

Einstellungsverhalten und Beschäftigungsentwicklung baden-württembergischer Betriebe nach der Krise

Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels

**Jan Behringer
Olga Bohachova
Günther Klee**

Einstellungsverhalten und Beschäftigungsentwicklung baden-württembergischer Betriebe nach der Krise

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

Jan Behringer, Olga Bohachova und Günther Klee¹

1	Einleitung	2
2	Beschäftigtenstruktur in Baden-Württemberg	3
2.1	Allgemeine Beschäftigungsformen	3
2.2	Qualifikationsstruktur der Beschäftigung und deren Entwicklung	5
2.3	Geschlechtsspezifische Aspekte der Beschäftigungsstruktur	8
3	Beschäftigungsdynamik	14
3.1	Arbeitsplatzdynamik auf einzelbetrieblicher Ebene während und im Nachgang zur Finanz- und Wirtschaftskrise	14
3.2	Einstellungs- und Abgangsdynamik.....	16
3.3	Neueinstellungen	20
3.4	Gründe für Personalabgänge	24
4	Aspekte der betrieblichen Personalsuche	28
4.1	Ugedeckter Personalbedarf.....	28
4.2	Nicht besetzte Fachkräftestellen.....	30
4.3	Offene Stellen.....	33
4.4	Personalsuche der Betriebe mit und ohne Kurzarbeit	37
5	Ein Blick in die Zukunft: Erwartete Personalprobleme in den nächsten zwei Jahren	39
6	Zusammenfassung der Ergebnisse	41
	Literaturverzeichnis	53
	Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg	54

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

1 Einleitung

Bereits im vorletzten wirtschaftlichen Aufschwung in Baden-Württemberg von 2006 bis Anfang 2008 hatte sich die Nachfrage nach Arbeitskräften in beträchtlichem Maße erhöht. Laut IAB-Betriebspanel (vgl. Tabellen 1a und 1b) erreichte die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter im Land Mitte 2008 mit 3,87 Mio. den vorangegangenen Höchstwert des Jahres 2002. Davor war sie bis auf 3,70 Mio. im Jahr 2005 zurückgegangen. Die jüngste Finanz- und Wirtschaftskrise, die im dritten Quartal 2008 einen massiven konjunkturellen Einbruch einleitete, hatte zur Jahresmitte 2009 – nicht zuletzt durch die massive Nutzung arbeitsmarktpolitischer Instrumente, insbesondere der Kurzarbeit – indes nur geringe negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ging nur leicht auf 3,84 Mio. zurück. Und bereits zur Jahresmitte 2010 machte sich die derzeit noch andauernde und überraschend starke konjunkturelle Erholung positiv auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar: Mit knapp 3,95 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurde ein neuer Höchststand in der abgelaufenen Dekade erreicht.

Vor diesem Hintergrund analysiert dieser IAW-Kurzbericht auf der Basis des IAB-Betriebspanels, einer jährlichen deutschlandweiten und (auch für Baden-Württemberg) repräsentativen Arbeitgeberbefragung, die Beschäftigungsentwicklung und das betriebliche Einstellungsverhalten seit Beginn des aktuellen Konjunkturhochs für das Land Baden-Württemberg. Ziel ist es, aufzudecken, welche Betriebs- und Beschäftigtengruppen vom aktuellen wirtschaftlichen Aufschwung bislang besonders profitiert haben, und ob bzw. inwiefern sich bereits Probleme bei der Personalrekrutierung abzeichnen.²

Bei der Darstellung der Entwicklung und der Struktur der Beschäftigungsformen wird nach Qualifikationsniveau, Geschlecht, Branchen³ und Betriebsgrößenklassen differenziert. Darüber hinaus werden als Referenz – sofern verfügbar – die entsprechenden Angaben für Deutschland bzw. Westdeutschland berücksichtigt. Methodisch basiert der Bericht ausschließlich auf deskriptiven Auswertungen, woraus keine kausalen Schlussfolgerungen abgeleitet werden können.

Inhaltlich gliedert sich dieser Bericht wie folgt:

Abschnitt 2 gibt einen differenzierten Überblick über die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur in der letzten Dekade mit Fokus auf die Jahre 2009 und 2010. Dabei wird auf die Beschäftigungsformen, die Qualifikationsstruktur und auf geschlechtsspezifische Aspekte des Beschäftigtenbestands sowie deren Entwicklung seit dem Jahr 2000 eingegangen.

² Aus methodischer Sicht gilt es darauf hinzuweisen, dass der Beitrag ausschließlich auf deskriptiven Analysen beruht, deren Ergebnisse keine kausalen Schlussfolgerungen darstellen.

³ In der Erhebungswelle 2009 des IAB-Betriebspanels erfolgte die Umstellung auf die aktuelle amtliche Wirtschaftszweigsystematik 2008 mit nunmehr 18 anstatt 17 Branchengruppen. Dies hat zur Folge, dass Branchenvergleiche mit der Vorperiode 2000 bis 2008 nicht möglich sind. Vgl. dazu ausführlich im Anhang.

In Abschnitt 3 richtet sich der Fokus auf die Beschäftigungsdynamik, mit dem Ziel, zu erkennen, ob Betriebe in der Krise gering qualifizierte Beschäftigte abgebaut und nach der Krise qualifizierte Beschäftigung aufgebaut haben. Dabei wird zunächst die Veränderung der Beschäftigung in Baden-Württemberg vor und nach der jüngsten Wirtschafts- und Finanzkrise anhand einer Analyse der Arbeitsplatzdynamik (*Job-Flow-Analyse*) näher untersucht. Denn selbst hinter einer nur geringfügigen Veränderung können sich durchaus deutliche Bewegungen verbergen, wenn die Jobschaffungs- und Jobabbauraten in einem Segment entsprechend hoch sind. An der Intensität der Arbeitsplatzdynamik lassen sich u.a. die Stabilität bzw. Flexibilität der Arbeitsmarktverhältnisse, eventuelle Ungleichgewichte der Arbeitsnachfrage und des -angebots innerhalb eines (Teil-)Arbeitsmarktes ausmachen. Auch die Analyse der Arbeitsplatzdynamik wird differenziert nach den Qualifikationsniveaus der Beschäftigten vorgenommen. Danach rückt die Einstellungs- und Abgangsdynamik in den baden-württembergischen Betrieben in den Blickpunkt, wobei eine detaillierte Aufschlüsselung nach Branche und Betriebsgröße vorgenommen wird. Darüber hinaus werden auch die betrieblichen Neueinstellungen in 2009 und 2010 mit Blick auf deren Qualifikationsstruktur näher betrachtet. Anschließend erfolgt eine Analyse der Einstellungsdynamik für einzelne Qualifikationsgruppen. Im letzten Teil dieses Abschnitts werden schließlich die Gründe für die Abgänge aus Beschäftigung am aktuellen Rand sowie im Zeitverlauf dargestellt.

Der Abschnitt 4 widmet sich dem Thema Personalsuche und geht dabei auch auf ungedeckte Mehrbedarfe (auch an Fachkräften) und offene Stellen ein. Eine Aufschlüsselung dieser Angaben nach Branche und Betriebsgröße erfolgt ebenso wie eine Darstellung der Entwicklung im Zeitablauf. Bei den Auswertungen zur Personalsuche wird ferner berücksichtigt, inwieweit die Betriebe von der Krise betroffen waren und Arbeitskräfte z.B. durch Inanspruchnahme von Kurzarbeit gehortet haben. Leitfrage ist, ob auch diese Betriebe bereits frühzeitig wieder mit der Personalsuche begonnen haben oder zunächst ihre personelle Überkapazitäten abbauten.

Anschließend werden in Abschnitt 5 die erwarteten Personalprobleme der baden-württembergischen Betriebe für die Jahre 2011 und 2012 thematisiert, bevor in Abschnitt 6 die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung zusammengefasst werden.

2 Beschäftigtenstruktur in Baden-Württemberg

2.1 Allgemeine Beschäftigungsformen

Nach Hochrechnungen auf der Basis des IAB-Betriebspanels waren zum 30.06.2010 in Baden-Württemberg insgesamt 4,87 Millionen Personen beschäftigt. Gegenüber dem Vorjahr konnte damit ein Anstieg der Beschäftigtenzahl um insgesamt rund 117.000 (2,5%) beobachtet werden (vgl. Tabelle 1a und 1b). Davon waren am aktuellen Rand rund 3,95 Millionen Personen sozialversicherungspflichtig

beschäftigt, was 81,1% des gesamten Beschäftigtenbestandes ausmacht. Nachdem die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der konjunkturellen Abschwungphase infolge der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise zum Befragungszeitpunkt Mitte 2009 deutlich gegenüber dem Vorjahr gesunken war, entwickelte sich dieses zentrale Beschäftigungssegment im Verlauf des vergangenen Jahres wieder positiv (+2,7%) und erreichte mit knapp 3,95 Mio. einen neuen Höchststand. Von der positiven Entwicklung profitierten (zahlenmäßig) sowohl die Arbeiter und Angestellten als auch die Auszubildenden. Aber auch die geringfügige Beschäftigung wuchs um rund 2,5% gegenüber dem Vorjahr. Der Bestand der sonstigen Beschäftigung sowie die Zahl der tätigen Inhaber und der Beamten weisen hingegen keine Veränderungen auf. Auch die Beschäftigungsstruktur hat sich im Vergleich zum 30.06.2009 nicht merklich verändert.

Tabelle 1a: Beschäftigtenbestand in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2009 und 2010

	30. Juni 2009		30. Juni 2010	
	in Tsd.	in %	in Tsd.	in %
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, darunter:	3.845	80,9	3.948	81,1
Arbeiter/innen und Angestellte	3.632	76,4	3.728	76,5
Auszubildende	213	4,5	220	4,5
Beamte	125	2,6	127	2,6
tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige	227	4,8	227	4,7
Geringfügig Beschäftigte	529	11,1	542	11,1
Sonstige Beschäftigte	28	0,6	27	0,6
Gesamt	4.754	100	4.871	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Tabelle 1b: Beschäftigtenbestand in Baden-Württemberg zum 30. Juni, 2002 bis 2010, (Index: 2002=100)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, darunter:	100	98,0	97,5	95,6	96,5	98,1	100,1	99,3	102,0
Arbeiter/innen und Angestellte	100	97,8	97,7	95,6	96,3	98,2	99,6	99,1	101,7
Auszubildende	100	102,0	94,1	95,6	100,5	96,6	108,3	103,9	107,3
Beamte	100	106,6	122,3	112,4	117,4	92,6	149,6	103,3	105,0
Tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige	100	98,0	94,3	94,3	94,7	93,5	96,7	92,7	92,7
Sonstige Beschäftigte, inkl. geringfügig	100	96,2	93,6	96,1	104,3	112,3	106,3	99,6	101,8
Gesamt	100	98,0	97,5	96,0	97,9	99,4	101,9	99,1	101,5

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002 bis 2010, IAW-Berechnungen.

In Deutschland und in Westdeutschland nahm laut IAB-Betriebspanel die Anzahl der Erwerbstätigen von Mitte 2009 bis Mitte 2010 jeweils nur um rund 1,7% zu. Bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten war im gleichen Zeitraum in Deutschland und in Westdeutschland ein Zuwachs von jeweils 1,6% zu konstatieren. Hingegen nahm die geringfügige Beschäftigung jeweils deutlich zu: in Deutschland um 3,0%, in Westdeutschland um rd. 2,8%.

2.2 Qualifikationsstruktur der Beschäftigung und deren Entwicklung

Das IAB-Betriebspanel erlaubt es, auch die Veränderungen der Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben seit Mitte 2000 zu untersuchen. Dabei wird zwischen drei Qualifikationsstufen unterschieden:

- einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern,
- qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern,
- qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern.

Die Definition der Qualifikationsstufen ist im IAB-Betriebspanel somit an formale Abschlüsse gekoppelt. Die Zugehörigkeit zur jeweiligen Qualifikationsstufe setzt jedoch nicht zwingend das Vorhandensein, oder im Falle der einfachen Tätigkeiten, ein Fehlen dieser Abschlüsse bei den Beschäftigten voraus. Vielmehr werden im Rahmen dieser Einordnung allgemein nachvollziehbare Anforderungsniveaus der betrieblichen Stellenprofile beschrieben.

Tabelle 2: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben, nach Betriebsgröße und Branche zum 30.06.2010

	Gesamt	Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten		Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten (Berufsausbildung)		Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten ((Fach-) Hochschulabschluss)	
		in Tsd.	in %	in Tsd.	in %	in Tsd.	in %
Baden-Württemberg	4.368	1.060	24	2.641	60	668	15
1-4 Beschäftigte	180	41	23	129	72	10	5
5-19 Beschäftigte	857	211	25	573	67	73	8
20-99 Beschäftigte	1.069	281	26	667	62	120	11
100-249 Beschäftigte	699	203	29	410	59	85	12
250-499 Beschäftigte	471	126	27	264	56	82	17
500 u. mehr Beschäftigte	1.094	199	18	597	55	298	27
Verarbeitendes Gewerbe	1.271	356	28	728	57	187	15
Schlüsselbranchen	843	213	25	468	56	162	19
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	428	143	33	260	61	25	6
Baugewerbe*	204	27	13	173	85	4	2
Handel, Reparatur von Kfz	627	129	21	475	76	23	4
Dienstleistungen	1.678	457	27	917	55	303	18
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	577	136	24	268	47	172	30
Gesundheits- u. Sozialwesen	463	128	28	291	63	43	9
Sonstige DL	638	193	30	358	56	88	14
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht	518	68	13	302	58	149	29
Handwerk	627	123	20	460	73	44	7

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Angaben ohne Auszubildende, Beamtenanwärter sowie Tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten zum 30.06.2010 differenziert nach Betriebsgrößenklassen und Branchen. Danach waren rund drei Viertel aller Beschäftigten im ersten Halbjahr 2010 in Baden-Württemberg qualifizierte Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung (60%) oder hochqualifizierte Arbeitskräfte mit (Fach-)Hochschulabschluss (15%). Ungefähr jeder vierte Beschäftigte ging im ersten Halbjahr 2010 hingegen einer einfachen Tätigkeit nach, die keinen formalen Abschluss erforderlich machte.

In Deutschland betrug Mitte 2010 der Anteil der Geringqualifizierten 23% (Westdeutschland: 24%), der Qualifizierten 63% (Westdeutschland: 62%) und der Hochqualifizierten knapp 15% (Westdeutschland: knapp 14%).⁴

Im Branchenvergleich lag der höchste Anteil an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten mit etwa einem Drittel im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe⁵ (Durchschnitt in Baden-Württemberg: 24%). Sowohl betriebsgrößen- als auch branchenübergreifend waren überwiegend Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung beschäftigt. Die höchsten Anteile wiesen zum Befragungszeitpunkt mit 85% dieser Arbeitskräfte das Baugewerbe auf, gefolgt von Handel, Reparatur von Kraftfahrzeugen (76%) und dem Handwerk (73%). Gleichzeitig entfielen auf diese Branchen mit 2%, 4% und 7% aller Arbeitskräfte relativ gesehen die wenigsten Arbeitsplätze, die ein abgeschlossenes (Fach-)Hochschulstudium erforderten. Die höchsten Anteile an Fachhochschul- oder Hochschulabsolventen wiesen hingegen Betriebe der wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (30%) sowie des Öffentlichen Dienstes u.a. (29%) aus. Somit lag deren Anteil im Vergleich zum gesamten Dienstleistungssektor (rund 18%) überdurchschnittlich hoch.

Mitte 2010 machte in Deutschland der Anteil Geringqualifizierter im Verarbeitenden Gewerbe 25% (Westdeutschland: 26%) aus, der Anteil der Qualifizierten betrug 64% (Westdeutschland: 62%) und jener Hochqualifizierter lag bei 12% (Westdeutschland: 12%). Im Dienstleistungsbereich sah die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Deutschland und in Westdeutschland wie folgt aus: Geringqualifizierte 25% bzw. 26%, Qualifizierte 58% bzw. 57% und Hochqualifizierte 13% bzw. 16%.

Betrachtet man die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben in den einzelnen Betriebsgrößenklassen, so ist mit steigender Betriebsgröße eine tendenzielle Abnahme des Anteils der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten erkennbar, deren Anforderungsprofil eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine vergleichbare Berufserfahrung voraussetzt. Der Anteil der

⁴ „Geringqualifizierte“ = Beschäftigte für einfache Tätigkeiten, „Qualifizierte“ = Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung bzw. vergleichbarer Berufserfahrung, „Hochqualifizierte“ = Fachhochschul- oder Hochschulabsolventen.

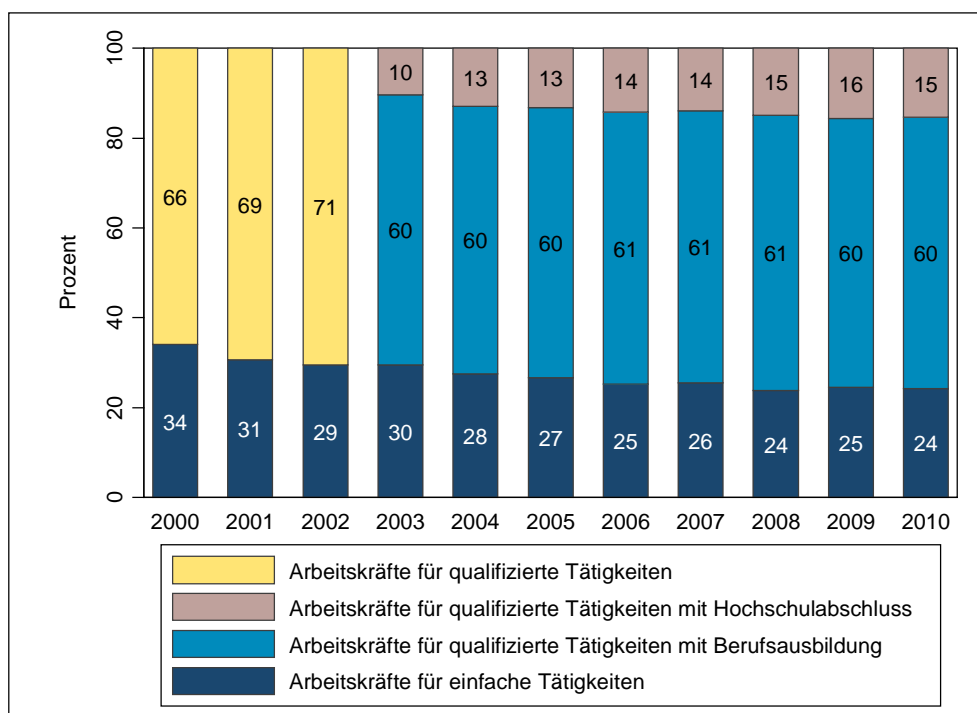
⁵ Das Sonstige Verarbeitende Gewerbe umfasst folgende Wirtschaftszweige: die Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln, die Herstellung von Textilien, Lederwaren und Schuhen, die Herstellung von Holzwaren, Papier und Druckerzeugnissen, die Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen, die Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren, die Herstellung von Glas und Keramik einschließlich der Verarbeitung von Steinen und Erden sowie die Metallerzeugung und -bearbeitung. Darüber hinaus gehören auch die Herstellung von Möbeln und sonstigen Waren sowie die Reparatur und Installation von Maschinen zum Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe.

hochqualifizierten Beschäftigten steigt hingegen mit zunehmender Betriebsgröße. Während in Kleinstbetrieben mit bis zu vier Mitarbeitern nur 5% aller Arbeitskräfte Tätigkeiten ausüben, die ein (Fach-) Hochschulstudium erfordern, ist bei den Großbetrieben bereits mehr als jeder vierte Mitarbeiter mit Tätigkeiten für Hochqualifizierte betraut. Aber auch der Anteil der Arbeitsplätze für einfache Tätigkeiten steigt tendenziell – wenngleich auch weniger dynamisch – mit der Betriebsgröße an. Fast jeder vierte Beschäftigte in einem Kleinstbetrieb geht einer einfachen Tätigkeit nach, die keinen formalen Abschluss verlangt. In mittelgroßen Betrieben mit 100 bis unter 500 Beschäftigten erfordern bereits 27-29% der Tätigkeiten keine berufliche Qualifikation. Demgegenüber fällt der Anteil der Einfacharbeitsplätze in Großbetrieben (ab 500 Beschäftigten) mit 18% weit unterdurchschnittlich aus. Mit einem hohen Anteil an Hochqualifizierten und einem geringen Anteil an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten weisen die baden-württembergischen Großbetriebe eine Qualifikationsstruktur auf, die sowohl vom Landesdurchschnitt als auch von den anderen Betriebsgrößenklassen deutlich abweicht.

Auch in Deutschland und Westdeutschland zeichnet sich mit steigender Betriebsgröße ein deutlicher Anstieg des Anteils Hochqualifizierter an der Gesamtbeschäftigung (von 8% auf 24% bzw. von 7% auf 23%) ab, während der Anteil der Qualifizierten mit steigender Betriebsgröße abnimmt (von 70% auf 60% bzw. von 69% auf 59%). Der Anteil der Geringqualifizierten steigt hingegen bis zur Betriebsgrößenklasse 100-249 Beschäftigte kontinuierlich an (von 22% auf 25% bzw. von 24% auf 28%), um ab da wieder abzunehmen (auf 17% bzw. 18%).

Der Anteil der qualifizierten Beschäftigten in Baden-Württemberg stieg von zwei Drittel im Juni 2000 auf über drei Viertel im Juni 2010 (vgl. Abbildung 1). Die Ausweitung des Qualifiziertenanteils ist auf die Zunahme der Beschäftigung für qualifizierte Tätigkeiten zurückzuführen, die ein (Fach-) Hochschulstudium erfordern. So betrug der Anteil von hochqualifizierten Arbeitskräften zum 30. Juni 2003 10% der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben. Bis Juni 2008 stieg dieser Anteil um rund 5 Prozentpunkte an und blieb bis Juni 2010 konstant auf diesem Niveau. Am 30. Juni 2010 hatten rund 668 Tsd. Beschäftigte im Land einen Arbeitsplatz für hochqualifizierte Tätigkeiten. Hingegen blieb der Anteil der Erwerbstätigen, deren Stellenprofil eine Berufsausbildung erfordert, seit dem Jahr 2003 bei 60-61% weitgehend stabil. Der Anteil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten ging dagegen von Mitte 2000 bis Mitte 2008 von 34% nahezu kontinuierlich auf rund 24% zurück und verharrte in den vergangenen beiden Jahren auf diesem Niveau. Am aktuellen Rand hatten in Baden-Württemberg rund eine Million Beschäftigte einen Arbeitsplatz für einfache Tätigkeiten inne. Somit bleibt festzuhalten, dass sich die Beschäftigtenstruktur hinsichtlich der Qualifikationsniveaus in baden-württembergischen Betrieben seit der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise in 2008/2009 nur geringfügig verändert hat.

Abbildung 1: Entwicklung der Beschäftigtenstruktur nach Qualifikation in Baden-Württemberg. Stand 30. Juni, 2000 bis 2010, Anteile der Beschäftigten in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2010, IAW-Berechnungen.
Angaben ohne Auszubildende, Beamtenanwärter sowie Tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer.
Aufgrund von Rundungsfehlern addieren sich die Prozentsätze nicht immer exakt zu 100%.

2.3 Geschlechtsspezifische Aspekte der Beschäftigungsstruktur

Im Folgenden wird die geschlechtsspezifische Qualifikationsstruktur der Stellenprofile in Baden-Württemberg für Betriebsgrößenklassen und Branchen getrennt dargelegt. Wie aus Tabelle 4 entnommen werden kann, machten die qualifizierten Beschäftigten am 30.06.2010 den Kern des Beschäftigtenbestandes in sämtlichen Betriebsgrößenklassen aus. Während jedoch knapp jeder fünfte männliche Beschäftigte in Baden-Württemberg einer hochqualifizierten Tätigkeit nachging, übte zum Befragungszeitpunkt nur jede zehnte Frau eine Tätigkeit aus, die ein (Fach-)Hochschulstudium erfordert. Dabei fällt der Anteil der hochqualifizierten Arbeitsplätze in Kleinstbetrieben bei den Frauen mit 3% sowie bei den Männern mit 9% weit unterdurchschnittlich aus. Bei Großbetrieben (ab 500 Beschäftigten) ist hingegen bereits fast jeder dritte männliche und jede fünfte weibliche Beschäftigte mit hochqualifizierten Tätigkeiten betraut. Somit ist der weibliche Akademikeranteil in Großbetrieben doppelt so hoch wie im baden-württembergischen Durchschnitt. Betrachtet man den Anteil der Arbeitsplätze für einfache Tätigkeiten, so zeigt sich ein anderes Bild. Während sich der Anteil an männlichen Beschäftigten für einfache Tätigkeiten über alle Betriebsgrößenklassen hinweg vergleichsweise wenig verändert, steigt der Anteil an weiblichen Beschäftigten für einfache Tätigkeiten bis zur Betriebsgrößenklasse 100 bis 249 Beschäftigte deutlich an, sinkt aber (wie bei den Männern) in den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten wieder auf einen unterdurchschnittlichen Wert ab.

Tabelle 3: Geschlechtsspezifische Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben, nach Betriebsgröße und Branche zum 30.06.2010, in Prozent

	Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten		Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten (Berufsausbildung)		Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten ((Fach) Hochschulabschluss)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Baden-Württemberg	28	22	62	59	10	19
1-4 Beschäftigte	23	22	74	69	3	9
5-19 Beschäftigte	26	24	68	66	6	11
20-99 Beschäftigte	31	23	60	64	9	13
100-249 Beschäftigte	36	23	57	60	7	17
250-499 Beschäftigte	28	26	60	53	12	21
500 u. mehr Beschäftigte	21	16	59	52	20	32
Verarbeitendes Gewerbe	39	24	52	60	9	17
Schlüsselbranchen	39	21	48	58	14	21
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	40	30	57	63	4	7
Baugewerbe*	11	14	87	84	1	2
Handel, Reparatur von Kfz	23	18	74	78	3	4
Dienstleistungen	30	24	60	49	10	27
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	27	22	56	40	18	38
Gesundheits- u. Sozialwesen	30	19	64	60	6	20
Sonstige DL	33	28	59	53	8	19
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht	15	10	63	50	22	40
Handwerk	26	17	68	76	6	7

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Angaben ohne Auszubildende, Beamtenanwärter sowie Tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Zwischen den Branchen bestehen ebenfalls erhebliche Unterschiede in der geschlechtsspezifischen Qualifikationsstruktur. Der Anteil an weiblichen Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten fällt mit 39% im Verarbeitenden Gewerbe sowie 30% im Dienstleistungssektor weit überdurchschnittlich und deutlich höher als bei männlichen Arbeitskräften mit der entsprechenden Qualifikation in den jeweiligen Branchen (24% im Verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor) aus. Vergleichsweise unterdurchschnittlich viele Einfacharbeitsplätze für weibliche und männliche Beschäftigte sind hingegen im Baugewerbe und im Öffentlichen Dienst u.a. vorhanden. Während der Anteil der männlichen Beschäftigten mit mittleren Qualifikationsanforderungen in baden-württembergischen Betrieben ähnlich hoch ist wie der entsprechende Anteil der weiblichen Arbeitskräfte, zeigen sich im Branchenvergleich doch einige Unterschiede. Im Verarbeitenden Gewerbe etwa üben drei von fünf männlichen Beschäftigten eine Tätigkeit aus, die eine Berufsausbildung erfordert, wohingegen nur etwa die Hälfte aller Frauen in dieser Branche einer Tätigkeit mit einem vergleichbaren Anforderungsprofil nachgeht. Im Dienstleistungssektor ist dieses Bild hingegen genau umgekehrt. Den höchsten männlichen Akademikeranteil weist mit 40% der Öffentliche Dienst u.a. auf und liegt damit gut doppelt so hoch wie der Landesdurchschnitt (19%). Ebenfalls überdurchschnittlich viele männliche Arbeitskräfte, deren

Tätigkeiten ein (Fach-)Hochschulstudium erfordern, sind im Dienstleistungssektor (27%) sowie im Bereich der Wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (38%) beschäftigt. Auch der Anteil der hochqualifizierten weiblichen Arbeitskräfte fällt im Öffentlichen Dienst u.a. mit 22% deutlich höher aus als der Landesdurchschnitt. Ferner ist der Anteil weiblicher Akademiker im Bereich der Wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen weit überdurchschnittlich (18%). Dagegen sind im Baugewerbe (2%) sowie im Handel und in der Reparatur von Kraftfahrzeugen kaum höhere Qualifikationsanforderungen zu finden (2% bzw. 4% männlicher und 1% bzw. 3% weiblicher Akademikeranteil). Die Tätigkeiten in beiden Branchen erfordern zu einem ganz überwiegenden Teil eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine vergleichbare Berufserfahrung. Zudem wird deutlich, dass es im Baugewerbe und in der Reparatur von Kraftfahrzeugen keine geschlechtsspezifischen Unterschiede gibt. Auffällig ist, dass der Anteil der weiblichen Arbeitskräfte für hochqualifizierte Tätigkeiten in den meisten Branchen zum Teil deutlich unter dem entsprechenden Anteil der Männer liegt.

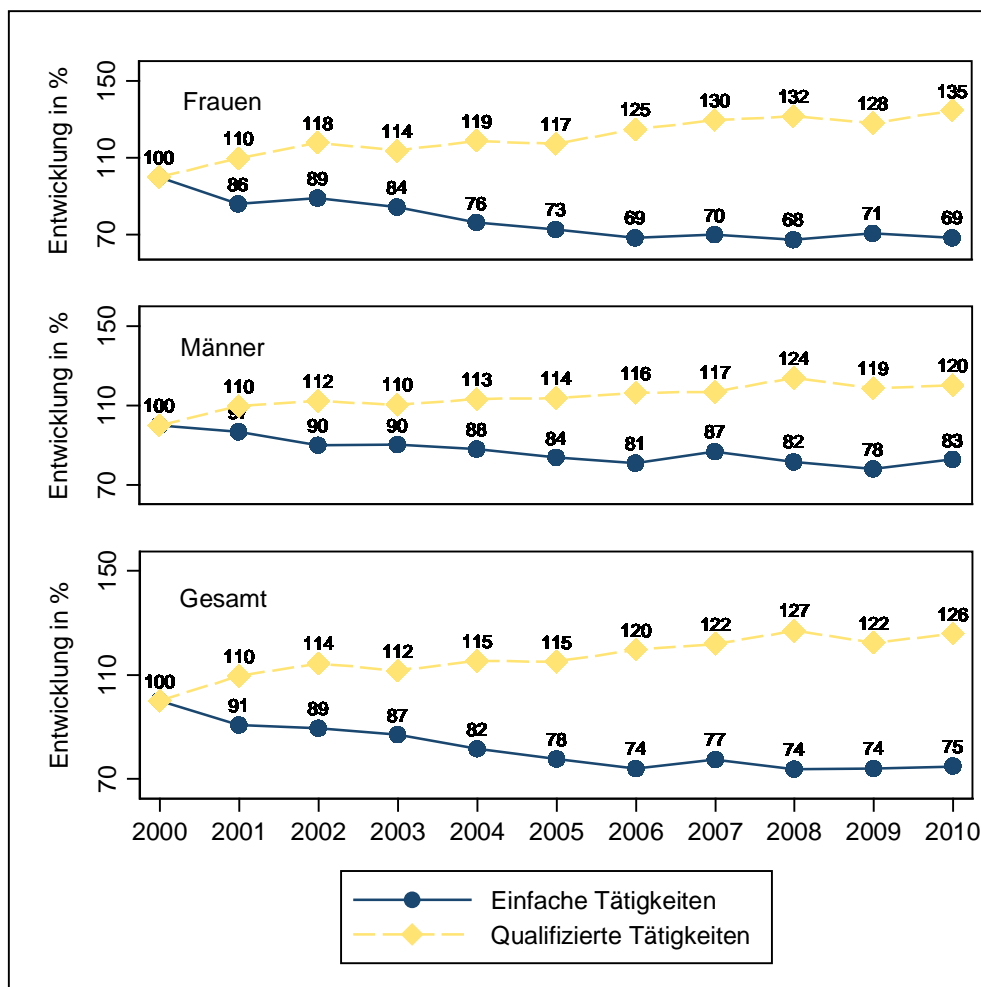
In Deutschland und in Westdeutschland liegt der Anteil geringqualifizierter Männer mit 20% bzw. 21% insgesamt deutlich niedriger als der Anteil von Frauen, die geringqualifizierte Tätigkeiten ausüben (26% bzw. 28%). Hingegen fallen die Anteile Hochqualifizierter bei den Männern mit 17% bzw. 16% deutlich höher aus als bei den Frauen (12% bzw. 11%). Im Kernbereich der qualifizierten Tätigkeiten wiederum liegen die Anteile der Männer nur wenig (jeweils etwa 2 Prozentpunkte) über jenen der Frauen. Der Anteil geringqualifizierter Frauen ist überproportional im Verarbeitenden Gewerbe (36% bzw. 39%) sowie in den beiden Betriebsgrößenklassen von 20 bis 249 Beschäftigten (29% bzw. 31%) ausgeprägt, während hochqualifizierte Frauen überdurchschnittliche Anteile im Dienstleistungsbereich (14% bzw. 12%), insbesondere im Öffentlichen Dienst u.a. (24% bzw. 22%) aufweisen, sowie in den Betriebsgrößenklassen ab 250 Beschäftigten (15-21% bzw. 14-19%). Bei den Männern liegt der Anteil Geringqualifizierter sowohl im Verarbeitenden Gewerbe als auch im Bereich der Dienstleistungen etwas über dem Durchschnitt, während der Anteil Hochqualifizierter ebenso wie bei den Frauen überdurchschnittlich im Dienstleistungsbereich (19% bzw. 22%), insbesondere im Öffentlichen Dienst u.a. (jeweils 36%) ausgeprägt ist, sowie in den Betriebsgrößenklassen ab 250 Beschäftigte (20-26% bzw. 20-25%).

Auch die Entwicklung der Qualifikationsstruktur weist in Baden-Württemberg erhebliche Unterschiede in Abhängigkeit vom Geschlecht der Beschäftigten auf. Frauen etwa waren von einem kontinuierlichen Abbau der Arbeitsplätze für einfache Tätigkeiten seit der Jahrtausendwende wesentlich stärker betroffen als Männer mit einem vergleichbaren Tätigkeitsprofil. Während Mitte 2000 noch 43% der erwerbstätigen Frauen einer einfachen Tätigkeit nachgingen, die keinen formalen Abschluss erfordert, ist dieser Anteil bis Mitte 2010 auf 28% geschrumpft. Der Anteil der Einfacharbeitsplätze ist bei den Männern im gesamten Beobachtungszeitraum kleiner als bei den Frauen. Allerdings ist der Anteil der Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten auch bei den Männern gesunken, wengleich der Rückgang von

28% Mitte 2000 auf 22% am aktuellen Rand wesentlich geringer ausfällt als bei den Frauen. Auffällig ist jedoch, dass der Anteil an einfachen Arbeitsplätzen, die keine berufliche Qualifikation erfordern, seit Mitte 2008 sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern weitgehend stabil blieb.

Die geschlechtsspezifischen Anteile der Beschäftigten mit einer Berufsausbildung oder vergleichbarer Berufserfahrung haben sich in den vergangenen acht Jahren weitgehend angeglichen. Am aktuellen Rand beläuft sich dieser Anteil für männliche Arbeitskräfte auf 59%, der entsprechende Anteil bei den Frauen liegt mit 62% sogar geringfügig darüber. Insgesamt lässt sich bei dieser Qualifikationsgruppe für die Frauen somit ein leicht ansteigender Trend feststellen, bei den Männern ist hingegen eine leicht rückläufige Entwicklung zu beobachten. Betrachtet man hingegen die Besetzung der Arbeitsplätze, für die ein (Fach-)Hochschulstudium erforderlich ist, zeigt sich ein anderes Bild. Zwar nahm sowohl der Anteil der hochqualifizierten Frauen wie auch jener der Männer seit Mitte 2003 um 4 beziehungsweise 5 Prozentpunkte zu. Der Anteil der Männer, die eine hochqualifizierte Tätigkeit ausüben, ist mit rund 20% aller Beschäftigten Mitte 2010 jedoch immer noch doppelt so hoch wie der entsprechende Anteil der weiblichen Beschäftigten.

Abbildung 2: Entwicklung des Beschäftigtenbestandes nach Qualifikation und Geschlecht in Baden-Württemberg zum 30. Juni, 2000 bis 2010, in Prozent des Bestandes von 2000

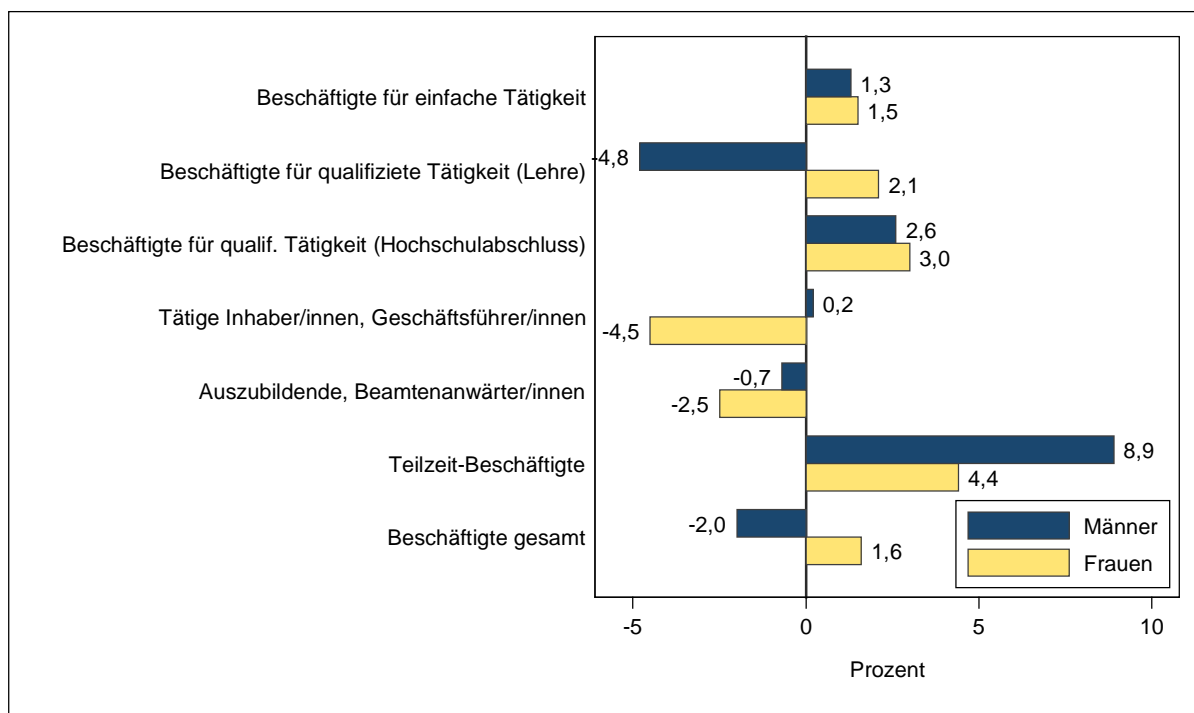


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2010, IAW-Berechnungen.
Angaben ohne Auszubildende, Beamtenanwärter sowie Tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer.

Abbildung 2 macht nochmals deutlich, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten seit der Jahrtausendwende zurückgegangen ist. Trotz eines leichten Anstiegs im Jahr 2007 erreichte der Bestand an Einfacharbeitsplätzen bereits Mitte 2008 ein neues Tief und bleibt seitdem stabil auf diesem Niveau. So wurden in Baden-Württemberg seit Mitte 2000 rund ein Viertel aller Arbeitsplätze für Tätigkeiten, die keinen formalen Abschluss erfordern, abgebaut. Wie sich zeigt waren Frauen davon wesentlich stärker betroffen als Männer. In den vergangenen zehn Jahren ist die weibliche Beschäftigung für einfache Tätigkeiten auf knapp über zwei Drittel des Ausgangsbestandes aus dem Jahr 2000 geschrumpft. Der männliche Bestand an Arbeitnehmern mit einem vergleichbaren Tätigkeitsprofil ist hingegen nur um 17 Prozentpunkte gesunken, so dass mehr als jeder vierte Arbeitsplatz erhalten blieb. Darüber hinaus ist die Nachfrage nach Arbeitskräften für qualifizierte Tätigkeiten im Beobachtungszeitraum erheblich gestiegen. Trotz eines leichten Rückgangs im Jahr 2009 erreichte der Bestand an qualifizierten Arbeitsplätzen am aktuellen Rand wieder das Niveau vor der Finanz- und

Wirtschaftskrise. Verglichen mit dem Ausgangsbestand aus dem Jahr 2000 wurde im Land somit rund ein Viertel an neuen Arbeitsplätzen für qualifizierte Tätigkeiten geschaffen. Dabei hat der Bestand an Frauen für qualifizierte Tätigkeiten gegenüber 2000 um gut ein Drittel zugenommen während die Beschäftigung von Männern mit einem vergleichbaren Tätigkeitsprofil nur um rund 20 Prozentpunkte gestiegen ist. So profitierten die Frauen mit +7 Prozentpunkten von dem Anstieg der Nachfrage nach qualifizierten Tätigkeiten in wesentlich größerem Umfang als die Männer (+1 Prozentpunkt).

Abbildung 3: Veränderung des Beschäftigtenbestandes nach Qualifikationsstufen und Geschlecht sowie nach ausgewählten Beschäftigtengruppen in Baden-Württemberg von 30.06.2008 bis 30.06.2010, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2008 und 2010, IAW-Berechnungen.

Abbildung 3 zeigt, dass die rückläufige Entwicklung des Beschäftigtenbestandes von Männern seit Mitte 2008 hauptsächlich auf den starken Rückgang jener männlichen Erwerbstätigen zurückzuführen ist, deren Tätigkeitsprofil eine Berufsausbildung vorsieht. Während der Bestand an Männern, die einer hochqualifizierten Tätigkeit nachgehen, seit 2008 um 2,6% zunahm, ist der männliche Beschäftigtenbestand für Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung oder entsprechende Berufserfahrung erfordert, um 4,8% geschrumpft und hat damit diese Entwicklung überkompensiert. Die Zahl der weiblichen Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, nahm zwischen 2008 und 2010 um 2,1% zu, die Zahl der beschäftigten Frauen in Tätigkeiten, die ein abgeschlossenes Studium verlangen, stieg sogar um 3,0%. Hingegen hat sich die Zahl der Frauen in Führungspositionen am aktuellen Rand deutlich reduziert. Während die Zahl der männlichen Tätigen Inhaber und Geschäftsführer mit einem Plus von 0,2% geringfügig gestiegen ist, verringerte sich der Bestand der Frauen in leitenden Positionen seit Mitte 2008 um 4,5% erheblich. Ferner zeigt sich, dass Männer

immer häufiger Teilzeitstellen besetzten. Seit 2008 stieg der Bestand an teilzeitbeschäftigten Männern um rund 8,9%, während die entsprechende Wachstumsrate für Frauen im gleichen Zeitraum nur rund 4,4% betrug.

3 Beschäftigungsdynamik

3.1 Arbeitsplatzdynamik auf einzelbetrieblicher Ebene während und im Nachgang zur Finanz- und Wirtschaftskrise

Im Folgenden wird die Arbeitsplatzdynamik für drei Beschäftigungsgruppen betrachtet: Beschäftigte für einfache Tätigkeiten, Beschäftigte für qualifizierte und Beschäftigte für hochqualifizierte Tätigkeiten. Anhand der Angaben des IAB-Betriebspanels kann eine differenziertere Beschäftigungsdynamik anhand sog. „Job-Flow-Analysen“ abgebildet werden (vgl. Strotmann/Weber 2006). Dabei wird die Arbeitsplatzdynamik zwischen zwei Befragungstichtagen betrachtet – in der folgenden Analyse zum 30.06.2009 und zum 30.06.2010. Die Veränderungsrate der Beschäftigung einer Qualifikationsgruppe wird in eine Jobschaffungs- sowie eine Jobabbaurate untergliedert. Die Jobschaffungsrate stellt die Summe der in den wachsenden Betrieben netto geschaffenen Arbeitsplätze bezogen auf deren Ausgangsbeschäftigung dar (hier am 30.06.2009). Die Jobabbaurate entspricht der Summe netto abgebauter Arbeitsplätze in Betrieben mit gesunkener Beschäftigtenzahl, ebenfalls in Bezug auf die Ausgangsbeschäftigung am 30.06.2009. Die Veränderungsrate der Beschäftigung entspricht der Differenz von Jobschaffungs- und Jobabbaurate. Die Arbeitsplatzdynamik innerhalb der einzelnen Betriebe kann zwar nicht abgebildet werden. Allerdings lassen auch die aggregierten Ergebnisse zwischen Mitte 2009 und 2010 erhebliche Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt erkennen.

In der nachfolgenden Job-Flow-Analyse werden Betriebe nicht berücksichtigt, die zwischen dem 30.06.2009 und 30.06.2010 von einer Ausgliederung oder Ausgründung der Betriebsteile betroffen waren. Darüber hinaus werden auch Betriebe mit Eingliederung von Unternehmensteilen im gleichen Zeitraum ausgeschlossen. Solche eher seltenen Ereignisse führen zu teilweise erheblichen Beschäftigungsveränderungen, die sich kaum in die alltägliche Arbeitsplatzdynamik einordnen lassen und somit die Berechnungen verzerren würden. Eine weitere Einschränkung der Datenbasis ergibt sich daraus, dass nur Betriebe in die Job-Flow-Analyse einbezogen werden können, für die Angaben zur Beschäftigung in beiden Wellen (2009 und 2010) vorliegen. Folglich sind die hieraus resultierenden Veränderungsrate der Beschäftigung nicht direkt mit den Ergebnissen in Kapitel 2 vergleichbar.

In Tabelle 4 sind die Ergebnisse der Job-Flow-Analyse dargestellt. Dabei wird deutlich, dass sich zwischen Juni 2009 und Juni 2010 für alle Qualifikationsgruppen Beschäftigungszuwächse beobachten lassen. Einfache Tätigkeiten, die keine formale Qualifikation erfordern, verbuchten mit einem Saldo von 3,6% beziehungsweise rund 30.500 neugeschaffenen Jobs zwischen Mitte 2009 und Mitte

2010 die höchsten Beschäftigungszuwächse. Dahinter verbergen sich nicht unerhebliche Bruttoströme. Den rund 122.500 abgebauten Einfacharbeitsplätzen stehen gut 153.000 neugeschaffene Arbeitsplätze gegenüber. Somit war die Jobschaffung im Bereich einfacher Tätigkeiten im Zeitraum der Beobachtung mit rund 18% um ein Vielfaches höher als dies die saldierte Veränderung von 3,6% vermuten lässt. Die hohen Bruttobewegungen auf dem Teilarbeitsmarkt für einfache Tätigkeiten sind einerseits ein Hinweis darauf, dass in diesem Segment weniger stabile Beschäftigungsverhältnisse vorliegen. Andererseits zeigt sich ebenfalls, dass in diesem recht dynamischen Segment die Chancen auf Neubeschäftigung in einer Phase des konjunkturellen Aufschwungs steigen.

Tabelle 4: Arbeitsplatzdynamik in Baden-Württemberg vom 30.06.2009 bis 30.06.2010, nach Qualifikationsgruppe, Anteile in Prozent, Gewichtung mit Werten aus 2010

	Veränderung der Beschäftigung		Σ netto neu geschaffene Jobs	Σ netto weggefallene Jobs	Jobschaffungsrate	Jobabbaurate
	in %	absolut				
Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	3,6%	30.500	153.000	-122.500	18%	-14%
Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung	2,1%	45.000	205.500	-160.500	10%	-8%
Beschäftigte mit Hochschulabschluss	1,9%	9.500	50.500	-41.000	10%	-8%

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009 und 2010, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe ohne Ein- und Ausgliederungen von Unternehmensteilen, für die relevante Beschäftigungsangaben in den Wellen 2009 und 2010 vorliegen.

Für Arbeitskräfte, deren Tätigkeiten eine Berufsausbildung oder eine vergleichbare Berufserfahrung erfordern, war sowohl der Jobabbau (8%) als auch die Jobschaffung (10%) relativ betrachtet deutlich geringer. Im Betrachtungszeitraum entstanden in der Summe rund 45.000 neue Arbeitsplätze für Beschäftigte mit mittleren Qualifikationsanforderungen. Somit wurden in dieser Qualifikationsgruppe von Mitte 2009 bis Mitte 2010 absolut gesehen die meisten neuen Arbeitsplätze geschaffen. Dies entspricht einem Beschäftigungszuwachs von rund 2,1% seit Mitte 2009. Absolut gesehen bewegen sich die Bruttoströme dieser Qualifikationsgruppe mit über 205.000 neu geschaffenen und rund 160.000 weggefallenen Jobs auf einem hohen Niveau. Dies ist insofern leicht nachvollziehbar, als dass Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, den Großteil der Arbeitsplätze in baden-württembergischen Betrieben ausmachen (vgl. Abbildung 1).

Eine vergleichsweise geringere Arbeitsplatzdynamik weisen laut IAB-Betriebspanel im Zeitraum von 2009 bis 2010 auch die Beschäftigten auf, deren Tätigkeit einen Hochschul- bzw. einen Fachhochschulabschluss erfordert. Mit einer Jobschaffungsrate von rund 10% und einer Jobabbaurate von -8% entstanden im Beobachtungszeitraum in der Summe rund 9.500 neue Jobs, gleichbedeutend mit einem Beschäftigungszuwachs von rund 1,9% seit Mitte 2009. Die positive Beschäftigungsentwicklung für hochqualifizierte Arbeitskräfte wie auch für Arbeitskräfte, deren Tätigkeiten eine Berufsausbildung

oder eine vergleichbare Berufserfahrung voraussetzt war zwischen 2009 und 2010 demnach durch eine moderate Arbeitsplatzdynamik und stabilere Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnet.⁶

3.2 Einstellungs- und Abgangsdynamik

Die Datenbasis des IAB-Betriebspanels erlaubt das betriebliche Einstellungsverhalten detailliert zu untersuchen. Neben der Job-Flow-Analyse können sowohl branchen- und betriebsgrößenspezifische als auch betriebsindividuelle Unterschiede in der Arbeitsplatzdynamik betrachtet werden. Dabei wird u.a. regelmäßig abgefragt, ob Betriebe im ersten Halbjahr des jeweiligen Befragungsjahres Arbeitskräfte eingestellt haben und wie sich diese Neueinstellungen auf die Qualifikationsgruppen und Geschlechter verteilen. Darüber hinaus enthält jede Welle Angaben zu den Personalabgängen aus den Betrieben innerhalb des ersten Halbjahres. In den folgenden Abschnitten 3.2 und 3.3 werden diese Angaben differenziert nach betrieblichen Merkmalen analysiert.

Tabelle 5 zeigt, wie sich die Einstellungen sowie die Abgänge jeweils in den ersten Jahreshälften der Jahre 2006 bis 2010 in baden-württembergischen Betrieben auf die einzelnen Betriebsgrößensklassen sowie Branchen aufteilen. Zunächst ist festzuhalten, dass über die Hälfte aller Neueinstellungen auf Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten (also auf die drei kleinsten Betriebsgrößensklassen) entfielen. Diese Betriebe machen gut 97% aller Betriebe in Baden-Württemberg aus und beschäftigen nach Angaben des IAB-Betriebspanels rund 50% aller erwerbstätigen Arbeitskräfte im Land. Somit liegt ihr Anteil an den Neueinstellungen (in der Summe) knapp über ihrem Beschäftigtenanteil. Der Anteil der Kleinstbetriebe mit einem bis 19 Beschäftigten an allen Einstellungen scheint jedoch rückläufig zu sein, während sich der Anteil dieser Betriebsgrößensklasse an den Personalabgängen bei etwa 30% über den gesamten Beobachtungszeitraum stabil hält. Eine Ausnahme im Rahmen dieser Entwicklung stellt das Einstellungsverhalten im ersten Halbjahr 2009 dar, in dem rund ein Drittel aller Neueinstellungen auf Kleinstbetriebe entfielen. Gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil eindeutig unterdurchschnittlich ist die Einstellungsdynamik bei den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten ausgeprägt. Obwohl diese Betriebe fast ein Viertel aller Arbeitskräfte in Baden-Württemberg beschäftigten, entfallen lediglich zwischen 10% und 14% aller Neueinstellungen eines ersten Halbjahres auf Großbetriebe. Allerdings zeigen die Auswertungen, dass auch die Personalabgänge entsprechend geringer ausfallen. Dies ist ein Hinweis darauf, dass die Beschäftigungsverhältnisse in Großbetrieben stabiler sind und im Vergleich zu anderen Betriebsgrößensklassen weniger „Ersatzbewegungen“ stattfinden.

Bei der Betrachtung der Branchen fällt zunächst auf, dass ein Großteil der Arbeitsmarktbewegungen in Baden-Württemberg im Dienstleistungssektor stattfindet. Auf diese Branche entfielen im ersten Halb-

⁶ Die entsprechenden Referenzwerte für Deutschland und Westdeutschland können an dieser Stelle nicht angegeben werden, da zu deren Berechnung der Zugriff auf die jeweiligen Originaldatensätze erforderlich ist.

jahr 2009 und 2010 über 60% aller Neueinstellungen und rund die Hälfte aller Personalabgänge im Land. Im Verhältnis zum Beschäftigtenanteil dieser Branche (39%) ist die Arbeitsmarktdynamik somit überproportional hoch. Der Großteil dieser Personalbewegungen fand im Bereich der wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen statt, die Mitte 2010 zwar nur rund 13% aller Arbeitskräfte in Baden-Württemberg beschäftigten, im ersten Halbjahr 2010 aber fast ein Drittel aller Neueinstellungen vorgenommen haben. Allerdings ist auch die Abgangsdynamik in dieser Branche mit rund einem Fünftel aller beendeten Arbeitsverhältnisse im ersten Halbjahr 2009 und 2010 sehr hoch.

Im Vergleich zum Dienstleistungssektor fielen die Arbeitsmarktbewegungen in der Industrie im Verhältnis zu ihrem Beschäftigtenanteil (28%) im ersten Halbjahr 2010 eher gering aus. Während der Anteil der Personalabgänge im Verarbeitenden Gewerbe im ersten Halbjahr 2009 noch rund drei Mal so hoch war wie der entsprechende Anteil an Neueinstellungen, glichen sich das Einstellungs- und Abgangsverhalten in dieser Branche im ersten Halbjahr 2010 einander an. Im Vergleich der Branchen zeigt sich jedoch, dass der Anteil der Personalabgänge im Verarbeitenden Gewerbe infolge der Wirtschafts- und Finanzkrise auch am aktuellen Rand noch bedeutend höher ist als der entsprechende Anteil an Neueinstellungen.

Tabelle 5: Einstellungs- und Abgangsverhalten in Baden-Württemberg nach Betriebsgrößenklassen und Branchen, 1. Halbjahr 2006 bis 2010

	Anteil an Beschäftigung (in %)	Einstellungen (in %)					Abgänge (in %)				
		1. HJ 2010	1. HJ 2009	1. HJ 2008	1. HJ 2007	1. HJ 2006	1. HJ 2010	1. HJ 2009	1. HJ 2008	1. HJ 2007	1. HJ 2006
	30.06.2010										
Baden-Württemberg	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1-19 Beschäftigte	27	26	33	24	28	32	30	31	30	32	30
20-99 Beschäftigte	24	26	31	28	25	26	27	26	21	23	23
100-249 Beschäftigte	15	18	14	19	22	17	16	17	18	20	17
250-499 Beschäftigte*	10	17	12	15	13	12	12	13	16	13	15
500 u. mehr Beschäftigte*	24	13	10	14	12	13	15	14	15	13	15
Verarbeitendes Gewerbe	28	15	9	x	x	x	21	30	x	x	x
Schlüsselbranchen	18	8	6	x	x	x	12	16	x	x	x
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	10	6	4	x	x	x	9	14	x	x	x
Baugewerbe*	5	3	7	x	x	x	2	5	x	x	x
Handel, Reparatur von Kfz*	15	11	14	x	x	x	11	15	x	x	x
Dienstleistungen	39	61	62	x	x	x	55	44	x	x	x
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL*	13	30	22	x	x	x	21	18	x	x	x
Gesundheits- u. Sozialwesen*	11	11	17	x	x	x	13	9	x	x	x
Sonstige DL*	15	20	22	x	x	x	21	17	x	x	x
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht*	11	8	6	x	x	x	10	6	x	x	x
Handwerk	15	10	15	x	x	x	12	17	x	x	x

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2006 bis 2010, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Im ersten Halbjahr 2010 ist die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg um etwa 1,0% oder 44 Tsd. Personen gestiegen. Hinter der Beschäftigungszunahme verbergen sich auf betrieblicher Ebene 198 Tsd. Personalabgänge, die durch insgesamt 242 Tsd. Neueinstellungen überkompensiert werden konnten. Die Einstellungsrate gemessen als Relation der Neueinstellungen zur Beschäftigung am 1.1.2010 betrug 5,1%, die entsprechende Personalabgangsrate 4,1% (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Einstellungs- und Abgangsdynamik in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2010

	Einstellungen		Abgänge		Einstellungsrate	Abgangsrate
	in 1.000	in %	in 1.000	in %		
					in % der Beschäftigten am 1.1.2010	
Baden-Württemberg	242	100	198	100	5,1	4,1
1-19 Beschäftigte	64	26	60	30	4,8	4,5
20-99 Beschäftigte	62	26	54	27	5,5	4,6
100-249 Beschäftigte	44	18	32	16	6,2	4,4
250-499 Beschäftigte*	41	17	23	12	8,6	4,9
500 u. mehr Beschäftigte*	31	13	30	15	2,7	2,6
Verarbeitendes Gewerbe	36	15	41	21	2,6	3,0
Schlüsselbranchen*	21	8	24	12	2,3	2,6
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	15	6	17	9	3,3	3,6
Baugewerbe*	8	3	5	2	3,5	2,1
Handel, Reparatur von Kfz*	27	11	22	11	3,8	3,1
Dienstleistungen	148	61	108	55	8,0	5,8
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL*	73	30	42	21	11,8	6,6
Gesundheits- u. Sozialwesen*	26	11	25	13	5,2	4,8
Sonstige DL*	49	20	41	21	6,9	5,7
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht*	19	8	20	10	3,6	3,8
Handwerk*	25	10	24	12	3,4	3,2

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Zwischen den einzelnen Branchen existieren teilweise erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Arbeitskräftefluktuation. So wiesen etwa die Betriebe in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes⁷ mit einer Einstellungsrate von 2,3% und einer Abgangsrate von 2,6% eine sehr geringe Arbeitskräftefluktuation auf. Ein ähnliches Bild zeigt sich für das Verarbeitende Gewerbe insgesamt sowie auch im Baugewerbe und im Bereich Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen. Die Branchen des Dienstleistungssektors weisen hingegen überdurchschnittliche Einstellungs-, aber auch Abgangsrate auf. Bei den wirtschaftswissenschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen betrug die Neueinstellungsrate 11,8%, die Abgangsrate lag bei 6,6%. Im Allgemeinen wird deutlich, dass Branchen mit höheren Einstellungsrate tendenziell auch vergleichsweise hohe Abgangsrate auf-

⁷ Die Schlüsselbranchen umfassen die vier beschäftigungsstärksten industriellen Wirtschaftszweige in Baden-Württemberg, namentlich den Maschinen- und Kraftfahrzeugbau (inkl. Herstellung von Kraftwagenteilen), den Bereich der Elektrotechnik (inkl. Herstellung von Büromaschinen und DV-Geräten) sowie Herstellung von Metallerzeugnissen (inkl. Stahl- und Leichtmetallbau).

wiesen. Demzufolge führen hohe Einstellungsraten innerhalb einzelner Branchen nicht zwingend zu einem hohen Beschäftigungswachstum, sondern vielmehr auch zu hohen Fluktuationen im Personalbestand.

Bei der Betrachtung der Arbeitskräftefluktuation nach Betriebsgröße wird deutlich, dass die Einstellungsrate mit steigender Betriebsgröße wächst, während die Personalabgangsrate über alle Betriebsgrößenklasse hinweg unverändert bleibt, so dass auch die Gesamtbeschäftigung im ersten Halbjahr 2010 mit steigender Betriebsgröße zunahm (vgl. Tabelle 7). Eine Ausnahme bilden allerdings Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten, die mit einer jeweils unterdurchschnittlichen Einstellungs- (2,7%) und Abgangsrate (2,6%) im Beobachtungszeitraum die geringste Arbeitskräftefluktuation aufwiesen. Die Angaben für Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten sind allerdings aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt aussagekräftig.

Tabelle 7: Beschäftigungsänderung in Baden-Württemberg nach Betriebsgrößenklassen und Branchen, 1. Halbjahr 2009 bis 2010

	Beschäftigungsänderung (in %)					
	1. HJ 2009			1. HJ 2010		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Baden-Württemberg	-0,6	-1,1	+0,1	+1,0	+0,7	+1,1
1-19 Beschäftigte	-0,3	-0,9	+0,3	+0,3	+0,4	+0,1
20-99 Beschäftigte	+0,2	0,0	+0,8	+1,0	+0,2	+1,2
100-249 Beschäftigte	-1,5	-1,9	-0,8	+1,8	+1,5	+2,1
250-499 Beschäftigte	-0,7	-1,8	+0,5	+3,7	+3,9	+3,4
500 u. mehr Beschäftigte	-1,3	-1,7	-0,8	+0,1	-0,1	+0,5
Verarbeitendes Gewerbe	-3,5	-3,4	-3,6	-0,4	-0,2	-0,7
Schlüsselbranchen	-2,9	-2,8	-3,3	-0,4	-0,5	0,0
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	-4,3	-4,5	-3,9	-0,3	+0,3	-1,7
Baugewerbe*	+1,1	+1,6	-1,6	+1,5	+1,5	+1,1
Handel, Reparatur von Kfz	-0,9	-0,6	-1,1	+0,7	+1,4	-0,1
Dienstleistungen	+1,2	+0,4	+2,1	+2,3	+1,7	+2,3
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	+0,6	+1,3	-0,4	+5,2	+4,1	+5,5
Gesundheits- u. Sozialwesen	+2,8	+1,2	+3,3	+0,4	+0,3	+0,4
Sonstige DL	+0,7	-0,6	+2,5	+1,1	-0,2	+2,5
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht	-0,2	-0,5	0,0	-0,2	-1,0	+0,7
Handwerk	-1,1	-1,2	-0,6	+0,2	+0,2	+0,1

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009 und 2010, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

In Tabelle 7 sind die geschlechtsspezifischen Beschäftigungsveränderungen in baden-württembergischen Betrieben im ersten Halbjahr 2010 dargelegt. Im ersten Halbjahr stieg der Beschäftigtenbestand um +1,0%, wobei die Zahl der erwerbstätigen Frauen (+1,1%) etwas stärker stieg als die der Männer (+0,7%). Zwischen den Betriebsgrößenklassen und Branchen gibt es allerdings erhebliche Unterschiede. Während sich die Beschäftigung im ersten Halbjahr 2009 in fast allen Betriebsgrößenklassen

negativ entwickelte, was hauptsächlich auf die negativen Entwicklungen des männlichen Beschäftigtenbestandes zurückzuführen ist, nahm die Beschäftigung im ersten Halbjahr 2010 zu und stieg mit wachsender Betriebsgröße an. Allein die Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten konnten nur geringfügige Beschäftigungszunahmen (+0,1%) aufweisen. Dabei betraf der Zuwachs an Arbeitsplätzen in Kleinstbetrieben bis 19 Beschäftigten die Männer (+0,4%) etwas stärker als die Frauen (+0,2%). In den mittelgroßen Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten war die Nettoveränderung der weiblichen Beschäftigten in Relation zu ihrem Ausgangsbestand hingegen größer als bei den männlichen Beschäftigten. In Großbetrieben nahm die weibliche Beschäftigung mit +0,5% im ersten Halbjahr 2010 zu, während der männliche Beschäftigungsbestand sogar geringfügig abnahm (-0,1%), jeweils im Vergleich zur Beschäftigung im ersten Halbjahr 2009.

Bei der Betrachtung der Beschäftigungsänderung nach Branchen wird deutlich, dass die Entwicklung des Beschäftigtenbestandes in baden-württembergischen Betrieben im ersten Halbjahr 2010 im Verarbeitenden Gewerbe weniger negativ und im Dienstleistungssektor stärker positiv war als noch im ersten Halbjahr 2009. Sowohl die männliche als auch die weibliche Beschäftigung nahm im Verarbeitenden Gewerbe geringfügig ab (-0,2% bzw. -0,7%). Im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe gab es hingegen im ersten Halbjahr 2010 mit 0,3% sogar einen leichten Anstieg der Beschäftigung von Männern. Im Dienstleistungssektor fällt der Beschäftigungszuwachs der Frauen mit 2,3% etwas höher aus als jener der Männer (+1,7%). Im Öffentlichen Dienst u.a. blieb die Beschäftigungsentwicklung unverändert leicht negativ (-0,2%), wobei die männliche Beschäftigung verglichen mit der Beschäftigungsänderung in 2009 etwas stärker abnahm und die Frauen wieder Beschäftigungsgewinne verbuchen konnten. Im Handwerk gab es im ersten Halbjahr 2010 wieder einen leichten Beschäftigungszuwachs. Diese positive Entwicklung zeigt sich auch im Handel und bei der Reparatur von Kraftfahrzeugen, wobei der Bestand an weiblichen Beschäftigten geringfügig abgenommen hat, während jener der Männer um 1,4% zugenommen hat und letztlich für den positiven Beschäftigungssaldo in dieser Branche verantwortlich ist. Allerdings sagen die geschlechtsspezifischen Veränderungsdaten nichts darüber aus, ob die Veränderungen bei den Männern und Frauen ähnliche Arten von Tätigkeiten betrafen oder sich in unterschiedlichen qualifikatorischen Segmenten vollzogen.

3.3 Neueinstellungen

Die qualifikationsspezifische Nachfrage nach Arbeitskräften in baden-württembergischen Betrieben wurde bisher anhand der Entwicklung der Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten in Baden-Württemberg (vgl. Abschnitt 2.2 und 2.3) sowie der Job-Flow-Analysen für 2009/2010 (vgl. Abschnitt 3.1) dargelegt. Auch die Neueinstellungen im ersten Halbjahr einer Befragungswelle im IAB-Betriebspanel können nach Qualifikation differenziert betrachtet werden. Im Folgenden wird das qualifi-

kationsspezifische Einstellungsverhalten der Betriebe in Abhängigkeit von der Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit dargestellt (vgl. Tabelle 8).

Im ersten Halbjahr 2010 entfielen rund zwei von fünf Neueinstellungen auf einfache Tätigkeiten während im Vorjahr nur gut jeder dritte neu Eingestellte eine Tätigkeit übernahm, für die keine beruflichen Qualifikationen erforderlich sind (vgl. Tabelle 8). Die Anteile der Einstellungen für einfache Tätigkeiten schwanken zwischen 53% in der Betriebsgrößenklasse mit 100 bis unter 250 Beschäftigten und 29% bei den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten (1. Halbjahr 2010). In beiden Beobachtungsperioden war die Nachfrage der Großbetriebe nach Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten weit unterproportional, was dem geringen Beschäftigtenanteil der Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten in Großbetrieben entspricht. Die Schwankungen dieser Anteile bei den übrigen Betriebsgrößenklassen lassen keinen eindeutigen Zusammenhang mit der Betriebsgröße erkennen. Auffällig ist jedoch, dass sich der Anteil der Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten in Betrieben mit 250 bis unter 500 Beschäftigten im ersten Halbjahr 2010 im Vergleich mit dem Vorjahr rund vervierfacht hat (52%).

Der Anteil der Betriebe, die Arbeitskräfte für gering qualifizierte, wie auch qualifizierte Tätigkeiten eingestellt haben, steigt mit der Betriebsgröße. Dies ist leicht nachvollziehbar, da die Wahrscheinlichkeit, mindestens eine Einstellung innerhalb des ersten Halbjahres vorzunehmen und somit als Einstellungsbetrieb erfasst zu werden, mit der Betriebsgröße grundsätzlich steigt. Lediglich in der Betriebsgrößenklasse mit 250 bis 499 Beschäftigten war der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten im ersten Halbjahr mit 27% deutlich geringer (15 Prozentpunkte) als in der nächst kleineren Größenklasse. Im ersten Halbjahr 2010 hat der Anteil dieser Betriebe jedoch erheblich gegenüber dem Vorjahr zugenommen. Dies trifft für alle Betriebsgrößenklassen ab 100 Beschäftigte zu. Der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten hat für kleinere Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr hingegen etwas abgenommen. Eine spiegelbildliche Entwicklung zeigt sich hingegen bei Einstellungsbetrieben für qualifizierte Tätigkeiten. Hier ist der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen für Betriebe mit bis zu 100 Beschäftigten gegenüber dem ersten Halbjahr 2009 gestiegen, der entsprechende Anteil für mittelgroße Betriebe und Großbetriebe hat hingegen abgenommen. Während jedoch mehr als vier von fünf Einstellungsbetrieben in Baden-Württemberg im ersten Halbjahr 2010 Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten einstellten, hatte nur gut jeder dritte Einstellungsbetrieb (auch) Einfacharbeitsplätze zu besetzen.

Tabelle 8: Neueinstellungen baden-württembergischer Betriebe im 1. Halbjahr 2009 und 2010 nach Qualifikation, Betriebsgrößenklassen und Branchen, Angaben in Prozent

	Neueinstellungen für...				Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen für...			
	einfache Tätigkeiten, in %		qualifizierte Tätigkeiten, in %		einfache Tätigkeiten, in %		qualifizierte Tätigkeiten, in %	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Baden-Württemberg	40	36	60	64	34	38	84	78
1-19 Beschäftigte	30	41	70	59	29	37	80	73
20-99 Beschäftigte	39	38	61	62	38	41	90	87
100-249 Beschäftigte	53	49	47	51	54	42	90	95
250-499 Beschäftigte	52	13	48	87	49	27	95	100
500 u. mehr Beschäftigte	29	21	71	79	59	47	96	100
Verarbeitendes Gewerbe	37	33	63	67	40	45	84	89
Schlüsselbranchen	43	32	57	68	44	38	87	81
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	28	34	72	66	36	51	81	95
Baugewerbe	30	36	70	64	18	17	86	88
Handel, Reparatur von Kfz	26	34	74	66	25	41	88	80
Dienstleistungen	45	39	55	61	39	42	81	73
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	53	38	47	61	25	19	99	92
Gesundheits- u. Sozialwesen	37	30	62	70	41	38	80	80
Sonstige DL	37	46	63	54	45	57	72	57
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht	28	12	72	88	23	20	99	98
Handwerk	33	37	67	63	25	29	90	83

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009 und 2010, IAW-Berechnungen.

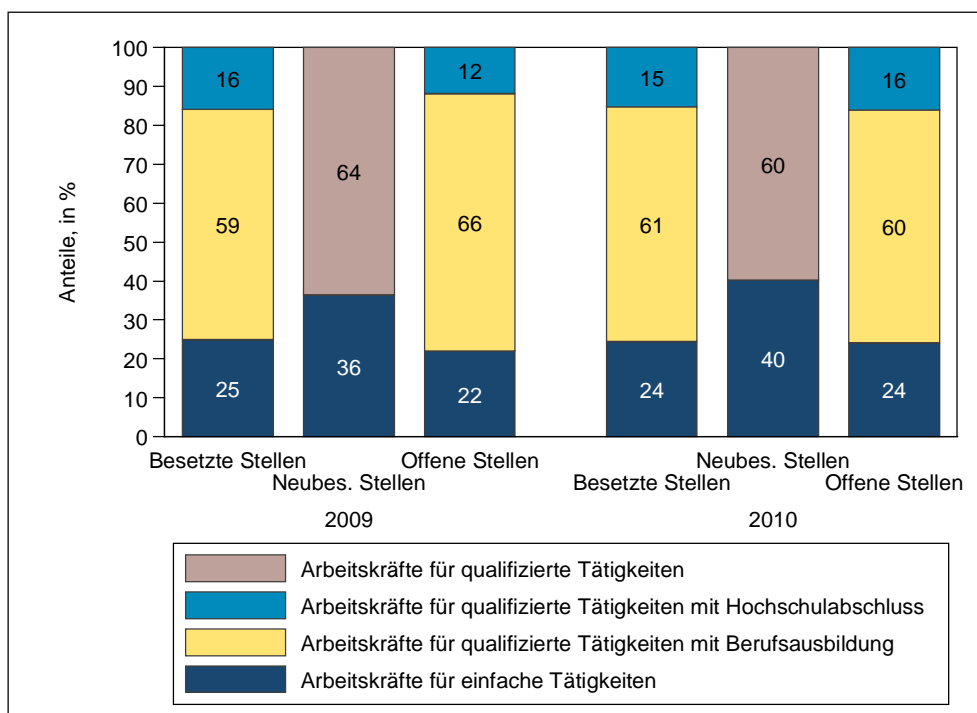
Basis: Betriebe mit Einstellungen im 1. Halbjahr.

Die Aufschlüsselung nach Branchen zeigt am aktuellen Rand (1. Halbjahr 2010) eine unterdurchschnittliche Nachfrage nach Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten im Bereich Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen (26% aller Neueinstellungen der Branche), im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (28%), im Öffentlichen Dienst u.a. (28%) sowie im Baugewerbe (30%). Gegenüber dem ersten Halbjahr 2009 sind die Anteile in diesen Branchen gesunken, wobei der Öffentliche Dienst u.a. eine Ausnahme darstellt. In dieser Branche hat sich der Anteil der neu Eingestellten gegenüber dem Vorjahr (12% – 1. Halbjahr 2009) mehr als verdoppelt (28% – 1. Halbjahr 2010). Zu wichtigen Nachfragern nach einfacher Arbeit gehören hingegen die Schlüsselbranchen der baden-württembergischen Industrie (43%) und die Dienstleistungen (45%). Dabei stechen im Dienstleistungssektor insbesondere die Wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen mit 53% aller Neueinstellungen in dieser Branche hervor. Darüber hinaus wird deutlich, dass der Anteil der Betriebe mit neu besetzten Einfacharbeitsplätzen im Verarbeitenden Gewerbe mit 40% aller baden-württembergischen Betriebe in dieser Branche im ersten Halbjahr 2010 und sogar 45% im ersten Halbjahr 2009 überdurchschnittlich hoch ausfällt. Im Baugewerbe, den Wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie im Öffentlichen Dienst u.a. fällt der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten hingegen weit unterdurchschnittlich aus. Bei den Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten zeigt sich ein relativ ausgeglichenes Bild ohne größere Schwankungen über die Branchen hinweg. Erwähnenswert ist

allerdings, dass im Bereich der Wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie im Öffentlichen Dienst u.a. fast jeder Betrieb im ersten Halbjahr 2010 Arbeitsplätze für qualifizierte Tätigkeiten neu besetzt hat. Ferner nahm der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen gegenüber dem Vorjahr deutlich zu (15 Prozentpunkte).

Auf der Grundlage der vorliegenden Standardauswertungen aus dem gesamten IAB-Betriebspanel zeigt sich, dass in Deutschland und Westdeutschland etwa ein Viertel aller Betriebe im 1. Halbjahr 2010 Neueinstellungen vorgenommen haben, in Baden-Württemberg waren es etwa 23%. Dabei lag der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen im Verarbeitenden Gewerbe sowie in den Betriebsgrößenklassen mit mehr als fünf Beschäftigten jeweils deutlich über dem Durchschnitt, in den Größenklassen ab 20 Beschäftigten machte er sogar über die Hälfte aus – mit jeweils stark ansteigender Tendenz. Im Durchschnitt wurden je Betrieb in Deutschland 3,6 (Frauen: 1,6), in Westdeutschland 3,5 (Frauen: 1,6) und im Land 3,9 (Frauen: 1,9) Neueinstellungen vorgenommen. Hinsichtlich deren Qualifikationsstruktur zeigt sich, dass die Betriebe durchschnittlich mehr Qualifizierte (2,2 bzw. 2,1 bzw. 2,5) denn Geringqualifizierte (1,4 bzw. 1,5 bzw. 1,7) eingestellt haben.

Abbildung 4: Qualifikationsstruktur der offenen, besetzten und neubesetzten Stellen in baden-württembergischen Betrieben in 2009 und 2010, in % der Beschäftigung



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Die Anteile wurden jeweils berechnet ohne Tätige Inhaber, Auszubildende und Beamtenanwärter.

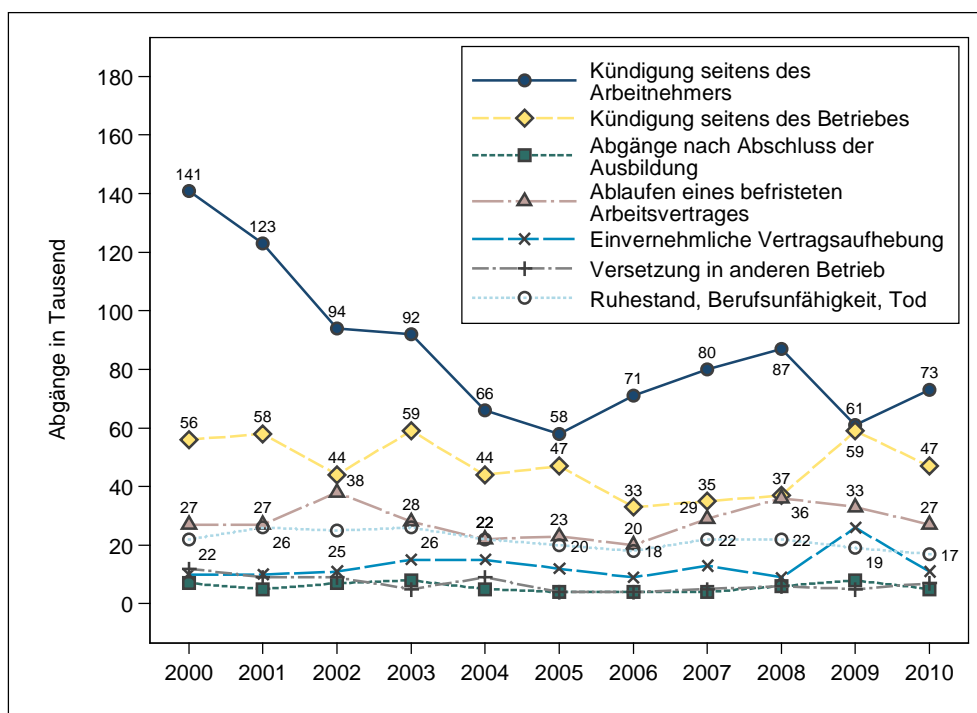
Abbildung 4 veranschaulicht die Qualifikationsstruktur der offenen, besetzten und neubesetzten Stellen in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2009 und 2010. Dabei wird deutlich, dass sich die Qualifikationsstruktur des Beschäftigtenbestands im Zeitvergleich nicht merklich veränderte. So gingen rund

drei Viertel aller Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben Mitte 2009 und 2010 einer qualifizierten Tätigkeit nach. Die Qualifikationsstruktur der Stellenangebote von Betrieben mit sofortigen Einstellungsabsichten stimmte zum 30. Juni 2010 mit dem aktuellen Beschäftigtenbestand überein. Im Vorjahresvergleich zeigt sich zudem, dass vermehrt Stellen für hochqualifizierte Tätigkeiten und Einfacharbeitsplätze zu besetzen waren, während die Nachfrage nach Arbeitskräften für Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung oder eine vergleichbare Berufserfahrung erfordern, abnahm. Der Anteil der Arbeitskräfte für Tätigkeiten, die keinen formalen Abschluss erfordern, nahm geringfügig zu, so dass am aktuellen Rand rund 40% der neu Eingestellten einer einfachen Tätigkeit nachgingen.

3.4 Gründe für Personalabgänge

Im Folgenden werden die Personalabgänge und insbesondere die Gründe für Personalabgänge auf betrieblicher Ebene untersucht. Wie bereits in Abschnitt 3.2 aufgezeigt, verließen rund 198 Tsd. Personen im ersten Halbjahr 2010 ihren Betrieb. Dabei gaben die Betriebe an, dass in mehr als jedem dritten Fall (37%) eine Kündigung seitens des Arbeitnehmers vorlag. An zweiter Stelle folgten im ersten Halbjahr 2010 Abgänge nach Kündigung seitens des Arbeitgebers, die für ungefähr jeden vierten Personalabgang verantwortlich waren. In 14% aller Fälle war der Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags die Ursache für den Personalabgang, in 9% aller Fälle (Vor-)Ruhestand, Berufsunfähigkeit oder Tod.

Abbildung 5: Gründe für Personalabgänge in baden-württembergischen Betrieben, Zahl der Abgänge in Tausend, 1. Halbjahr, 2000 bis 2010



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2010, IAW-Berechnungen.

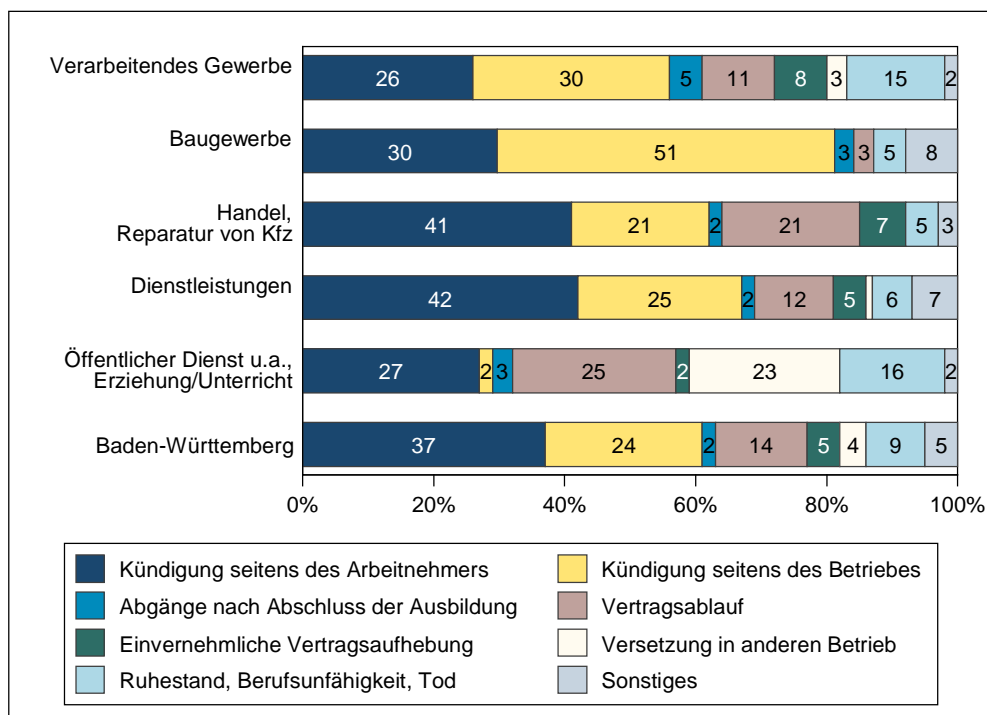
Ähnlich wie in Baden-Württemberg hatten im ersten Halbjahr 2010 ebenfalls etwa ein Viertel aller Betriebe in Deutschland und in Westdeutschland Personalabgänge zu verzeichnen. Der Anteil der Frauen an den Personalabgängen betrug jeweils knapp 45%. Dabei gaben die Betriebe an, dass in etwa jedem dritten Fall eine Kündigung seitens des Arbeitnehmers vorlag. An zweiter Stelle folgten ebenfalls Abgänge nach Kündigung seitens des Arbeitgebers, die in Deutschland für ungefähr jeden fünften, in Westdeutschland für jeden vierten Abgang ursächlich waren. In 16% bzw. 15% aller Fälle war der Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags die Ursache, in jeweils etwa 9% aller Fälle (Vor-)Ruhestand, Berufsunfähigkeit oder Tod.

Betrachtet man die angegebenen Gründe für Personalabgänge in der zeitlichen Entwicklung, so hat in Baden-Württemberg die Zahl der Abgänge durch Kündigung seitens der Arbeitnehmer seit dem Jahr 2000 erheblich abgenommen. Während im ersten Halbjahr 2000 noch über 140 Tsd. Beschäftigte aufgrund eigener Kündigung den Betrieb verließen, ging die Zahl der freiwilligen Abgänge bis Juni 2010 auf 73 Tsd. Personen zurück, im ersten Halbjahr 2009 beliefen sich diese Abgänge sogar nur auf 61 Tsd. Personen (vgl. Abbildung 6). Kündigungen seitens der Arbeitnehmer sind, abhängig von der konjunkturellen Lage, starken Schwankungen unterworfen. Während sich bei den Kündigungen seitens der Arbeitgeber bis Mitte 2008 ebenfalls eine rückläufige Entwicklung zeigt, hat die absolute Zahl der Personalabgänge aufgrund einer Kündigung seitens der Betriebe mit Beginn der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise deutlich zugenommen und mit 47 Tsd. Personen im ersten Halbjahr 2010 fast das Ausgangsniveau von 2000 erreicht (56 Tsd.). Auffällig ist zudem, dass die Personalabgänge seitens der Arbeitnehmer sowie der Arbeitgeber unmittelbar nach Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise (1. Halbjahr 2009) nahezu identisch waren (61 Tsd. bzw. 59 Tsd.). Am aktuellen Rand sind die Personalabgänge aufgrund von Kündigungen seitens der Arbeitgeber im Vergleich zum Vorjahr jedoch um über 10 Tsd. gesunken, während die freiwilligen Abgänge in einer ähnlichen Größenordnung zugenommen haben. Die Personalabgänge nach Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags zeigen seit Juni 2008 ebenfalls eine rückläufige Tendenz, während sich die Zahl der Abgänge nach Abschluss der Ausbildung sowie die Abgänge aufgrund einer Versetzung in einen anderen Betrieb, einer einvernehmlichen Vertragsaufhebung sowie des Wechsels in den Ruhestand, in die Berufsunfähigkeit oder wegen Tod im Zeitverlauf nur gering veränderten.

Anhand einer Disaggregation nach Branchen lassen sich erhebliche Unterschiede in der Bedeutung der einzelnen Kündigungsgründe offenlegen (vgl. Abbildung 6). So waren etwa Kündigungen seitens der Arbeitnehmer im ersten Halbjahr 2010 im Verarbeitenden Gewerbe (26%) und im Öffentlichen Dienst u.a. (27%) von unterdurchschnittlicher Bedeutung, während sie im Baugewerbe, im Bereich Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie den Dienstleistungen jeweils überdurchschnittlich häufig auftraten. Betriebliche Kündigungen dagegen gab es im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe mit 30% bzw. 51% aller Personalabgänge überdurchschnittlich häufig, im Öffentlichen Dienst

u.a. scheinen sie hingegen im ersten Halbjahr 2010 kein bedeutender Kündigungsgrund gewesen zu sein. Auffällig sind auch die erheblichen Unterschiede in der Bedeutung des Ruhestands. Während im Verarbeitenden Gewerbe und im Öffentlichen Dienst u.a. gut jeder siebte Personalabgang auf Ruhestand, Berufsunfähigkeit oder Tod zurückzuführen ist, betrifft dies im Baugewerbe, im Bereich Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie im Dienstleistungssektor lediglich rund 5%.

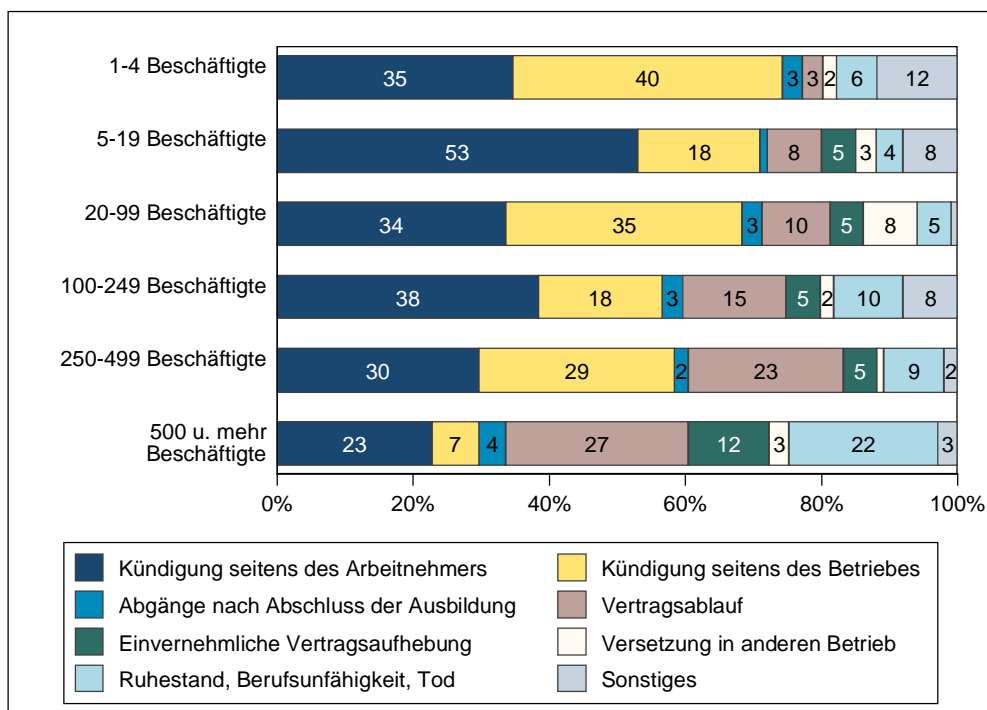
Abbildung 6: Gründe für Personalabgänge in baden-württembergischen Betrieben nach Branchen, Anteil an allen Abgängen in %, 1. Halbjahr 2010



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

In Deutschland und in Westdeutschland waren etwa Kündigungen seitens der Arbeitnehmer im ersten Halbjahr 2010 im Verarbeitenden Gewerbe (22%) und im Öffentlichen Dienst u.a. (18% bzw. 21%) von unterdurchschnittlicher Bedeutung, während sie im Bereich Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen (40%) sowie im Bereich der Dienstleistungen (34% bzw. 36%) jeweils überdurchschnittlich häufig auftraten. Betriebliche Kündigungen dagegen gab es im Verarbeitenden Gewerbe (27% bzw. 28%) und im Baugewerbe (45% bzw. 46%) überdurchschnittlich häufig. Auffällig sind auch die erheblichen Unterschiede in der Bedeutung des Ruhestands. Während im Verarbeitenden Gewerbe 16% und im Öffentlichen Dienst u.a. sogar 30% bzw. 27% der Personalabgänge auf Ruhestand, Berufsunfähigkeit oder Tod zurückzuführen ist, trifft dies im Baugewerbe, im Bereich Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie im Dienstleistungssektor lediglich auf rund 6 bis 7% der Fälle zu.

Abbildung 7: Gründe für Personalabgänge in baden-württembergischen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen, Anteil an allen Abgängen in %, 1. Halbjahr 2010



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Betrachtet man in Abbildung 7 die Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2010 in Baden-Württemberg nach Betriebsgröße, wird deutlich, dass in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten die Kündigungen seitens des Arbeitnehmers unterdurchschnittlich waren. Darüber hinaus zeigt sich, dass in kleineren Betrieben mit bis zu 99 Beschäftigten Kündigungen seitens des Arbeitgebers eine überproportional wichtige Rolle spielten. Während sich im ersten Halbjahr 2010 in Kleinbetrieben mit vier oder weniger Beschäftigten 40% aller Personalabgänge auf betriebliche Kündigungen zurückführen lassen, waren Kündigungen seitens des Betriebes in Großbetrieben mit 500 oder mehr Beschäftigten im ersten Halbjahr 2010 eher die Ausnahme. Nach Auskunft der Betriebe wurden nur 7% der Personalabgänge durch Kündigungen seitens des Arbeitgebers verursacht. Der Anteil der Personalabgänge aufgrund abgelaufener befristeter Arbeitsverträge steigt mit der Betriebsgröße und fällt in einer Betriebsgrößenklasse ab 250 und mehr Beschäftigte überproportional hoch aus. Fast jeder vierte Personalabgang in Großbetrieben resultierte im ersten Halbjahr 2010 aus diesem Grund. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung von Personalabgängen in den Ruhestand oder in den Vorruhestand. In Großbetrieben lässt sich ein deutlich höherer Anteil der Personalabgänge auf den Wechsel in den Ruhestand oder Vorruhestand zurückführen als in kleineren Betrieben.

In Deutschland und in Westdeutschland waren die Kündigungen seitens des Arbeitnehmers bereits in Betrieben ab der Größenklasse mit 100 und mehr Beschäftigten nur noch unterdurchschnittlich ausgeprägt. Demgegenüber zeigt sich, dass in kleineren Betrieben mit bis zu 99 Beschäftigten Kündigungen seitens des Arbeitgebers eine überdurchschnittliche Rolle spielten, insbesondere jedoch

in den Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten (jeweils 45%). Der Anteil der Personalabgänge aufgrund abgelaufener befristeter Arbeitsverträge steigt mit der Betriebsgröße an und fällt bereits in den Betriebsgrößenklassen ab 100 und mehr Beschäftigten überproportional hoch aus. Etwa jeder fünfte bis vierte Personalabgang in Großbetrieben resultierte im ersten Halbjahr 2010 aus diesem Grund. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung von Personalabgängen in den Ruhestand oder in den Vorruhestand. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten lässt sich rund ein Fünftel der Personalabgänge auf den Wechsel in den Ruhestand oder Vorruhestand zurückführen.

4 Aspekte der betrieblichen Personalsuche

4.1 Ungedeckter Personalbedarf

Im ersten Halbjahr 2010 haben in Baden-Württemberg hochgerechnet 62 Tsd. (23%) Betriebe Neueinstellungen vorgenommen (vgl. Tabelle 9). Sechs Prozent der Betriebe in Baden-Württemberg gaben dabei an, ihren Bedarf an neuen Arbeitskräften nicht oder nicht vollständig gedeckt zu haben.

Tabelle 9: Baden-württembergische Betriebe mit Neueinstellungen sowie Betriebe mit Mehrbedarf an Neueinstellungen, 1. Halbjahr 2010

	Betriebe mit Neueinstellungen		Betriebe, die mehr Bedarf an Neueinstellungen hatten, als sie befriedigt haben	
	in 1.000	in %	in 1.000	in %
Baden-Württemberg	62	23	16	6
1-4 Beschäftigte	8	7	5	4
5-19 Beschäftigte	32	29	5	5
20-99 Beschäftigte	16	53	4	14
100-249 Beschäftigte	4	80	1	12
250-499 Beschäftigte*	1	87	0	30
500 u. mehr Beschäftigte*	1	84	0	33
Verarbeitendes Gewerbe	8	26	3	8
Schlüsselbranchen	4	31	1	9
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	5	23	2	8
Baugewerbe*	5	18	1	4
Handel, Reparatur von Kfz	13	23	3	5
Dienstleistungen	31	24	7	6
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	7	17	3	7
Gesundheits- u. Sozialwesen	7	27	2	6
Sonstige DL	16	29	3	5
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht	4	21	2	10
Handwerk	13	23	2	4

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

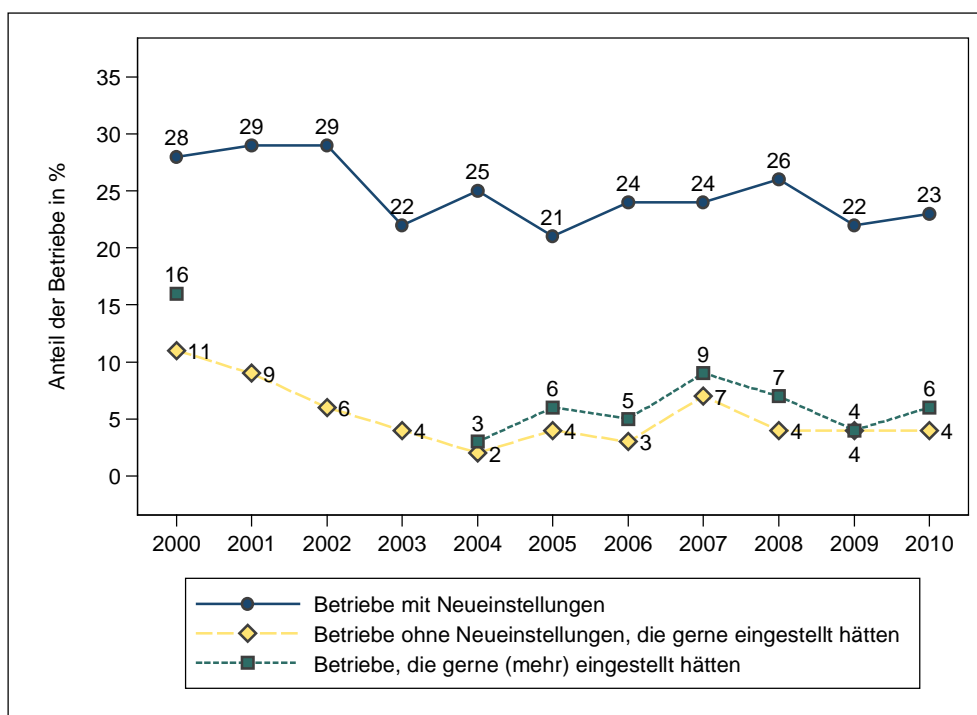
* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Auffällig ist dabei, dass sowohl der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen als auch der Anteil der Betriebe, die ihren Mehrbedarf an Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2010 nicht gedeckt haben, mit steigender Betriebsgröße zunimmt. Zudem zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe mit ungedecktem Mehrbedarf bei Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten mehr als fünf Mal so hoch ist wie im baden-württembergischen Durchschnitt.

Fast ein Drittel der Betriebe in den baden-württembergischen Schlüsselbranchen hat im ersten Halbjahr 2010 Neueinstellungen vorgenommen. Bei 9% der Betriebe blieb der Bedarf an Neueinstellungen allerdings ganz oder teilweise unbefriedigt. Diese Werte erklären auch den überdurchschnittlich hohen Anteil an Betrieben mit Neueinstellungen im gesamten Verarbeitenden Gewerbe (26%). Neben dem Verarbeitenden Gewerbe haben im Dienstleistungssektor mit einem Anteil von 27% vor allem Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen Neueinstellungen vorgenommen. Die geringste Einstellungsaktivität wiesen hingegen Betriebe auf, die wirtschaftliche und wissenschaftliche Dienstleistungen anbieten.

Betrachtet man den Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen und Mehrbedarf an Neueinstellungen im zeitlichen Verlauf, so zeigt sich einerseits, dass der Anteil der Betriebe, die Neueinstellungen vorgenommen haben, sich seit 2003 auf einem durchschnittlichen Niveau von 23% stabilisiert hat. Darüber hinaus hat sich der Anteil der Betriebe, die gerne mehr Personen eingestellt hätten, mit 6% im Vergleich zum Vorjahr etwas erhöht, wenngleich der Anteil im ersten Halbjahr 2010 deutlich unter dem Wert vom ersten Halbjahr 2000 lag, in dem mit 16% jeder sechste Betrieb angab, über unbefriedigten Mehrbedarf zu verfügen (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Baden-württembergische Betriebe mit Neueinstellungen bzw. Mehrbedarf an Neueinstellungen, 1. Halbjahr 2000 bis 2010, in % aller Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2010, IAW-Berechnungen.

In Deutschland und in Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2010 keine Neueinstellungen vorgenommen haben, dies aber gerne getan hätten, jeweils bei 7%. Am höchsten war er im Baugewerbe (jeweils 10%) sowie in den Betriebsgrößenklassen von 20 bis 99 und 250 bis 499

Beschäftigten (jeweils 11%). Von den Betrieben wiederum, die Neueinstellungen vorgenommen hatten, gaben 18% bzw. 17% an, dass sie gerne weitere Einstellungen vorgenommen hätten, wobei insbesondere im Baugewerbe (29% bzw. 26%) und in den Betriebsgrößenklassen ab 20 Beschäftigten (23% bis 32%) diese Anteile überdurchschnittlich hoch ausfielen.

4.2 Nicht besetzte Fachkräftestellen

Neben Angaben zur betrieblichen Personalsuche allgemein, die in Abschnitt 4.1 präsentiert wurden, enthalten einige Wellen des IAB-Betriebspanels auch Informationen darüber, wie viele Fachkräftestellen innerhalb des ersten Halbjahres nicht besetzt werden konnten. Unter dem Begriff „Fachkräfte“ beziehungsweise „Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten“ sind im Sinne des IAB-Betriebspanels alle Beschäftigten für Tätigkeiten subsummiert, die

- eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung
- oder eine entsprechende Berufserfahrung
- oder einen Hochschul-/Fachhochschulabschluss erfordern.

Zwar ist die Fachkräftedefinition wie auch die allgemeine Definition der Qualifikationsgruppen in Abschnitt 2.2 eng an formale Abschlüsse gekoppelt. Sie setzt jedoch nicht zwingend ein Vorhandensein dieser Abschlüsse bei den Beschäftigten sowie den Bewerbern voraus, sondern beschreibt das allgemeine Anforderungsniveau der betrieblichen Stellenprofile.

Aus Tabelle 10 wird ersichtlich, dass Angaben über nicht besetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten im IAB-Betriebspanel für das erste Halbjahr 2000, 2005, 2007, 2008, 2009 und 2010 erhoben wurden. Auffällig ist dabei, dass der Anteil der baden-württembergischen Betriebe, die im jeweiligen Betrachtungszeitraum mindestens eine Stelle für Fachkräfte nicht besetzen konnten, im Verhältnis zu allen Betrieben relativ gering ist. Lediglich im ersten Halbjahr 2000 war er mit 13% wesentlich höher als in den übrigen Erhebungsperioden. Der Rückgang dieses Anteils auf nur noch 3% im ersten Halbjahr 2005 dürfte in der schwächeren Konjunktur damals und in den Vorjahren begründet liegen. Im ersten Halbjahr 2007 sowie 2008 stellte sich die Rekrutierung von Fachkräften hingegen trotz der guten wirtschaftlichen Lage weit weniger problematisch dar als noch im Hochkonjunkturjahr 2000. Am aktuellen Rand zeigt sich zwar, dass sich der Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen im Vergleich zu Vorjahr verdoppelt hat. Mit 4% aller baden-württembergischen Betriebe war der Anteil allerdings immer noch relativ gering. Es ist jedoch davon auszugehen, dass das Ausmaß der Nichtbesetzungsproblematik am Arbeitsmarkt infolge der anhaltenden konjunkturellen Verbesserung seither weiter deutlich zugenommen hat.

Tabelle 10: Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen in baden-württembergischen Betrieben nach Betriebsgröße und Branche, jeweils 1. Halbjahr 2000, 2005, 2007 und 2008, in %

	2000	2005	2007	2008	2009	2010
Baden-Württemberg	13	3	6	6	2	4
1-4 Beschäftigte	7	3	5	2	2	3
5-19 Beschäftigte	14	3	6	6	1	4
20-99 Beschäftigte	27	5	9	12	5	10
100-249 Beschäftigte	32	7	16	19	10	9
250-499 Beschäftigte*	30	15	32	40	16	23
500 u. mehr Beschäftigte*	36	25	25	30	13	27
Verarbeitendes Gewerbe	x	x	x	x	0	7
Schlüsselbranchen	x	x	x	x	1	6
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	x	x	x	x	0	8
Baugewerbe*	x	x	x	x	3	4
Handel, Reparatur von Kfz	x	x	x	x	2	3
Dienstleistungen	x	x	x	x	3	4
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	x	x	x	x	4	7
Gesundheits- u. Sozialwesen	x	x	x	x	2	4
Sonstige DL	x	x	x	x	2	3
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht	x	x	x	x	1	8
Handwerk	x	x	x	x	3	4

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000, 2005, 2007 und 2008, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

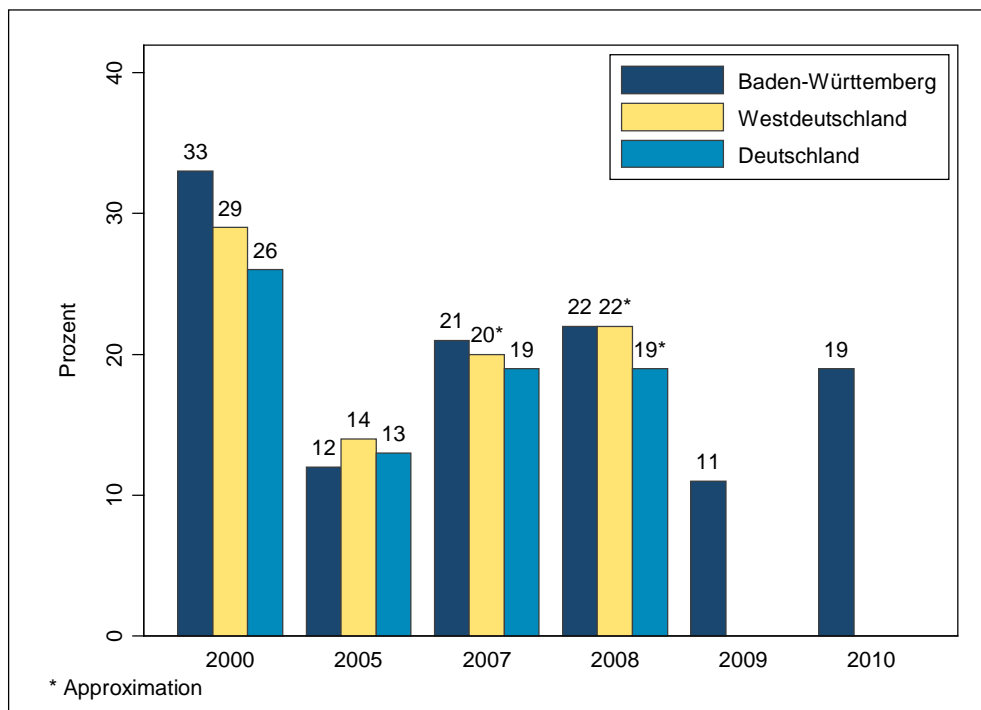
Der zeitliche Vergleich in Baden-Württemberg ergibt, dass der Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen am aktuellen Rand gegenüber dem Vorjahr in allen Branchen zugenommen hat (vgl. Tabelle 10). Während im Verarbeitenden Gewerbe sowie in den Schlüsselbranchen der baden-württembergischen Industrie im ersten Halbjahr 2009 noch alle Stellen für qualifizierte Tätigkeiten besetzt werden konnten, nahm der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in diesen Branchen um 7 beziehungsweise 5 Prozentpunkte deutlich zu. Dabei dürfte u.a. die überdurchschnittliche Größe der Betriebe dieser Branche eine wesentliche Rolle spielen, denn mit der Betriebsgröße steigt tendenziell sowohl die Zahl der Vakanzen als auch die Wahrscheinlichkeit, zumindest eine der offenen Stellen nicht reibungslos besetzen zu können. Aus Tabelle 2 wird ersichtlich, dass die industriellen Schlüsselbranchen zu den stärksten Nachfragern nach besonders qualifizierten Beschäftigten gehören; dies lässt es als sehr plausibel erscheinen, dass in diesen Branchen mehr Betriebe an Fachkräftemangel leiden als in den meisten anderen Wirtschaftszweigen. Ferner sind Betriebe mit nicht besetzten Stellen im Öffentlichen Dienst u.a. anzutreffen, die mit 7 Prozentpunkten ebenfalls einen deutlichen Anstieg gegenüber dem Vorjahr aufweisen. In den übrigen Branchen ist der Anteil der Betriebe, die im Betrachtungszeitraum mindestens eine Stelle für Fachkräfte nicht besetzen konnten, hingegen vergleichsweise nur gering gestiegen. Aus Tabelle 10 geht hervor, dass größere Betriebe tendenziell häufiger unbesetzte Stellen aufweisen. Allerdings muss darauf hingewiesen werden, dass das Ausmaß

der Nichtbesetzungsproblematik mit der Betriebsgröße tendenziell sinkt, d.h. größere Betriebe melden i.d.R. weniger unbesetzte Stellen im Verhältnis zu ihrem gesamten Stellenangebot.

Im IAB-Betriebspanel machten die Befragten auch Angaben dazu, wie viele Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in ihrem Betrieb nicht besetzt werden konnten. Setzt man die Zahl der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Relation zum gesamten Stellenangebot für Fachkräfte, also zu der Summe aus Einstellungen und nicht besetzten Stellen eines ersten Halbjahres, so ist wiederum in 2000 die mit Abstand größte „Einstellungslücke“ von 33% festzustellen (vgl. Abbildung 9). Absolut gesehen konnten damals knapp 80.000 der Fachkräftestellen nicht besetzt werden. Im ersten Halbjahr 2005 ging diese Lücke zwar auf 12% beziehungsweise 16.000 Stellen zurück. Im Verlauf der nachfolgenden konjunkturellen Aufschwungphase stieg der Anteil nicht besetzter Fachkräftestellen allerdings auf 21% in 2007 und 22% in 2008 wieder an. Somit blieben im ersten Halbjahr 2008 mit 47.000 Fachkräftestellen gut 12.000 Stellen mehr unbesetzt als zum Befragungszeitpunkt im Vorjahr. Infolge der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise und der damit einhergehenden konjunkturellen Verschlechterung ging der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen im ersten Halbjahr 2009 auf 11% zurück (16.000 Stellen). Im ersten Halbjahr 2010 betrug die Einstellungslücke hingegen wieder 19% und die nichtbesetzten Fachkräftestellen (33 Tsd.) verdoppelten sich im Vergleich zum Vorjahr. Im Gegensatz zu den vergleichsweise geringen Anteilen der Betriebe mit unbesetzten Stellen (vgl. Tabelle 10) deutet die Vergrößerung der Einstellungslücke jedoch auf eine größere Nichtbesetzungsproblematik hin. In Abhängigkeit von der konjunkturellen Lage konnten in den vergangenen zehn Jahren gut ein Zehntel bis ein Drittel der angebotenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten bis zu einem halben Jahr lang nicht besetzt werden. Dabei ist leicht nachvollziehbar, dass sich diese Problematik während eines konjunkturellen Aufschwungs verschärft. Die Nichtbesetzungsquoten von rund 12% im ersten Halbjahr 2005 und 11% in 2009 deuten jedoch darauf hin, dass auch nichtkonjunkturelle Faktoren in der Diskussion um den Fachkräftemangel eine wichtige Rolle spielen.

In Deutschland und in Westdeutschland gaben jeweils 65% der Betriebe, die gerne weitere Arbeitskräfte eingestellt hätten, an, dass sie im ersten Halbjahr 2010 Stellen für Qualifizierte und Hochqualifizierte nicht besetzen konnten. Im Durchschnitt handelte es sich um jeweils 2,1 unbesetzte Stellen je Betrieb, im Bereich der Dienstleistungen sogar um 2,6 bzw. 2,7 Stellen je Betrieb.

Abbildung 9: Anteil nicht besetzter Stellen für Fachkräfte an allen angebotenen Stellen für Fachkräfte, jeweils 1. Halbjahr 2000, 2005, 2007, 2008, 2009 und 2010, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000, 2005, 2007, 2008, 2009 und 2010, IAW-Berechnungen. Angaben für Westdeutschland und Deutschland aus Bellmann et al. (2006) und Fischer et al. (2008).

Abbildung 9 zeigt darüber hinaus, dass der hohe Anteil der nicht besetzten Fachkräftestellen im ersten Halbjahr 2000 in baden-württembergischen Betrieben deutlich über dem entsprechenden Anteil für Westdeutschland (29%) sowie für das gesamte Bundesgebiet (26%) lag. In den übrigen Beobachtungsperioden sind die Unterschiede zwischen den (west)deutschen und südwestdeutschen Werten zu gering, um daraus ableiten zu können, dass in baden-württembergischen Betrieben im Vergleich stets überdurchschnittlich viele Fachkräftestellen nicht besetzt werden konnten.

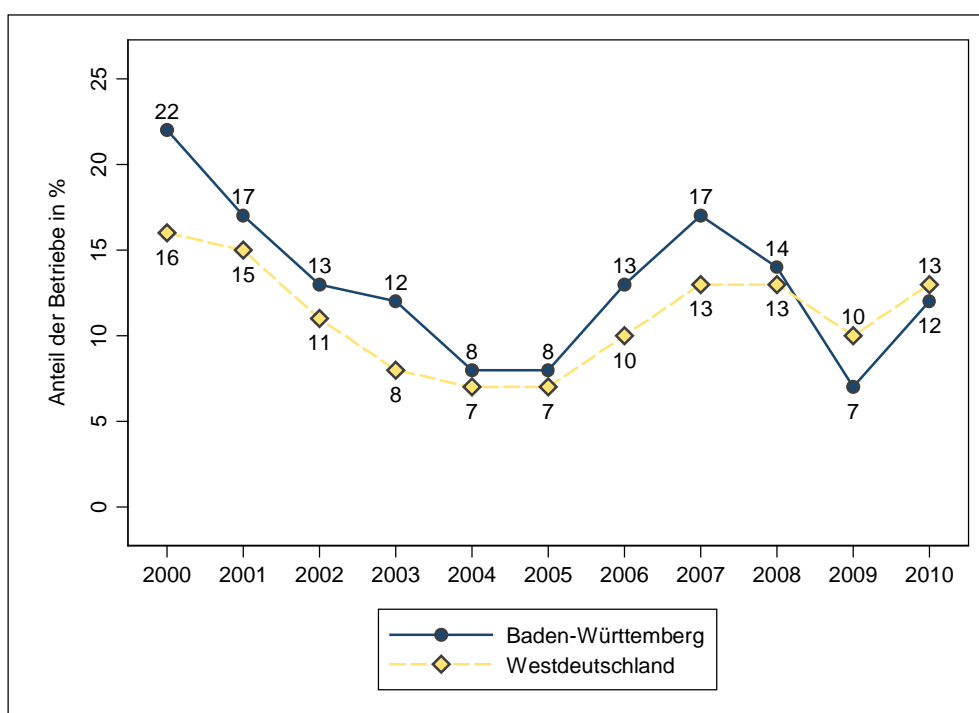
4.3 Offene Stellen

Bei der Analyse des betrieblichen Einstellungsverhaltens interessiert auch die Frage, ob und in welchem Maße von den Betrieben Arbeitsplätze zur Besetzung angeboten werden. Im IAB-Betriebspanel werden offene Stellen baden-württembergischer Betriebe in jeder Welle zum Stichtag 30. Juni erhoben. Aufgrund der punktuellen Befragung lässt die Datenbasis zwar keine Rückschlüsse zu, inwiefern es sich dabei um Stellen handelt, die schnell wieder besetzt werden können oder ob strukturelle Probleme am Arbeitsmarkt die Neubesetzung erschweren und die Stellen somit lange offen bleiben. Der Vergleich der zeitlichen Entwicklung der Zahl und der Struktur der offenen Stellen erlaubt jedoch die konjunkturellen Entwicklungen auf dem baden-württembergischen Arbeitsmarkt näher zu untersuchen. Bereits in Abschnitt 3.3 wurde im Rahmen der Analyse von Neueinstellungen in baden-württembergischen Betrieben auf die Qualifikationsstruktur der offenen Stellen hingewiesen.

Der folgende Abschnitt 4.3 widmet sich einer umfassenderen Betrachtung der offenen Stellen in Baden-Württemberg im ersten Halbjahr 2010.

Betrachtet man den Anteil der Betriebe, die zum 30. Juni 2010 über offene Stellen verfügten, so zeigt sich, dass in Baden-Württemberg mit 12% aller Betriebe fast jeder achte Betrieb sofortige Einstellungsabsichten aufwies. Nachdem dieser Anteil von 2007 bis 2009 sehr deutlich von 17% auf 7% gesunken war, konnte von Mitte 2009 bis Mitte 2010 wieder ein Anstieg des Anteils der Betriebe mit offenen Stellen beobachtet werden (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Anteil der Betriebe mit offenen Stellen zum 30. Juni im Vergleich, 2000 bis 2010, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2010, IAW-Berechnungen.

Die Auswertungen belegen zudem, dass der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen im Südwesten seit Mitte 2000 bis Mitte 2008 ausnahmslos über dem westdeutschen Niveau lag. Ab Mitte 2009 übersteigt der Anteil der Arbeitskräfte suchenden Betriebe in Westdeutschland erstmals den Anteil badenwürttembergischer Betriebe. Im Vergleich mit Westdeutschland lässt sich in Baden-Württemberg jedoch eine stärkere Konjunkturreakibilität beobachten. Neben dem Rückgang des Anteils der Arbeitskräfte suchenden Betriebe zwischen 2007 und 2009 infolge der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise, der in Baden-Württemberg mit rund 10 Prozentpunkten deutlich stärker ausgefallen ist als im westdeutschen Durchschnitt (3 Prozentpunkte), zeigt sich auch am aktuellen Rand, dass der Anstieg der Betriebe mit offenen Stellen in Baden-Württemberg mit 5 Prozentpunkten höher ist als in Westdeutschland (3 Prozentpunkte).

Der zeitliche Vergleich in Baden-Württemberg ergibt, dass der Anteil der Betriebe mit sofortigen Einstellungsabsichten gegenüber dem Vorjahr in allen Branchen und Betriebsgrößenklassen zugenommen hat (vgl. Tabelle 11). Besonders ausgeprägt war der Anstieg in den drei oberen Größenklassen in Betrieben ab 100 Beschäftigte, deren Anteil eine ähnliche Größenordnung wie noch zu Beginn der 2000er Jahre erreicht hat. Die Aufschlüsselung nach Branchen weist den größten Anteil der Betriebe mit offenen Stellen in den baden-württembergischen Schlüsselbranchen (21%) sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen auf. In den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes fällt auch der Anteilsanstieg mit 15 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr am stärksten aus.

Tabelle 11: Baden-württembergische Betriebe mit offenen Stellen zum 30. Juni 2000 bis 2010, Anteil an allen Betrieben in %

	Betriebe mit sofortigen Einstellungsabsichten										
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Baden-Württemberg	22	17	13	12	8	8	13	17	14	7	12
1-4 Beschäftigte	13	8	5	9	4	4	6	12	5	2	6
5-19 Beschäftigte	22	19	15	12	8	10	14	16	16	8	12
20-99 Beschäftigte	46	40	27	23	18	17	23	31	27	18	26
100-249 Beschäftigte	58	51	36	25	22	25	43	44	49	21	53
250-499 Beschäftigte	69	68	45	32	36	44	60	67	67	52	57
500 u. mehr Beschäftigte*	75	65	63	56	52	47	54	70	66	42	75
Verarbeitendes Gewerbe	X	x	x	x	x	x	x	x	x	4	13
Schlüsselbranchen	X	x	x	x	x	x	x	x	x	6	21
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	X	x	x	x	x	x	x	x	x	3	7
Baugewerbe*	X	x	x	x	x	x	x	x	x	4	10
Handel, Reparatur von Kfz	X	x	x	x	x	x	x	x	x	8	9
Dienstleistungen	X	x	x	x	x	x	x	x	x	9	14
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	X	x	x	x	x	x	x	x	x	8	11
Gesundheits- u. Sozialwesen	X	x	x	x	x	x	x	x	x	12	17
Sonstige DL	X	x	x	x	x	x	x	x	x	8	15
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht*	X	x	x	x	x	x	x	x	x	5	11
Handwerk	X	x	x	x	x	x	x	x	x	5	9

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2010, IAW-Berechnungen.

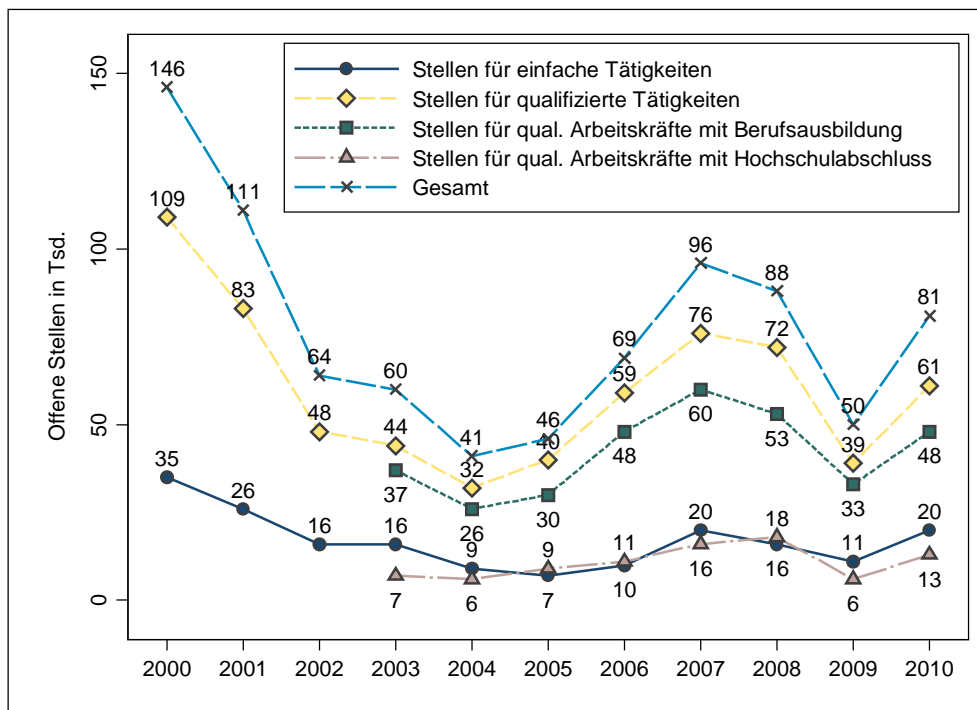
* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Insgesamt betrug das betriebliche Angebot an offenen Stellen zum 30. Juni 2010 rund 81 Tsd. Stellen. Das Stellenangebot in Baden-Württemberg ist damit zwar im Vergleich zum Vorjahr um über 30 Tsd. Stellen gewachsen und bewegt sich auf einem ähnlichen Niveau wie vor der Wirtschafts- und Finanzkrise. Allerdings lag das Angebot an offenen Stellen noch deutlich unter dem Wert des Jahres 2000, in dem rund 146 Tsd. Stellen zu besetzen waren (vgl. Abbildung 11).

Der Großteil der offenen Stellen im Juni 2010 richtete sich mit gut 75% an Arbeitskräfte für (hoch) qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschulabschluss (16%) oder mit abgeschlossener Lehre/Berufsausbildung.

bildung (60%). Nur rund 24% der offenen Stellen entfielen auf Tätigkeiten, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist (vgl. Abbildung 4 in Abschnitt 3.3).

Abbildung 11: Offene Stellen nach Qualifikationsanforderungen in baden-württembergischen Betrieben, Mitte 2000 bis 2010, in Tausend



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2010, IAW-Berechnungen.

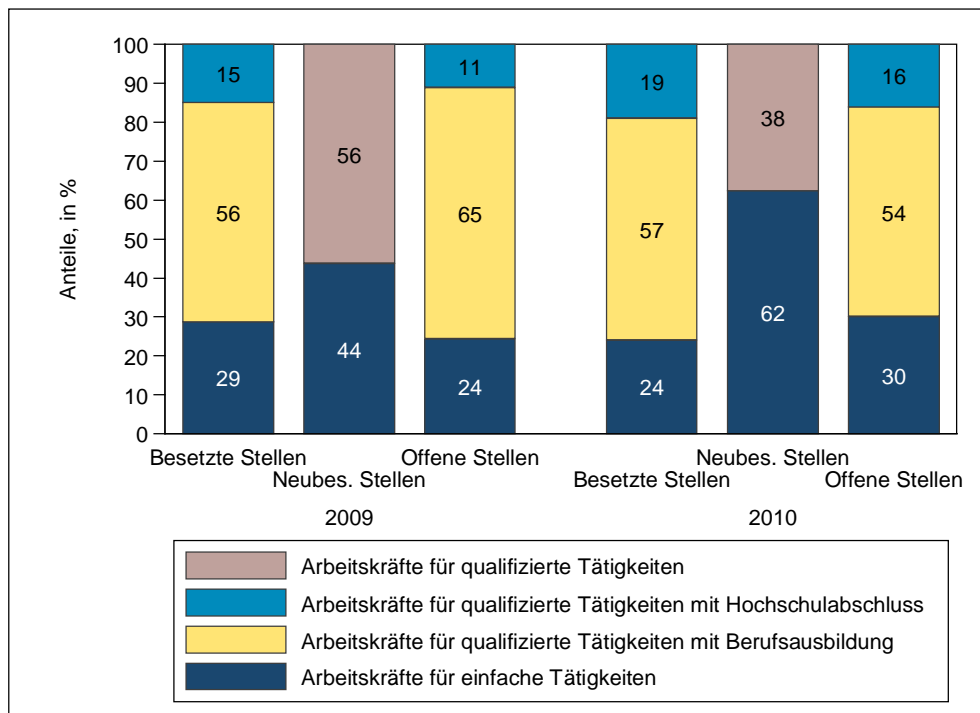
Die Betrachtung der Qualifikationsstruktur der offenen Stellen im Zeitablauf zeigt mit Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise eine deutlich rückläufige Nachfrage nach Arbeitskräften, die alle Qualifikationsgruppen betrifft, so dass sich die absolute Zahl an offenen Stellen von Juni 2007 bis Juni 2009 zum Teil mehr als halbiert hat. Infolge des konjunkturellen Aufschwungs zeichnet sich inzwischen am aktuellen Rand ein gegenläufiger Trend ab. Während die Stellenangebote für qualifizierte Arbeitskräften im Juni 2010 auf (hochgerechnet) 61 Tsd. Stellen anstiegen, hat sich die Nachfrage nach Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten mit 20 Tsd. Stellen gegenüber Juni 2009 fast verdoppelt (11 Tsd.).

In Deutschland und in Westdeutschland gaben zum 30.06.2010 jeweils 13% aller Betriebe an, zum nächstmöglichen Einstellungstermin Arbeitskräfte zu suchen, insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe (jeweils 15%) sowie in den Betriebsgrößenklassen ab 20 Beschäftigten (28% bis 61% bzw. 63%). Kurzfristig gesucht wurden Mitte 2010 deutschlandweit 396 Tsd. Qualifizierte (61%), 149 Tsd. Geringqualifizierte (23%) und 103 Tsd. Hochqualifizierte (16%). In Westdeutschland gab es zum gleichen Zeitpunkt 519 Tsd. offene Stellen, davon 61% für qualifizierte, 24% für gering qualifizierte und 15% für hoch qualifizierte Arbeitskräfte.

4.4 Personalsuche der Betriebe mit und ohne Kurzarbeit

Differenziert man die Betriebe danach, ob sie im 1. Halbjahr 2009 und 2010 das arbeitsmarktpolitische Instrument der Kurzarbeit genutzt haben oder nicht, so stellt man fest, dass sich diese beiden Gruppen hinsichtlich der Qualifikationsstruktur ihrer Belegschaft, aber auch ihrer neu besetzten und offenen Stellen zum Teil deutlich voneinander unterscheiden (vgl. Abbildung 12a und 12b).⁸

Abbildung 12a: Qualifikationsstruktur der offenen, besetzten und neubesetzten Stellen in baden-württembergischen Betrieben mit Kurzarbeit im 1. Halbjahr 2009 und 2010, in % der Beschäftigung

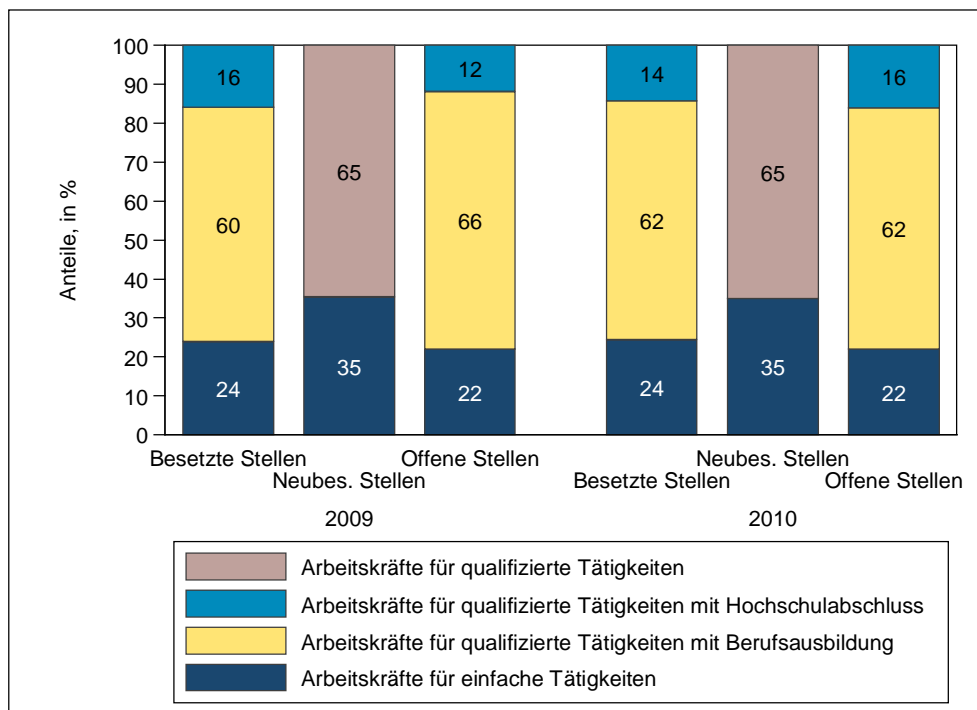


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009 und 2010, IAW-Berechnungen.

Basis: Alle Betriebe mit Kurzarbeit im 1. Halbjahr 2009 und 2010.

⁸ Eine weitergehende Differenzierung der Ergebnisse nach Betriebsgrößenklassen und nach Branchen ist aufgrund der geringen Fallzahl von Betrieben mit Kurzarbeit leider nicht möglich.

Abbildung 12b: Qualifikationsstruktur der offenen, besetzten und neubesetzten Stellen in baden-württembergischen Betrieben ohne Kurzarbeit im 1. Halbjahr 2009 und 2010, in % der Beschäftigung



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009 und 2010, IAW-Berechnungen.

Basis: Alle Betriebe ohne Kurzarbeit im 1. Halbjahr 2009 und 2010.

In 2009 lag in den Betrieben, in denen das Instrument der Kurzarbeit zur Anwendung kam, der Anteil der Geringqualifizierten an der Gesamtbelegschaft mit 29% um fünf Prozentpunkte höher als in der Gruppe jener Betriebe, die keine Kurzarbeit durchführten. Dagegen war der Anteil Qualifizierter mit 56% um vier Prozentpunkte niedriger, während der Anteil Hochqualifizierter etwa gleich war (15% bzw. 16%). In 2010 ist in der erstgenannten Gruppe (Betriebe mit Kurzarbeit) eine deutliche Vergrößerung des Anteils Hochqualifizierter (von 15 auf 19%) zu konstatieren, während der Anteil Geringqualifizierter mit 24% auf das Niveau der anderen Gruppe (Betriebe ohne Kurzarbeit) zurückfiel. In der letztgenannten Gruppe nahm der Anteil Hochqualifizierter zugunsten des Anteils Qualifizierter um zwei Prozentpunkte (von 16 auf 14%) ab.

Mit Blick auf die Qualifikationsstruktur bei Neueinstellungen zeigt sich, dass Betriebe mit Kurzarbeit sowohl in 2009 als auch in 2010 einen deutlich höheren Anteil an Geringqualifizierten bzw. deutlich geringeren Anteil an qualifizierten Arbeitskräften eingestellt haben als die Betriebe ohne Kurzarbeit.

Hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen bei den offenen Stellen unterschieden sich die beiden Gruppen im Jahr 2009 kaum. Im Jahr 2010 dagegen blieb in der Gruppe der Betriebe mit Kurzarbeit ein deutlich höherer Anteil an Stellen für Geringqualifizierte bzw. ein deutlich niedrigerer Anteil an Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte vakant als in der Gruppe von Betrieben ohne Kurzarbeit.

5 Ein Blick in die Zukunft: Erwartete Personalprobleme in den nächsten zwei Jahren

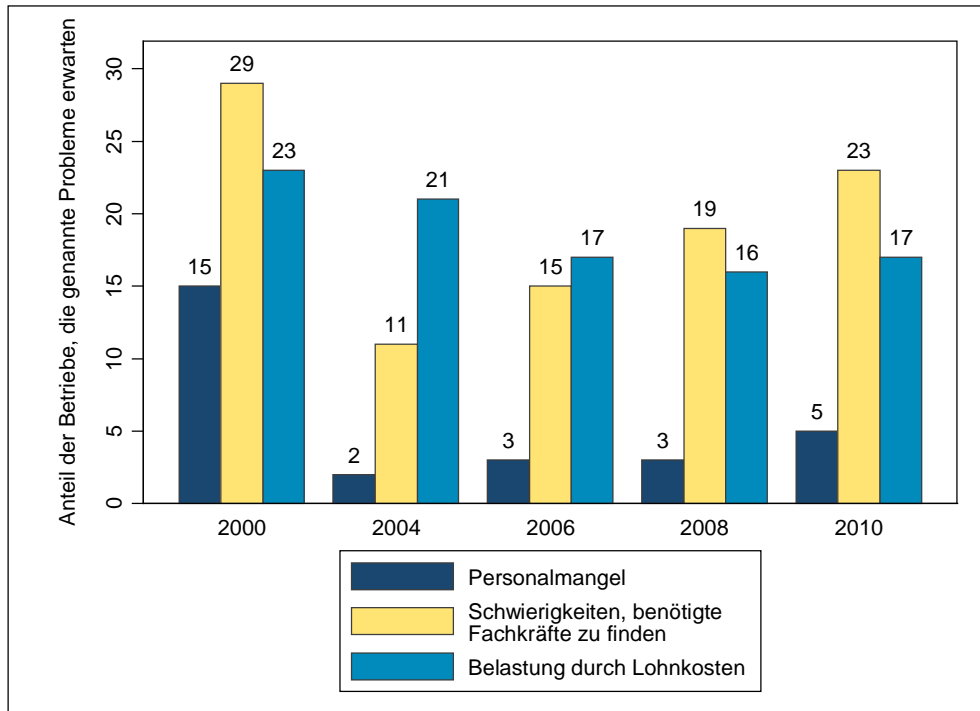
Abschließend werden in diesem Abschnitt die Personalprobleme näher skizziert, die von den Betrieben im Land für die Jahre 2011 und 2012 erwartet werden.

Zum Befragungszeitpunkt im Juni 2010 gaben rund 23% aller Betriebe in Baden-Württemberg und somit fast jeder vierte Betrieb an, dass er in den kommenden zwei Jahren mit Schwierigkeiten rechnet, die benötigten Fachkräfte zu finden. Damit ist zwar der Spitzenwert aus dem Jahr 2000, als rund 29% aller Betriebe diese Befürchtung äußerten, noch nicht erreicht (vgl. Abbildung 13). Es zeigt sich allerdings, dass das Thema Fachkräftemangel in den vergangenen Jahren stetig an Bedeutung zugenommen hat und dass die Betriebe erwarten, dass es mit einer weiteren Verbesserung der konjunkturellen Lage zunehmend schwieriger sein wird, den Fachkräftebedarf zu decken.

Das Thema Fachkräftemangel wurde vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes mit 31% bzw. 35% aller Betriebe als erwartetes Personalproblem angeführt. Auch im Handwerk befürchtet nahezu jeder dritte Betrieb (31%) für 2011 und 2012 einen Fachkräftemangel. Mit steigender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung der Fachkräfte erwarten an, so dass für größere Betriebe das Thema Fachkräftemangel ebenfalls überdurchschnittlich relevant ist. Rund zwei von drei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten äußerten die Befürchtung, in den Jahren 2011 und 2012 Probleme zu haben, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Ein genereller Personalmangel wurde allerdings nur von rund 5% aller Betriebe als konkrete Befürchtung für 2011 und 2012 geäußert. Auch hier zeigt sich, dass das Thema Personalmangel überdurchschnittlich häufig für Großbetriebe relevant ist. Darüber hinaus gaben vor allem die Betriebe im Dienstleistungssektor an, in den kommenden beiden Jahren mit Personalmangel zu rechnen. Ferner erwarten 17% aller Betriebe eine höhere Belastung aufgrund steigender Lohnkosten.

Der sich mittelfristig abzeichnende demographische Wandel erschien Mitte 2010 indes nur relativ wenigen Betrieben als ein kurzfristig relevantes Problem: So sahen nur 6% aller Betriebe für die kommenden beiden Jahre einen großen Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung auf sich zukommen und auch eine evtl. Überalterung der Belegschaft wurde nur von 4% der Betriebe als Problem angegeben. Diese Werte sind allerdings von den Kleinstunternehmen getrieben, denn ab der Betriebsgrößenklasse 5 bis 19 Beschäftigte nimmt der Anteil der Betriebe, die diese Probleme bereits kurzfristig als relevant betrachten, jeweils deutlich zu. Gleiches gilt für den sehr hohen Anteil von 63% all jener Betriebe, die angaben, in 2011 und 2012 keine Personalprobleme zu erwarten. Während hier der Anteil in den Betrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten 81% betrug, sank er mit steigender Betriebsgröße sehr stark ab, bis auf 9% in der Betriebsgrößenklasse 250 bis 499 Beschäftigte.

Abbildung 13: Erwartete Personalprobleme in baden-württembergischen Betrieben für die nächsten zwei Jahre, Angaben aus Wellen 2000, 2004, 2006, 2008 und 2010, Anteil der Betriebe in %



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

In Deutschland und in Westdeutschland nannten Mitte 2010 jeweils 25% aller Betriebe Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen als Problem, insbesondere im Bau- und im Verarbeitenden Gewerbe sowie in allen Betriebsgrößenklassen mit mehr als fünf Beschäftigten. Jeweils 21% der Betriebe gaben an, dass sie hohe Belastungen durch Lohnkosten erwarteten, insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe und in den Betriebsgrößenklassen ab fünf Beschäftigten. Ein genereller Personalmangel erschien hingegen nur 6% bzw. 7% aller Betriebe als Problem. Eine drohende Überalterung der Belegschaft sowie einen großen Bedarf an Qualifizierung und Weiterbildung befürchteten hingegen jeweils nur etwa 6% bis 8% aller Betriebe, Überalterung insbesondere im Bereich des Öffentlichen Dienstes u.a. und im Verarbeitenden Gewerbe, Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe. Auch hier gilt, dass die Relevanz dieser Probleme in den Betriebsgrößenklassen ab 20 Beschäftigten deutlich ansteigt. Demgegenüber stehen Anteile von 57% bzw. 56% aller Betriebe, die für die Jahre 2011 und 2012 keine Personalprobleme erwarteten, wobei auch hier die Anteile ab den Betriebsgrößenklassen mit fünf und mehr Beschäftigten stark sinken.

6 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die jüngste Finanz- und Wirtschaftskrise hatte zur Jahresmitte 2009 nur geringe negative Auswirkungen auf den baden-württembergischen Arbeitsmarkt. Bereits zur Jahresmitte 2010 machte sich die derzeit noch andauernde und überraschend starke konjunkturelle Erholung positiv bemerkbar: Nach Hochrechnungen auf der Basis des IAB-Betriebspanels waren zum 30.06.2010 in Baden-Württemberg insgesamt 4,87 Millionen Personen beschäftigt. Gegenüber dem Vorjahr konnte damit ein Anstieg der Beschäftigtenzahl um insgesamt rund 117.000 (2,5%) beobachtet werden. Nachdem die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der konjunkturellen Abschwungphase Mitte 2009 deutlich gegenüber dem Vorjahr gesunken war, entwickelte sich dieses zentrale Beschäftigungssegment im Verlauf des vergangenen Jahres wieder positiv (+2,7%) und erreichte mit knapp 3,95 Mio. einen neuen Höchststand. Auch die geringfügige Beschäftigung wuchs um rund 2,5% gegenüber dem Vorjahr. Der Bestand der sonstigen Beschäftigung sowie die Zahl der tätigen Inhaber und der Beamten weisen hingegen keine Veränderungen auf.

In Deutschland und in Westdeutschland nahm die Anzahl der Erwerbstätigen von Mitte 2009 bis Mitte 2010 jeweils nur um rund 1,7% zu. Bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten war im gleichen Zeitraum ein Zuwachs von jeweils 1,6% zu konstatieren. Hingegen nahm die geringfügige Beschäftigung jeweils deutlich zu: in Deutschland um 3,0%, in Westdeutschland um rund 2,8%.

6.1 Qualifikationsstruktur der Beschäftigung und deren Entwicklung

Rund drei Viertel aller Beschäftigten waren im ersten Halbjahr 2010 in Baden-Württemberg qualifizierte Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung (60%) oder hochqualifizierte Arbeitskräfte mit (Fach-)Hochschulabschluss (15%). Ungefähr jeder vierte Beschäftigte ging im ersten Halbjahr 2010 einer einfachen Tätigkeit nach, die keinen formalen Abschluss erforderlich machte.

In Deutschland betrug Mitte 2010 der Anteil der Geringqualifizierten 23% (Westdeutschland: 24%), der Qualifizierten 63% (Westdeutschland: 62%) und der Hochqualifizierten knapp 15% (Westdeutschland: knapp 14%).

Im Branchenvergleich lag der höchste Anteil an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten mit etwa einem Drittel im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (Durchschnitt in Baden-Württemberg: 24%). Sowohl betriebsgrößen- als auch branchenübergreifend waren überwiegend Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung beschäftigt. Die höchsten Anteile an Fachhochschul- oder Hochschulabsolventen wiesen dabei Betriebe der Wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (30%) sowie des Öffentlichen Dienstes u.a. (29%) aus.

Mitte 2010 machte in Deutschland der Anteil Geringqualifizierter im Verarbeitenden Gewerbe 25% (Westdeutschland: 26%) aus, der Anteil der Qualifizierten betrug 64% (Westdeutschland: 62%) und jener Hochqualifizierter lag bei 12% (Westdeutschland: 12%). Im Dienstleistungsbereich sah die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Deutschland und in Westdeutschland wie folgt aus: Geringqualifizierte 25% bzw. 26%, Qualifizierte 58% bzw. 57% und Hochqualifizierte 13% bzw. 16%.

Mit einem hohen Anteil an Hochqualifizierten und einem geringen Anteil an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten weisen die baden-württembergischen Großbetriebe eine Qualifikationsstruktur auf, die von den anderen Betriebsgrößenklassen deutlich abweicht.

Auch in Deutschland und Westdeutschland zeichnet sich mit steigender Betriebsgröße ein deutlicher Anstieg des Anteils Hochqualifizierter an der Gesamtbeschäftigung ab, während der Anteil der Qualifizierten mit steigender Betriebsgröße abnimmt.

Der Anteil der qualifizierten Beschäftigten in Baden-Württemberg stieg von zwei Drittel im Juni 2000 auf über drei Viertel im Juni 2010. Die Ausweitung des Qualifiziertenanteils ist auf die Zunahme der Beschäftigung für Tätigkeiten zurückzuführen, die ein (Fach-) Hochschulstudium erfordern. Hingegen blieb der Anteil der Erwerbstätigen, deren Stellenprofil eine Berufsausbildung erfordert, seit dem Jahr 2003 weitgehend stabil. Der Anteil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten ging dagegen von Mitte 2000 bis Mitte 2008 nahezu kontinuierlich auf rund 24% zurück und verharrte seither auf diesem Niveau. Insgesamt hat sich die Qualifikationsstruktur der Belegschaften in baden-württembergischen Betrieben seit der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise in 2008/2009 kaum verändert.

6.2 Geschlechtsspezifische Aspekte der Beschäftigungsstruktur

Während knapp jeder fünfte männliche Beschäftigte in Baden-Württemberg einer hochqualifizierten Tätigkeit nachging, übte zum Befragungszeitpunkt nur jede zehnte Frau eine derartige Tätigkeit aus. Dabei fällt der Anteil der hochqualifizierten Arbeitsplätze in Kleinstbetrieben bei den Frauen und bei den Männern weit unterdurchschnittlich aus. Bei Großbetrieben (ab 500 Beschäftigten) ist hingegen bereits fast jeder dritte männliche und jede fünfte weibliche Beschäftigte mit hochqualifizierten Tätigkeiten betraut. Damit ist der weibliche Akademikeranteil in Großbetrieben doppelt so hoch wie im Durchschnitt.

Zwischen den Branchen bestehen ebenfalls erhebliche Unterschiede. Der Anteil an weiblichen Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten fällt im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Dienstleistungssektor weit überdurchschnittlich und deutlich höher aus als bei männlichen Arbeitskräften. Im Verarbeitenden Gewerbe üben drei von fünf männliche Beschäftigte eine Tätigkeit aus, die eine Berufsausbildung erfordert, wohingegen nur etwa die Hälfte aller Frauen einer Tätigkeit mit einem vergleichbaren Anforderungsprofil nachgeht. Im Dienstleistungssektor ist dieses Bild hingegen genau umgekehrt.

Auffällig ist, dass der Anteil der weiblichen Arbeitskräfte für hochqualifizierte Tätigkeiten in den meisten Branchen zum Teil deutlich unter dem entsprechenden Anteil der Männer liegt.

In Deutschland und in Westdeutschland liegt der Anteil geringqualifizierter Männer insgesamt deutlich niedriger als der Anteil von Frauen, die geringqualifizierte Tätigkeiten ausüben. Hingegen fallen die Anteile Hochqualifizierter bei den Männern deutlich höher aus als bei den Frauen. Im Kernbereich der qualifizierten Tätigkeiten wiederum liegen die Anteile der Männer nur wenig über jenen der Frauen. Der Anteil geringqualifizierter Frauen ist überproportional im Verarbeitenden Gewerbe sowie in den Betriebsgrößenklassen von 20 bis 249 Beschäftigten ausgeprägt, während hochqualifizierte Frauen überdurchschnittliche Anteile im Dienstleistungsbereich, insbesondere im Öffentlichen Dienst u.a., sowie in den Betriebsgrößenklassen ab 250 Beschäftigten aufweisen.

Auch die Entwicklung der Qualifikationsstruktur weist in Baden-Württemberg erhebliche Unterschiede in Abhängigkeit vom Geschlecht der Beschäftigten auf. Frauen etwa waren von einem kontinuierlichen Abbau der Arbeitsplätze für einfache Tätigkeiten seit der Jahrtausendwende wesentlich stärker betroffen als Männer mit einem vergleichbaren Tätigkeitsprofil. Auffällig ist jedoch, dass der Anteil an einfachen Arbeitsplätzen, die keine berufliche Qualifikation erfordern, seit Mitte 2008 sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern weitgehend stabil blieb.

Die geschlechtsspezifischen Anteile der Beschäftigten mit einer Berufsausbildung oder vergleichbarer Berufserfahrung haben sich in den vergangenen acht Jahren weitgehend angeglichen. Der Anteil der Männer, die eine hochqualifizierte Tätigkeit ausüben, war Mitte 2010 jedoch immer noch doppelt so hoch wie der entsprechende Anteil der weiblichen Beschäftigten.

6.3 *Arbeitsplatzdynamik auf einzelbetrieblicher Ebene während und im Nachgang zur Finanz- und Wirtschaftskrise*

Anhand sog. „Job-Flow-Analysen“ lassen die aggregierten Ergebnisse zwischen Mitte 2009 und 2010 erhebliche Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt erkennen. Die hohen Bruttobewegungen auf dem Teilarbeitsmarkt für einfache Tätigkeiten sind einerseits ein Hinweis darauf, dass in diesem Segment weniger stabile Beschäftigungsverhältnisse vorliegen. Andererseits zeigt sich, dass in diesem recht dynamischen Segment die Chancen auf Neubeschäftigung in einer Phase des konjunkturellen Aufschwungs steigen.

Für qualifizierte Arbeitskräfte war sowohl der Jobabbau als auch die Jobschaffung relativ betrachtet deutlich geringer. Absolut gesehen bewegen sich die Bruttoströme dieser Qualifikationsgruppe auf einem hohen Niveau. Dies ist insofern leicht nachvollziehbar, da Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, den Großteil der Arbeitsplätze in baden-württembergischen Betrieben ausmachen.

Eine vergleichsweise geringere Arbeitsplatzdynamik weisen im Zeitraum von 2009 bis 2010 auch die Beschäftigten auf, deren Tätigkeit einen Hochschul- bzw. einen Fachhochschulabschluss erfordert. Die positive Beschäftigungsentwicklung für hochqualifizierte Arbeitskräfte wie auch für Arbeitskräfte, deren Tätigkeit eine Berufsausbildung oder eine vergleichbare Berufserfahrung voraussetzt, war zwischen Mitte 2009 und Mitte 2010 demnach durch eine moderate Arbeitsplatzdynamik und stabilere Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnet.

6.4 Einstellungs- und Abgangsdynamik

Zunächst ist festzuhalten, dass über die Hälfte aller Neueinstellungen (jeweils 1. Jahreshälfte 2006 bis 2010) auf Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten entfielen. Damit liegt ihr Anteil an den Neueinstellungen (in der Summe) knapp über ihrem Beschäftigtenanteil. Der Anteil der Kleinst- und Kleinbetriebe mit einem bis 19 Beschäftigten an allen Einstellungen scheint jedoch rückläufig zu sein, während sich der Anteil dieser Betriebsgrößenklasse an den Personalabgängen über den gesamten Zeitraum stabil hält. Gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil eindeutig unterdurchschnittlich ist die Einstellungsdynamik bei den Großbetrieben ab 500 Beschäftigten ausgeprägt. Allerdings zeigt sich, dass auch die Personalabgänge entsprechend geringer ausfallen. Dies ist ein Hinweis darauf, dass die Beschäftigungsverhältnisse in Großbetrieben stabiler sind und im Vergleich zu anderen Betriebsgrößenklassen weniger „Ersatzbewegungen“ stattfinden.

Bei der Betrachtung nach Branchen fällt auf, dass mehr als die Hälfte der Arbeitsmarktbewegungen in Baden-Württemberg im Dienstleistungssektor stattfindet. Im Verhältnis zum Beschäftigtenanteil dieser Branche ist die Arbeitsmarktdynamik somit überproportional hoch. Der Großteil dieser Personalbewegungen fand im Bereich der Wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen statt.

Im Vergleich zum Dienstleistungssektor fielen die Arbeitsmarktbewegungen in der Industrie im Verhältnis zu ihrem Beschäftigtenanteil im ersten Halbjahr 2010 eher gering aus. Im Vergleich der Branchen zeigt sich jedoch, dass der Anteil der Personalabgänge im Verarbeitenden Gewerbe infolge der Wirtschafts- und Finanzkrise auch am aktuellen Rand noch bedeutend höher ist als der entsprechende Anteil an Neueinstellungen.

Zwischen den einzelnen Branchen existieren teilweise erhebliche Unterschiede. So wiesen etwa die Betriebe in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes eine sehr geringe Arbeitskräftefluktuation auf, die Branchen des Dienstleistungssektors hingegen überdurchschnittliche Einstellungs- und Abgangsraten auf. Im Allgemeinen wird deutlich, dass Branchen mit höheren Einstellungsraten tendenziell auch vergleichsweise hohe Abgangsraten aufwiesen. Demzufolge führen hohe Einstellungsraten nicht zwingend auch zu einem hohen Beschäftigungswachstum.

Bei der Betrachtung nach Betriebsgröße wird deutlich, dass die Einstellungsrate mit steigender Betriebsgröße wächst, während die Personalabgangsrate über alle Betriebsgrößenklasse hinweg unverändert bleibt, so dass auch die Gesamtbeschäftigung im ersten Halbjahr 2010 mit steigender Betriebsgröße zunahm. Eine Ausnahme bilden allerdings Großbetriebe ab 500 Beschäftigten, die mit einer jeweils unterdurchschnittlichen Einstellungs- und Abgangsrate die geringste Arbeitskräftefluktuation aufwiesen.

Im ersten Halbjahr 2010 stieg die Zahl der erwerbstätigen Frauen etwas stärker an als die der Männer, wobei es zwischen den Betriebsgrößenklassen und Branchen erhebliche Unterschiede gibt. Allerdings sagen die geschlechtsspezifischen Veränderungsdaten nichts darüber aus, ob die Veränderungen bei den Männern und Frauen ähnliche Arten von Tätigkeiten betrafen oder ob sie sich in unterschiedlichen qualifikatorischen Segmenten vollzogen.

6.5 Neueinstellungen

Im ersten Halbjahr 2010 entfielen rund zwei von fünf Neueinstellungen auf einfache Tätigkeiten während im Vorjahr nur gut jeder dritte neu Eingestellte eine derartige Tätigkeit übernahm. Auffällig dabei ist, dass sich der Anteil der Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten in Betrieben mit 250 bis unter 500 Beschäftigten im ersten Halbjahr 2010 im Vergleich mit dem Vorjahr rund vervierfacht hat.

Der Anteil der Betriebe, die Arbeitskräfte für gering qualifizierte, wie auch qualifizierte Tätigkeiten eingestellt haben, steigt mit der Betriebsgröße. Die Aufschlüsselung nach Branchen zeigt eine unterdurchschnittliche Nachfrage nach Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten im Bereich Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen, im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe, im Öffentlichen Dienst u.a. sowie im Baugewerbe. Zu wichtigen Nachfragern nach einfacher Arbeit gehören hingegen die vier Schlüsselbranchen der baden-württembergischen Industrie und die Dienstleistungen. Dabei stechen im Dienstleistungssektor insbesondere die wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen hervor. Darüber hinaus wird deutlich, dass der Anteil der Betriebe mit neu besetzten Einfacharbeitsplätzen im Verarbeitenden Gewerbe im ersten Halbjahr 2010 und 2009 überdurchschnittlich hoch ausfällt. Bei den Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten zeigt sich hingegen ein relativ ausgeglichenes Bild.

In Deutschland und Westdeutschland haben etwa ein Viertel aller Betriebe im ersten Halbjahr 2010 Neueinstellungen vorgenommen haben, in Baden-Württemberg waren es etwa 23%. Dabei lag der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen im Verarbeitenden Gewerbe sowie in den Betriebsgrößenklassen mit mehr als fünf Beschäftigten jeweils deutlich über dem Durchschnitt, in den Größenklassen ab 20 Beschäftigten machte er sogar über die Hälfte aus – mit jeweils stark ansteigender Tendenz. Im Durchschnitt wurden je Betrieb in Deutschland 3,6 (Frauen: 1,6), in Westdeutschland 3,5 (Frauen: 1,6)

und im Land 3,9 (Frauen: 1,9) Neueinstellungen vorgenommen. Hinsichtlich deren Qualifikationsstruktur zeigt sich, dass die Betriebe durchschnittlich mehr Qualifizierte (2,2 bzw. 2,1 bzw. 2,5) denn Geringqualifizierte (1,4 bzw. 1,5 bzw. 1,7) eingestellt haben.

Betrachtet man die Qualifikationsstruktur der offenen, besetzten und neubesetzten Stellen in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2009 und 2010, so wird deutlich, dass sich die Qualifikationsstruktur des Beschäftigtenbestands nicht merklich veränderte. So gingen rund drei Viertel aller Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben Mitte 2009 und 2010 einer qualifizierten Tätigkeit nach. Die Qualifikationsstruktur der Stellenangebote von Betrieben mit sofortigen Einstellungsabsichten stimmte mit dem aktuellen Beschäftigtenbestand überein. Im Vorjahresvergleich zeigt sich auch, dass vermehrt Stellen für hochqualifizierte Tätigkeiten und Einfacharbeitsplätze zu besetzen waren, während die Nachfrage nach Arbeitskräften für qualifizierte Tätigkeiten abnahm. Der Anteil der Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten nahm geringfügig zu.

6.6 Gründe für Personalabgänge

Im ersten Halbjahr 2010 gaben die Betriebe an, dass in mehr als jedem dritten Fall (37%) eine Kündigung seitens des Arbeitnehmers vorlag. An zweiter Stelle folgten Abgänge nach Kündigung seitens des Arbeitgebers, die für etwa jeden vierten Personalabgang verantwortlich waren. In 14% aller Fälle war der Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags die Ursache für den Personalabgang, in 9% aller Fälle (Vor-) Ruhestand, Berufsunfähigkeit oder Tod.

Ähnlich wie in Baden-Württemberg hatten etwa ein Viertel aller Betriebe in Deutschland und in Westdeutschland Personalabgänge zu verzeichnen. Der Anteil der Frauen an den Personalabgängen betrug jeweils knapp 45%. Dabei lag in etwa jedem dritten Fall eine Kündigung seitens des Arbeitnehmers vor. Danach folgten ebenfalls Abgänge nach Kündigung seitens des Arbeitgebers, die in Deutschland für ungefähr jeden fünften, in Westdeutschland für jeden vierten Abgang ursächlich waren. In 16% bzw. 15% aller Fälle war der Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags die Ursache, in jeweils etwa 9% aller Fälle (Vor-)Ruhestand, Berufsunfähigkeit oder Tod.

Betrachtet man die angegebenen Gründe für Personalabgänge in der zeitlichen Entwicklung, so hat in Baden-Württemberg die Zahl der Abgänge durch Kündigung seitens der Arbeitnehmer seit dem Jahr 2000 erheblich abgenommen. Während sich bei den Kündigungen seitens der Arbeitgeber bis Mitte 2008 ebenfalls eine rückläufige Entwicklung zeigt, hat die absolute Zahl der Personalabgänge aufgrund einer Kündigung durch den Betrieb mit Beginn der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise deutlich zugenommen. Auffällig ist zudem, dass die Personalabgänge seitens der Arbeitnehmer sowie der Arbeitgeber unmittelbar nach Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise nahezu identisch waren (61 Tsd. bzw. 59 Tsd.). Am aktuellen Rand sind die Personalabgänge aufgrund von Kündigungen seitens

der Arbeitgeber im Vergleich zum Vorjahr jedoch um über 10 Tsd. gesunken, während die freiwilligen Abgänge in einer ähnlichen Größenordnung zugenommen haben. Die Personalabgänge nach Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags zeigen seit Juni 2008 ebenfalls eine rückläufige Tendenz, während sich die Zahl der Abgänge nach Abschluss der Ausbildung sowie die Abgänge aufgrund einer Versetzung in einen anderen Betrieb, einer einvernehmlichen Vertragsaufhebung sowie des Wechsels in den Ruhestand, in die Berufsunfähigkeit oder wegen Tod im Zeitverlauf nur gering veränderten.

Auch nach Branchen und Betriebsgrößenklassen lassen sich erhebliche Unterschiede offenlegen. So waren etwa Kündigungen seitens der Arbeitnehmer im ersten Halbjahr 2010 im Verarbeitenden Gewerbe und im Öffentlichen Dienst u.a. von unterdurchschnittlicher Bedeutung, während sie im Baugewerbe, im Bereich Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie den Dienstleistungen jeweils überdurchschnittlich häufig auftraten. Betriebliche Kündigungen dagegen gab es im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe überdurchschnittlich häufig.

In Deutschland und in Westdeutschland waren etwa Kündigungen seitens der Arbeitnehmer im ersten Halbjahr 2010 im Verarbeitenden Gewerbe und im Öffentlichen Dienst u.a. von unterdurchschnittlicher Bedeutung, während sie im Bereich Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie im Bereich der Dienstleistungen jeweils überdurchschnittlich häufig auftraten. Betriebliche Kündigungen gab es dagegen im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe überdurchschnittlich häufig.

Betrachtet man die Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2010 in Baden-Württemberg nach Betriebsgröße, so waren in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten die Kündigungen seitens des Arbeitnehmers unterdurchschnittlich. Darüber hinaus zeigt sich, dass in kleineren Betrieben mit bis zu 99 Beschäftigten Kündigungen seitens des Arbeitgebers eine überproportional wichtige Rolle spielten. Der Anteil der Personalabgänge aufgrund abgelaufener befristeter Arbeitsverträge fällt in den Größenklassen ab 250 Beschäftigte überproportional hoch aus. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung von Personalabgängen in den Ruhestand oder in den Vorruhestand.

In Deutschland und in Westdeutschland waren die Kündigungen seitens des Arbeitnehmers bereits in Betrieben ab der Größenklasse mit 100 und mehr Beschäftigten nur noch unterdurchschnittlich ausgeprägt. Demgegenüber zeigt sich, dass in den kleineren Betrieben Kündigungen seitens des Arbeitgebers eine überdurchschnittliche Rolle spielten, insbesondere jedoch in den Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten. Der Anteil der Personalabgänge aufgrund abgelaufener befristeter Arbeitsverträge steigt mit der Betriebsgröße an und fällt bereits in den Betriebsgrößenklassen ab 100 und mehr Beschäftigten überproportional hoch aus. Etwa jeder fünfte bis vierte Personalabgang in Großbetrieben resultierte im ersten Halbjahr 2010 aus diesem Grund. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung von Personalabgängen in den Ruhestand oder in den Vorruhestand.

6.7 Ungedeckter Personalbedarf

Im ersten Halbjahr 2010 haben in Baden-Württemberg hochgerechnet 62 Tsd. (23%) Betriebe Neueinstellungen vorgenommen. Sechs Prozent der Betriebe in Baden-Württemberg gaben dabei an, ihren Bedarf an neuen Arbeitskräften nicht oder nicht vollständig gedeckt zu haben.

Auffällig ist dabei, dass sowohl der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen als auch der Anteil der Betriebe, die ihren Mehrbedarf an Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2010 nicht gedeckt haben, mit steigender Betriebsgröße zunimmt. Zudem zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe mit ungedecktem Mehrbedarf bei Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten mehr als fünf Mal so hoch ist wie im baden-württembergischen Durchschnitt.

Fast ein Drittel der Betriebe in den baden-württembergischen Schlüsselbranchen hat im ersten Halbjahr 2010 Neueinstellungen vorgenommen. Bei 9% der Betriebe blieb der Bedarf an Neueinstellungen allerdings ganz oder teilweise unbefriedigt. Neben dem Verarbeitenden Gewerbe haben im Dienstleistungssektor vor allem Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen Neueinstellungen vorgenommen. Die geringste Einstellungsaktivität wiesen die Anbieter wirtschaftlicher und wissenschaftlicher Dienstleistungen auf.

Betrachtet man den Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen und Mehrbedarf an Neueinstellungen im zeitlichen Verlauf, so zeigt sich einerseits, dass der Anteil der Betriebe, die Neueinstellungen vorgenommen haben, sich seit 2003 auf einem durchschnittlichen Niveau von 23% stabilisiert hat. Darüber hinaus hat sich der Anteil der Betriebe, die gerne mehr Personen eingestellt hätten, mit 6% im Vergleich zum Vorjahr etwas erhöht, wenngleich der Anteil im ersten Halbjahr 2010 deutlich unter dem Wert vom ersten Halbjahr 2000 lag, in dem mit 16% jeder sechste Betrieb angab, über unbefriedigten Mehrbedarf zu verfügen.

In Deutschland und in Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2010 keine Neueinstellungen vorgenommen haben, dies aber gerne getan hätten, jeweils bei 7%. Am höchsten war er im Baugewerbe (jeweils 10%) sowie in den Betriebsgrößeklassen von 20 bis 99 und 250 bis 499 Beschäftigten (jeweils 11%). Von den Betrieben wiederum, die Neueinstellungen vorgenommen hatten, gaben 18% bzw. 17% an, dass sie gerne weitere Einstellungen vorgenommen hätten, wobei insbesondere im Baugewerbe (29% bzw. 26%) und in den Betriebsgrößeklassen ab 20 Beschäftigten (23% bis 32%) diese Anteile überdurchschnittlich hoch ausfielen.

6.8 Nicht besetzte Fachkräftestellen

Auffällig hierbei ist, dass der Anteil der baden-württembergischen Betriebe, die mindestens eine Stelle für Fachkräfte nicht besetzen konnten, im Verhältnis zu allen Betrieben relativ gering ist. Lediglich im

ersten Halbjahr 2000 war er mit 13% wesentlich höher als in den übrigen Erhebungsperioden. Am aktuellen Rand zeigt sich zwar, dass sich der Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen im Vergleich zu Vorjahr verdoppelt hat. Mit 4% aller baden-württembergischen Betriebe war der Anteil allerdings immer noch relativ gering. Es ist jedoch davon auszugehen, dass das Ausmaß der Nichtbesetzungsproblematik am Arbeitsmarkt infolge der anhaltenden konjunkturellen Verbesserung seither weiter deutlich zugenommen hat.

Der zeitliche Vergleich in Baden-Württemberg ergibt, dass der Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen am aktuellen Rand gegenüber dem Vorjahr in allen Branchen zugenommen hat. Zudem wird ersichtlich, dass die industriellen Schlüsselbranchen zu den stärksten Nachfragern nach besonders qualifizierten Beschäftigten gehören; dies lässt es als sehr plausibel erscheinen, dass in diesen Branchen mehr Betriebe an Fachkräftemangel leiden als in den meisten anderen Wirtschaftszweigen. Ferner sind Betriebe mit nicht besetzten Stellen im Öffentlichen Dienst u.a. anzutreffen, die ebenfalls einen deutlichen Anstieg gegenüber dem Vorjahr aufweisen. Zudem zeigt sich, dass größere Betriebe tendenziell häufiger unbesetzte Stellen aufweisen.

Setzt man die Zahl der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Relation zum gesamten Stellenangebot für Fachkräfte, also zu der Summe aus Einstellungen und nicht besetzten Stellen eines ersten Halbjahres, so ist wiederum in 2000 die mit Abstand größte „Einstellungslücke“ von 33% festzustellen. Infolge der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise und der damit einhergehenden konjunkturellen Verschlechterung ging der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen im ersten Halbjahr 2009 auf 11% zurück (16.000 Stellen). Im ersten Halbjahr 2010 betrug die Einstellungslücke hingegen wieder 19% und die nichtbesetzten Fachkräftestellen (33 Tsd.) verdoppelten sich im Vergleich zum Vorjahr. Im Gegensatz zu den vergleichsweise geringen Anteilen der Betriebe mit unbesetzten Stellen deutet die Vergrößerung der Einstellungslücke jedoch auf eine größere Nichtbesetzungsproblematik hin. In Abhängigkeit von der konjunkturellen Lage konnten in den vergangenen zehn Jahren gut ein Zehntel bis ein Drittel der angebotenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten bis zu einem halben Jahr lang nicht besetzt werden. Die Nichtbesetzungsquoten im ersten Halbjahr 2005 und 2009 deuten darauf hin, dass auch nichtkonjunkturelle Faktoren in der Diskussion um den Fachkräftemangel eine wichtige Rolle spielen.

Darüber hinaus zeigt sich, dass der hohe Anteil der nicht besetzten Fachkräftestellen im ersten Halbjahr 2000 in baden-württembergischen Betrieben deutlich über dem entsprechenden Anteil für Westdeutschland (29%) sowie für das gesamte Bundesgebiet (26%) lag. In den übrigen Beobachtungsperioden sind die Unterschiede zwischen den (west)deutschen und südwestdeutschen Werten zu gering, um daraus ableiten zu können, dass in baden-württembergischen Betrieben im Vergleich stets überdurchschnittlich viele Fachkräftestellen nicht besetzt werden konnten.

6.9 Offene Stellen

Betrachtet man den Anteil der Betriebe, die Mitte 2010 über offene Stellen verfügten, so zeigt sich, dass in Baden-Württemberg mit 12% aller Betriebe fast jeder achte Betrieb sofortige Einstellungsabsichten aufwies. Nachdem dieser Anteil von 2007 bis 2009 sehr deutlich gesunken war, gab es von Mitte 2009 bis Mitte 2010 wieder einen Anstieg des Anteils der Betriebe mit offenen Stellen.

Die Auswertungen belegen zudem, dass der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen im Südwesten seit Mitte 2000 bis Mitte 2008 ausnahmslos über dem westdeutschen Niveau lag. Ab Mitte 2009 übersteigt der Anteil der Arbeitskräfte suchenden Betriebe in Westdeutschland erstmals den Anteil baden-württembergischer Betriebe. Im Vergleich zu Westdeutschland lässt sich im Land jedoch eine stärkere Konjunkturreagibilität beobachten. Neben dem Rückgang des Anteils der Arbeitskräfte suchenden Betriebe zwischen 2007 und 2009 infolge der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise, der in Baden-Württemberg mit rund 10 Prozentpunkten deutlich stärker ausgefallen, zeigt sich auch am aktuellen Rand, dass der Anstieg der Betriebe mit offenen Stellen im Land höher ist als in Westdeutschland.

Der zeitliche Vergleich in Baden-Württemberg ergibt, dass der Anteil der Betriebe mit sofortigen Einstellungsabsichten gegenüber dem Vorjahr in allen Branchen und Betriebsgrößenklassen zugenommen hat. Besonders ausgeprägt war der Anstieg in den drei oberen Größenklassen in Betrieben ab 100 Beschäftigte. Die Aufschlüsselung nach Branchen weist den größten Anteil der Betriebe mit offenen Stellen in den baden-württembergischen Schlüsselbranchen (21%) sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen auf. In den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes fällt auch der Anteilsanstieg mit 15 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr am stärksten aus.

Insgesamt betrug das betriebliche Angebot an offenen Stellen zum 30. Juni 2010 rund 81 Tsd. Stellen. Der Großteil der offenen Stellen im Juni 2010 richtete sich mit gut 75% an Arbeitskräfte für (hoch) qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschulabschluss (16%) oder mit abgeschlossener Lehre/Berufsausbildung (60%). Nur rund 24% der offenen Stellen entfielen auf Tätigkeiten, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist.

Betrachtet man die Qualifikationsstruktur der offenen Stellen im Zeitablauf, so zeigt sich mit Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise eine deutlich rückläufige Nachfrage nach Arbeitskräften, die alle Qualifikationsgruppen betrifft, so dass sich die Zahl an offenen Stellen von Juni 2007 bis Juni 2009 zum Teil mehr als halbiert hat. Infolge des konjunkturellen Aufschwungs zeichnet sich am aktuellen Rand ein gegenläufiger Trend ab. Während die Stellenangebote für qualifizierte Arbeitskräften im Juni 2010 auf (hochgerechnet) 61 Tsd. Stellen anstiegen, hat sich die Nachfrage nach Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten mit 20 Tsd. Stellen gegenüber Juni 2009 fast verdoppelt.

In Deutschland und in Westdeutschland gaben zum 30.06.2010 jeweils 13% aller Betriebe an, zum nächstmöglichen Einstellungstermin Arbeitskräfte zu suchen, insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe (jeweils 15%) sowie in den Betriebsgrößenklassen ab 20 Beschäftigten (28% bis 61% bzw. 63%). Kurzfristig gesucht wurden Mitte 2010 deutschlandweit 396 Tsd. Qualifizierte (61%), 149 Tsd. Geringqualifizierte (23%) und 103 Tsd. Hochqualifizierte (16%). In Westdeutschland gab es zum gleichen Zeitpunkt 519 Tsd. offene Stellen, davon 61% für qualifizierte, 24% für gering qualifizierte und 15% für hoch qualifizierte Arbeitskräfte.

6.10 Personalsuche der Betriebe mit und ohne Kurzarbeit

Differenziert man die Betriebe danach, ob sie das arbeitsmarktpolitische Instrument der Kurzarbeit genutzt haben oder nicht, so stellt man fest, dass sich diese beiden Gruppen hinsichtlich der Qualifikationsstruktur ihrer Belegschaft, aber auch ihrer neu besetzten und offenen Stellen zum Teil deutlich voneinander unterscheiden: In 2009 lag in den Betrieben, in denen Kurzarbeit zur Anwendung kam, der Anteil der Geringqualifizierten an der Gesamtbelegschaft um fünf Prozentpunkte höher als in der Gruppe jener Betriebe, die keine Kurzarbeit durchführten. Dagegen war der Anteil Qualifizierter um vier Prozentpunkte niedriger, während der Anteil Hochqualifizierter etwa gleich war. In 2010 ist in der erstgenannten Gruppe (Betriebe mit Kurzarbeit) eine deutliche Vergrößerung des Anteils Hochqualifizierter zu konstatieren, während der Anteil Geringqualifizierter auf das Niveau der anderen Gruppe (Betriebe ohne Kurzarbeit) zurückfiel. In der letztgenannten Gruppe nahm der Anteil Hochqualifizierter zugunsten des Anteils Qualifizierter um zwei Prozentpunkte ab.

Mit Blick auf die Qualifikationsstruktur bei Neueinstellungen zeigt sich, dass Betriebe mit Kurzarbeit sowohl in 2009 als auch in 2010 einen deutlich höheren Anteil an Geringqualifizierten bzw. deutlich geringeren Anteil an qualifizierten Arbeitskräften eingestellt haben als die Betriebe ohne Kurzarbeit.

Hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen bei den offenen Stellen unterschieden sich die beiden Gruppen im Jahre 2009 kaum. Im Jahr 2010 dagegen blieb in der Gruppe der Betriebe mit Kurzarbeit ein deutlich höherer Anteil an Stellen für Geringqualifizierte bzw. ein deutlich niedrigerer Anteil an Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte vakant als in der Gruppe von Betrieben ohne Kurzarbeit.

6.11 Ein Blick in die Zukunft: Erwartete Personalprobleme in den nächsten zwei Jahren

Mitte 2010 fast jeder vierte Betrieb im Land an, dass er in den kommenden zwei Jahren mit Schwierigkeiten rechnet, die benötigten Fachkräfte zu finden. Damit ist zwar der Spitzenwert aus dem Jahr 2000, als rund 29% aller Betriebe diese Befürchtung äußerten, noch nicht erreicht. Es zeigt sich allerdings, dass das Thema Fachkräftemangel in den vergangenen Jahren stetig an Bedeutung zugenommen hat und dass die Betriebe erwarten, dass es mit einer weiteren Verbesserung der konjunkturellen Lage zunehmend schwieriger sein wird, den Fachkräftebedarf zu decken.

Der Fachkräftemangel wurde vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes als erwartetes Personalproblem angeführt. Auch im Handwerk befürchtet nahezu jeder dritte Betrieb für 2011 und 2012 einen Fachkräftemangel. Mit steigender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung der Fachkräfte erwarten an, so dass für größere Betriebe das Thema Fachkräftemangel ebenfalls überdurchschnittlich (rund 2/3) relevant ist. Ein genereller Personalmangel wurde allerdings nur von rund 5% aller Betriebe erwartet. Auch hier zeigt sich, dass das Thema Personalmangel überdurchschnittlich häufig für Großbetriebe relevant ist. Darüber hinaus gaben vor allem die Betriebe im Dienstleistungssektor an, in den kommenden beiden Jahren mit Personalmangel zu rechnen. Ferner erwarten etwa 17% aller Betriebe eine höhere Belastung aufgrund steigender Lohnkosten.

Der sich mittelfristig abzeichnende demographische Wandel erschien Mitte 2010 indes nur relativ wenigen Betrieben als ein kurzfristig relevantes Problem: So sahen nur 6% aller Betriebe für die kommenden beiden Jahre einen großen Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung auf sich zukommen und auch eine evtl. Überalterung der Belegschaft wurde nur von 4% der Betriebe als Problem angegeben. Diese Werte sind allerdings von den Kleinstunternehmen getrieben, denn ab der Betriebsgrößenklasse 5 bis 19 Beschäftigte nimmt der Anteil der Betriebe, die diese Probleme bereits jetzt als relevant betrachten, jeweils deutlich zu. Gleiches gilt für den sehr hohen Anteil von 63% aller Betriebe, die angaben, in 2011 und 2012 keine Personalprobleme zu erwarten. Während hier der Anteil in den Kleinstbetrieben 81% betrug, sank er mit steigender Betriebsgrößenklasse deutlich ab.

In Deutschland und in Westdeutschland nannten Mitte 2010 jeweils 25% aller Betriebe Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen als Problem, insbesondere im Bau- und im Verarbeitenden Gewerbe sowie in allen Betriebsgrößenklassen mit mehr als fünf Beschäftigten. Jeweils 21% der Betriebe gaben an, dass sie hohe Belastungen durch Lohnkosten erwarteten, insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe und in den Betriebsgrößenklassen ab fünf Beschäftigten. Ein genereller Personalmangel erschien hingegen nur 6% bzw. 7% aller Betriebe als Problem. Eine drohende Überalterung der Belegschaft sowie einen großen Bedarf an Qualifizierung und Weiterbildung befürchteten jeweils nur etwa 6 bis 8% aller Betriebe, Überalterung insbesondere im Bereich des Öffentlichen Dienstes u.a. und im Verarbeitenden Gewerbe, Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe. Auch hier gilt, dass die Relevanz dieser Probleme in den Betriebsgrößenklassen ab 20 Beschäftigten deutlich ansteigt. Demgegenüber stehen Anteile von 57% bzw. 56% aller Betriebe, die für die Jahre 2011 und 2012 keine Personalprobleme erwarteten, wobei auch hier die Anteile ab den Betriebsgrößenklassen mit fünf und mehr Beschäftigten stark sinken.

Literaturverzeichnis

Bellmann, L. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Konzeption und Anwendungsbereiche, in: Allgemeines Statistisches Archiv Nr. 86, 2, S. 177-188.

Bellmann, L. / Kohaut, S. / Lahner, M. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Analysepotenziale, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 250, S. 13-20.

Bellmann, L. u.a. (2006): Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005, IAB-Forschungsbericht 11/2006.

Bohachova, O. / Einsele, D. (2009): Beschäftigung von Frauen und betriebliches Einstellungsverhalten in Baden-Württemberg. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels – Welle 2007, IAW-Kurzbericht 5/2008.

Bohachova, O. / Smuda, F. (2010): Fachkräftebedarf und Rekrutierungsschwierigkeiten in baden-württembergischen Betrieben. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels. IAW-Kurzbericht 2/2009.

Fischer, G. u.a. (2008): Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs, in: IAB-Forschungsbericht3/2008.

Statistisches Bundesamt (Hrsg., 2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen, Wiesbaden.

Strotmann, H. / Bohachova, O. (2007): Betriebliches Einstellungsverhalten in Baden-Württemberg. Analyse mit dem IAB -Betriebspanel Baden-Württemberg, IAW-Kurzbericht 2/2007.

Strotmann, H. / Weber, D. (2006): Einstellungsverhalten baden-württembergischer Betriebe im Bereich einfacher Tätigkeiten. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels, IAW-Kurzbericht 3/2006.

Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von rund 16.300 auswertbaren Betriebsinterviews aus dem Jahr 2010 eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt (vgl. auch Bellmann et al. 2002, Bellmann 2002). Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der TNS Infratest Sozialforschung zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf rund 1.200 Betriebe (2010: 1.214 auswertbare Interviews) aufgestockt, so dass seither auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, nach Branchen und Größenklassen differenzierte Informationen und Erkenntnisse über das wirtschaftliche Handeln sowie das Beschäftigungsverhalten der Betriebe in Baden-Württemberg zu gewinnen um damit den wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Akteuren im Land eine empirisch fundierte Basis für problemadäquates Handeln bieten zu können.

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. den industriellen Sektor) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen⁹ Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews ist mit über 70% deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

Hinweis: Die Zuordnung von Unternehmen/Betrieben zu Wirtschaftszweigen ist Grundlage zahlreicher Wirtschaftsdaten und ermöglicht Vergleiche auf europäischer und internationaler Ebene. Von Zeit zu Zeit werden diese Klassifikationen den geänderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnissen angepasst. So wurde im Jahr 2008 eine überarbeitete Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) bundesweit eingeführt. „Gegenüber ihrer Vorgängerversion, der WZ 2003, enthält die WZ 2008 eine Reihe von zum Teil wesentlichen Änderungen, sowohl gliederungsstruktureller als auch methodischer Art. Grund hierfür ist vor allem die Berücksichtigung von Änderungen internationaler Referenzklassifikationen im Rahmen einer weiter fortschreitenden internationalen Harmonisierung von Wirtschafts-

⁹ Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

klassifikationen, zu denen auch die Wirtschaftszweigklassifikationen gehören.“¹⁰ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels erfolgte die Umstellung von der WZ 2003 (mit 17 Branchengruppen) auf die WZ 2008 (mit 18 Branchengruppen) in der Erhebungswelle 2009. Dies hat zur Konsequenz, dass im Rahmen dieses Berichts keine Branchenvergleiche über die Zeit (2009 vs. Vorperiode) möglich sind. Die aktuelle Zuordnung der Branchen im Rahmen der neuen WZ 2008 ist nachfolgend dokumentiert.

¹⁰ Vgl. hierzu ausführlich Statistisches Bundesamt (Hrsg., 2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen, S. 3, Wiesbaden.

Produzierendes Gewerbe, Handel und Verkehr

Schlüssel-Nr.:

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

Verarbeitendes Gewerbe

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

Baugewerbe

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

Handel

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

23 **Verkehr und Lagerei**

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

Dienstleistungen, Verwaltung

24 **Information und Kommunikation**

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

25 **Beherbergung und Gastronomie**

26 **Finanz- und Versicherungsdienstleistungen**

Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen

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

37 **Erziehung und Unterricht**

38 **Gesundheits- und Sozialwesen**

Sonstige Dienstleistungen

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

Organisationen ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung

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

Anderes, und zwar:
(Bitte genau erläutern!)