betrieben 2013

Anteile in Prozent



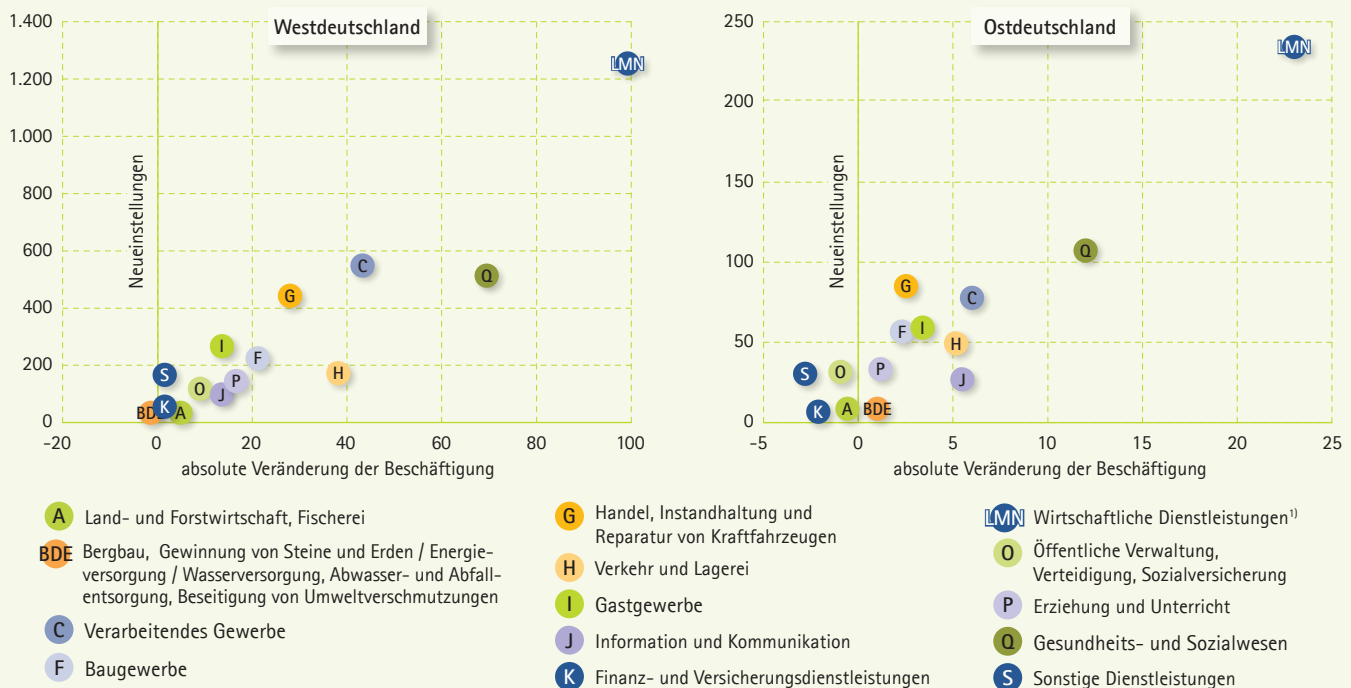
Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

Abbildung 3

Neueinstellungen und Veränderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in west- und ostdeutschen Betrieben nach Wirtschaftsabschnitten 2013

in 1.000



¹⁾ Grundstücks- und Wohnungswesen / Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen / Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen.

Quelle: IAB-Stellenerhebung, Statistik der BA.

© IAB

für die Einstellungsprozesse haben Neueinstellungen von vormaligen Selbstständigen sowie die Übernahme von Leiharbeitern oder von Personen aus Nichterwerbstätigkeit (vgl. **Abbildung 2**, „Sonstige“).

■ Hoher Mehrbedarf und Beschäftigungsaufbau

Mittlerweile sind die Strukturen bei den Neueinstellungen in Ost und West sehr ähnlich. Die Kennzahlen bewegen sich jedoch aufgrund der unterschiedlich großen Arbeitsmärkte auf unterschiedlichem Niveau (vgl. **Abbildung 3** mit unterschiedlichen Maßstäben für West und Ost).

In einigen Branchen ist ein ausgeprägter Beschäftigungsaufbau zu erkennen, wie die Neueinstellungen im Verhältnis zu den Veränderungen der Beschäftigung zeigen. Für die Branchen *Wirtschaftliche Dienstleistungen* sowie *Gesundheits- und Sozialwesen* ging die überdurchschnittliche Zahl an Neueinstellungen mit einer sehr positiven Beschäftigungsentwicklung einher. Das *Verarbeitende Gewerbe* folgt mit deutlichem Abstand sowohl bei der Zahl der Neueinstellungen als auch bei der Beschäftigungsveränderung an dritter Stelle. Ost-West-Unterschiede zeigen sich z. B. bei den *Sonstigen Dienstleistungen*: Dort stagnierte die Beschäftigung im Westen und im Osten war sie leicht rückläufig. Auch im Bereich *Handel* entwickelte sich die Beschäftigung im Osten verhaltener als im Westen.

Kaum Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland sind hinsichtlich der Gründe für die Einstellung einer Person zu verzeichnen: Im Jahr 2013 spielten in beiden Landesteilen der längerfristige Mehrbedarf mit rund 50 Prozent der Neueinstellungen und der längerfristige Ersatzbedarf mit 38 Prozent wie schon in den letzten Jahren eine dominante Rolle. Die übrigen Stellenbesetzungen entfallen auf kurzfristigen Mehr- und Ersatzbedarf. Ein Mehrbedarf kann beispielsweise durch eine verbesserte Auftragslage entstehen, der Ersatzbedarf unter anderem durch rentenbedingte Abgänge von Beschäftigten. Kurzfristige Bedarfe entstehen in Bereichen mit hohem Saisonbedarf, wie in der *Landwirtschaft* oder dem *Gastgewerbe*.

Dies bestätigt sich beim Blick auf die Verteilung der Neueinstellungen aufgrund von längerfristigem Mehrbedarf im Jahr 2013 (vgl. **Abbildung 4**). Auch hier sind die Branchen *Wirtschaftliche Dienstleistungen* sowie *Gesundheits- und Sozialwesen* sehr weit vorne zu finden. Hinzu kommen das *Verarbeitende Gewerbe* und der Bereich *Handel/Reparatur*.

Ein Sonderfall ist momentan das *Gesundheits- und Sozialwesen*: Durch die Alterung der Gesellschaft wird einerseits wachsender Personalbedarf generiert, auf der anderen Seite fehlt der Nachwuchs. Gerade in diesem Bereich kann aber der bestehende Bedarf nur schwer durch attraktivere Jobangebote gedeckt werden. Denn aufgrund der stark reglementierten Finanzierung gibt es nur wenig Spielraum bei den Löhnen (Bispinck 2013). Langfristig ist aufgrund der zunehmenden Überalterung der Belegschaften ein verstärkter Ersatzbedarf wahrscheinlich.

Unabhängig von der Branche hat der längerfristige Mehrbedarf als Grund für eine Einstellung den längerfristigen Ersatzbedarf überholt.

■ Suchzeiten und Suchwege

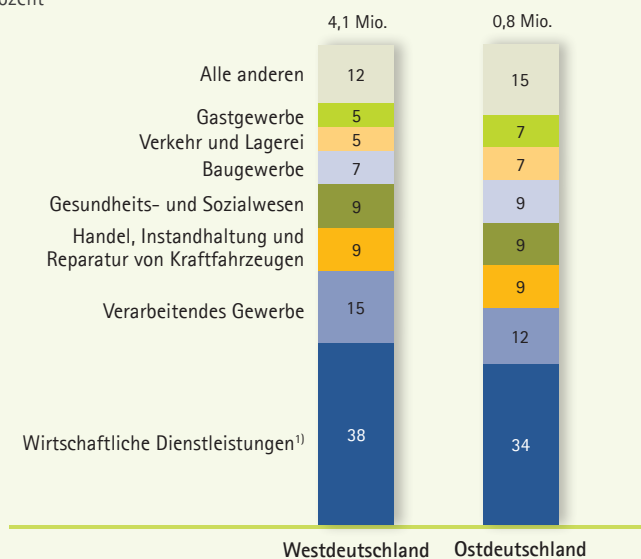
Im Stellenbesetzungsprozess planen ostdeutsche Betriebe für den Zeitraum vom Beginn der Suche bis zur gewünschten Arbeitsaufnahme acht Tage länger ein als westdeutsche Betriebe. Tatsächlich dauert dieser Prozess im Durchschnitt in Ostdeutschland mit 81 Tagen rund 5 Tage länger als in Westdeutschland (vgl. **Tabelle 1**, Seite 4).

Die Vermittlungsdienste der Bundesagentur für Arbeit werden von ostdeutschen Betrieben im Durchschnitt etwas später in Anspruch genommen

Abbildung 4

Verteilung der Neueinstellungen aufgrund von längerfristigem Mehrbedarf in west- und ostdeutschen Betrieben nach Wirtschaftsabschnitten 2013

Anteile in Prozent



¹⁾ Grundstücks- und Wohnungswesen / Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen / Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

als von westdeutschen. Die dahinterliegende Ursache ist jedoch eher in der Wirtschaftsstruktur zu suchen als in einer an sich schwierigeren Rekrutierungssituation. So ist gerade in einem klein- und mittelständisch geprägten Umfeld der Zeitpunkt der Einschaltung der BA deutlich verzögert.

Vor dem Hintergrund der verschiedenen Branchenstrukturen unterscheiden sich die Kanäle, über die neues Personal gesucht wird, zumeist signifikant zwischen West- und Ostdeutschland (vgl. Tabelle 2). Der am häufigsten beschriebene Suchweg im Westen ist das Stellenangebot auf der Homepage

Tabelle 1

Such- und Besetzungszeiten bei Neueinstellungen in west- und ostdeutschen Betrieben 2010 bis 2013

in Tagen

	Westdeutschland				Ostdeutschland				Deutschland			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
Tatsächliche Besetzungsdauer ¹⁾	73	76	81	76	67	75	86	81	72	76	82	77
Dauer der Personalsuche ²⁾	46	50	50	49	45	51	61	58	46	50	52	51
Tatsächliche Vakanzdauer ³⁾	27	26	30	27	22	25	25	23	26	26	29	26
Geplante Besetzungsdauer ⁴⁾	51	51	55	52	47	55	58	60	51	52	56	53
Geplante Vakanzdauer ⁵⁾	5	1	5	3	2	4	-3	2	5	2	3	3
Ungeplante Vakanzdauer ⁶⁾	21	25	25	24	20	20	28	21	21	24	26	23
<i>Darunter Neueinstellungen, bei denen auch über die Bundesagentur für Arbeit gesucht wurde:</i>												
Einschaltung der BA ⁷⁾	.	.	.	6	.	.	.	8	.	.	.	6

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. ⁷⁾ Zeitraum zwischen Beginn der Personalsuche und Einschaltung der Bundesagentur für Arbeit (BA). Dies betrifft ca. 48 Prozent aller Neueinstellungen. Der Zeitpunkt der Einschaltung der BA wurde im vierten Quartal 2013 zum ersten Mal abgefragt.

Anmerkung: In allen Zeilen der Tabelle (außer der Zeile „Ungeplante Vakanzdauer“) unterscheiden sich die Werte zwischen West- und Ostdeutschland signifikant mindestens auf dem 10%-Niveau. Bei Summenbildung sind rundungsbedingte Abweichungen möglich.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

Tabelle 2

Such- und Besetzungswege in west- und ostdeutschen Betrieben 2013

Anteile in Prozent

	Verwendete Suchwege ¹⁾		Besetzungsweg		Erfolgsquote	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
mindestens ein externer Suchweg	86	84	60	58	70	69
Eigene Inserate in Zeitungen oder Zeitschriften	44	30	18	11	41	36
Stellenangebot auf eigener Homepage	53	46	9	8	17	18
Stellenangebot in Internet-Stellenbörsen ²⁾	32	32	9	9	29	27
Kontakt zur Arbeitsagentur ²⁾	36	41	5	9	14	22
Nutzung der Internetdienste der Arbeitsagenturen	31	33	7	6	24	17
Auswahl aus Initiativbewerbungen/Bewerberliste	33	39	9	12	26	30
Private Arbeitsvermittlung	8	16	3	4	30	25
mindestens ein interner Suchweg	62	61	32	32	51	53
Interne Stellenausschreibung	20	16	2	1	8	5
Über eigene Mitarbeiter/persönliche Kontakte	47	52	27	28	58	54
Auswahl aus Auszubildenden, Leih-/Zeitarbeitern, internen Praktika	6	6	3	3	52	50
Sonstiger Suchweg	3	3	2	1	60	37
Keine Angabe	2	2	7	9		

¹⁾ Mehrfachnennungen sind möglich. ²⁾ Ohne Internetdienste der Arbeitsagenturen.

Anmerkung: Die blau hinterlegten Werte unterscheiden sich signifikant auf dem 5%-Niveau zwischen West- und Ostdeutschland.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

des Betriebs bzw. des Unternehmens: Bei 53 Prozent der Neueinstellungen wurde auf diesem Weg nach neuen Mitarbeitern gesucht, im Osten waren dies 46 Prozent. Dieser Suchweg führte nur in 9 Prozent (West) bzw. 8 Prozent (Ost) der Neueinstellungen tatsächlich zum Erfolg.

Die erfolgreichsten Suchwege sind die Empfehlungen eigener Mitarbeiter bzw. die Besetzung über persönliche Kontakte: Über ein Viertel aller Neueinstellungen kommen in West wie Ost hierüber zustande. Danach folgen mit deutlichem Abstand das klassische Zeitungsinserat sowie Initiativbewerbungen und Internetstellenbörsen.

Auch im Hinblick auf die Such- und Besetzungswege macht sich die unterschiedliche Betriebsgrößenstruktur in West und Ost bemerkbar: Da im Osten wesentlich weniger Großbetriebe angesiedelt sind als im Westen, konzentriert sich die Personalsuche dort mehr auf regionale und persönliche Wege der Rekrutierung. Größere Betriebe generieren nicht nur einen höheren Bedarf an akademisch qualifizierten Arbeitskräften, von denen mehr regionale Mobilität erwartet wird, sondern sie verfügen auch über die Ressourcen, überregional nach diesen zu suchen.

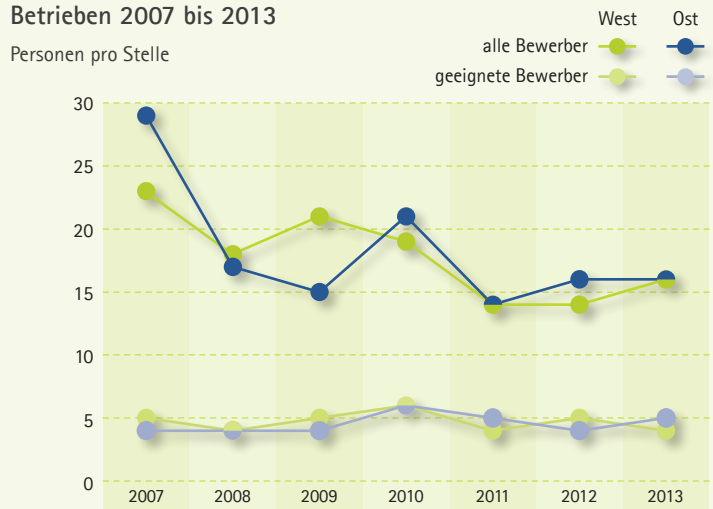
Betriebe berichten in West- wie Ostdeutschland, dass die Zahl der Bewerber auf eine Stelle seit 2007 deutlich zurückgegangen ist: Im Westen um rund 30 Prozent, im Osten sogar um fast die Hälfte. Die Anzahl der als geeignet eingestuft Bewerber ist aber praktisch konstant geblieben (vgl. **Abbildung 5**). Dabei ist möglich, dass ein Teil der Betriebe bereits im Vorfeld auf die sinkenden Bewerberzahlen reagiert und das Anspruchsniveau absenkt. Es ist aber auch denkbar, dass in jüngster Zeit ein effizienteres Zusammenfinden von Angebot und Nachfrage dadurch zustande kommt, dass Informationsdefizite auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes abgebaut werden. Dies kann beispielsweise durch ein verstärktes betriebliches Engagement in den Schulen vor Ort, durch den Besuch von Job-Messen oder durch die Nutzung verschiedener Informationsveranstaltungen der Arbeitsagenturen erreicht werden. Für beide Themen bedarf es jedoch weitergehender Befragungen.

■ Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung

Im Jahr 2013 gab es mit 4,9 Mio. eine beachtliche Zahl an Neueinstellungen. Ein differenzierteres Bild zeigt jedoch, dass dabei durchaus auch Probleme auftraten: 37 Prozent der ostdeutschen und 34 Pro-

Abbildung 5

(Geeignete) Bewerber in west- und ostdeutschen Betrieben 2007 bis 2013



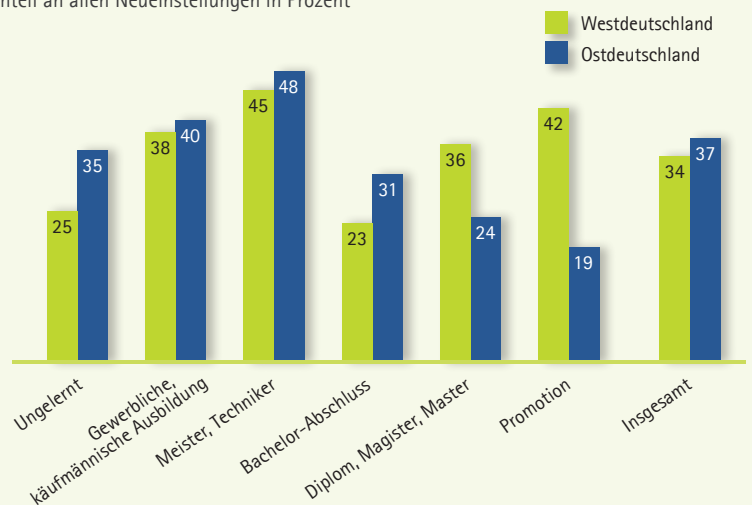
Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

Abbildung 6

Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung nach gefordertem Qualifikationsniveau in west- und ostdeutschen Betrieben 2013

Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent



Anmerkung: In jedem Qualifikationsniveau unterscheiden sich die Werte zwischen West- und Ostdeutschland signifikant mindestens auf dem 5%-Niveau.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

zent der westdeutschen Neueinstellungen waren mit Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung verbunden.

Betrachtet man das geforderte formale Qualifikationsniveau, fällt auf, dass sich der jeweilige Anteil von schwierigen Stellenbesetzungsprozessen stark unterscheidet (vgl. **Abbildung 6**). Am häufigsten hatten die Betriebe Probleme, wenn sie Stellen für Meister und Techniker besetzen wollten. Dies galt für 45 Prozent aller Fälle im Westen und 48 Prozent der Fälle im Osten. Auch bei nichtakademischen Ausbildungsberufen lag der Anteil schwieriger Stel-

lenbesetzungen relativ hoch: Sowohl im Osten als auch im Westen ergaben sich für diese Gruppe gegenüber dem Durchschnitt über alle Qualifikationsniveaus etwas höhere Anteilswerte. Mit Ausnahme von Personen mit Bachelorabschluss gestaltete sich die Suche nach Akademikern im Osten vergleichsweise einfacher als im Westen. Dagegen hatte ein Betrieb im Westen relativ geringe Schwierigkeiten bei der Suche nach Ungelernten.

Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung können verschiedene Gründe haben. Betriebe nennen z. B. die Zahl der Bewerber, deren Qualifikation, aber auch die Akzeptanz von Arbeitsbedingungen oder eine hohe Lohnforderung der Bewerber.

Im Westen bereiten „zu wenige geeignete Bewerber“ immer öfter Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung: Der Anteil dieser Problemursache an allen Neueinstellungen stieg von rund 11 Prozent im Jahr 2010 auf 22 Prozent im Jahr 2013 und lag damit gleichauf mit mangelnder beruflicher Qualifikation (vgl. **Abbildung 7**). Bereits 2012 zeigte sich dieses Bild. Beide Punkte sind sowohl im Westen als auch im Osten die wichtigsten Probleme, sogar mit steigender Tendenz. Überraschenderweise ergibt sich in beiden Landesteilen aus der gesunkenen Bewerberzahl trotz gleichbleibender Zahl geeigneter Bewerber (vgl. **Abbildung 5**) ein Problem für die Betriebe.

Die Akzeptanz von Arbeitsbedingungen sowie Lohn- und Gehaltsforderungen werden bisher nachrangig als Gründe für Besetzungsschwierigkeiten genannt. In weiterführenden Analysen ist jedoch in Ostdeutschland bei allen vier Gründen ein Aufwärtstrend zu beobachten, wobei speziell die beiden letztgenannten Faktoren stetig zulegen.

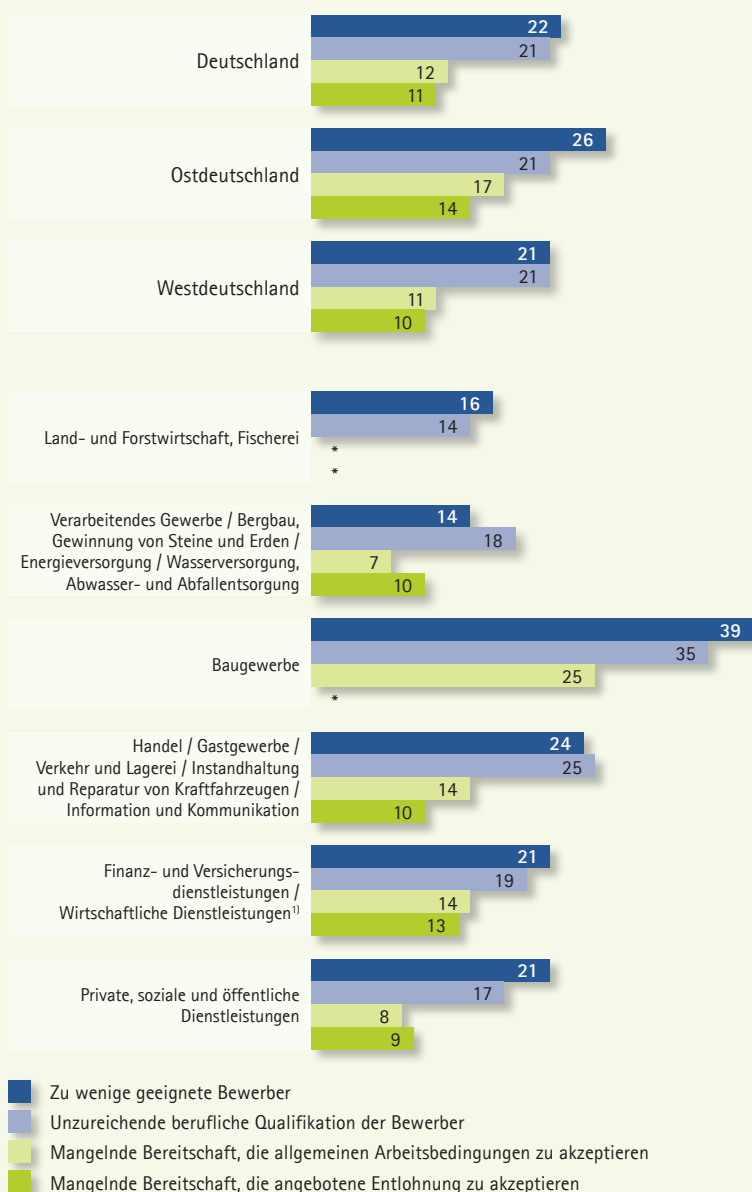
Die größten Stellenbesetzungsschwierigkeiten aufgrund von zu wenig geeigneten oder qualifizierten Bewerbern wurden im Jahr 2013 im *Baugewerbe* registriert. Ein vergleichsweise niedriger Anteil an wenig geeigneten Bewerbern ist im *Verarbeitenden Gewerbe* zu finden. Hier überwiegt als Ursache das Problem einer unzureichenden Qualifikation der Bewerber.

Wenn Betriebe im Jahr 2013 Kompromisse eingegangen sind, so geschah dies zunächst im Hinblick auf den zu zahlenden Lohn. Die Entwicklung zeigt vor allem in Ostdeutschland einen relativen Anstieg an Lohnkompromissen im Vergleich zum Vorjahr, aber auch im Westen ist ein leichter Anstieg zu erkennen (vgl. **Abbildung 8**). Dagegen machen Betriebe seltener Kompromisse hinsichtlich der Qualifikation oder Berufserfahrung von Bewerbern. Die Betriebe scheinen also zunehmend Wert auf geeignetes Personal zu legen. Dafür sind sie dann auch bereit, höhere Löhne als ursprünglich gedacht zu zahlen. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Betriebe zunehmend Fachkräfteengpässe erkennen und dem entgegenwirken wollen: Häufig werden gut geeignete Personen gesucht, die über bessere Lohnangebote an den Betrieb gebunden werden sollen.

Abbildung 7

Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung in deutschen Betrieben nach Landesteil und Wirtschaftsabschnitten 2013

Anteile an allen Neueinstellungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich



* Die Darstellung ist aufgrund von eingeschränkten Fallzahlen nicht möglich.

¹⁾ Grundstücks- und Wohnungswesen / Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen / Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

■ Abgebrochene Personalsuche

Betrachtet man nicht nur (erfolgreiche) Neueinstellungen, sondern auch erfolglos abgebrochene Suchprozesse, ergibt sich für das Jahr 2013 im Westen eine Summe von 4,7 Mio. Stellenbesetzungsprozessen, im Osten waren es knapp 1 Mio. Hiervon konnten im Westen rund 87 Prozent erfolgreich beendet werden, im Osten 82 Prozent.

Wenn es aber nicht gelingt, einen geeigneten Bewerber zu finden, führen die berichteten Besetzungsschwierigkeiten unter Umständen zu einem Abbruch der Personalsuche. In rund 14 Prozent aller Fälle wurde kein geeigneter Kandidat gefunden. 67 Prozent der Betriebe geben an, dass sie die Suche gegebenenfalls zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufnehmen.

Gemessen an der Gesamtzahl aller Rekrutierungsprozesse ist insbesondere im *Baugewerbe* die Zahl der Suchabbrüche besonders hoch (vgl. **Abbildung 9**). Im Osten stechen zusätzlich der *landwirtschaftliche Bereich*, das *Versicherungs- und Finanzgewerbe* sowie der *Handel* mit hohen Abbruchquoten heraus. Die niedrigsten Quoten sind sowohl in West- als auch in Ostdeutschland im Bereich *Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung* zu finden. Die Ursache kann beispielsweise in einer höheren Attraktivität für Bewerber liegen, die das Argument Arbeitsplatzsicherheit überzeugt. Aber auch haushaltstechnische Besetzungsnotwendigkeiten sind denkbar, wodurch der Abbruch der Personalsuche unwahrscheinlicher wird und die Bereitschaft für Kompromisse steigen könnte.

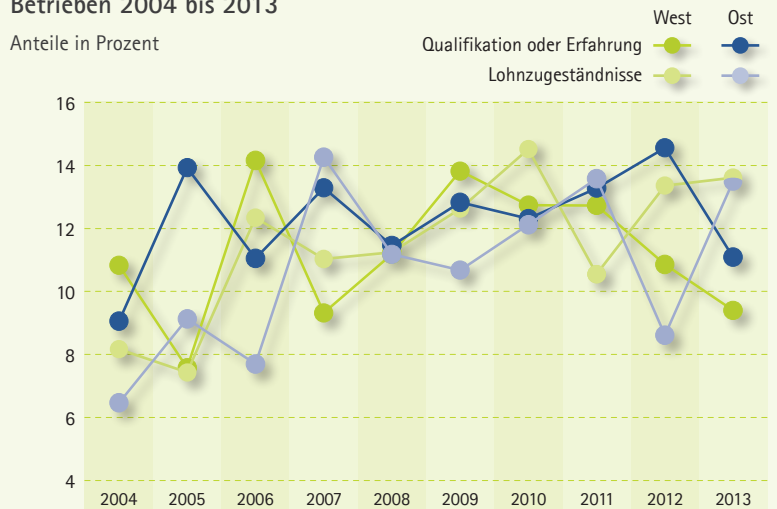
Insgesamt konnten im Jahr 2013 etwas mehr als 800.000 Stellen nicht im ersten Anlauf mit einem geeigneten externen Kandidaten besetzt werden. 4 Prozent der westdeutschen und 7 Prozent der ostdeutschen Suchprozesse wurden sogar endgültig beendet. Nach einem endgültigen Suchabbruch steht dem Betrieb weiterhin die Möglichkeit offen, alternative Lösungsansätze zu ergreifen, wie beispielsweise interne Umstrukturierungen. Dies traf auf etwa 22 Prozent der Betriebe zu, die im Jahr 2013 die Personalsuche abbrechen mussten.

Im Durchschnitt wurden erfolglose Personalsuchen nach rund 120 Tagen im Osten und 109 Tagen im Westen abgebrochen und liegen somit deutlich über den in **Tabelle 1** berichteten Besetzungsdauern im Falle einer erfolgreichen Einstellung.

Die Zahl der Bewerber geht insgesamt zurück und Betriebe haben somit eine geringere Auswahl. Zum

Abbildung 8

Betriebliche Kompromisse¹⁾ bei Neueinstellungen in Bezug auf Qualifikation/Erfahrung oder Lohn in west- und ostdeutschen Betrieben 2004 bis 2013



¹⁾ Kompromisse sind hier definiert als Abweichung vom ursprünglich gesuchten Anforderungsprofil in Bezug auf Lohn, Berufserfahrung oder formale Qualifikation.

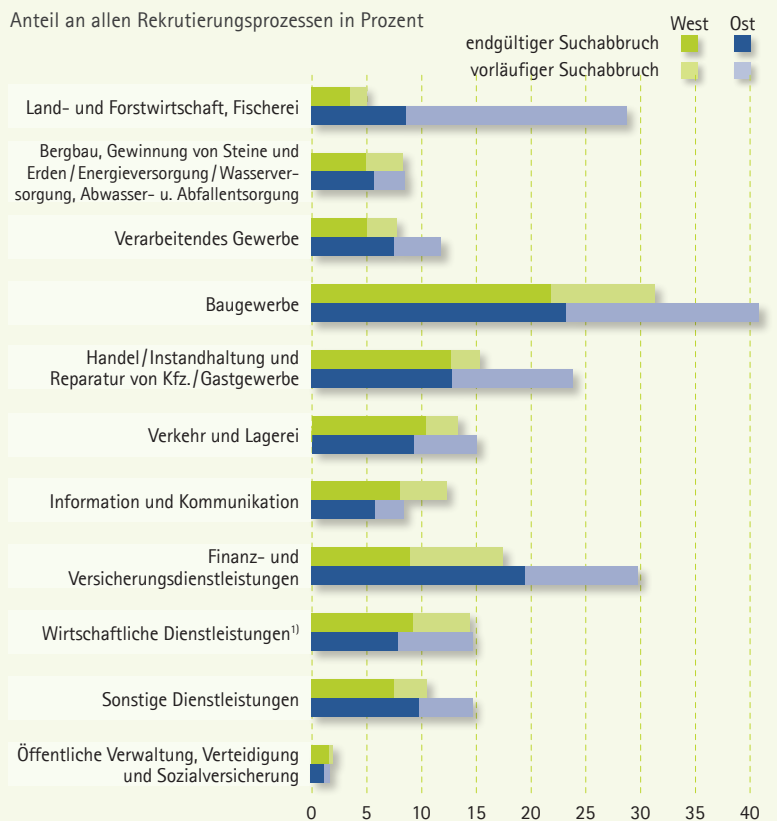
Lesebeispiel: Im Jahr 2013 werden sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland bei gut 13 Prozent aller Neueinstellungen Kompromisse hinsichtlich des Lohnes gemacht.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

Abbildung 9

Endgültige und vorläufige Suchabbrüche in west- und ostdeutschen Betrieben nach Wirtschaftsabschnitten 2013



¹⁾ Grundstücks- und Wohnungswesen / Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen / Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

Beispiel ist der Bestand an Jüngeren (Bevölkerung im Alter von 15 bis 25 Jahren) in den letzten 10 Jahren um 6,5 Prozent gesunken (Stichtag 31.12.2012).

Gerade die längere Suchdauer im Osten erscheint in diesem Zusammenhang erwartbar, da der Geburtenknick zu Beginn der 1990er Jahre nun am Arbeitsmarkt angekommen ist. Er trifft auf einen hohen Ersatzbedarf, welcher nur durch verstärkte, auch überregionale, Rekrutierungsbemühungen gedeckt werden kann. Der erweiterte Suchradius erhöht dann die zu veranschlagende Suchdauer.

■ Fazit

Die Zahl der Neueinstellungen im Jahr 2013 liegt mit insgesamt 4,9 Mio. auf anhaltend hohem Niveau. Die Alterung der Belegschaften (vgl. IAB-Kurzbericht 13/2013) und das in einigen Regionen bereits sinkende Personalangebot stellt die Betriebe aber zunehmend vor die Herausforderung, Personal langfristig auch außerhalb der eigenen Region zu finden. Ob dabei die Personalsuche mit Schwierigkeiten verbunden ist, hängt neben dem (regional) vorhandenen Angebot an geeigneten Bewerbern sowie eigenen Aus- und Weiterbildungsanstrengungen

auch von der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs am Arbeitsmarkt ab und von seinem jeweiligen konjunkturellen Umfeld.

In Bezug auf die innerbetriebliche Beschäftigungsentwicklung für die kommenden zwölf Monate übersteigt der Anteil der Betriebe mit positiven Erwartungen deutlich den Anteil der Betriebe mit rückläufigen Beschäftigungserwartungen. Da sich der demografiebedingte Rückgang der Erwerbspersonen bei anhaltend hoher betrieblicher Nachfrage langfristig nicht in jeder Region durch Migration aus dem Ausland ausgleichen lässt, wird der Wettbewerb um qualifiziertes Personal vor Ort härter werden. Es wird deshalb für den einzelnen Arbeitgeber zunehmend wichtig, gut qualifizierte Mitarbeiter auszubilden und zu halten.

Literatur

Bispinck, Reinhard (2013): Tarifvergütung für berufsfachlich qualifizierte Beschäftigte, in WSI-Mitteilungen 3/2013, S. 201–209.

Leber, Ute; Stegmaier, Jens; Tisch, Anita (2013): Altersspezifische Personalpolitik: Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaften reagieren. [IAB-Kurzbericht Nr. 13.](#)



Hanna Brenzel
hanna.brenzel@iab.de



Judith Czepek
judith.czepek@iab.de



Dr. Alexander Kubis
alexander.kubis@iab.de



Andreas Moczall
andreas.moczall@iab.de



Martina Rebien
martina.rebien@iab.de



Christof Röttger
christof.roettger@iab.de



Jörg Szameitat
joerg.szameitat@iab.de



Dr. Anja Warning
anja.warning@iab.de

Alle Autorinnen und Autoren des IAB-Kurzberichts sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ im IAB.