




IAB-Betriebspanel – Beschäftigungstrends in Nordrhein-Westfalen.

Fachkräftebedarf und betriebliche Strategien
zur Fachkräftesicherung.





IAB-Betriebspanel – Beschäftigungstrends in Nordrhein-Westfalen. Fachkräftebedarf und betriebliche Strategien zur Fachkräftesicherung.

Ergebnisse der nordrhein-westfälischen Stichprobe des IAB-Betriebspanels 2011.

Inhaltsverzeichnis

In aller Kürze	8
1 Vorbemerkungen	12
2 Datenbasis	14
3 Beschäftigungsentwicklung und Personalbewegungen	16
3.1 Personaleinstellungen	16
3.2 Personalabgänge	22
3.3 Aktuelle Stellenbesetzungsprobleme	23
4 Entwicklung des zukünftigen Fachkräftebedarfs und betriebliche Strategien zur Vermeidung von Fachkräftemangel	27
4.1 Entwicklung des zukünftigen Fachkräftebedarfs	27
4.2 Erwartete Probleme bei der Deckung des Fachkräftebedarfs	29
4.3 Betriebliche Strategien zur Vermeidung von drohendem Fachkräftemangel	32
5 Besondere Beschäftigungsverhältnisse (Befristung und Leiharbeit)	36
5.1 Befristete Beschäftigung	36
5.2 Leiharbeit	42

6 Beschäftigung älterer Arbeitnehmer	44
6.1 Altersstruktur in den Betrieben	44
6.2 Betriebliche Maßnahmen für ältere Mitarbeiter	48
7 Betriebliche Ausbildung	50
7.1 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung	50
7.2 Unbesetzte Ausbildungsplätze	54
7.3 Verbleib von Absolventen im Ausbildungsbetrieb	55
8 Betriebliches Weiterbildungsengagement	58
9 Tarifliche Bindung	66
10 Zusammenfassung	70
Anhang	72

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1:	Besetzungsprobleme nach Branchen	25
Tabelle 2:	Erwartete Stellenbesetzungen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren	28
Tabelle 3:	Erwartungen hinsichtlich anstehender Stellenbesetzungen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren	29
Tabelle 4:	Befristete Einstellungen nach Branchen (erstes Halbjahr 2011)	38
Tabelle 5:	Befristete Beschäftigung nach Branchen (Stichtag: 30.6.2011)	40
Tabelle 6:	Befristete Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen (Stichtag: 30.6.2011)	40
Tabelle 7:	Betriebe mit Arbeitnehmern ab 50 Jahre nach Betriebsgrößenklassen	46
Tabelle 8:	Betriebe mit Arbeitnehmern ab 50 Jahre nach Branchen	47
Tabelle 9:	Ausbildungsbeteiligung, Auszubildendenanteil und Ausbildungsquote nach Branchen	53
Tabelle 10:	Betriebe und Beschäftigte mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen	61
Tabelle 11:	Weiterbildungsquote von Beschäftigten ab 50 Jahre nach Branchen und Betriebsgrößenklassen	63
Tabelle 12:	Tariffindung in einzelnen Branchen	67

Abbildung 1:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Einstellungen	17
Abbildung 2:	Betriebe mit Einstellungen im ersten Halbjahr 2011 nach Branchen	17
Abbildung 3:	Umfang der Personaleinstellungen, 2000 bis 2011	18
Abbildung 4:	Entwicklung der Personaleinstellungen, 2000 bis 2011	19
Abbildung 5:	Entwicklung der Personaleinstellungen nach Branchen, 2010 bis 2011	20
Abbildung 6:	Einstellungsquote nach Branchen, 2010 und 2011	21
Abbildung 7:	Gründe für Personalabgänge, 2003 bis 2011	22
Abbildung 8:	Betriebe mit Einstellungsbedarf	23
Abbildung 9:	Entwicklung der Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen	24
Abbildung 10:	Entwicklung der Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen	26
Abbildung 11:	Betriebe mit erwarteten Problemen bei künftigen Stellenbesetzungen nach Branchen	30
Abbildung 12:	Gründe für erwartete Probleme bei künftigen Stellenbesetzungen für Fachkräfte	31
Abbildung 13:	Betriebliche Strategien der Sicherung des Fachkräftebedarfs	33
Abbildung 14:	Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs	33
Abbildung 15:	Befristete Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen	37
Abbildung 16:	Entwicklung von befristeten Einstellungen, 2001 bis 2011	37
Abbildung 17:	Entwicklung des Anteils befristet Beschäftigter an der Gesamtzahl der Beschäftigten, 2000 bis 2011	39
Abbildung 18:	Nutzung befristeter Beschäftigung, 2005 bis 2010	41
Abbildung 19:	Entwicklung der in den Nutzerbetrieben eingesetzten Leiharbeiter (2000 = 100)	43
Abbildung 20:	Betriebe mit älteren Arbeitnehmern und Beschäftigtenanteil Älterer, 2002 bis 2011	45
Abbildung 21:	Struktur der Betriebe nach dem Anteil von Beschäftigten ab 50 Jahre	45
Abbildung 22:	Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte, 2002 und 2011	48
Abbildung 23:	Ausbildungsberechtigte und nicht ausbildungsberechtigte Betriebe nach Betriebsgrößenklassen	51
Abbildung 24:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung, 2000 bis 2011	51
Abbildung 25:	Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen	52
Abbildung 26:	Unbesetzte Ausbildungsplätze, 2004 bis 2011	54
Abbildung 27:	Unbesetzte Ausbildungsplätze nach Betriebsgrößenklassen	55
Abbildung 28:	Entwicklung der Übernahmequote, 2000 bis 2011	56
Abbildung 29:	Übernahmequote nach Branchen	57
Abbildung 30:	Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, 2000 bis 2011	59
Abbildung 31:	Beschäftigte mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, 2001 bis 2011	60
Abbildung 32:	Weiterbildungsquote nach Tätigkeitsgruppen	62
Abbildung 33:	Zeitpunkt der Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen und Beteiligung der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten	64
Abbildung 34:	Entwicklung der Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen, 2000 bis 2011	67
Abbildung 35:	Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben und Beschäftigten	68

In aller Kürze

-
- **Hohe betriebliche Einstellungsbereitschaft.**
 - **Nachfrage nach Fachkräften auf Rekordniveau.**
 - **Mehr Stellen für Fachkräfte unbesetzt als in den Vorjahren.**
-

- ▶ Mit 32 % lag der Anteil einstellender Betriebe in Nordrhein-Westfalen im letzten Jahr wie bereits im vorangegangenen Jahr über dem Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer. Die wieder gestiegene betriebliche Einstellungsbereitschaft hatte merklich positive Folgen hinsichtlich der Zahl der neu eingestellten Arbeitskräfte. Insgesamt wurden allein im ersten Halbjahr 2011 mehr als 450 Tsd. Personaleinstellungen vorgenommen und damit so viele wie in keinem der letzten 10 Jahre zuvor.
- ▶ Die gestiegene Nachfrage konnte mehrheitlich gedeckt werden. Der Mehrheit der Betriebe ist es auch im letzten Jahr gelungen, ihren Bedarf an Arbeitskräften durch die vorgenommenen Einstellungen vollständig zu decken. Demgegenüber stehen jene Betriebe, die ihren Bedarf nicht oder nur unvollständig decken konnten. Knapp ein Viertel aller Betriebe mit Bedarf an qualifizierten Fachkräften konnte diesen nicht oder nur unvollständig decken.
- ▶ Insgesamt blieb von allen angebotenen Stellen für Fachkräfte fast jede fünfte unbesetzt. Damit blieb ein ähnlich großer Teil der Fachkräftestellen unbesetzt wie im vorangegangenen Beobachtungszeitraum. Da im letzten Jahr jedoch deutlich mehr Stellen für Fachkräfte angeboten wurden, konnte bei einem nahezu gleichbleibenden Anteil unbesetzt gebliebener Stellen eine weit höhere Zahl von Stellen nicht besetzt werden als im vorangegangenen Beobachtungszeitraum.

■ Jeder vierte Betrieb plant Besetzung von Fachkräftestellen.

■ Mangel an qualifizierten Bewerbern befürchtet.

■ Forcierung der Bildungsanstrengungen, um Fachkräftemangel vorzubeugen.

- ▶ Rund ein Viertel aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen beabsichtigt, in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu oder wieder zu besetzen. Im Vergleich zu früheren Jahren werden die Möglichkeiten, die vorgesehenen Stellenbesetzungen realisieren zu können, von den Betrieben als problematischer eingeschätzt. So rechnen mehr als zwei von drei Betrieben, die Einstellungen planen, mit Problemen, geeignete Bewerber zu finden. Vor vier Jahren war es nur jeder zweite Betrieb.
- ▶ Über alle Branchen hinweg sehen Betriebe vor allem in verstärkten Weiterbildungsanstrengungen einen Weg, Fachkräftemangel zu vermeiden. Für mehr als drei Viertel aller Betriebe ist die forcierte Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter von Bedeutung, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Auch spezifische Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter, bislang allenfalls in Ansätzen vorhanden, sind für 57 % aller Betriebe ein geeignetes Mittel. Als genauso bedeutsam wie die bessere Nutzung des Potenzials der erfahrenen Mitarbeiter in den Betrieben wird die Verstärkung der Ausbildungsanstrengungen betrachtet. Und fast ebenso viele Betriebe sehen in Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Möglichkeit, um die Fachkräftebasis auch in Zeiten abnehmender Bewerberzahlen zu sichern.

■ Befristete Einstellungen weiterhin stark genutzt, erhebliche Unterschiede zwischen kleinen und großen Betrieben.

■ Befristungsquote auf höchstem Stand der letzten 10 Jahre.

■ Mehr Wechsel in unbefristete Beschäftigung.

- ▶ Die große Mehrheit der einstellenden Betriebe stellte ausschließlich unbefristet ein (70 % aller Betriebe mit Einstellungen). Demgegenüber stellte fast jeder dritte Betrieb befristet ein: 20 % aller Betriebe, die Personaleinstellungen vorgenommen haben, stellten ausschließlich befristet ein. Die übrigen 10 % stellten sowohl befristet als auch unbefristet ein.
- ▶ Insgesamt waren 45 % der im ersten Halbjahr 2011 erfolgten Neueinstellungen befristet. Der Anteil bewegt sich auf dem Niveau des vorangegangenen Beobachtungszeitraumes. Wie bereits in früheren Jahren nutzten größere Betriebe befristete Einstellungen in deutlich höherem Maße als kleinere Betriebe. Bei Kleinstbetrieben waren lediglich 15 %, bei Großbetrieben dagegen 69 % aller Einstellungen befristet.

- ▶ Der stichtagsbezogene Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten ist in Nordrhein-Westfalen wie auch im übrigen Bundesgebiet von einem geringen Ausgangsniveau aus tendenziell gestiegen. Er stieg bis 2007 nahezu stetig an. Von 2008 bis 2010 verharrte der Anteil befristet Beschäftigter auf dem erreichten Niveau von rund 7 %. Im letzten Jahr wurde dieser Wert überschritten und erreichte mit rund 8 % den höchsten Stand der letzten 10 Jahre.

- ▶ Etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigten, deren Befristung im ersten Halbjahr 2011 endete, ist in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse desselben Betriebes übernommen worden. Gegenüber dem vorangegangenen Jahr ist damit ein etwas höherer Anteil von befristet Beschäftigten in unbefristete Beschäftigung beim selben Arbeitgeber gewechselt (2010: 31 %).

■ Immer mehr Betriebe mit älteren Beschäftigten.

■ Anteil älterer Beschäftigter an den Belegschaften gestiegen.

■ Betriebliche Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter vor allem in größeren Betrieben.

- ▶ Im Verlauf der letzten 10 Jahre ist der Anteil von Betrieben mit älteren Arbeitnehmern deutlich gestiegen. Während im Zeitraum von 2002 bis 2008 der Anteil von Betrieben mit älteren Arbeitnehmern nahezu konstant war und deutlich unter zwei Drittel lag, nahm er in den zurückliegenden drei Jahren deutlich, und zwar um rund 12 Prozentpunkte zu. Mittlerweile gibt es in fast drei Viertel aller Betriebe Mitarbeiter ab 50 Jahre.
- ▶ Der Anteil älterer Arbeitnehmer an den Beschäftigten ist ebenfalls gestiegen. Lag dieser Anteil vor 10 Jahren noch bei schätzungsweise 18 %, beträgt er nunmehr 26 %. Auch hier erfolgte der Zuwachs vor allem in den letzten drei Jahren.

- ▶ Wie vor 10 Jahren, als entsprechende Daten erstmals erhoben wurden, gibt es in rund einem Fünftel aller Betriebe mit älteren Mitarbeitern spezifische Maßnahmen, um die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer zu erhalten. Die Wahrscheinlichkeit für das Vorhandensein solcher Maßnahmen steigt mit der Größe der Betriebe. Aufgrund des stärkeren Engagements von Großbetrieben ist die Reichweite solcher Maßnahmen vergleichsweise hoch. Insgesamt arbeiten 59 % aller Beschäftigten ab 50 Jahre in Betrieben, die Maßnahmen für diese Altersgruppe anbieten.

-
- **Ausbildungsengagement auf stabilem Niveau.**
 - **Unbesetzte Ausbildungsplätze vor allem bei Kleinstbetrieben.**
 - **Anteil übernommener Absolventen auf Rekordniveau.**
-

- ▶ Von den ausbildungsberechtigten Betrieben engagierte sich zum Stichtag der Befragung Mitte letzten Jahres mehr als jeder zweite Betrieb in der Ausbildung (56 %). Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Nordrhein-Westfalen lag damit über dem Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer.
- ▶ Von allen angebotenen Ausbildungsplätzen konnten 14 % nicht besetzt werden. Damit blieb ein ähnlich hoher Anteil von Ausbildungsplätzen unbesetzt wie in den übrigen westdeutschen Bundesländern (16 %). Während Betriebe ab 50 Beschäftigten wie bereits im Vorjahr nahezu alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten, blieb bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten ein nennenswerter Anteil von Ausbildungsplätzen unbesetzt.
- ▶ Insgesamt wurden mehr als zwei Drittel der Auszubildenden, die ihre Ausbildung im Befragungsjahr 2011 erfolgreich beendet hatten, in ein Beschäftigungsverhältnis in ihren Ausbildungsbetrieb übernommen. Damit ist die Übernahmequote nicht nur zum zweiten Mal in Folge gegenüber dem Vorjahr gestiegen, sondern auch auf dem höchsten Stand der letzten 10 Jahre.

-
- **Betriebliches Weiterbildungsengagement auf Rekordhoch.**
 - **Unterschiedliche Weiterbildungsbeteiligung der einzelnen Beschäftigtengruppen.**
-

- ▶ Mit der verbesserten konjunkturellen Situation haben die Betriebe ihre Weiterbildungsanstrengungen verbreitert und intensiviert. Die Weiterbildungsbeteiligung lag im ersten Halbjahr 2011 mit 53 % auf dem höchsten Stand der letzten 10 Jahre, ebenso wie der Anteil der Beschäftigten, die für den Besuch einer Weiterbildungsmaßnahme vom Arbeitgeber freigestellt wurden bzw. eine vollständige oder teilweise Erstattung von entstandenen Weiterbildungskosten erhielten (30 %).
- ▶ Mit 31 % war die Weiterbildungsquote der Frauen, d. h. der Anteil der Frauen mit Weiterbildung an allen weiblichen Beschäftigten, geringfügig höher als die Quote der Männer (29 %). Fast jeder zweite Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung einen Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss erfordert, wurde weitergebildet. Demgegenüber wurden lediglich 14 % aller Un- und Angelernten weitergebildet. Die durchschnittliche Weiterbildungsquote Älterer betrug 23 % und fiel damit um 7 Prozentpunkte niedriger aus als im Durchschnitt.

-
- **Tarifbindung auf Rekordtief.**
 - **Reichweite von Tarifverträgen aber weiterhin hoch, da viele nicht tarifgebundene Betriebe sich an Tarifen orientieren.**
-

- ▶ Der tarifliche Deckungsgrad – bezogen auf die erfassten Betriebe – beträgt aktuell nur noch rund 34 % und ist damit auf den niedrigsten Stand der letzten 10 Jahre gefallen. Wenngleich die tariflichen Bindungen weiter erodieren, ist die Bindungskraft von tarifvertraglichen Regelungen – bezieht man diese auf die Zahl der erfassten Beschäftigten – nach wie vor hoch. So arbeiten knapp zwei Drittel der nordrhein-westfälischen Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben; aber auch dieser Anteil ist im Vergleich zum Vorjahreswert nochmals auf aktuell 63 % zurückgegangen.
- ▶ Rund 42 % der nicht tarifgebundenen Betriebe orientieren sich bei der Bestimmung von Löhnen und Gehältern eigenen Angaben zufolge an geltenden Branchentarifverträgen. Damit umfassen diese 28 % aller befragten Betriebe. Insgesamt erstreckt sich damit die faktische Geltung von Tarifverträgen auf fast zwei Drittel der Betriebe (62 %) bzw. rund 83 % der Arbeitnehmer in Nordrhein-Westfalen.
- ▶ Rund 26 % der tarifgebundenen Betriebe gaben an, dass ihr aktuell geltender Tarifvertrag Öffnungsklauseln enthält. 82 % dieser Betriebe nehmen diese Öffnungsklauseln in Anspruch. Öffnungsklauseln wurden überwiegend zur Anpassung der tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeiten genutzt.

1 Vorbemerkungen

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit führt jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung durch. Mit dieser Befragung unter dem Titel „Das IAB-Betriebspanel – Beschäftigungstrends“ liegt eine wichtige und repräsentative Informationsquelle zur Struktur und Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten vor.

Die mit dem IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen gewonnenen Ergebnisse verbessern wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels Nordrhein-Westfalen alle Betriebe umfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Damit ist das IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft (z. B. Produzierendes Gewerbe) oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe (z. B. mit mindestens 20 Beschäftigten) beschränken.¹

Ein weiterer Vorzug dieser Arbeitgeberbefragung gegenüber anderen Befragungen besteht darin, dass sowohl für Deutschland insgesamt als auch für die einzelnen Bundesländer mit gleichem Fragenprogramm und gleichem Erfassungs-, Hochrechnungs- und Auswertungsverfahren Informationen gewonnen werden. Infolgedessen ist z. B. ein Vergleich der Befunde auf Ebene des Landes Nordrhein-Westfalen mit den Ergebnissen für Westdeutschland insgesamt möglich. Das IAB-Betriebspanel ist als Längsschnitterhebung angelegt, d. h., jedes Jahr werden dieselben Betriebe befragt. In Anbetracht dessen, dass die Arbeitgeberbefragung zum wiederholten Male durchgeführt wurde, können Querschnittsvergleiche über die Jahre 2000 bis 2008 in die Auswertung aufgenommen werden. Der Fragebogen enthält neben einem umfangreichen Satz von Standardfragen, die in jeder Erhebungswelle abgefragt werden, von Welle zu Welle wechselnde Schwerpunktthemen.²

¹ So beinhaltet beispielsweise die amtliche Statistik des Verarbeitenden Gewerbes keine Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten. Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten umfassen rund 86 % aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen mit rund 28 % aller Beschäftigten.

² Die Fragebogen aller Wellen sind unter <http://betriebspanel.iab.de/frageboegen.htm> einsehbar.

Die Befragung findet im dritten Quartal jedes Jahres statt. Stichtag für die Bestandsgrößen der Beschäftigung ist jeweils der 30.6.; Stromgrößen der Beschäftigung wie beispielsweise Einstellungen oder Personalabgänge beziehen sich aus befragungstechnischen Gründen jeweils auf das erste Halbjahr des Erhebungsjahres. Betriebswirtschaftliche Kennziffern, wie beispielsweise Investitionen oder Geschäftsvolumen, liegen vielfach nur für das gesamte Jahr vor und werden deshalb jeweils für das vergangene Kalenderjahr erhoben.

Als „Betrieb“ wird die örtliche Einheit eines Unternehmens verstanden, in dem die Produktion von Gütern oder Dienstleistungen tatsächlich durchgeführt wird. Befragte Einheit ist in der Regel die durch die Betriebsnummer definierte betriebliche Einheit, die im Rahmen der Meldepflicht zur Sozialversicherung von der Bundesagentur für Arbeit vergeben wird. Es werden nur Betriebe befragt, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aufweisen.

Als „Beschäftigte“ werden im IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen alle Personen angesehen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit, unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Im IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen werden als Beschäftigte also z. B. auch Beamte, tätige Inhaber oder mithelfende Familienangehörige erfasst.³

3 Siehe hierzu auch die Ausführungen am Ende des folgenden Kapitels „Datenbasis“.

2 Datenbasis

Die empirische Grundlage der hier vorgestellten Auswertungen bildet das IAB-Betriebspanel. Im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit befragt TNS Infratest Sozialforschung seit 1993 jedes Jahr mittlerweile knapp 16 Tsd. Betriebe. Die Erhebung begann zunächst in Westdeutschland. Sie wurde 1996 auch auf die ostdeutschen Bundesländer ausgeweitet, sodass seitdem Auswertungen für die gesamte Bundesrepublik möglich sind.

Für die Befragungswelle des Jahres 2011 liegen für Nordrhein-Westfalen verwertbare Interviews von insgesamt 1.424 Betrieben vor. Diese Betriebe sind repräsentativ für die Gesamtheit der rund 400 Tsd. Betriebe in Nordrhein-Westfalen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Für die Auswahl repräsentativer Betriebe wurde die beste Datenbasis herangezogen, die derzeit in Deutschland für diesen Zweck zur Verfügung steht: die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Sie beruht auf den Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung und umfasst folglich alle Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Diese Angaben erlauben eine nach Wirtschafts-

zweigen und Betriebsgrößenklassen differenzierte Stichprobenziehung. Da es sich um eine mehrfach disproportional geschichtete Stichprobe handelt, werden die Daten für die Analysen gewichtet und auf die Anzahl der Betriebe in der Grundgesamtheit hochgerechnet. Alle im nachfolgenden Text ausgewiesenen Angaben beruhen auf dieser Hochrechnung.⁴

Im vorliegenden Bericht werden die betrieblichen Angaben zu einzelnen Aspekten nach bestimmten Branchen und Betriebsgrößenklassen dargestellt. Die Darstellung nach einzelnen Bereichen der Wirtschaft erfolgt entsprechend der in der amtlichen Statistik verwendeten Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2003). Diese gruppiert wirtschaftliche Tätigkeiten von Unternehmen, Betrieben und anderen statistischen Einheiten in den amtlichen Statistiken einheitlich und basiert auf der durch EG-Verordnungen verbindlich eingeführten statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (NACE Rev. 1).⁵ Die Darstellung nach Betriebsgrößenklassen erfolgt entsprechend der Definition der EU-Kommission für kleine und mittelständische Betriebe. Diese geht bei der Klassifizierung von Betrieben nach Betriebs-

⁴ Vgl. zum generellen Überblick über das IAB-Betriebspanel und speziell zum Hochrechnungsverfahren Bellmann, L.: Das IAB-Betriebspanel. Konzeption und Anwendungsbereiche. In: Allgemeines Statistisches Archiv 86, 2000, S. 177–188.

⁵ Im vorliegenden Bericht werden Betriebe aus den Bereichen Hotel- und Gaststättengewerbe, Reinigungen/Wäschereien, Friseur-gewerbe/Kosmetiksalons sowie Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern als „Übrige Dienstleistungen“ zusammengefasst.

größten Klassen von folgenden Schwellenwerten aus: Kleinstbetriebe < 10 Beschäftigte, Kleinbetriebe = 10 bis 49 Beschäftigte, mittlere Betriebe = 50 bis 249 Beschäftigte, Großbetriebe = 250 Beschäftigte und mehr.⁶

Wie bei allen Stichprobenerhebungen ist auch bei den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels eine gewisse statistische Fehlertoleranz in Rechnung zu stellen. Generell gilt: Je größer die Streuung des betreffenden Merkmals in der Grundgesamtheit und je kleiner die der Hochrechnung zugrunde liegende Fallzahl, desto größer ist der statistische Unschärfbereich. Maßgeblich ist dabei die ungewichtete Fallzahl, sprich: die Zahl der verwertbaren Interviews. Erhebungsbefunde für Teilgruppen, die mit einer geringen Fallzahl (ungewichtet) besetzt sind, sind wegen der statistischen Fehlertoleranz mit größeren Unsicherheiten behaftet und sollten deshalb nur eingeschränkt interpretiert werden.⁷ Bei der Interpretation der hochgerechneten Daten ist darüber hinaus generell der Unterschied zwischen betriebsproportionalen und beschäftigtenproportionalen Aussagen zu beachten.

Bei der Ausgabe von Tabellen wird in der Regel auf ganze Zahlen gerundet. Dies kann bei der Addition der Einzelwerte zu geringfügigen Rundungsdifferenzen führen (z. B. 99 oder 101 statt 100).

Für Vergleichszwecke werden die Ergebnisse im vorliegenden Bericht teilweise ergänzt um Durchschnittswerte für Westdeutschland abzüglich Nordrhein-Westfalen.

Hinweise zur Verwendung des Begriffs „Beschäftigte“ und zur Vergleichbarkeit der Beschäftigtenzahlen des IAB-Betriebspanels mit anderen Datenquellen

Bei Vergleichen der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen mit anderen Datenquellen – z. B. Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder oder Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) – sind folgende Punkte zu beachten:

- 1 Als Beschäftigte werden im IAB-Betriebspanel alle Personen angesehen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen:
 - unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit,
 - unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben,
 - und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf.

Im IAB-Betriebspanel werden als Beschäftigte also auch Beamte, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

- ▶ Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigtenstatistik der BA keine Beamten, tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten und geringfügig Beschäftigte nur insoweit, wie diese zusätzlich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben oder durch Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig werden, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.
- 2 Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist. Private Haushalte werden sogar erst ab einer Zahl von mindestens fünf Beschäftigten erfasst. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt.
 - ▶ Da die Beschäftigtenzahlen in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder auch Ein-Personen-Betriebe enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.
 - 3 Im IAB-Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn ein Beschäftigter Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. geringfügige Beschäftigungen).
 - 4 Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist auch zu beachten, dass sich die Beschäftigtenzahlen des IAB-Betriebspanels in der Regel auf den Stichtag 30.6. beziehen.
 - 5 Aufgrund der unterschiedlichen Erfassungskriterien sind die im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen, insbesondere bei zusätzlichen Differenzierungen wie z. B. nach Branchen oder Betriebsgrößenklassen, nur eingeschränkt mit den Beschäftigtenzahlen anderer Datenquellen vergleichbar.

⁶ Vgl. http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/sme_definition/index_de.htm

⁷ Werte für Branchen, bei denen die hochgerechneten Werte auf vergleichsweise geringen Fallzahlen basieren (i. d. R. < 100 Fälle je Branche) und daher nur mit gewissen Einschränkungen interpretierbar sind, werden in Tabellen und Abbildungen des vorliegenden Berichts nicht ausgewiesen oder entsprechend gekennzeichnet.

3 Beschäftigungsentwicklung und Personalbewegungen

3.1 Personaleinstellungen

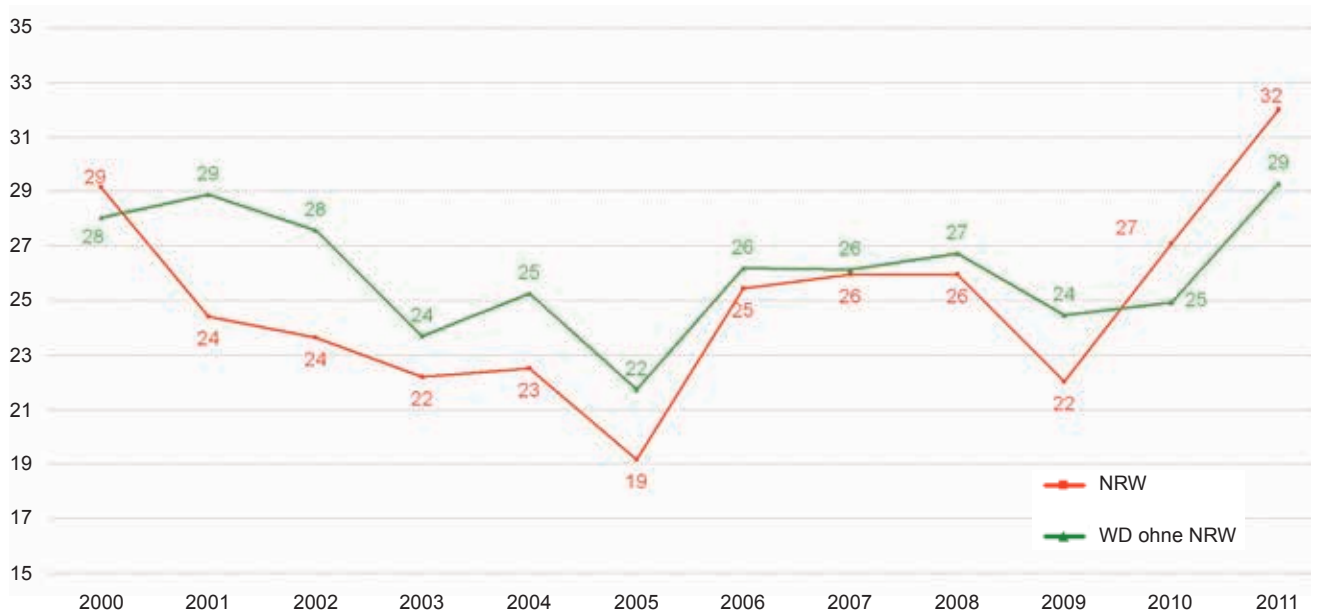
Mit der zugenommenen Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen hat sich auch die Zahl der Betriebe mit Einstellungen weiter erhöht. Mit einem Anteil von 32 % stellten im untersuchten Zeitraum so viele Betriebe neues Personal ein wie noch nie in den letzten Jahren.

Der Anteil einstellender Betriebe in Nordrhein-Westfalen lag wie bereits im Vorjahreszeitraum über dem Durchschnittswert der übrigen westdeutschen Bundesländer. Damit übertraf er zum zweiten Mal in Folge den Wert der übrigen westdeutschen Bundesländer (vgl. Abbildung 1).

Im Verarbeitenden Gewerbe nimmt Breite der Einstellungsaktivitäten zu

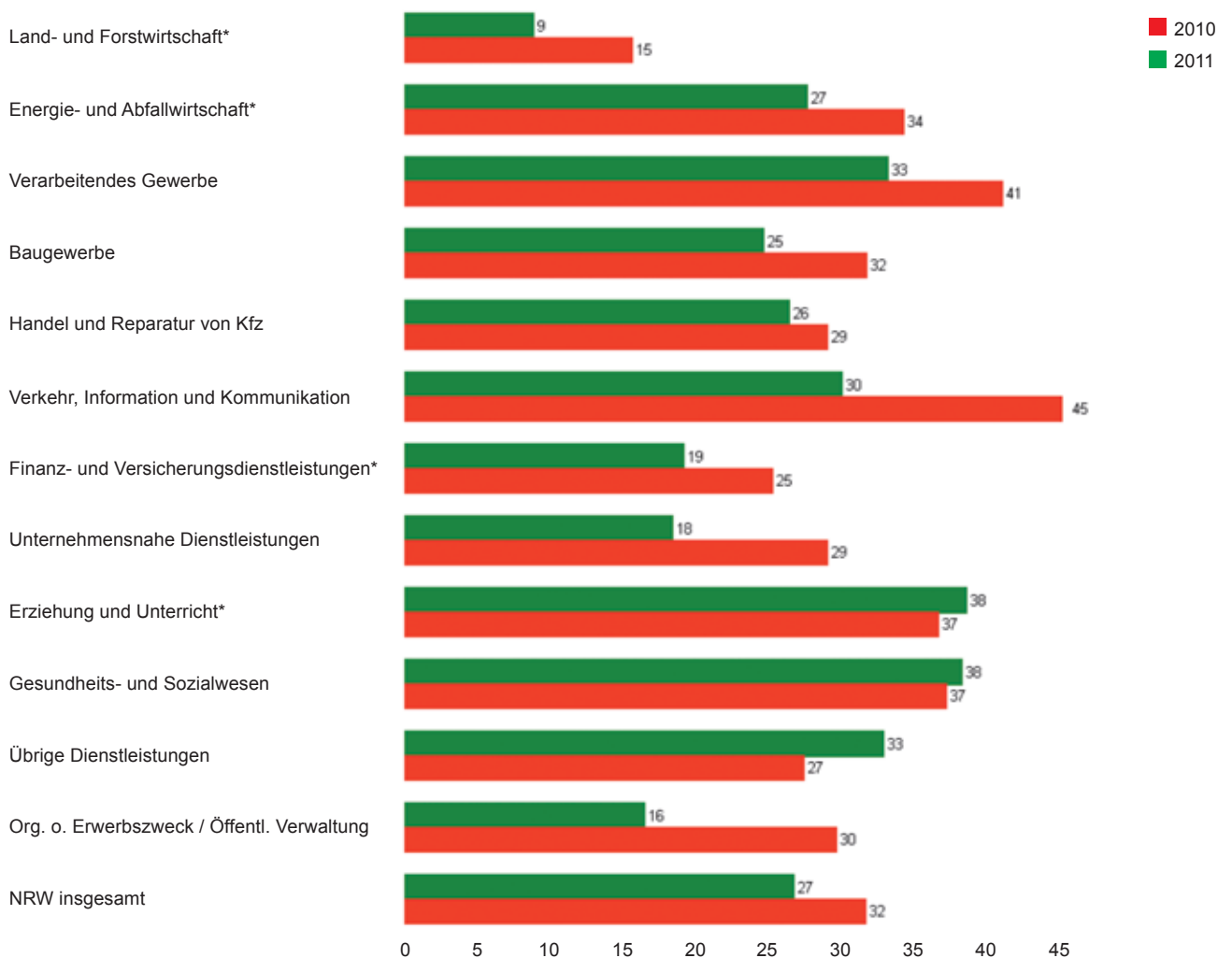
Im aktuellen Beobachtungszeitraum bestehen im Hinblick auf die Breite der Einstellungsaktivitäten erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Diese Unterschiede bestehen einerseits in der Höhe des Anteils einstellender Betriebe, welcher sich von 15 bis 45 % erstreckt, andererseits in der Entwicklung gegenüber dem Vorjahr. An der Spitze steht die Branche Verkehr, Information und Kommunikation: Mit 45 % stellte hier fast jeder zweite Betrieb neues Personal ein. Gegenüber dem Vorjahr hat sich hier die Zahl von Betrieben mit Einstellungen anteilig um 15 Prozentpunkte erhöht. Auf dem zweiten Platz folgt das Verarbeitende Gewerbe. Während noch im ersten Halbjahr 2009 krisenbedingt lediglich 17 % neues Personal einstellten, hatte sich der Anteil einstellender Betriebe ein Jahr später mit 33 % bereits nahezu verdoppelt. Dieser Wert hat sich im ersten Halbjahr 2011 nochmals deutlich auf nunmehr 41 % erhöht (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 1: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Einstellungen



Die Angaben beziehen sich jeweils auf das erste Halbjahr.

Abbildung 2: Betriebe mit Einstellungen im ersten Halbjahr 2011 nach Branchen



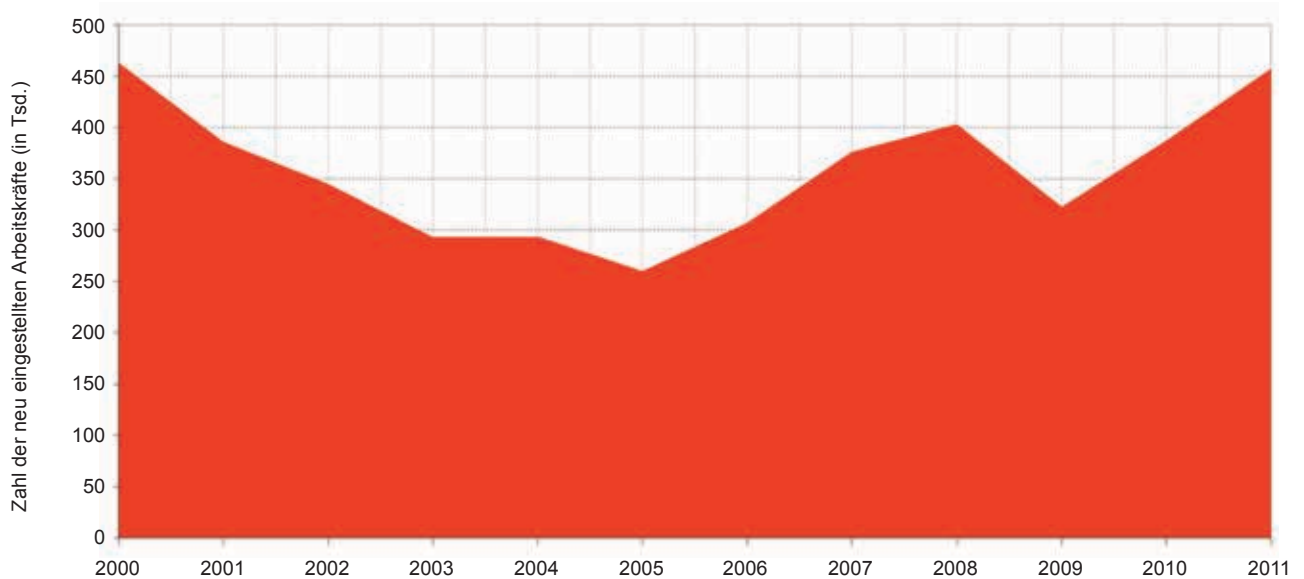
* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Das in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewinnende und im Gegensatz zum exportintensiven Verarbeitenden Gewerbe stark binnenmarktorientierte Gesundheits- und Sozialwesen hat seine Einstellungsaktivitäten – gemessen an der Zahl einstellender Betriebe – im letzten Jahr nicht weiter steigern können. Mit 37 % lag der Anteil von Betrieben mit Einstellungen nur auf dem Niveau des Vorjahreszeitraumes, allerdings nach wie vor über dem Durchschnitt Nordrhein-Westfalens. Ähnlich verlief die Entwicklung in der Branche Erziehung und Unterricht. Auch hier nahm der Anteil von Betrieben mit Einstellungen nicht zu. Konnte in den beiden genannten Branchen zumindest annähernd das Niveau des Vorjahres gehalten werden, ging der Anteil einstellender Betriebe im Bereich der Übrigen Dienstleistungen⁸ entgegen dem allgemeinen Trend sogar deutlich zurück.

Einstellungsvolumen in Nordrhein-Westfalen auf Rekordniveau

Die wieder gestiegene betriebliche Einstellungsbereitschaft hatte merklich positive Folgen hinsichtlich der Zahl der neu eingestellten Arbeitskräfte. Insgesamt wurden allein im ersten Halbjahr 2011 mehr als 450 Tsd. Personaleinstellungen vorgenommen und damit so viele wie in keinem der letzten 10 Jahre zuvor. Lediglich im ersten Halbjahr 2000 war eine ähnlich hohe Zahl von Einstellungen zu beobachten (vgl. Abbildung 3).⁹

Abbildung 3: Umfang der Personaleinstellungen, 2000 bis 2011



Die Angaben beziehen sich jeweils auf das erste Halbjahr.

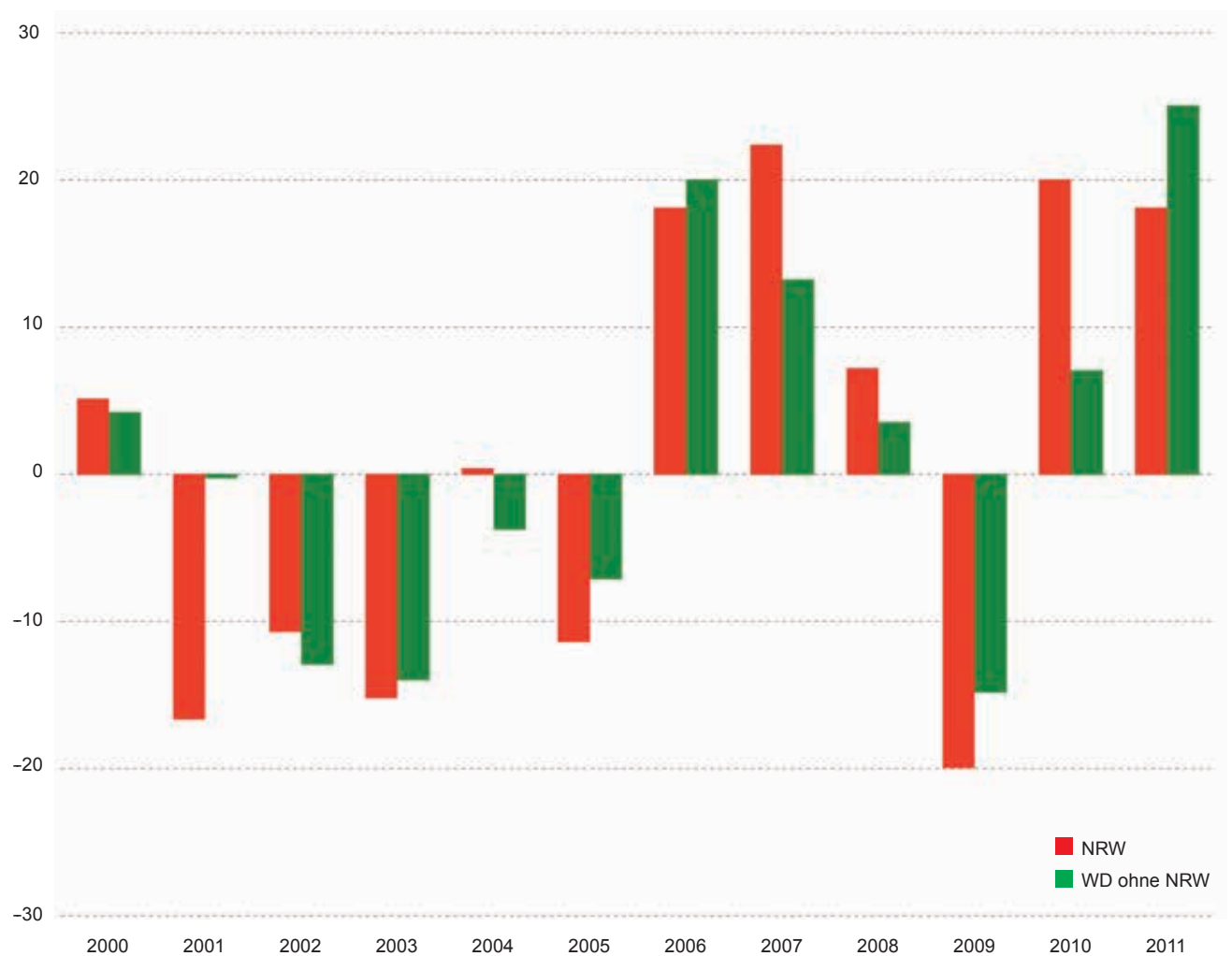
⁸ Zur Branche Übrige Dienstleistungen zählen die vier Bereiche Beherbergung/Gastronomie, Kunst/Unterhaltung/Erholung/Sport/Lotterie, Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern sowie sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (z. B. Wäscherei/Friseur/Sauna).

⁹ Rund 44 % aller im ersten Halbjahr 2011 neu eingestellten Arbeitskräfte waren weiblich, 56 % männlich.

Mit einem Plus von 18 % fiel der im ersten Halbjahr 2011 gegenüber dem Vorjahr realisierte Einstellungszuwachs weniger stark aus als im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer. Dort nahm die Zahl der Einstellungen sogar um 25 % zu. Im ersten Halbjahr 2010 war es noch umgekehrt; dort lag der Zuwachs in Nordrhein-Westfalen noch deutlich über dem Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer (vgl. Abbildung 4).

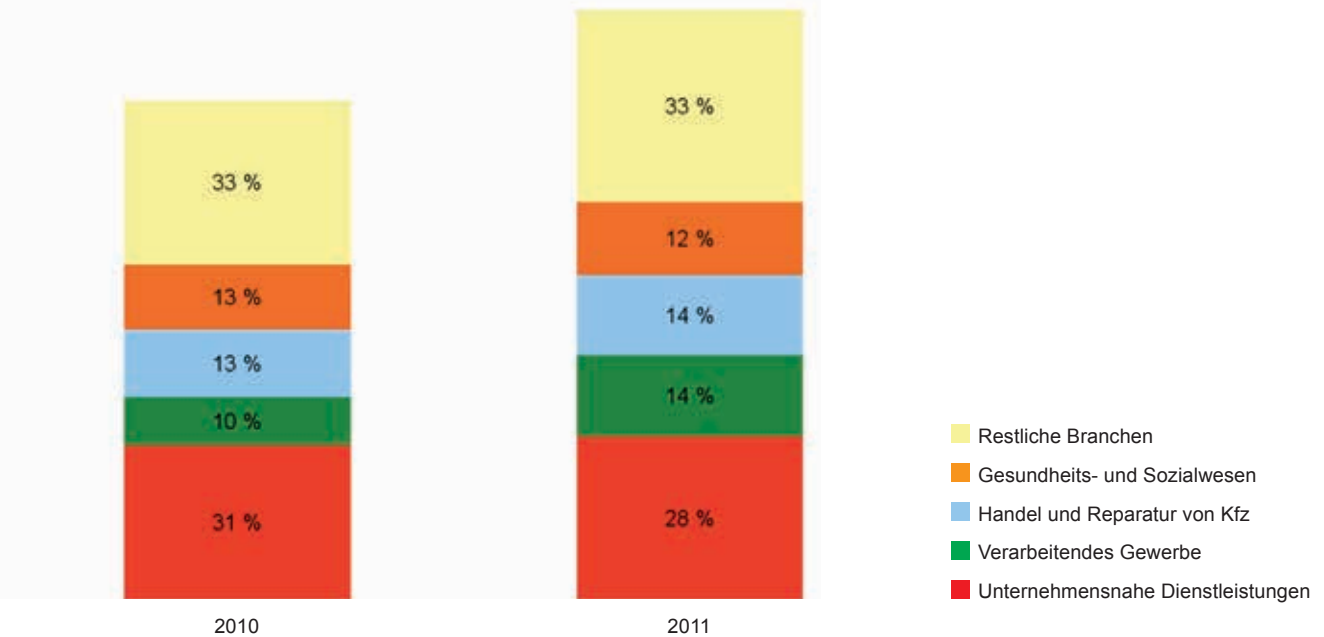
Mit Blick auf das Einstellungsgeschehen in den letzten Jahren fällt auf, dass die Veränderungen bei den Einstellungen, sowohl bei den jährlichen Zuwächsen als auch bei Rückgängen, in Nordrhein-Westfalen fast immer höher ausfielen als im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer. Mit der jüngsten Entwicklung hat sich dieser Trend nicht fortgesetzt.

Abbildung 4: Entwicklung der Personaleinstellungen, 2000 bis 2011



Jeweils Veränderung gegenüber dem Vorjahreshalbjahr in %.

Abbildung 5: Entwicklung der Personaleinstellungen nach Branchen, 2010 bis 2011



Jeweils Anteil an allen Einstellungen im ersten Halbjahr.

Schwerpunkte des Einstellungsgeschehens

Die meisten Einstellungen wurden in der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen vorgenommen: Mehr als jede vierte Einstellung (28 %) entfiel auf diese Branche. Dies sind so viele Einstellungen wie in den beiden Branchen Handel und Reparatur und Verarbeitendes Gewerbe zusammen, welche mit jeweils 14 % auf den weiteren Plätzen folgen. Im Vergleich zum vorangegangenen Beobachtungszeitraum hat jedoch vor allem das Verarbeitende Gewerbe die Zahl der Einstellungen steigern können (vgl. Abbildung 5).¹⁰

Für eine sinnvolle Einordnung der ermittelten Branchenanteilswerte ist es erforderlich, die absolute Zahl der erfolgten Einstellungen ins Verhältnis zur Zahl der in den einzelnen Branchen tätigen Beschäftigten zu setzen. Dies ergibt die sogenannte Einstellungsquote.¹¹ Eine niedrige Quote zeigt an, dass die Zahl der erfolgten Einstellungen weniger stark ausfiel, als unter Berücksichtigung der Zahl der in der Branche beschäftigten Arbeitnehmer zu erwarten gewesen wäre. Eine hohe Quote ist demgegenüber ein

Indiz für überdurchschnittlich hohe Einstellungsaktivitäten. Im Durchschnitt aller Branchen betrug die Einstellungsquote im Jahr 2011 rund 6 % und fiel damit höher aus als 2010. Der Anstieg der Quote unterstreicht die weiter zugenommenen Einstellungsaktivitäten.

Wie bereits im Vorjahr liegt die Quote im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer. Nordrhein-Westfalen hält damit Schritt mit der Entwicklung im übrigen Bundesgebiet. Noch im Jahr 2009 lag die Einstellungsquote in Nordrhein-Westfalen mit nur 5 % unter dem Durchschnittswert; es wurden also vergleichsweise weniger neue Arbeitskräfte eingestellt als in anderen Bundesländern.

¹⁰ Ob mit den vorgenommenen Einstellungen auch ein Aufbau von Beschäftigung verbunden war oder sich in den gestiegenen Einstellungsaktivitäten lediglich eine größere Wechselbereitschaft der Arbeitnehmer widerspiegelt, lässt sich an dieser Stelle nicht beantworten. Im Gesamtbericht werden hierfür die im Beobachtungszeitraum realisierten Einstellungen und Abgänge gegenübergestellt und saldiert.

¹¹ Einstellungsquote = Zahl der Einstellungen / Beschäftigte insgesamt * 100 %.

Einstellungsquote in den Unternehmensnahen Dienstleistungen doppelt so hoch wie im Durchschnitt

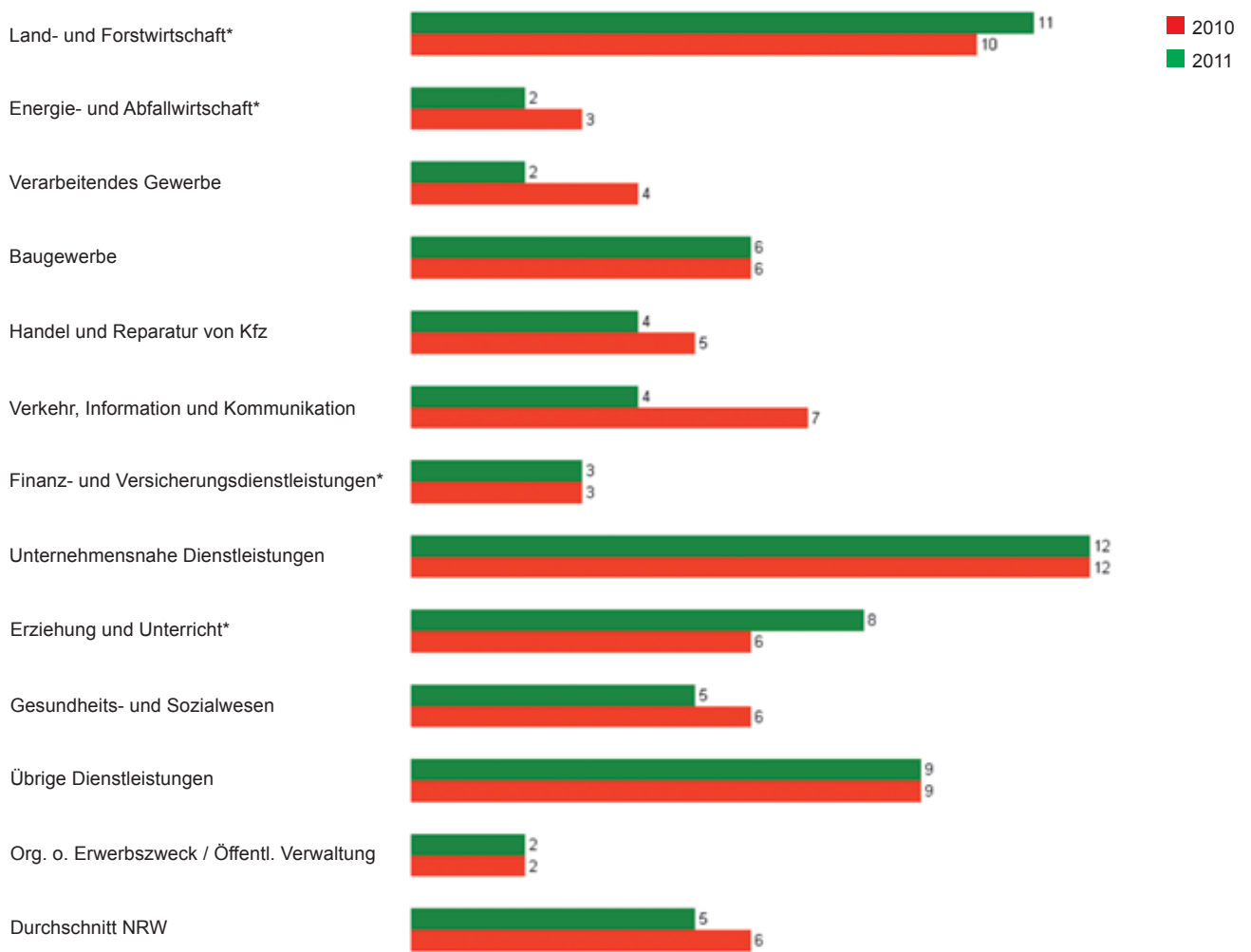
Die höchste Einstellungsquote wies wie bereits in den Vorjahren die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen auf. Mit 12 % war die Einstellungsquote hier doppelt so hoch wie die durchschnittliche Quote für Nordrhein-Westfalen. Damit wurden in dieser Branche – gemessen an der Zahl der in dieser Branche insgesamt beschäftigten Personen – überdurchschnittlich viele Arbeitskräfte eingestellt.

Am niedrigsten war die Quote im Bereich der Organisationen ohne Erwerbszweck/Öffentliche Verwaltung. Die vorgenommenen Einstellungen erreichten lediglich ein Drittel der durchschnittlich realisierten Einstellungen in Nordrhein-Westfalen. Im Verarbeitenden Gewerbe war die Einstellungsquote zwar etwas höher, fiel mit 4 % jedoch niedriger aus

als im Durchschnitt. Im Vergleich zu 2010 hat sich die Quote im Verarbeitenden Gewerbe allerdings verdoppelt. Die Einstellungsaktivitäten in der beschäftigungsstärksten Branche Nordrhein-Westfalens bewegen sich somit zwar noch auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau, nehmen aber schrittweise zu.

Im Hinblick auf die Einstellungsaktivitäten der einzelnen Betriebstypen ist folgender Zusammenhang zu erkennen: Mit jeweils 6 % liegen die Einstellungsquoten bei Kleinst- und Kleinbetrieben im Durchschnitt. Bei mittleren Betrieben (50 bis 249 Beschäftigte) ist die Einstellungsquote mit 8 % am höchsten. Bei Großbetrieben (250 und mehr Beschäftigte) ist sie mit lediglich 4 % deutlich kleiner als in den anderen Gruppen. Gemessen am Beschäftigtenbestand haben damit mittlere Betriebe überdurchschnittlich viele Einstellungen vorgenommen, Großbetriebe dagegen vergleichsweise wenig eingestellt (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Einstellungsquote nach Branchen, 2010 und 2011



* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. Angaben beziehen sich jeweils auf das erste Halbjahr.

3.2 Personalabgänge

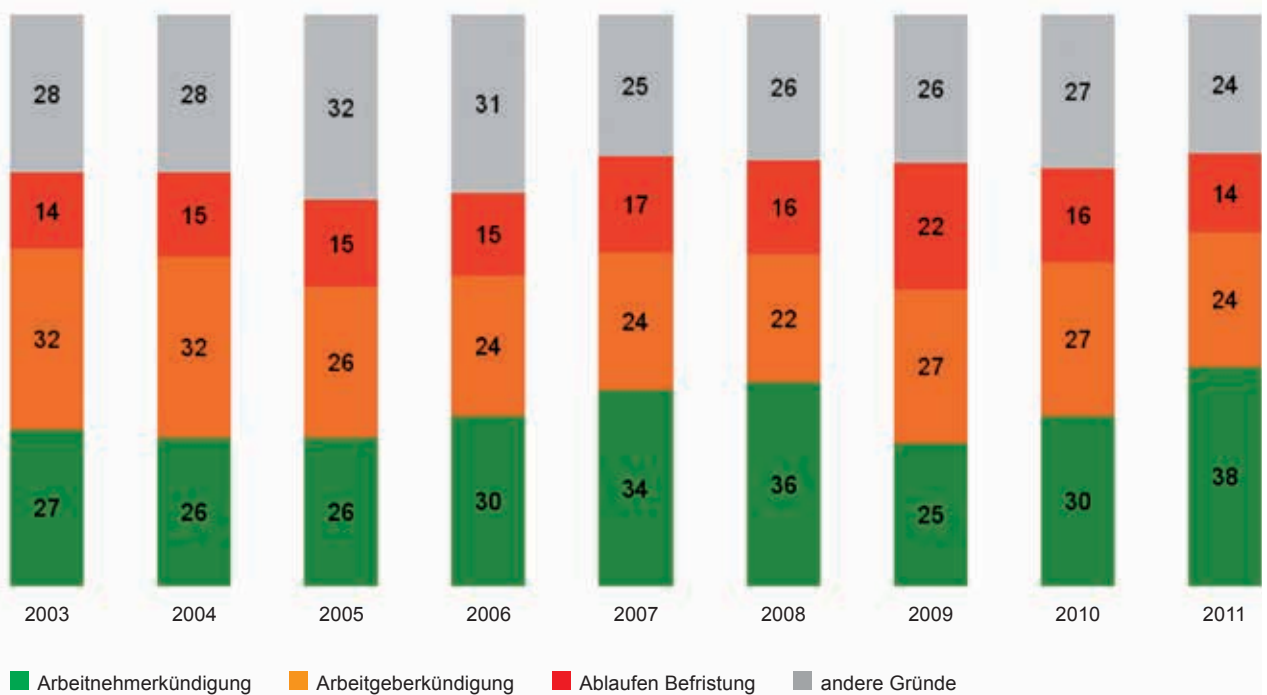
Im ersten Halbjahr 2011 sind mehr Arbeitnehmer aus ihren Betrieben ausgeschieden als im vorangegangenen Beobachtungszeitraum. Mit der verbesserten Konjunkturlage ist damit sowohl die Zahl der Einstellungen als auch die Zahl der Personalabgänge gestiegen. Gegenüber dem vorangegangenen Beobachtungszeitraum hat sich die Relation aus Einstellungen und Abgängen verbessert. Auf 100 Personalabgänge kamen zuletzt 120 Personaleinstellungen. Im Jahr zuvor lag die Relation bei 100 zu 110.

Insgesamt ging bei 38 % der Personalabgänge die Initiative von den Beschäftigten aus, d. h., die Arbeitnehmer kündigten das Arbeitsverhältnis. Bei der zuletzt guten Konjunkturlage waren zahlreiche Beschäftigte offensichtlich wieder in höherem Maße bereit, ihren Arbeitgeber zu wechseln, als in den beiden vorangegangenen Jahren. Die

gestiegene Wechselbereitschaft ist nicht zuletzt Ausdruck einer gestiegenen Zahl von Stellenangeboten, welche freiwillige Wechsel befördert.¹²

Insgesamt gingen anteilig noch nie so viele Abgänge auf Arbeitnehmerkündigungen zurück wie im letzten Jahr. In weiteren 24 % der Fälle ging die Initiative für die Kündigung von der Seite der Betriebe aus. An dritter Stelle folgt das Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages (14 %). Der Anteil freiwilliger Abgänge war damit im letzten Jahr erstmals genauso groß wie der Anteil unfreiwilliger Abgänge, d. h. von Arbeitgebern veranlasste Abgänge und ausgelaufene Befristungen. In den Vorjahren waren unfreiwillige Abgänge stets häufiger als freiwillige Abgänge (vgl. Abbildung 7).¹³

Abbildung 7: Gründe für Personalabgänge, 2003 bis 2011



Die Angaben beziehen sich jeweils auf Abgänge im ersten Halbjahr.

12 Gleichzeitig können Personalabgänge durch Arbeitnehmerkündigungen in den betroffenen Betrieben einen (Ersatz-)Bedarf an Arbeitskräften generieren, sofern die Absicht besteht, die ausgeschiedenen Arbeitskräfte zu ersetzen.

13 Andere Gründe für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im letzten Jahr waren Abgänge nach dem Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses, einvernehmliche Auflösungen, Versetzungen in einen anderen Betrieb des Unternehmens, Ruhestand vor und mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze sowie Berufs- und Erwerbsunfähigkeit. Die genannten Gründe bewegen sich in einem Umfang zwischen 1 und 5 %.

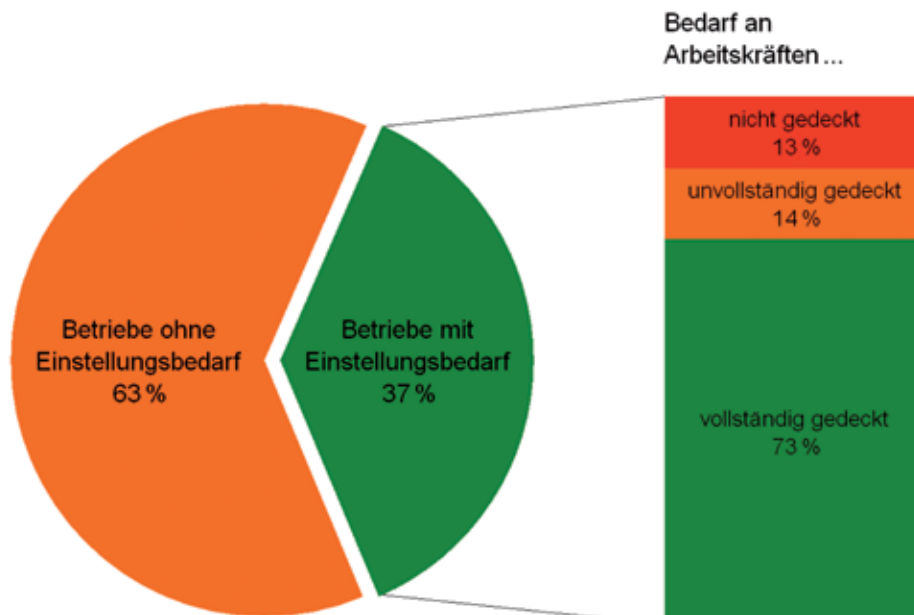
3.3 Aktuelle Stellenbesetzungsprobleme

Die große Mehrheit aller Betriebe mit Personaleinstellungen konnte durch die vorgenommenen Einstellungen den Bedarf an Arbeitskräften vollständig decken. Demgegenüber wollte etwa jeder sechste Betrieb (14 %) über die realisierten Einstellungen hinaus noch weitere Arbeitskräfte neu einstellen, konnte dies aber aus verschiedenen Gründen nicht umsetzen. Während diese Betriebe ihren Arbeitskräftebedarf zumindest teilweise decken konnten, gab es darüber hinaus zahlreiche Betriebe (13 %), die trotz Bedarfs nicht einstellten, da das Fehlen geeigneter Arbeitskräfte oder anderweitige Gründe eine erfolgreiche Stellenbesetzung verhinderten. Insgesamt konnten damit mehr als ein Viertel aller Betriebe mit offenen Stellen ihren Bedarf an Arbeitskräften nicht oder nur unvollständig decken (vgl. Abbildung 8).

Besetzung von Stellen für Fachkräfte schwieriger geworden

Die bisherigen Ausführungen stellten den Gesamtbedarf an Arbeitskräften dar – unabhängig von den Qualifikationsanforderungen –, umfassten somit Stellen für Fachkräfte wie auch für An- und Ungelernte. Von Bedeutung ist vor allem die Frage, wie gut es den Betrieben gelungen ist, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Ein Blick auf die Zahl der Betriebe mit unbesetzt gebliebenen Fachkräftestellen¹⁴ sowie auf die Zahl der im ersten Halbjahr 2011 angebotenen und bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres noch unbesetzt gebliebenen Fachkräftestellen zeigt folgendes Bild: Insgesamt boten 29 % aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen entsprechende Stellen an. In 7 % aller Betriebe blieben angebotene Stellen für Fachkräfte unbesetzt. Bezogen auf alle Betriebe mit angebotenen Fachkräftestellen sind dies 23 %. Knapp ein Viertel aller Betriebe mit Bedarf an qualifizierten Fachkräften konnte diesen somit nicht oder nur unvollständig decken. Insgesamt blieb fast jede fünfte angebotene Fachkräftestelle unbesetzt (18 %). Damit konnte ein erheblicher Teil des vorhandenen Beschäftigungspotenzials und der damit verbundenen Wachstumschancen nicht ausgeschöpft werden.¹⁵

Abbildung 8: Betriebe mit Einstellungsbedarf*



* Betriebe mit Einstellungsbedarf = Betriebe mit Bedarf und Einstellungen + Betriebe mit Bedarf, aber ohne Einstellungen. Die Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr 2011.

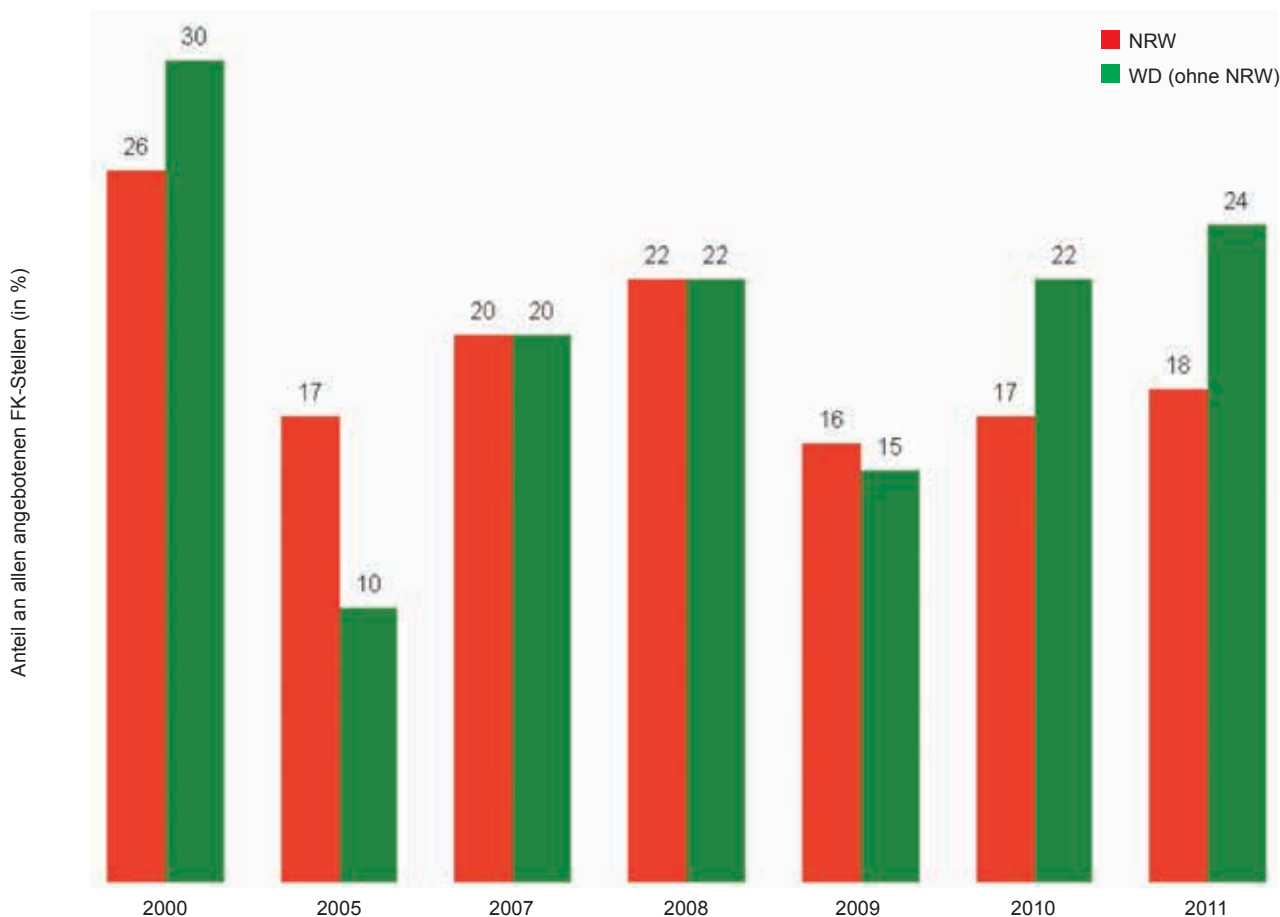
¹⁴ Fachkräftestellen sind Stellen, die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung oder einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern.

¹⁵ Etwa jeder dritte nordrhein-westfälische Betrieb hätte mit zusätzlichem Personal mehr Umsatz erzielen können.

Der Vergleich mit früheren Jahren zeigt, dass im letzten Jahr ein ähnlich großer Teil der Stellen für Fachkräfte unbesetzt blieb wie im vorangegangenen Jahr. Insofern ist die Situation mit der des vorangegangenen Zeitraums vergleichbar. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass insgesamt deutlich mehr Fachkräftestellen angeboten wurden als im Vorjahr. Dies hat dazu geführt, dass – bei zwar nahezu gleichbleibendem Anteil unbesetzt gebliebener Stellen – tatsächlich eine weit höhere Zahl von Stellen nicht besetzt werden konnte als im Vorjahr. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Zahl der unbesetzt gebliebenen Stellen um insgesamt 36 %. Insofern haben die Besetzungsprobleme an Schärfe gewonnen und es ist noch schwieriger geworden, vorhandene Stellen zu besetzen. Allerdings war der Anteil unbesetzter Stellen in den Boomjahren vor Ausbruch der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise noch höher (vgl. Abbildung 9).

Auch in anderen Bundesländern ist es schwieriger geworden, offene Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Mit 24 % war der Anteil unbesetzt gebliebener Fachkräftestellen im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer – wie bereits im Vorjahreszeitraum – noch höher als in Nordrhein-Westfalen. Darüber hinaus ist zu sehen, dass mit dem Abklingen der Krise der Anteil der unbesetzten Stellen in Nordrhein-Westfalen entgegen dem allgemeinen Trend nur geringfügig, im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer dagegen sprunghaft angewachsen ist.

Abbildung 9: Entwicklung der Nichtbesetzungsquote* bei Fachkräftestellen



* Nichtbesetzungsquote = Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal noch unbesetzt gebliebenen Stellen für Fachkräfte an allen im ersten Halbjahr angebotenen Fachkräftestellen. Für die Jahre 2001 bis 2004 sowie 2006 liegen keine Daten vor.

Fachkräftesituation in den Branchen

Eine differenzierte Betrachtung der Fachkräftesituation zeigt, dass die einzelnen Bereiche der Wirtschaft unterschiedlich stark von den jüngsten Besetzungsproblemen betroffen waren (vgl. Tabelle 1).¹⁶

Tabelle 1: Besetzungsprobleme nach Branchen

in %	Anteil unbesetzter an allen angebotenen Fachkräftestellen in der Branche		Anteil Branche an allen unbesetzten Fachkräftestellen in Nordrhein-Westfalen	
	2011	2010	2011	2010
	Verarbeitendes Gewerbe	19	19	18
Baugewerbe	21	28	7	12
Handel, Reparatur von Kfz	11	10	8	9
Verkehr, Information und Kommunikation	23	9	12	3
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen *	25	27	3	4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	25	25	33	38
Erziehung und Unterricht *	7	4	2	2
Gesundheits- und Sozialwesen	9	15	6	14
Übrige Dienstleistungen	31	18	9	7
Org. o. Erwerbszweck / Öffentl. Verwaltung	7	3	1	1
Insgesamt	18	17	100	100

* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. Angaben beziehen sich jeweils auf das erste Halbjahr.

Am schwierigsten gestaltete sich die Situation in der Branche Übrige Dienstleistungen: Hier blieb fast jede dritte angebotene Stelle für Fachkräfte unbesetzt. Im Vorjahreszeitraum war es den Betrieben hier noch deutlich besser gelungen, Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Die Zahl der in dieser Branche nicht besetzten Stellen entspricht allerdings nur 9 % aller im Untersuchungszeitraum in Nordrhein-Westfalen unbesetzt gebliebenen Stellen. Demgegenüber deutlich höher war der Anteil der Unternehmensnahen Dienstleistungen. Hier blieb zwar „nur“

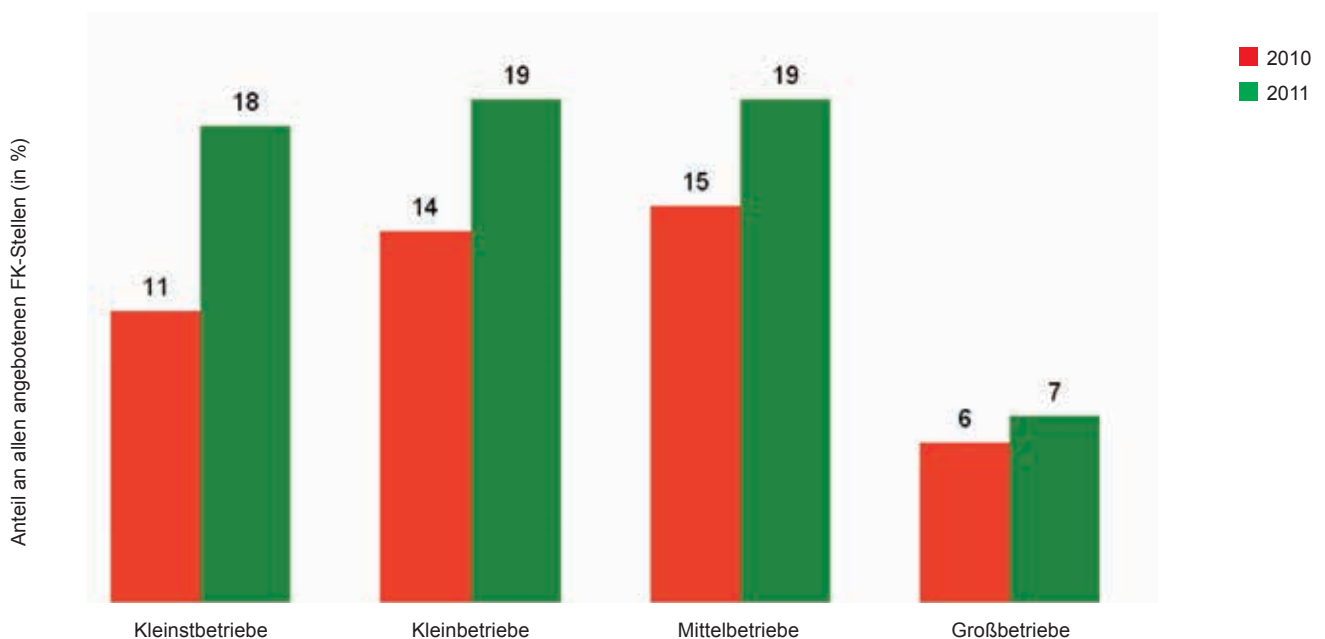
jede vierte Stelle unbesetzt, diese machten zusammen aber ein Drittel aller unbesetzten Fachkräftestellen aus. Im Verarbeitenden Gewerbe, dem größten Arbeitgeber Nordrhein-Westfalens, liegt die Nichtbesetzungsquote etwa im Durchschnitt. Aufgrund der gewachsenen Zahl von Stellenangeboten hat sich aber auch hier die Zahl der unbesetzt gebliebenen Stellen gegenüber dem Vorjahr deutlich erhöht. Im Ergebnis ist der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an allen unbesetzten Stellen von vormals 12 auf nunmehr 18 % angestiegen.

¹⁶ Die im Rahmen der Befragung ermittelten Befunde zum Einstellungsgeschehen erlauben Aussagen über Erfolg bzw. Misserfolg bei der Besetzung offener Stellen. Über die konkrete Höhe der betrieblichen Aufwendungen, die auch mit erfolgreichen Stellenbesetzungen verbunden waren, liegen keine Erkenntnisse vor.

Besetzungsprobleme vor allem im Mittelstand

Wie der Blick auf die Betriebsgrößen der Betriebe mit Problemen zeigt, ist es überall schwieriger geworden, offene Stellen zu besetzen. Während es jedoch Großbetrieben nach wie vor gelungen ist, fast alle Stellen zu besetzen, weiten sich die Besetzungsprobleme im Mittelstand aus, wo rund jede fünfte Stelle für Fachkräfte nicht besetzt werden konnte. Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum ist es insbesondere Kleinstbetrieben weniger gut gelungen, angebotene Stellen zu besetzen (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Entwicklung der Nichtbesetzungsquote* nach Betriebsgrößenklassen



* Nichtbesetzungsquote = Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal noch unbesetzt gebliebenen Stellen für Fachkräfte an allen im ersten Halbjahr angebotenen Fachkräftestellen.

Es lässt sich festhalten: Die Zahl der Einstellungen ist im letzten Jahr auf ein Rekordniveau gestiegen. Der realisierte Zuwachs gegenüber dem vorangegangenen Untersuchungszeitraum fiel jedoch etwas weniger stark aus als im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer. Die meisten Einstellungen wurden in der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen vorgenommen, auf die rund ein Drittel aller Neueinstellungen entfiel.

Mit der gestiegenen Nachfrage ist zugleich der Anteil unbesetzt gebliebener Stellen gestiegen. Gleichwohl konnte – mit Ausnahme der Übrigen Dienstleistungen – auch im letzten Jahr noch in jeder Branche die Mehrheit der angebotenen Stellen für Fachkräfte besetzt werden.

Branchenübergreifend ist es vor allem kleineren und mittelständischen Betrieben weniger gut gelungen, offene Stellen zu besetzen. Mit der gestiegenen Nachfrage der Betriebe hat sich auch die Wechselbereitschaft der Beschäftigten erhöht. So erfolgten Personalabgänge überwiegend freiwillig; viele Arbeitnehmer nutzten die verbesserte Arbeitsmarktsituation, um sich betrieblich oder beruflich neu zu orientieren.

4 Entwicklung des zukünftigen Fachkräftebedarfs und betriebliche Strategien zur Vermeidung von Fachkräftemangel

4.1 Entwicklung des zukünftigen Fachkräftebedarfs

Die bisherigen Ausführungen zeigten, dass sich die aktuelle Nachfrage nach Fachkräften gegenüber den Vorjahren deutlich erhöht hat. Gleichzeitig sind die Herausforderungen für erfolgreiche Stellenbesetzungen gestiegen. Welche Entwicklung erwarten die Betriebe für die Zukunft? Welche Strategien entwickeln sie, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und um ihren zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken? Vor dem Hintergrund dieses Interesses wurden die Betriebe im IAB-Betriebspanel 2011 gebeten, Einschätzungen zu ihrem Fachkräftebedarf für die nächsten beiden Jahre zu treffen. Dabei ging es nicht darum, eine konkrete Anzahl von neu zu besetzenden Stellen zu ermitteln, als vielmehr um die Frage, ob überhaupt ein Bedarf an Fachkräften erwartet wird, ob Betriebe bei der Besetzung der Stellen für Fachkräfte mit Problemen rechnen und wie sie einem möglichen Mangel an Fachkräften vorbeugen wollen.

Jeder vierte Betrieb plant Besetzung von Fachkräftestellen

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels erwarten etwas mehr als ein Viertel aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen, in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu oder wieder besetzen zu müssen.¹⁷ Erwartungsgemäß fallen die entsprechenden Anteile bei mittleren und größeren Betrieben deutlich höher aus als bei kleineren Betrieben. So rechnen lediglich 18 % aller Kleinstbetriebe, aber 87 % aller Großbetriebe mit Stellenbesetzungen in den nächsten zwei Jahren. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass fast jeder fünfte, in der Regel kleinere Betrieb zum Befragungszeitpunkt noch nicht einschätzen konnte, ob künftig Stellen für Fachkräfte neu besetzt werden müssen. Damit fiel der Anteil von Betrieben fast genauso hoch aus wie vor fünf Jahren, als entsprechende Informationen zuletzt erhoben wurden (2007: 19 %). Ein nennenswerter Teil der Betriebe ist somit nach wie vor nicht in der Lage, den eigenen kurz- bis mittelfristigen Bedarf an Fachkräften abzuschätzen, was proaktives Handeln zur Sicherung der Fachkräftebasis und die Vermeidung von möglichen Engpässen erschwert.

¹⁷ Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: „Erwarten Sie, dass in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu oder wieder besetzt werden müssen? Mit Fachkräften meinen wir Beschäftigte für Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erfordern.“

50 % der Betriebe gingen demgegenüber davon aus, dass sie in den nächsten zwei Jahren keinen Fachkräftebedarf haben werden. Damit bewerteten die Betriebe die Zukunft hinsichtlich des eigenen Fachkräftebedarfs ähnlich wie Mitte 2007.

Der Anteil der Betriebe, die für die kommenden zwei Jahre mit offenen Fachkräftestellen rechnen, fällt in den einzelnen Branchen unterschiedlich hoch aus. Überdurchschnittlich viele Betriebe mit geplanten Neubesetzungen finden sich in so beschäftigungsstarken Branchen wie Verarbeitendes Gewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen: Hier planen 38 bzw. 31 % der Betriebe Neubesetzungen. Da beide Branchen zusammen rund ein Drittel aller Beschäftigten Nordrhein-Westfalens stellen, verbindet sich hiermit eine erhebliche Zahl von zukünftig benötigten Fachkräften. In den beiden Branchen Erziehung und Unterricht sowie Energie- und Abfallwirtschaft beabsichtigen ebenfalls überdurchschnittlich viele Betriebe, Stellen für Fachkräfte neu oder wieder zu besetzen. Mit zusammen 6 % entfällt auf diese jedoch gegenüber den zuerst genannten Branchen ein deutlich geringerer Beschäftigtenanteil, sodass die mit den Stellenbesetzungsplänen verbundenen Bedarfszahlen erheblich kleiner ausfallen dürften (vgl. Tabelle 2).

Immer mehr Betriebe mit altersbedingtem Ersatzbedarf konfrontiert

Bei deutlich mehr als einem Drittel (38 %) der Betriebe mit voraussichtlichem Fachkräftebedarf werden die vorgesehenen Stellenbesetzungen auch deshalb notwendig, weil in den nächsten zwei Jahren Fachkräfte altersbedingt ausscheiden oder in die Freistellungsphase der Altersteilzeit wechseln werden.¹⁸ Vor vier Jahren war der Anteilswert mit 32 % noch deutlich kleiner. Immer mehr Betriebe werden somit mit altersbedingtem Ersatzbedarf konfrontiert. Gemessen am Anteil der Betriebe, bei denen dies eine Rolle spielt, ist die Bedeutung altersbedingter Abgänge in den einzelnen Branchen unterschiedlich groß. Die Branche mit der höchsten Zahl von entsprechenden Nennungen ist die Öffentliche Verwaltung: 61 % der Betriebe und Dienststellen begründeten anstehende Stellenbesetzungen auch mit dem Ausscheiden älterer Mitarbeiter. In anderen Branchen wie z. B. den Unternehmensnahen Dienstleistungen wurde dieser Aspekt demgegenüber von einem nur sehr geringen Teil der Betriebe angeführt. Am wenigsten spielte dieser Aspekt eine Rolle in der Branche Übrige Dienstleistungen, wo lediglich 8 % der Betriebe angaben, dass Stellenbesetzungen auch wegen altersbedingter Abgänge erforderlich werden.

Tabelle 2: Erwartete Stellenbesetzungen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren

in %	Ja, Stellen für Fachkräfte müssen besetzt werden	Nein, Stellen für Fachkräfte müssen nicht besetzt werden	Kann ich noch nicht sagen	Trifft nicht zu, da keine Stellen für Fachkräfte
Land- und Forstwirtschaft*	23	66	7	4
Energie- und Abfallwirtschaft*	34	64	2	0
Verarbeitendes Gewerbe	38	46	13	3
Baugewerbe	25	51	23	2
Handel und Reparatur	22	53	21	4
Verkehr, Information und Kommunikation	28	44	23	6
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	33	56	5	6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	27	50	19	4
Erziehung und Unterricht*	39	38	23	0
Gesundheits- und Sozialwesen	31	43	26	0
Übrige Dienstleistungen	15	55	15	15
Org. o. Erwerbszweck / Öffentl. Verwaltung	29	50	16	4
Insgesamt	26	50	19	5

* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. Angaben beziehen sich jeweils auf das erste Halbjahr.

¹⁸ Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: „Werden diese Stellenbesetzungen auch deshalb notwendig, weil in den nächsten zwei Jahren Fachkräfte altersbedingt aus Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle ausscheiden? Denken Sie bitte auch an die Fachkräfte, für die die Freistellungsphase der Altersteilzeit beginnt.“

4.2 Erwartete Probleme bei der Deckung des Fachkräftebedarfs

Genau wie vor vier Jahren rechnete etwa jeder vierte Betrieb für die kommenden zwei Jahre mit einer Neu- oder Wiederbesetzung von Fachkräftenstellen. Im Gegensatz zur früheren Situation werden die Möglichkeiten, die vorgesehenen Stellenbesetzungen realisieren zu können, von den Betrieben heute jedoch als insgesamt problematischer eingeschätzt.¹⁹ So rechnen mehr als zwei von drei Betrieben mit Problemen, für ihre offenen Fachkräftestellen geeignete Bewerber zu finden. Vor vier Jahren war es nur jeder zweite Betrieb und damit deutlich weniger als heute. Im Vergleich zum Jahr 2007 scheint die zukünftige Deckung des Fachkräftebedarfs aus Sicht der Betriebe somit problematischer zu werden. 23 % der Betriebe gingen zum Zeitpunkt der Befragung davon aus, die vorgesehenen Stellenbesetzungen problemlos realisieren zu können. Generell ist zu berücksichtigen, dass ein nennenswerter Teil der Betriebe zum Befragungszeitpunkt noch nicht abschätzen konnte, ob in den kommenden zwei Jahren überhaupt Stellen neu besetzt werden müssen. Im Durchschnitt jener Betriebe, die diesbezüglich auskunftsfähig waren, erwartete fast jeder zweite Betrieb (45 %) bei allen anstehenden Stellenbesetzungen Schwierigkeiten, geeignete Bewerber zu finden, 55 % lediglich bei einzelnen Stellen. Auffällig ist, dass – anders als in früheren Jahren – nicht nur eine Mehrheit der kleineren Betriebe mit Schwierigkeiten

rechnet, geeignete Bewerber zu finden, sondern auch größere Betriebe: In allen vier ausgewiesenen Größenklassen rechnen jeweils mindestens zwei Drittel der Betriebe künftig mit Problemen. Vor einigen Jahren waren zumindest Großbetriebe zum überwiegenden Teil optimistisch, die betreffenden Stellen relativ problemlos besetzen zu können.

Die in jüngster Zeit gemachten Erfahrungen bei der Besetzung von Stellen blieben offensichtlich nicht ohne Einfluss auf die Erwartungen im Hinblick auf die künftige Verfügbarkeit von Fachkräften. Betriebe, die in den letzten Monaten offene Stellen anboten und mit Schwierigkeiten zu kämpfen hatten, diese zu besetzen, blicken deutlich pessimistischer in die Zukunft als jene Betriebe, die ihre Stellen bislang erfolgreich besetzen konnten. So erwarten jeweils 88 % aller Betriebe, denen es in den letzten Monaten nicht oder nur unvollständig gelungen ist, angebotene Stellen zu besetzen, Probleme bei der Stellenbesetzung – gegenüber „nur“ 66 % bei den zumindest bisher erfolgreichen Betrieben. Die vergleichsweise geringsten Sorgen bestehen bei jenen Betrieben, die in den letzten Monaten keine offenen Stellen zu besetzen hatten. Gleichwohl blickt auch hier mit 61 % die Mehrheit sorgenvoll in die Zukunft (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Erwartungen hinsichtlich anstehender Stellenbesetzungen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren

in %	Ja, erwarte Probleme	Nein	Weiß nicht
Einstellungsbedarf im ersten Halbjahr und Bedarf vollständig gedeckt	66	28	6
Einstellungsbedarf im ersten Halbjahr und Bedarf unvollständig gedeckt	88	7	5
Einstellungsbedarf im ersten Halbjahr und Bedarf überhaupt nicht gedeckt	88	7	5
Kein Einstellungsbedarf im ersten Halbjahr	61	28	2
Insgesamt	69	23	8

Teilgesamtheit: alle Betriebe mit vorgesehenen Stellenbesetzungen in den nächsten zwei Jahren.

¹⁹ Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: „Wenn Sie an die in den nächsten zwei Jahren anstehenden Stellenbesetzungen für Fachkräfte denken: Expecten Sie Probleme, geeignete Bewerber zu finden? Und wenn ja, betrifft das eher einzelne Stellen oder alle zu besetzenden Stellen für Fachkräfte?“

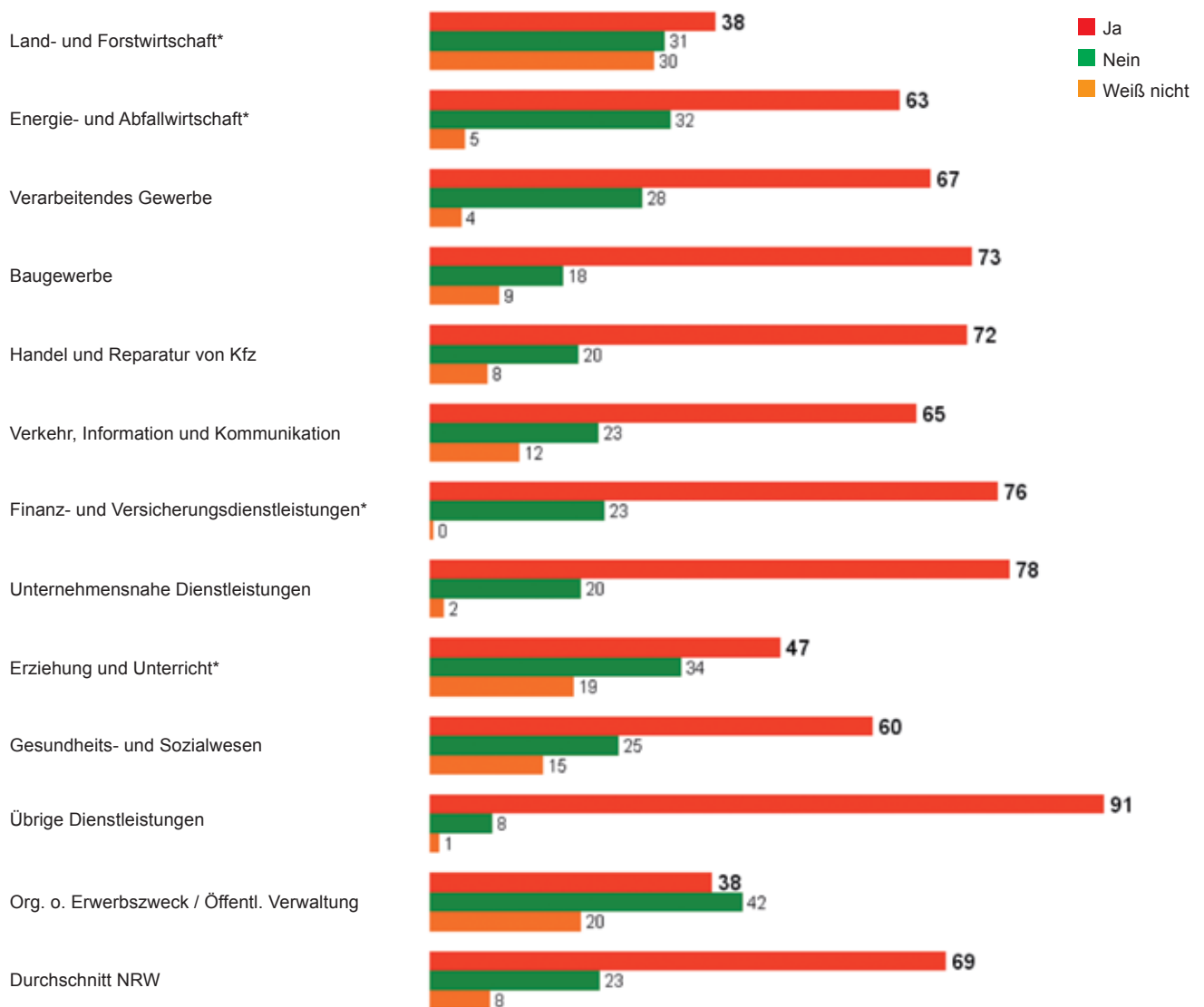
Befürchtungen in allen Bereichen der Wirtschaft

Im Branchenvergleich zeigt sich, dass Betriebe, die mit Problemen rechnen, fast überall in der Mehrheit sind. So erwarten in jeder Branche mit Ausnahme der drei Bereiche Land- und Forstwirtschaft, Erziehung und Unterricht sowie Organisationen ohne Erwerbszweck / Öffentliche Verwaltung jeweils mindestens 60 % aller Betriebe mit geplanten Einstellungen Probleme, geeignete Bewerber zu finden. Schwierigkeiten bei der Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs scheinen somit in den kommenden Jahren breit gestreut und nicht auf einzelne Bereiche der Wirtschaft beschränkt.

Dennoch gibt es zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft nennenswerte Unterschiede. Am sorgenvollsten blicken Betriebe der Branche Übrige Dienstleistungen in die Zukunft: Hier rechnen 9 von 10 Betrieben, die in den nächsten Jahren Fachkräftestellen neu besetzen wollen, für die Zukunft mit Schwierigkeiten – so viele wie in keiner

anderen Branche. Bei der Einschätzung dieses Befundes ist allerdings zu berücksichtigen, dass in dieser Branche lediglich 15 % aller Betriebe überhaupt Stellenbesetzungen in den nächsten zwei Jahren vorsehen. Die Sorgen betreffen somit nur einen begrenzten Teil der Betriebe dieses Wirtschaftsbereichs. Insgesamt stellt die Branche derzeit rund 6 % aller Arbeitsplätze in Nordrhein-Westfalen. Im Verarbeitenden Gewerbe rechnen demgegenüber zwar „nur“ rund zwei Drittel mit Schwierigkeiten und damit weniger als im Durchschnitt aller Branchen. Mit einem Anteil von gegenwärtig 22 % beschäftigt das Verarbeitende Gewerbe gegenwärtig jedoch mehr als dreimal so viele Arbeitnehmer wie z. B. die Branche Übrige Dienstleistungen. Mit 38 % sieht zudem ein relativ hoher Anteil von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes Neubesetzungen vor. In beschäftigungsstarken Bereichen der Wirtschaft stehen hinter den ermittelten Anteilswerten somit prinzipiell größere Beschäftigungspotenziale als in vergleichsweise kleinen Branchen (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Betriebe mit erwarteten Problemen bei künftigen Stellenbesetzungen nach Branchen



* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehler-toleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. Angaben beziehen sich jeweils auf das erste Halbjahr.

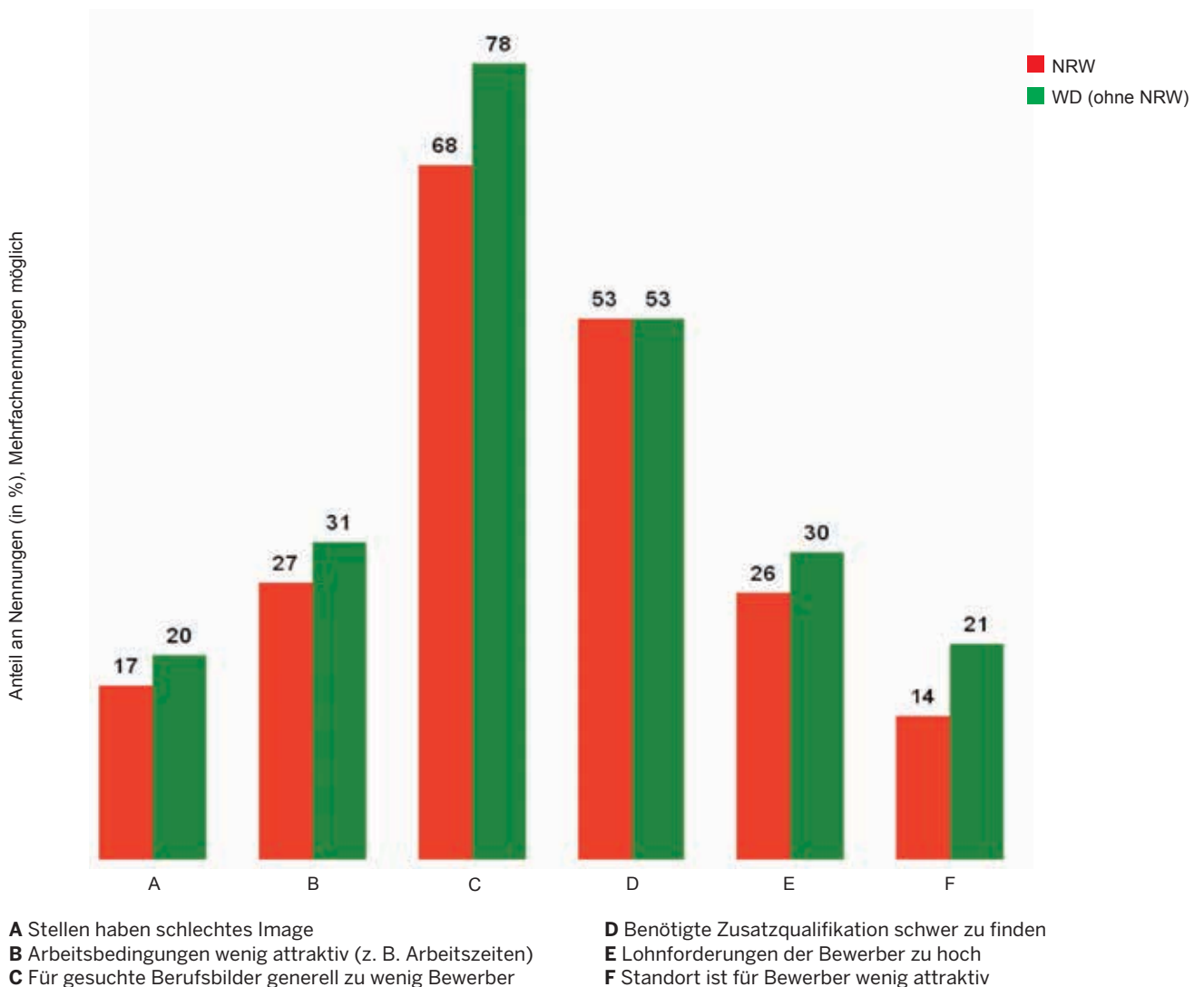
Aus Sicht der Betriebe deutlich entspannter stellt sich demgegenüber die Situation im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck / Öffentliche Verwaltung dar, wo nur eine Minderheit befürchtet, keine geeigneten Bewerber zu finden. Hierbei ist jedoch der mit 20 % relativ hohe Anteil von Betrieben zu berücksichtigen, die zum Befragungszeitpunkt nicht in der Lage waren, entsprechende Einschätzungen zu treffen. Im Ergebnis halten sich hier optimistische und pessimistische Erwartungen annähernd die Waage. Eine ähnliche Situation findet sich nur noch in der Land- und Forstwirtschaft. Bei beiden Bereichen, sowohl Organisationen ohne Erwerbszweck / Öffentliche Verwaltung als auch Land- und Forstwirtschaft, handelt es sich um vergleichsweise kleine Bereiche. Sie stellen zusammen rund 10 % aller Arbeitsplätze in Nordrhein-Westfalen. In allen anderen Branchen ist der Anteil von Betrieben mit pessimistischen deutlich größer als der Anteil von Betrieben mit optimistischen Erwartungen.

Gründe für erwartete Probleme aus Sicht der Betriebe

Im IAB-Betriebspanel konnten diejenigen Betriebe, die Schwierigkeiten bei der Neu- oder Wiederbesetzung von Stellen für Fachkräfte erwarten, anhand einer Liste von verschiedenen Items angeben, warum sie mit Problemen rechnen.²⁰ Wie die folgende Abbildung 12 zeigt, begründeten Betriebe ihre pessimistische Einschätzung am häufigsten mit der Erwartung eines generellen Mangels an qualifizierten Bewerbern.

Mehr als zwei Drittel der Betriebe führen ihren Pessimismus hierauf zurück. Wie der Vergleich zeigt, ist dies auch der am häufigsten genannte Grund im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer. Ein Mangel an Bewerbern wird überdurchschnittlich häufig von Betrieben der Branchen Gesundheits- und Sozialwesen (88 %) und Verarbeitendes Gewerbe befürchtet (77 %).

Abbildung 12: Gründe für erwartete Probleme bei künftigen Stellenbesetzungen für Fachkräfte



²⁰ Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: „a) Aus welchen der folgenden Gründe erwarten Sie Probleme, die geeigneten Bewerber zu finden? Werden die von Ihnen in Frage a) genannten Gründe die erfolgreiche Stellenbesetzung voraussichtlich sehr stark, stark oder weniger stark erschweren?“

4.3 Betriebliche Strategien zur Vermeidung von drohendem Fachkräftemangel

Andere Betriebe rechnen zwar nicht mit einem generellen Bewerbermangel, befürchteten aber Stellenbesetzungsprobleme, weil man nicht damit rechnet, Bewerber mit Spezialkenntnissen finden zu können. Diese Befürchtungen dürften sich vor allem auf solche beruflichen Tätigkeiten richten, in denen üblicherweise besondere Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die über übliche Fertigkeiten hinausgehen, wie auch auf sogenannte Nischenberufe, in denen pro Jahr nur eine relativ kleine Zahl von Absolventen ihre Ausbildung beendet. Auch hier sind es wieder Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe, die diesen Aspekt häufiger thematisieren (75 %).

Deutlich seltener, aber immerhin noch von durchschnittlich rund einem Viertel der Betriebe angegeben, werden Fragen der Lohnfindung thematisiert. Die betreffenden Arbeitgeber sehen weniger in der generellen Verfügbarkeit geeigneter Fachkräfte ein Problem als vielmehr in den anscheinend eingeschränkten Möglichkeiten, diesen Fachkräften ein adäquates Einkommen bieten zu können. Im Wettbewerb um knapper werdende Fachkräfte sahen sich in früheren Jahren insbesondere Kleinstbetriebe benachteiligt gegenüber größeren Betrieben, da Letztere in dieser Hinsicht in der Regel deutlich bessere Konditionen bieten können. Insofern überrascht der Befund, wonach lediglich 22 bis 25 % der Kleinst- und Kleinbetriebe, aber 35 bis 45 % der mittleren und größeren Betriebe diesen Aspekt hervorheben.

Neben den aus Sicht der Arbeitgeber fehlenden Spielräumen bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern spielen weitere betriebsinterne Ursachen wie das Image der zu besetzenden Stellen oder die Attraktivität der Arbeitsbedingungen eine Rolle bei der Einschätzung künftiger Stellenbesetzungsprozesse. Rund ein Viertel der Betriebe war der Meinung, dass es schwierig wird, Bewerber zu finden, weil die Arbeitsbedingungen als unattraktiv gelten. Etwa 17 % verwiesen auf das schlechte Image der zur Neubesetzung anstehenden Stellen. Auf ein in der Öffentlichkeit geringes Ansehen und damit verbundene Schwierigkeiten, den Bedarf an Fachkräften zu decken, verwiesen überdurchschnittlich häufig Betriebe aus den Branchen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (42 %) sowie Übrige Dienstleistungen (34 %). Letztere hoben auch die bestehenden Arbeitsbedingungen als mögliches Hemmnis für die Fachkräftegewinnung hervor; dies wurde von den Betrieben der Finanzwirtschaft demgegenüber nahezu einhellig ausgeschlossen. Neben Betrieben der Branche Übrige Dienstleistungen wurden mit der Gestaltung von Arbeitsbedingungen zusammenhängende Aspekte überdurchschnittlich häufig auch von Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens sowie des Handels angeführt, was aufgrund der in diesen Bereichen üblichen Arbeitsbedingungen wie z. B. Schichtbetrieb und Arbeit an Wochenenden plausibel erscheint.

Da die erwarteten Probleme am häufigsten auf einen Mangel an Bewerbern zurückgeführt wurden, dürften Strategien, die darauf ausgerichtet sind, künftigen Personalbedarf durch verstärkte Neueinstellungen zu realisieren, nur eingeschränkt als Lösung in Erwägung gezogen werden. Als alternative Lösungsstrategien bieten sich verschiedene innerbetriebliche personalpolitische Maßnahmen an, um künftigen Fachkräftebedarf zu decken und Personalengpässe zu vermeiden. In der Befragungswelle 2011 wurden die Betriebe daher gebeten, anhand einer Liste von verschiedenen Items zu sagen, welche personalpolitischen Maßnahmen sie verfolgen wollen. Das Spektrum der abgefragten Maßnahmen ist breit und reicht von der Forcierung der eigenen betrieblichen Ausbildung über den verstärkten Einsatz von Leiharbeit bis zur Werbung für den eigenen Betrieb durch Öffentlichkeitsarbeit. Darüber hinaus hatten die Betriebe die Möglichkeit, die Bedeutung der einzelnen Strategien mit „hoch“ bzw. „gering“ einzuschätzen oder anzugeben, dass diese „keine Rolle spielen“ (vgl. Abbildung 13).

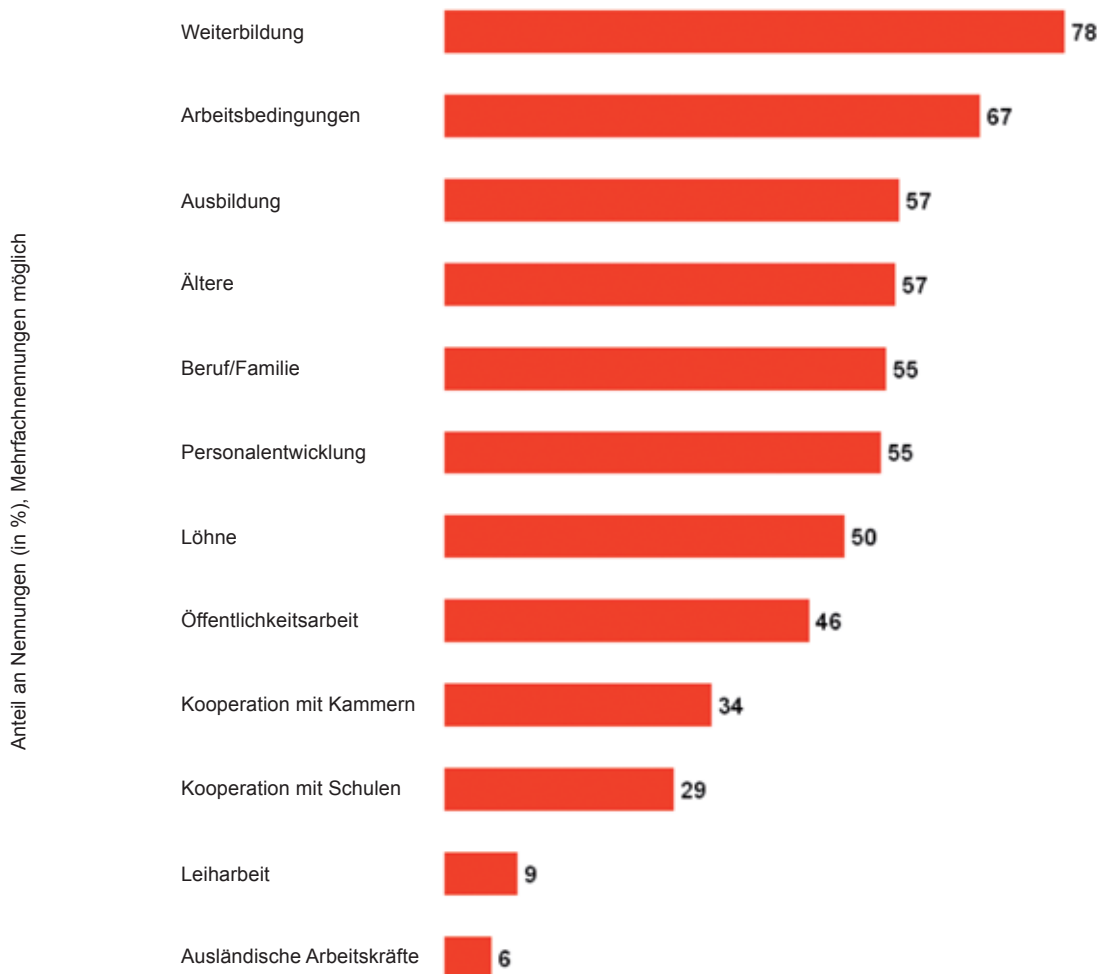
Was tun, wenn Fachkräfte immer knapper werden? Weiterbildung ganz oben auf der Agenda

Die Befragungsergebnisse belegen, dass Betriebe vor allem auf die bereits vorhandenen Ressourcen setzen wollen. Für mehr als drei Viertel aller Betriebe ist die forcierte Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter von Bedeutung, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken.²¹ In dieser Hinsicht bestehen nahezu keine Unterschiede zwischen den Branchen. Da viele Betriebe erwarten, dass es künftig zu wenig Bewerber geben wird, erscheint die Fokussierung auf die eigenen Ressourcen plausibel (vgl. Abbildung 14).

²¹ Auch vor fünf Jahren, als entsprechende Informationen im Rahmen des IAB-Betriebspanels letztmals erhoben wurden, rangierte die Weiterbildung auf den vorderen Plätzen. Ein direkter Vergleich der Ergebnisse der aktuellen mit der zurückliegenden Befragung ist jedoch aufgrund der aktualisierten und damit veränderten Fragestellung einschließlich erweiterter Antwortalternativen nicht möglich.

Abbildung 13: Betriebliche Strategien der Sicherung des Fachkräftebedarfs

Innerbetriebliche personalpolitische Maßnahmen	Verbesserung innerbetrieblicher Rahmenbedingungen	Externer Fachkräfteeinsatz	Außenkontakte und Außendarstellung
Forcierte betriebliche Ausbildung	Höhere Löhne	Einsatz von Leiharbeit	Kooperation mit Schulen und Hochschulen
Forcierte betriebliche Weiterbildung	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Einsatz von Fachkräften aus dem Ausland	Kooperation mit Kammern und Bildungsträgern
Längerfristige Personalentwicklung	Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen		Werben durch Öffentlichkeitsarbeit
Ältere Fachkräfte länger halten			

Abbildung 14: Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs

Teilgesamtheit: alle Betriebe mit Tätigkeiten für Fachkräfte.

Vor dem Hintergrund der Annahme eines künftig stärkeren Wettbewerbs um Fachkräfte ist ebenfalls nachvollziehbar, dass die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen von zwei Drittel aller Betriebe – und damit noch vor der eigenen Ausbildung – als bedeutsame Strategie betrachtet wird. Da Arbeitsbedingungen eine Vielzahl von Aspekten betreffen, können sich die Bemühungen um eine Steigerung der Attraktivität derselben im Einzelfall auf ganz unterschiedliche Einzelaspekte beziehen, wie die Art der Arbeit (z. B. körperlich, geistig), den Arbeitsplatz (z. B. räumliche Gestaltung, technische Ausstattung, Art der Arbeitsmittel), die Arbeitszeit (z. B. Stunden pro Tag, Arbeitspausen, Nacht- und Wochenendarbeit), die Arbeitsorganisation oder das Betriebsklima (z. B. Chef-Mitarbeiter-Kollegen-Beziehungen). Unstrittig ist, dass gute Arbeitsbedingungen bzw. ein gutes Arbeitsumfeld wesentlich zur Motivation der Mitarbeiter beitragen und damit den wirtschaftlichen Erfolg eines Betriebes beeinflussen. Schlechte Arbeitsbedingungen führen demgegenüber häufig zu einem erhöhten Krankheitsstand und hoher Fluktuation. In Zeiten knapper werdender Fachkräfte ist es somit unverzichtbar, dass Betriebe versuchen müssen, ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen. Neben angemessenen Löhnen wird diese vor allem von guten Arbeitsbedingungen bestimmt.

In diesen Zusammenhang gehört sicherlich auch die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die immerhin von mehr als jedem zweiten Betrieb als relevante Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs beurteilt wird. Wenn gleich nicht zwangsläufig, aber doch in erster Linie dürften sich die entsprechenden Überlegungen an weibliche Fachkräfte richten. Mit knapp 70 % ist die Erwerbstätigenquote der Frauen (NRW: 66 %) zwar so hoch wie nie, liegt aber um 10 Prozentpunkte unter der Quote der Männer. Bundesweit sind mehr als 6 Millionen Frauen im erwerbsfähigen Alter nicht berufstätig. Und wenn Frauen berufstätig sind, dann arbeiten sie in der Regel kürzer als Männer. Fast jede zweite Frau arbeitet lediglich auf einer Teilzeitstelle. Ein erheblicher Teil des Fachkräftepotenzials weiblicher Fachkräfte wird somit nicht ausgeschöpft. Da Frauen in vielen Fällen nur deshalb verkürzt arbeiten, weil sie aufgrund fehlender Betreuungsoptionen keine Möglichkeiten sehen, berufliche und familiäre Verpflichtungen in Einklang zu bringen, dürften betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein geeigneter „Hebel“ sein, um die Fachkräftebasis auch in Zeiten abnehmender Bewerberzahlen zu sichern. Folgerichtig sind 55 % der Betriebe der Meinung, dass Maßnahmen auf diesem Gebiet geeignet sind, um einem möglicherweise drohenden Fachkräftemangel vorzubeugen.

Auch spezifische Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter, bislang allenfalls in Ansätzen vorhanden, sind aus Sicht der Betriebe ein geeignetes Mittel. War die bisherige Personalpolitik eher von einem möglichst frühen Herausdrängen älterer Mitarbeiter geprägt, so scheint mittlerweile ein Umdenken der Betriebe eingesetzt zu haben. So schätzen immerhin 57 % aller Betriebe die Strategie, ältere Beschäftigte länger im Betrieb zu halten, als bedeutsam für die Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs ein. Der Erfolg dieser Bemühungen wird allerdings nicht allein von einer geänderten Sichtweise der Arbeitgeber auf die Leistungspotenziale der Älteren abhängen, sondern insbesondere bei physisch belastenden Arbeitsplätzen entsprechende Maßnahmen der Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsprozessen erfordern, die ein längeres Verbleiben älterer Beschäftigter im Betrieb überhaupt erst ermöglichen. Als genauso bedeutsam wie die bessere Nutzung des Potenzials der erfahrenen Mitarbeiter in den Betrieben wird die Verstärkung der Ausbildungsanstrengungen betrachtet. Auch hierin sehen 57 % aller Betriebe ein geeignetes Mittel, um den Bedarf an Fachkräften zu decken und Fachkräftemangel zu vermeiden. Am wenigsten genannt wurde der Einsatz von Leiharbeit oder der Rückgriff auf ausländische Fachkräfte. Mit 9 bzw. 6 % sind diese beiden Strategien für die Gesamtheit der Betriebe insgesamt nur von marginaler Bedeutung.

Ein Blick auf die Bedeutung der genannten Strategien in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt, dass größere Betriebe insgesamt häufiger als kleinere Betriebe überhaupt Strategien zur Sicherung des Fachkräftebestandes verfolgen wollen. So nannten bei Betrieben mit mindestens 10 Beschäftigten nahezu alle Betriebe mindestens eine Strategie, um den künftigen Bedarf an Fachkräften zu decken. Bei Kleinstbetrieben (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten) betrug der Anteil dagegen nur 78 %, d. h., 22 % aller Betriebe nannten nicht eine einzige Strategie. Auch hinsichtlich der Gewichtung der einzelnen Strategien unterscheiden sich die Betriebe der einzelnen Größenklassen voneinander. So wird beispielsweise die eigene Ausbildung von 98 % aller Großbetriebe (Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten), aber nur 48 % aller Kleinstbetriebe als geeignete Strategie zur Vermeidung von Fachkräftemangel betrachtet. Ebenso wäre eine stärkere Nutzung von Leiharbeitskräften oder die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland für 45 bzw. 31 % aller Großbetriebe, aber lediglich 6 bzw. 4 % aller Kleinstbetriebe eine Option zur Deckung des künftigen Bedarfs an Fachkräften.

In den einzelnen Branchen bestehen ebenfalls erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Bedeutung der genannten Strategien. Eine verstärkte Fort- und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter, die insgesamt als bedeutsamste Strategie zur Sicherung der Fachkräftebasis beurteilt wird, halten besonders viele Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck / Öffentliche Verwaltung für bedeutsam, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Am seltensten wurde diese Strategie demgegenüber von Betrieben der Branche Übrige Dienstleistungen genannt. Allerdings lag der Anteil der Nennungen auch hier bei immerhin 64 %. Auch bei anderen Strategien liegen die Anteilswerte im Bereich der Übrigen Dienstleistungen in der Regel unter den Durchschnittswerten, was insofern überrascht, als gerade hier am häufigsten Befürchtungen hinsichtlich der künftigen Verfügbarkeit von Fachkräften zum Ausdruck gebracht wurden.

Die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen, für insgesamt rund zwei Drittel aller Betriebe eine geeignete Strategie zur Sicherung der Fachkräftebasis, wurde überdurchschnittlich häufig von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes und des Gesundheits- und Sozialwesens hervorgehoben: 79 bzw. 77 % aller Betriebe in diesen beiden Branchen sehen hierin eine Möglichkeit, drohenden Mangel an Fachkräften zu vermeiden. Größere Unterschiede zwischen den Branchen zeigen sich auch hinsichtlich des Einsatzes von Leiharbeit oder Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies zeigt sich am deutlichsten im Verarbeitenden Gewerbe, wo bislang der Großteil von Leiharbeitern tätig ist: Rund jeder vierte Betrieb und damit fast dreimal so viele Betriebe wie im Durchschnitt gaben hier an, den zukünftigen Fachkräftebedarf auch durch die stärkere Nutzung von Leiharbeit decken zu wollen. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden dagegen überdurchschnittlich häufig von Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens, des Bereiches Erziehung und Unterricht sowie des Bereiches Organisationen ohne Erwerbszweck / Öffentliche Verwaltung als bedeutsam erachtet. Jeweils mehr als drei Viertel aller Betriebe dieser Branchen halten entsprechende Maßnahmen für geeignet, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Angesichts des überdurchschnittlich hohen Frauenanteils in den genannten Branchen erscheint die hohe Bedeutung dieser Strategie plausibel. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck / Öffentliche Verwaltung wird darüber hinaus auch dem Halten älterer Fachkräfte eine überdurchschnittlich hohe Bedeutung zugemessen: 82 % aller Betriebe dieses Bereichs – und damit so viele wie in keiner anderen Branche – sehen hierin eine geeignete Strategie zur Vermeidung von Fachkräfteengpässen.

Es lässt sich festhalten: Auf drohende Fachkräfteengpässe versuchen die Betriebe, mit einer Reihe von innerbetrieblichen Maßnahmen zu reagieren. Über alle Branchen hinweg sehen Betriebe vor allem in verstärkten Weiterbildungsanstrengungen einen Weg, ihren zukünftigen Bedarf an Fachkräften zu decken. Branchenübergreifend zeigt sich, dass kleinere Betriebe insgesamt weniger aktiv einzelne Strategien zur Vermeidung von künftigem Fachkräftemangel verfolgen als größere Betriebe.

5 Besondere Beschäftigungsverhältnisse (Befristung und Leiharbeit)

Besondere, vom sogenannten klassischen Normalarbeitsverhältnis abweichende Beschäftigungsverhältnisse gewinnen zunehmend an Bedeutung. Die Abweichungen können sich beziehen auf die Beschäftigungsdauer (Befristung), die Flexibilität des Arbeitseinsatzes (Leiharbeit), den Beschäftigungsumfang (Teilzeitarbeit) oder den Verdienst (geringfügige Beschäftigung).

Im Folgenden wird die betriebliche Nutzung von ausgewählten besonderen Beschäftigungsverhältnissen genauer untersucht: befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit.

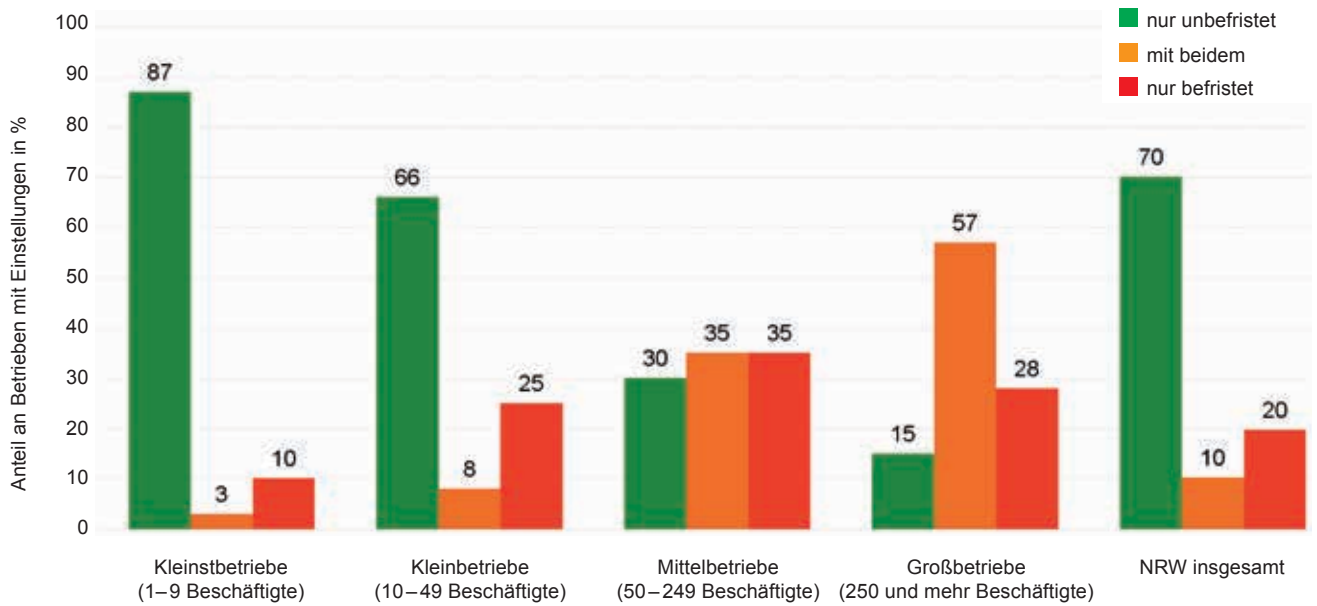
5.1 Befristete Beschäftigung

Im ersten Halbjahr 2011 stellte fast jeder dritte Betrieb in Nordrhein-Westfalen neues Personal ein (Westdeutschland ohne NRW: 29 %). Die große Mehrheit der einstellenden Betriebe stellte ausschließlich unbefristet ein. Dies traf für 70 % aller Betriebe mit Einstellungen zu (vgl. Abbildung 15).

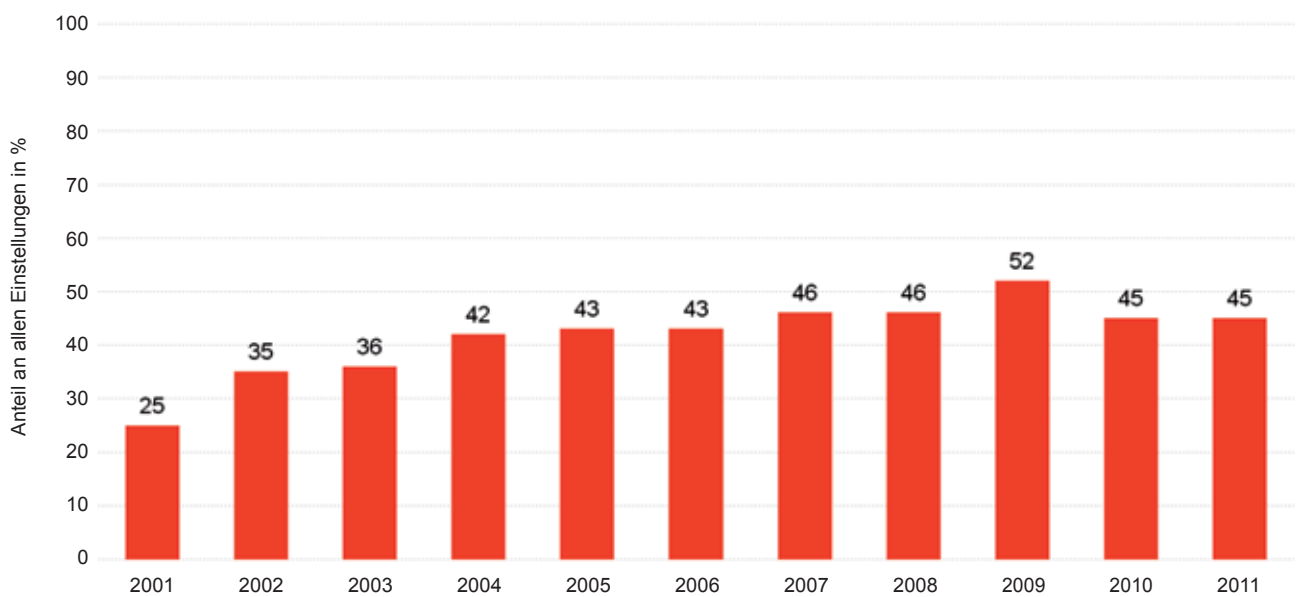
Demgegenüber stellten 20 % aller Betriebe, die im ersten Halbjahr 2011 Personaleinstellungen vorgenommen haben, ausschließlich befristet ein. Die übrigen 10 % stellten sowohl befristet als auch unbefristet ein.

Während die große Mehrheit der kleineren Betriebe ausschließlich unbefristet einstellte, ist der Gebrauch von Befristungen bei mittleren und größeren Betrieben weit verbreitet. So stellte z. B. mehr als jeder vierte Großbetrieb ausschließlich befristet ein.

Wie der Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, entspricht der jüngste Anteil befristeter Einstellungen an allen Einstellungen dem Anteilswert des vorangegangenen Befragungsjahres (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 15: Befristete Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen

Die Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr 2011.

Abbildung 16: Entwicklung von befristeten Einstellungen, 2001 bis 2011

Die Anteile beziehen sich auf alle Einstellungen im jeweils ersten Halbjahr. Für das Jahr 2000 sind keine Werte verfügbar.

Insgesamt waren 45 % der im ersten Halbjahr 2011 erfolgten Neueinstellungen befristet. Nordrhein-Westfalen bewegt sich damit ungefähr auf dem Niveau des Durchschnitts der übrigen westdeutschen Bundesländer (Westdeutschland ohne NRW: 44 %).

Im Hinblick auf die Verbreitung befristeter Einstellungen zeigen sich die aus früheren Jahren bekannten Unterschiede zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen. Größere Betriebe machten auch im letzten Jahr in deutlich höherem Maße hiervon Gebrauch als kleinere Betriebe. In Großbetrieben waren mehr als zwei Drittel aller Einstellungen lediglich befristet (vgl. Tabelle 4).

Unterschiede bei der Nutzung befristeter Beschäftigungsverhältnisse zeigen sich auch zwischen den einzelnen Branchen. In den beiden Bereichen Erziehung und Unterricht sowie Organisationen ohne Erwerbszweck / Öffentliche Verwaltung machten besonders viele Betriebe hiervon Gebrauch. So stellten hier jeweils mehr als die Hälfte aller Betriebe mit Einstellungen auch oder ausschließlich befristet ein. Dieses Nutzungsverhalten schlägt sich auch auf der Beschäftigtenebene nieder. Im Bereich Erziehung und Unterricht erhielten rund 8 von 10 Neueingestellten und damit anteilig so viele wie in keiner anderen Branche nur befristete Arbeitsverträge. Hohe Anteile waren auch in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gesundheits- und Sozialwesen zu beobachten. Demgegenüber spielten befristete Neueinstellungen im Baugewerbe nur eine untergeordnete Rolle. Lediglich 20 % aller einstellenden Betriebe nutzten Befristungen. Insgesamt wurden dort 28 % aller neu eingestellten Arbeitskräfte befristet eingestellt.

Tabelle 4: Befristete Einstellungen nach Branchen (erstes Halbjahr 2011)

in %	Betriebe mit Einstellungen	Betriebe mit befristeten Einstellungen	Anteil befristeter an allen Neueinstellungen
Land- und Forstwirtschaft*	15	29	69
Energie- und Abfallwirtschaft*	34	48	41
Verarbeitendes Gewerbe	41	43	50
Baugewerbe	32	20	28
Handel und Reparatur	29	18	31
Verkehr, Information und Kommunikation	45	30	37
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	25	8	38
Unternehmensnahe Dienstleistungen	29	22	44
Erziehung und Unterricht*	37	51	82
Gesundheits- und Sozialwesen	37	46	62
Übrige Dienstleistungen	27	32	37
Org. o. Erwerbszweck / Öffentl. Verwaltung	30	53	54
Kleinstbetriebe	21	13	15
Kleinbetriebe	49	34	33
Mittlere Betriebe	80	70	55
Großbetriebe	88	85	69
Insgesamt	32	30	45

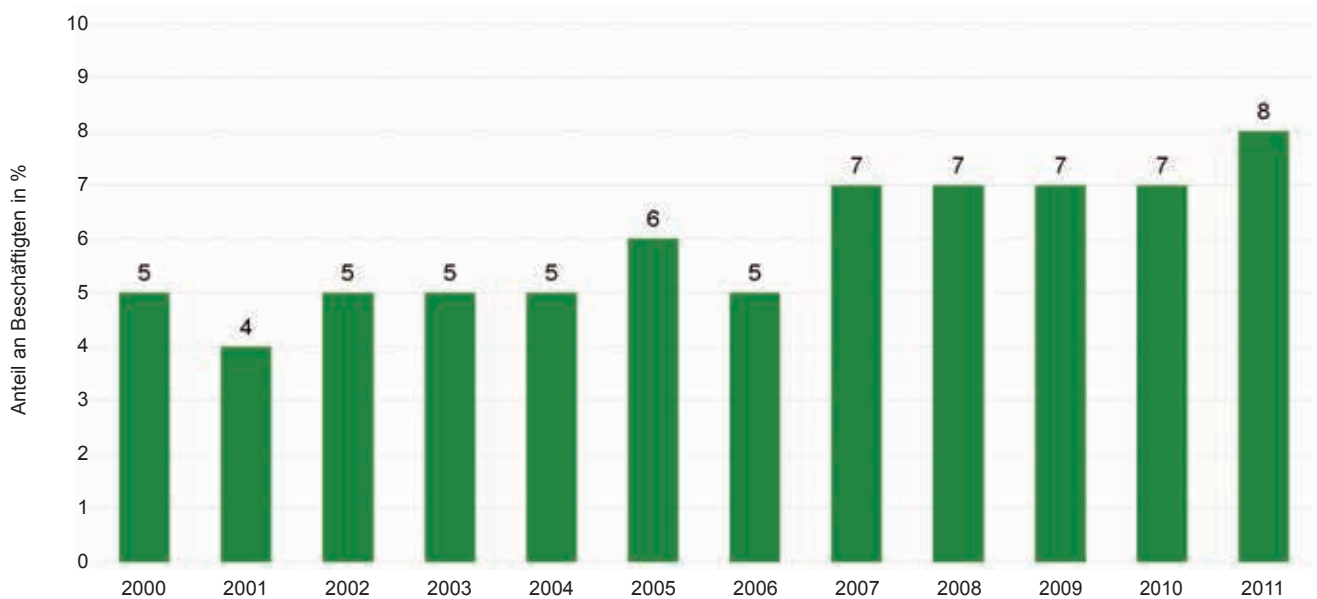
* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Anteil befristeter Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung auf höchstem Stand der letzten 10 Jahre

Rund 16 % aller Betriebe setzten zum Stichtag 30.6.2011 befristet Beschäftigte ein (Westdeutschland ohne NRW: ebenfalls 16 %). In diesen Betrieben gab es insgesamt knapp 600 Tsd. befristet Beschäftigte. Dies entspricht einem Anteil von rund 8 % aller Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen. Trotz der relativ hohen Bedeutung befristeter Arbeitsverträge bei Neueinstellungen ist der Anteil befristet beschäftigter Arbeitnehmer an der Gesamtzahl der gegenwärtig Beschäftigten somit vergleichsweise gering. Der Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre zeigt allerdings, dass der Anteil befristet Beschäftigter und damit der Stellenwert solcher Beschäftigungsverhältnisse in Nordrhein-Westfalen wie auch im übrigen Bundesgebiet von einem geringen Ausgangsniveau aus tendenziell zugenommen

hat. So stieg der Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten bis 2007 nahezu stetig an. Von 2008 bis 2010 verharrte der Anteil befristet Beschäftigter auf dem erreichten Niveau. Im letzten Jahr wurde dieser Wert überschritten und erreichte den höchsten Stand der letzten 10 Jahre (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Entwicklung des Anteils befristet Beschäftigter an der Gesamtzahl der Beschäftigten, 2000 bis 2011



Stichtag: jeweils 30.6.

Befristete Arbeitsverhältnisse konzentrieren sich auf Dienstleistungssektor

An der Spitze bei der Nutzung befristeter Beschäftigung steht die Branche Erziehung und Unterricht. Hier hatte fast jeder zweite Betrieb zum Stichtag 30.6.2011 befristet Beschäftigte. Insgesamt machen Befristungen rund ein Fünftel aller Beschäftigungsverhältnisse in dieser Branche aus. Von überdurchschnittlicher Bedeutung sind solche Beschäftigungsformen auch noch im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen. Mit 13 bzw. 12 % liegt der Anteil befristet Beschäftigter hier ebenfalls deutlich über dem Durchschnitt

Nordrhein-Westfalens. Auf die drei genannten Branchen entfallen mit rund 53 % mehr als die Hälfte aller befristet Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen. Relativ bedeutungslos ist diese Art von Beschäftigung demgegenüber im Baugewerbe und im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. In beiden Branchen liegt der Anteil von befristet Beschäftigten bei lediglich 3 %. Im Verarbeitenden Gewerbe – nach wie vor die Branche mit den meisten Arbeitsplätzen in Nordrhein-Westfalen – nutzen zwar mit 25 % relativ viele Betriebe solche Beschäftigungsformen. Mit nur 5 % liegt der entsprechende Beschäftigtenanteil von Arbeitnehmern mit befristeten Verträgen jedoch deutlich unter den Werten anderer Branchen (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Befristete Beschäftigung nach Branchen (Stichtag: 30.6.2011)

in %	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Anteil der befristet Beschäftigten	Anteil an allen befristet Beschäftigten
Land- und Forstwirtschaft*	8	10	1
Energie- und Abfallwirtschaft*	27	6	2
Verarbeitendes Gewerbe	25	5	13
Baugewerbe	11	3	2
Handel und Reparatur	11	5	10
Verkehr, Information und Kommunikation	16	6	6
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	10	3	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	13	23
Erziehung und Unterricht*	48	20	10
Gesundheits- und Sozialwesen	22	12	20
Übrige Dienstleistungen	12	7	6
Org. o. Erwerbszweck / Öffentl. Verwaltung	38	7	7
Insgesamt	16	8	100

* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Unterschiede bei der Nutzung befristeter Beschäftigungsverhältnisse zeigen sich auch zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Befristete Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen (Stichtag: 30.6.2011)

in %	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Anteil der befristet Beschäftigten	Anteil der Branche an allen befristet Beschäftigten
Kleinstbetriebe	7	3	6
Kleinbetriebe	27	5	17
Mittlere Betriebe	75	10	35
Großbetriebe	93	11	42
Insgesamt	16	8	100

Während befristete Beschäftigung bei Kleinbetrieben so gut wie gar nicht zu beobachten ist und 93 % der Betriebe völlig auf Befristungen verzichten, machen zumindest rund ein Viertel der Kleinbetriebe sowie drei Viertel der Mittelbetriebe hiervon Gebrauch. Bei Großbetrieben gibt es sogar kaum einen Betrieb, der zum 30.6.2011 keine Mitarbeiter mit einem befristeten Arbeitsvertrag beschäftigte. Diese Unterschiede zeigen sich auch im Hinblick auf den Beschäftigtenanteil befristet Beschäftigter, der mit steigender Betriebsgröße ebenfalls zunimmt. Das Spektrum reicht von 3 % in Kleinbetrieben bis 11 % in Großbetrieben.

Betriebliche und personelle Basis für Befristungen wesentlich breiter als nach stichtagsbezogener Analyse

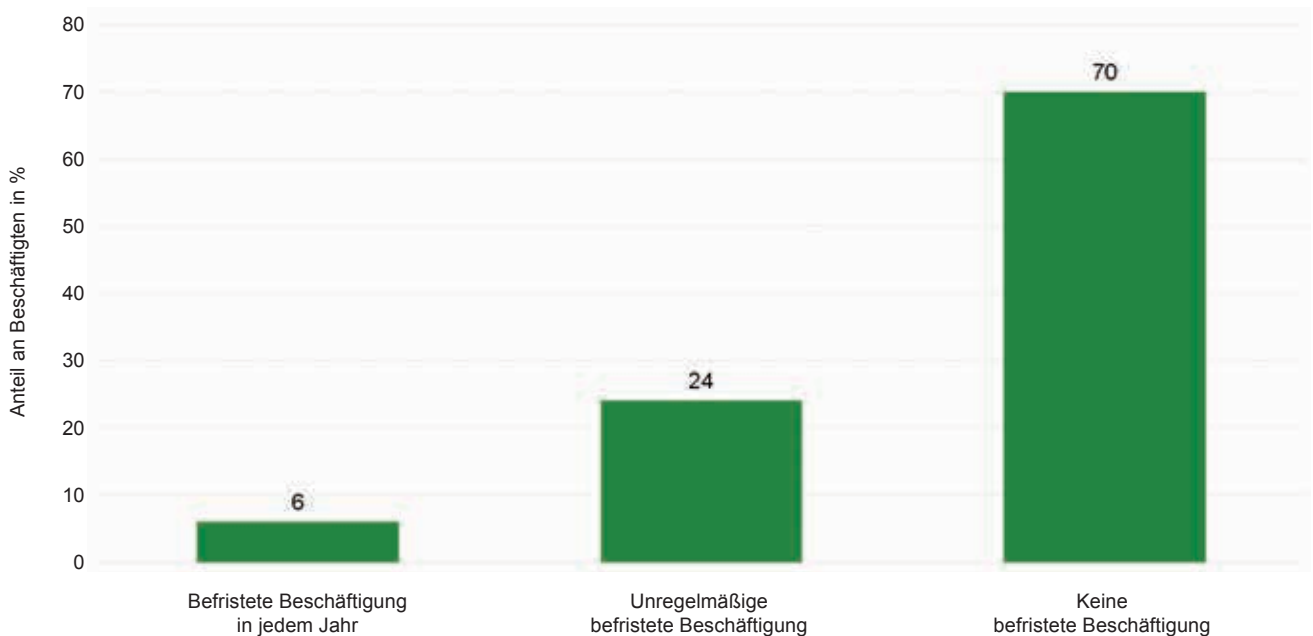
Die im Rahmen des IAB-Betriebspanels erfolgende jährliche Ermittlung befristeter Beschäftigungsverhältnisse zum jeweiligen Stichtag 30.6. gibt Aufschluss über die Verbreitung und Nutzung dieser Beschäftigungsform. Da es möglich ist, dass es sich bei den jährlich zum 30.6. erfassten Nutzerbetrieben nicht immer um dieselben Betriebe handelt, kann der tatsächliche Kreis der betrieblichen Nutzer durchaus größer sein, als es in der rein stichtagsbezogenen Ermittlung zum Ausdruck kommt. Aufgrund des Panelcharakters der Erhebung kann mit-

hilfe einer Längsschnittuntersuchung geprüft werden, wie umfangreich der betriebliche Nutzerkreis tatsächlich ist. Mit den vorliegenden Daten wurde eine entsprechende Analyse für den Zeitraum 2005 bis 2010 – und damit für insgesamt sechs Stichtage – durchgeführt.

Die Ergebnisse zeigen, dass in 30 % aller Betriebe an mindestens einem der insgesamt sechs erfassten Stichtage Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen tätig waren (vgl. Abbildung 18).

Das sind fast doppelt so viele Betriebe wie in der aktuellen Momentaufnahme zum 30.6.2011. Der Gebrauch von Befristungen ist damit in der Wirtschaft stärker verbreitet, als es die bisherigen, nur auf einen einzigen Stichtag bezogenen Angaben vermuten ließen. Für die Mehrheit der Nutzerbetriebe ist allerdings typisch, dass Befristungen nicht zu jedem der sechs betreffenden Stichtage genutzt wurden. Lediglich 20 % der Nutzerbetriebe (dies sind 6 % aller Betriebe) hatten zu jedem der sechs Stichtage befristet Beschäftigte. 80 % (dies sind 24 % aller Betriebe) machten von Befristungen unregelmäßig Gebrauch.

Abbildung 18: Nutzung befristeter Beschäftigung, 2005 bis 2010



Datenbasis: IAB-Betriebspanel NRW. Längsschnittdatensatz.

Übergang befristet Beschäftigter in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

Die Bewertung befristeter Verträge hängt wesentlich damit zusammen, inwieweit es zunächst befristet eingestellten Personen gelingt, nach Auslaufen des zeitlich begrenzten Vertrages in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu wechseln. Von der Höhe der sich daraus ableitenden Übergangsquote bzw. Übernahmequote ist abhängig, ob man befristete Arbeitsverhältnisse eher als Brücke oder eher als Sackgasse betrachten muss. In der Feststellung zur Gesetzesbegründung zum Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wurde die Brückenfunktion befristeter Arbeitsverhältnisse als gegeben betrachtet, sofern rund die Hälfte der befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse mündet.²²

Nach den aktuellen Ergebnissen des IAB-Betriebspanels betrug die Übernahmequote²³ befristet Beschäftigter, deren Befristung im ersten Halbjahr 2011 endete, rund 36 %. Demnach sind mehr als ein Drittel der Beschäftigten in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse desselben Betriebes übernommen worden. Gegenüber dem vorangegangenen Jahr ist damit ein etwas höherer Anteil von befristet Beschäftigten in unbefristete Beschäftigung beim selben Arbeitgeber gewechselt (2010: 31 %). Weitere rund 35 % der befristet Beschäftigten, deren Befristung im ersten Halbjahr 2011 auslief, erhielten einen neuen befristeten Vertrag in ihrem Betrieb. Die übrigen 29 % sind aus ihren Betrieben ausgeschieden.²⁴

Die Befunde deuten darauf hin, dass befristete Beschäftigung für die Mehrheit der betroffenen nordrhein-westfälischen Arbeitnehmer nach wie vor keine Brücke in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis im Einstellungsbetrieb darstellt. Hierbei muss allerdings berücksichtigt werden, dass nur Übergänge innerhalb desselben Betriebs erfasst werden. Prinzipiell ist es möglich, dass nach Auslaufen befristeter Arbeitsverträge ausgeschiedene Arbeitnehmer in anderen Betrieben in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einmünden. Gleichwohl zeigen Untersuchungen zum Verbleib von Beschäftigten, dass rund die Hälfte der Betroffenen im Anschluss an das ausgelaufene befristete Arbeitsverhältnis wieder befristet beschäftigt waren – entweder im selben oder in einem anderen Betrieb.²⁵

5.2 Leiharbeit

Eine weitere Form der Flexibilisierung der vertraglichen Formen der Beziehung von Beschäftigten und Betrieben stellt der Einsatz von Leiharbeitskräften dar. Leiharbeit ist eine nach wie vor kontrovers diskutierte Beschäftigungsform. Während von den Befürwortern vor allem der Beitrag zur Flexibilisierung des betrieblichen Arbeitseinsatzes, des Arbeitsmarktes und zum Abbau von Arbeitslosigkeit herausgestellt wird, befürchten Kritiker eine Schlechterstellung der Leiharbeitskräfte gegenüber traditionell beschäftigten Arbeitnehmern und ein Unterlaufen von Sozialstandards.²⁶

Leiharbeit mit verbesserter Konjunkturlage wieder stärker genutzt

Im Zusammenhang mit der jüngsten Krise wurde der Einsatz von Leiharbeitskräften²⁷ in den Entleihbetrieben in Nordrhein-Westfalen wie auch in den übrigen Bundesländern erheblich eingeschränkt. In der Folge sank die Zahl der eingesetzten Leiharbeiter deutlich unter das Niveau der Vorkrisenjahre (vgl. Abbildung 19).

²² Vgl. BR-Drs. 591/00, S. 18, nach: Ausschussdrucksache 17 (11) 275 vom 29.9.2010, hrsg. v. Deutschen Bundestag.

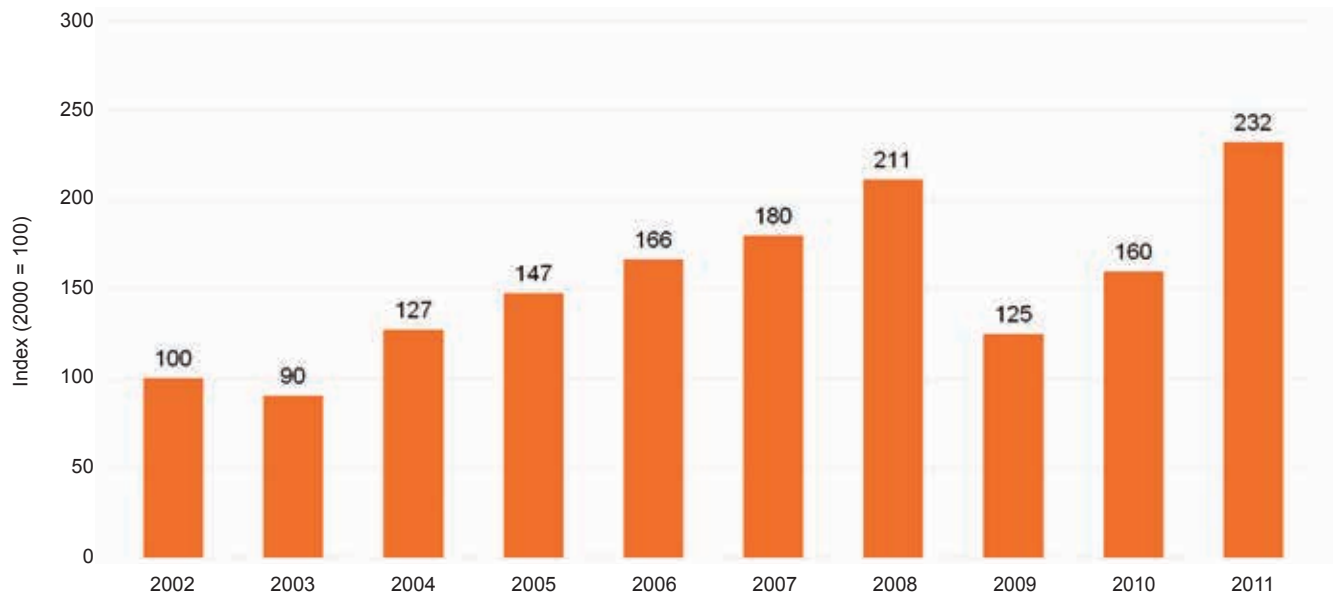
²³ Übernahmequote = Übergänge in unbefristete Arbeitsverhältnisse / Übergänge in unbefristete Arbeitsverhältnisse plus Abgänge aus befristeten Arbeitsverhältnissen plus Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge.

²⁴ Betrachtet man alle befristeten Verträge, die in unbefristete Verträge umgewandelt wurden oder für die es keine Weiterbeschäftigung gab – und lässt erneute Befristungen im selben Betrieb unberücksichtigt –, so halten sich innerbetriebliche Übernahmen und Abgänge in etwa die Waage. Die so ermittelte Übernahmequote beträgt für Nordrhein-Westfalen für das Jahr 2011 rund 55 % (Westdeutschland ohne NRW: 59 %).

²⁵ Vgl. Gensicke; Herzog-Stein; Seifert; Tschersich: Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich, in: WSI-Mitteilungen 4/2010, S. 179–187.

²⁶ Vgl. Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (Hrsg.): Zeitarbeit in Nordrhein-Westfalen. Strukturen, Einsatzstrategien, Entgelte. Dortmund, November 2008.

²⁷ Leiharbeitskräfte zählen laut Definition und Fragespiegel des IAB-Betriebspanels nicht zu den Beschäftigten der Betriebe, wie sie bisher analysiert wurden. Sie gehen somit über die bisher im vorliegenden Bericht für Nordrhein-Westfalen ausgewiesenen Gesamtzahlen an Beschäftigten hinaus.

Abbildung 19: Entwicklung der in den Nutzerbetrieben eingesetzten Leiharbeiter (2000 = 100)

Stichtag: jeweils 30.6.

Mit dem Abklingen der Krise stieg die Nachfrage nach Leiharbeitern jedoch schnell wieder an. Diese Entwicklung hat sich im letzten Jahr verstärkt fortgesetzt. Im Ergebnis der erhöhten Nachfrage der Betriebe nach Leiharbeitskräften im letzten Jahr erreichte deren Zahl den höchsten Stand, der in den letzten Jahren im Rahmen des IAB-Betriebspanels gemessen wurde.

Trotz der erheblichen Steigerungsraten hinsichtlich der absoluten Zahl von Leiharbeitskräften beträgt deren Anteil an den Beschäftigten nach wie vor lediglich rund 2 %. Im Vergleich zu anderen in den Betrieben genutzten besonderen Beschäftigungsformen, wie z. B. befristete Beschäftigung, hat Leiharbeit somit nach wie vor nur eine geringe Bedeutung für die Gesamtheit der Betriebe in Nordrhein-Westfalen. Dies zeigt sich auch an der insgesamt relativ geringen betrieblichen Verbreitung des Einsatzes von Leiharbeit. So wurden Leiharbeitskräfte zum betrachteten Stichtag 30.6.2011 in lediglich rund 4 % aller Betriebe eingesetzt (30.6.2010: 3 %).

Fast jeder zweite Großbetrieb setzt Leiharbeiter ein

Die Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Leiharbeitskräften steigt mit der Größe der Entleihbetriebe deutlich. Während auch im letzten Jahr kaum ein Kleinst- oder Kleinbetrieb auf diese Form des Arbeitskräfteeinsatzes zurückgriff, waren in 21 % aller mittleren Betriebe (2010: 14 %) sowie in 47 % aller Großbetriebe (2010: 43 %) entsprechende Arbeitskräfte zum oben genannten Stichtag im Einsatz. Der Einsatz von Leiharbeit ist somit vor allem ein Großbetriebsphänomen. Dies zeigt sich auch an der Verteilung der in den Betrieben zum Stichtag eingesetzten Leiharbeitskräfte. Mit rund 48 % entfiel ein erheblicher

Teil dieser Leiharbeitskräfte auf Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten. Der Anteil an den Leiharbeitern liegt deutlich über dem Anteil von Betrieben dieser Größenklasse an den Beschäftigten (Beschäftigtenanteil: 30 %). Größere Betriebe nutzen Leiharbeit nicht nur mit höherer Wahrscheinlichkeit als kleinere Betriebe, sondern – gemessen am Anteil der Leiharbeitskräfte an der Gesamtzahl von Beschäftigten und Leiharbeitskräften – auch deutlich intensiver. Mit rund 3 % lag der Beschäftigtenanteil von Leiharbeitern in Großbetrieben auch über den Durchschnittswerten der anderen Betriebsgrößenklassen.

Leiharbeit konzentriert sich nicht nur auf Großbetriebe, sondern auch auf ganz bestimmte Bereiche der Wirtschaft. Anders als bei befristeter Beschäftigung, welche überdurchschnittlich stark im Dienstleistungssektor genutzt wird, liegt das typische Einsatzfeld der Leiharbeit im Verarbeitenden Gewerbe. Rund 20 % aller Betriebe dieser Branche setzten zum Stichtag Leiharbeiter ein. Der Anteil von Nutzerbetrieben fiel damit im Verarbeitenden Gewerbe fünfmal so hoch aus wie im Durchschnitt aller Branchen. Auch der Beschäftigtenanteil von Leiharbeitskräften fiel deutlich höher aus als in anderen Bereichen der Wirtschaft. Mit rund 6 % war dieser Anteil dreimal so hoch wie der Durchschnitt aller Branchen. Insgesamt entfielen auf Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes rund 61 % aller zum betreffenden Stichtag eingesetzten Leiharbeitskräfte.

6 Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

6.1 Altersstruktur in den Betrieben

Der demografische Wandel wird die Rahmenbedingungen für die Wirtschaft in mehrfacher Hinsicht verändern. Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter wird abnehmen und der Anteil Älterer zunehmen. Dies wird dazu führen, dass sich Betriebe langfristig auf ältere Belegschaften einstellen müssen. Hiermit ist eine Reihe von Herausforderungen für die Betriebe, etwa im Hinblick auf die Gestaltung von alterns- und altersgerechten Arbeitsbedingungen, verbunden.

Im Verlauf der letzten 10 Jahre ist der Anteil von Betrieben mit älteren Arbeitnehmern²⁸ deutlich gestiegen (vgl. Abbildung 20).²⁹

Dieser Anstieg ist ein Resultat der jüngsten Entwicklungen. Während im Zeitraum von 2002 bis 2008 der Anteil von Betrieben mit älteren Arbeitnehmern nahezu konstant war und deutlich unter zwei Drittel lag, nahm er in den zurückliegenden drei Jahren deutlich, und zwar um rund 12 Prozentpunkte zu. Mittlerweile gibt es in fast drei Viertel aller Betriebe Mitarbeiter ab 50 Jahre. Die starke Zunahme des Anteils von Betrieben mit älteren Mitarbeitern dürfte in erster Linie auf natürliche Alterungsprozesse der Beleg-

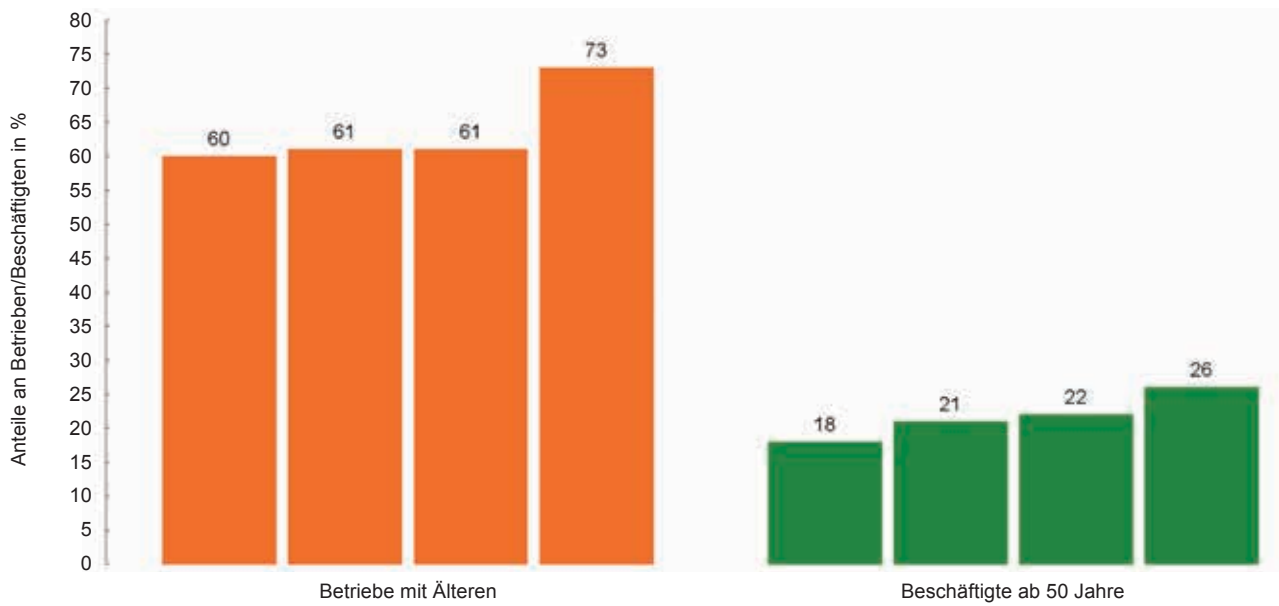
schaften und weniger auf bewusstes personalpolitisches Handeln zugunsten älterer Bewerber zurückzuführen sein. Mitarbeiter, die bislang der stark besetzten mittleren Altersgruppe (30- bis unter 50-Jährige) angehörten, sind im Laufe der letzten Jahre in die Gruppe der „älteren Beschäftigten“ gewechselt. Der Anteil älterer Arbeitnehmer an den Beschäftigten ist ebenfalls gestiegen. Lag dieser Anteil vor 10 Jahren noch bei schätzungsweise 18 %, beträgt er nunmehr 26 %. Auch hier erfolgte der Zuwachs vor allem in den letzten drei Jahren.

Die beobachtete Entwicklung darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass viele Betriebe nach wie vor keine Erfahrung mit der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer besitzen. In 27 % aller nordrhein-westfälischen Betriebe gibt es keine Arbeitnehmer, die 50 Jahre oder älter sind. Demgegenüber ist in rund jedem fünften Betrieb mehr als die Hälfte der Belegschaftsmitglieder 50 Jahre oder älter. Die Herausforderungen älter werdender Belegschaften treffen die Betriebe in Nordrhein-Westfalen somit in unterschiedlich starkem Maße (vgl. Abbildung 21).

²⁸ Ältere Arbeitnehmer sind hier definiert als Personen, die 50 Jahre oder älter sind.

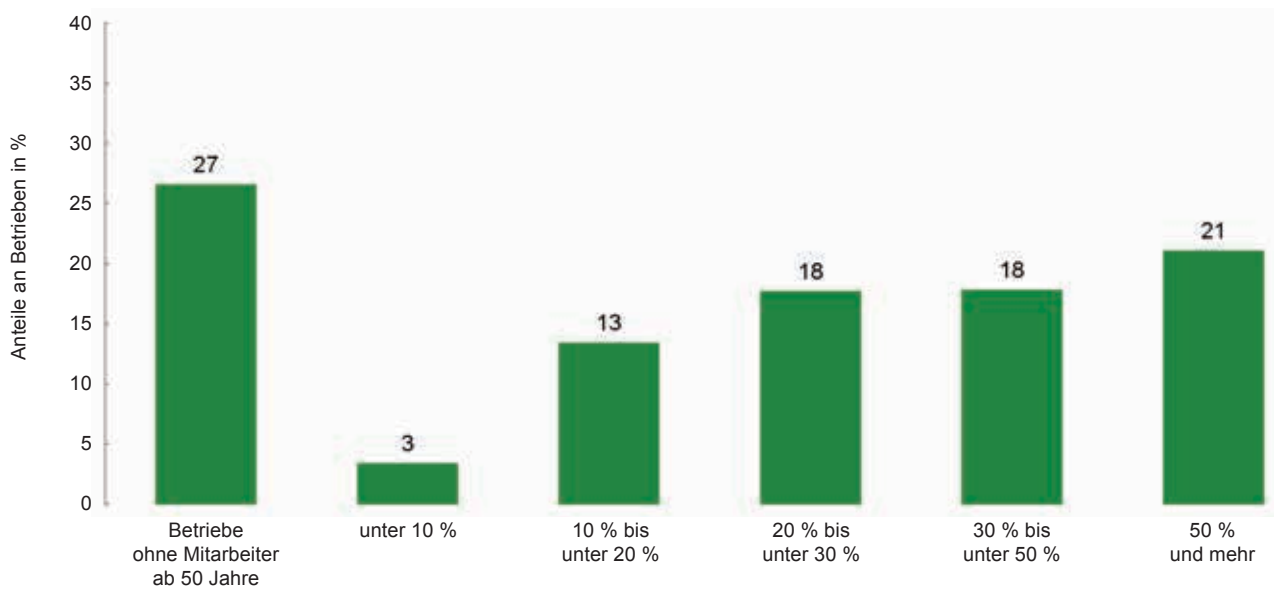
²⁹ Angaben zur Beschäftigung von Personen ab 50 Jahre wurden bislang in vier Befragungswellen erhoben: 2002, 2006, 2008 und 2011.

Abbildung 20: Betriebe mit älteren Arbeitnehmern und Beschäftigtenanteil Älterer, 2002 bis 2011



Datenbasis: IAB-Betriebspanel NRW, Befragungswellen 2002, 2006, 2008 und 2011.

Abbildung 21: Struktur der Betriebe nach dem Anteil von Beschäftigten ab 50 Jahre



Datenbasis: IAB-Betriebspanel NRW, Befragungswelle 2011.

Lässt sich aus dem Befund, dass in mehr als jedem vierten Betrieb keine älteren Mitarbeiter beschäftigt werden, schlussfolgern, dass ein nennenswerter Teil der Betriebe Vorbehalte gegenüber älteren Arbeitnehmern hat? Muss die vergleichsweise hohe Zahl von Betrieben ohne einen einzigen älteren Beschäftigten als ein Ausdruck für eine altersdiskriminierende Personalpolitik in den Betrieben betrachtet werden? Für die Beantwortung dieser Fragen ist es hilfreich, die Ergebnisse zur Verbreitung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zusätzlich nach Betriebsgrößenklassen zu differenzieren. Danach haben bei Kleinstbetrieben, d. h. Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, einerseits 35 % überhaupt keine Mitarbeiter ab 50 Jahre. In allen anderen Größenklassen gibt es dagegen nahezu keinen Betrieb, in dem nicht mindestens ein Beschäftigter ab 50 Jahre tätig ist. Der insgesamt relativ hohe Anteil von Betrieben ohne ältere Mitarbeiter hängt somit ganz entscheidend mit der hohen Zahl von Kleinstbetrieben ohne Ältere zusammen. Andererseits ist in 27 % aller Kleinstbetriebe mindestens die Hälfte der Belegschaft bereits 50 Jahre und älter. Der Anteil von Betrieben mit mittleren Anteilen Älterer von 10 % bis unter 30 % beträgt in der kleinsten Größenklasse dagegen zusammen lediglich 23 % und fällt damit deutlich kleiner aus als in den drei anderen Größenklassen (vgl. Tabelle 7).

Ob Betriebe über Erfahrungen mit der Beschäftigung von Arbeitnehmern ab 50 Jahre verfügen, hängt neben der Betriebsgröße anscheinend auch mit der Branche zusammen. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass in allen Branchen eine große Mehrheit der Betriebe Ältere beschäftigt – allerdings mit erheblichen Unterschieden. In den beiden Branchen Energie- und Abfallwirtschaft sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter / Öffentliche Verwaltung beschäftigen jeweils mehr als 90 % der Betriebe Ältere. Demgegenüber betragen die Anteile in den beiden Branchen Übrige Dienstleistungen sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen lediglich 59 bzw. 62 %. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass in den beiden letzteren Branchen jeweils mehr als ein Drittel der Betriebe keinen einzigen Mitarbeiter dieser Altersgruppe beschäftigt. Im Hinblick auf die konkreten Beschäftigtenanteile älterer Arbeitnehmer fällt vor allem die Branche Organisationen ohne Erwerbscharakter / Öffentliche Verwaltung auf. In 41 % der Betriebe dieser Branche gehört mindestens die Hälfte der Belegschaft zur Altersgruppe „50 Jahre und älter“.

Tabelle 7: Betriebe mit Arbeitnehmern ab 50 Jahre nach Betriebsgrößenklassen

in %	Betriebe mit Mitarbeitern ab 50 Jahre	darunter mit folgendem Anteil Älterer					Betriebe ohne Mitarbeiter ab 50 Jahre
		unter 10 %	10 % bis unter 20 %	20 % bis unter 30 %	30 % bis unter 50 %	50 % und mehr	
Kleinstbetriebe	65	0	9	14	16	27	35
Kleinbetriebe	91	11	24	26	20	10	9
Mittelbetriebe	100	10	25	30	31	3	0
Großbetriebe	100	1	11	40	47	1	0
Insgesamt	73	3	13	18	18	21	27

Datenbasis: IAB-Betriebspanel NRW, Befragungswelle 2011.

Der Anteil von Betrieben, in denen bereits 50 % oder mehr der Beschäftigten älter als 50 Jahre sind, ist in dieser Branche damit rund doppelt so hoch wie im Durchschnitt aller Branchen. Die Branche mit dem geringsten Anteil von Betrieben, in denen bereits 50 % oder mehr der Beschäftigten älter als 50 Jahre sind, ist das Gesundheits- und Sozialwesen: Mit 14 % ist der Anteil Älterer hier gerade einmal halb so groß wie im Verarbeitenden Gewerbe. Zwischen den Branchen bestehen somit erhebliche Unterschiede (vgl. Tabelle 8).

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass sich der demografische Wandel in den einzelnen Bereichen der nordrhein-westfälischen Wirtschaft ganz unterschiedlich niederschlägt. Die möglichen Herausforderungen, die sich mit der Alterung der Belegschaften ergeben, dürften in bestimmten Branchen somit frühzeitiger und in möglicherweise stärkerem Maße zu spüren sein als in anderen Branchen.

Tabelle 8: Betriebe mit Arbeitnehmern ab 50 Jahre nach Branchen

in %	Betriebe mit Mitarbeitern ab 50 Jahre	darunter mit folgendem Anteil Älterer					Betriebe ohne Mitarbeiter ab 50 Jahre
		unter 10 %	10 % bis unter 20 %	20 % bis unter 30 %	30 % bis unter 50 %	50 % und mehr	
Land- und Forstwirtschaft*	62	3	4	23	0	33	38
Energie- und Abfallwirtschaft*	97	0	5	29	38	24	3
Verarbeitendes Gewerbe	88	7	14	20	23	24	12
Baugewerbe	67	1	15	17	18	16	33
Handel und Reparatur	72	3	17	14	20	17	28
Verkehr, Inform. und Komm.	76	5	16	12	15	29	24
Finanz- und Versich.-dls.*	62	0	7	10	15	30	38
Unternehmensnahe Dls.	71	3	10	18	19	21	29
Erziehung und Unterricht*	86	7	7	29	17	25	14
Gesundheits- und Sozialw.	83	4	17	28	22	14	17
Übrige Dienstleistungen	59	4	12	14	7	22	41
Org. o. Erw. / Öffentl. Verw.	93	0	10	19	23	41	7
Insgesamt	73	3	13	18	18	21	27

* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.
Datenbasis: IAB-Betriebspanel NRW, Befragungswelle 2011.

6.2 Betriebliche Maßnahmen für ältere Mitarbeiter

Vor dem Hintergrund älter werdender Belegschaften und des sich abzeichnenden Fachkräftemangels widmete sich ein Fragenkomplex der aktuellen Befragungswelle der Verbreitung von betrieblichen Maßnahmen, die sich auf den Erhalt und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern ab 50 Jahre beziehen.

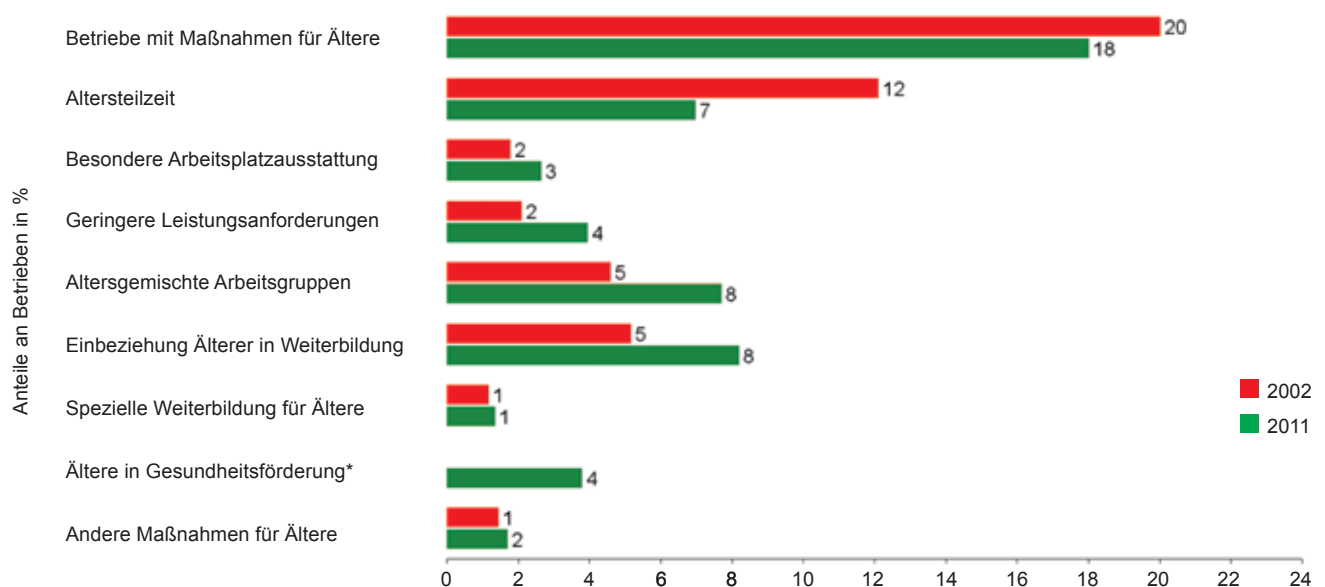
Betriebe mit Maßnahmen für Ältere: kaum Veränderungen

Die aktuellen Befragungsergebnisse zeigen, dass die demografischen Herausforderungen bislang nicht zu gesteigerten Aktivitäten in den Betrieben geführt haben. Obwohl es, wie oben gesehen, in deutlich mehr Betrieben als früher Ältere gibt und obwohl die Belegschaften durchschnittlich älter sind als noch vor einigen Jahren, hat sich offensichtlich wenig getan. Wie vor 10 Jahren, als entsprechende Daten erstmals erhoben wurden, gibt es in lediglich rund einem Fünftel aller Betriebe mit älteren Mitarbeitern spezifische Maßnahmen, um die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer zu erhalten.³⁰ Die zahlreichen Sensibilisierungsmaßnahmen und öffentlichen Appelle haben offensichtlich noch keine wesentlichen Veränderungen

auf der betrieblichen Ebene bewirken können. Auf der Maßnahmenebene ist allerdings zu beobachten, dass sich die Bedeutung der einzelnen Maßnahmen im Verlaufe der letzten Jahre verschoben hat. Mit dem Wegfall der Förderung von Altersteilzeitregelungen durch die Bundesagentur für Arbeit ist auch der Anteil von Betrieben, die solche Möglichkeiten nutzen, zurückgegangen. Gegenüber dem Vergleichsjahr 2002 hat sich der Anteil der Nutzerbetriebe von ehemals 12 auf aktuell 7 % deutlich verringert.

Demgegenüber beziehen mehr Betriebe mit Älteren ihre erfahrenen Mitarbeiter in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten ein als vor einigen Jahren. So hat sich der Anteil entsprechender Betriebe im Verlauf der letzten 10 Jahre von 5 auf 8 % erhöht. Spezielle Weiterbildungsangebote oder Arbeitsplatzausstattungen, welche die spezifischen Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer berücksichtigen und ein gesundes Arbeiten bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter unterstützen, spielen wie bereits vor Jahren eine sehr geringe Rolle (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte, 2002 und 2011



Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit älteren Beschäftigten. * Frage in 2002 nicht gestellt.

³⁰ Um die Verbreitung von entsprechenden betrieblichen Maßnahmen zu ermitteln, wurde allen Betrieben, in denen ältere Mitarbeiter beschäftigt sind, folgende Frage gestellt: „Welche der folgenden Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beziehen, gibt es in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle? Sagen Sie es mir bitte anhand dieser Liste.“

Beschäftigtenreichweite von Maßnahmen für Arbeitnehmer ab 50 Jahre

Die Wahrscheinlichkeit für das Vorhandensein solcher Maßnahmen steigt mit der Größe der Betriebe. So bieten nur 8 % aller Kleinbetriebe, aber 94 % aller Großbetriebe mit Älteren entsprechende Maßnahmen an. Damit profitieren ältere Beschäftigte in größeren Betrieben stärker vom personalpolitischen Engagement der Betriebe zugunsten Älterer als ihre Kollegen in kleineren Betrieben. Wenngleich insgesamt nur wenige Betriebe mit Älteren spezifische Maßnahmen anbieten oder ältere Mitarbeiter in bestehende Angebote einbeziehen und damit deren Beschäftigungsfähigkeit sichern – insgesamt nur rund ein Fünftel aller nordrhein-westfälischen Betriebe mit Älteren –, ist aufgrund des stärkeren Engagements von Großbetrieben die Reichweite solcher Maßnahmen vergleichsweise hoch. Insgesamt arbeiten 59 % aller Beschäftigten ab 50 Jahre in Betrieben, die Maßnahmen für diese Altersgruppe anbieten (Westdeutschland ohne NRW: 57 %).

Es bleibt festzuhalten: Die deutliche Veränderung der Beschäftigtenstruktur hin zu einem höheren Anteil älterer Arbeitnehmer hat in der Breite bislang zu keiner nennenswerten Ausweitung entsprechender Maßnahmen geführt. Nach wie vor setzt lediglich eine Minderheit der Betriebe verschiedene, auf die Beschäftigung älterer Mitarbeiter bezogene personalpolitische Instrumente ein. Den Betrieben ist es bislang auch ohne spezifische Maßnahmen gelungen, ihren betrieblichen Alltag mit älter gewordenen Belegschaften zu meistern. Allenfalls in Großbetrieben gibt es in nennenswertem Umfang Maßnahmen, welche die spezifischen Belange dieser Beschäftigtengruppe berücksichtigen. Dies wirft zugleich die Frage auf, wie es älteren Beschäftigten in den anderen, überwiegend kleineren Betrieben dennoch gelingen kann, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter beschäftigungsfähig zu bleiben. Offen bleibt auch, ob durch die noch sehr verhaltene Praxis möglicherweise Hypotheken aufgebaut werden, die dann Jahre später von den betroffenen Arbeitnehmern eingelöst werden müssen – z. B. in Form von gesundheitlichen Folgeschäden (und damit verbundenen Belastungen der Sozialsysteme).

7 Betriebliche Ausbildung

7.1 Betriebliche Ausbildungs- beteiligung

In der Diskussion um zukünftigen Fachkräftebedarf und drohenden Fachkräftemangel spielen betriebliches Ausbildungsengagement und Übernahmeverhalten eine wesentliche Rolle. Das Thema Ausbildung ist somit zentral für den Erhalt und die Verbesserung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit. Vor diesem Hintergrund zählte dieses Thema zu den Schwerpunkten der Befragung. Im Mittelpunkt standen in erster Linie Fragen zur Ausbildungsbeteiligung der Betriebe sowie zur Situation der Auszubildenden beim Übergang von der Ausbildung in Beschäftigung.

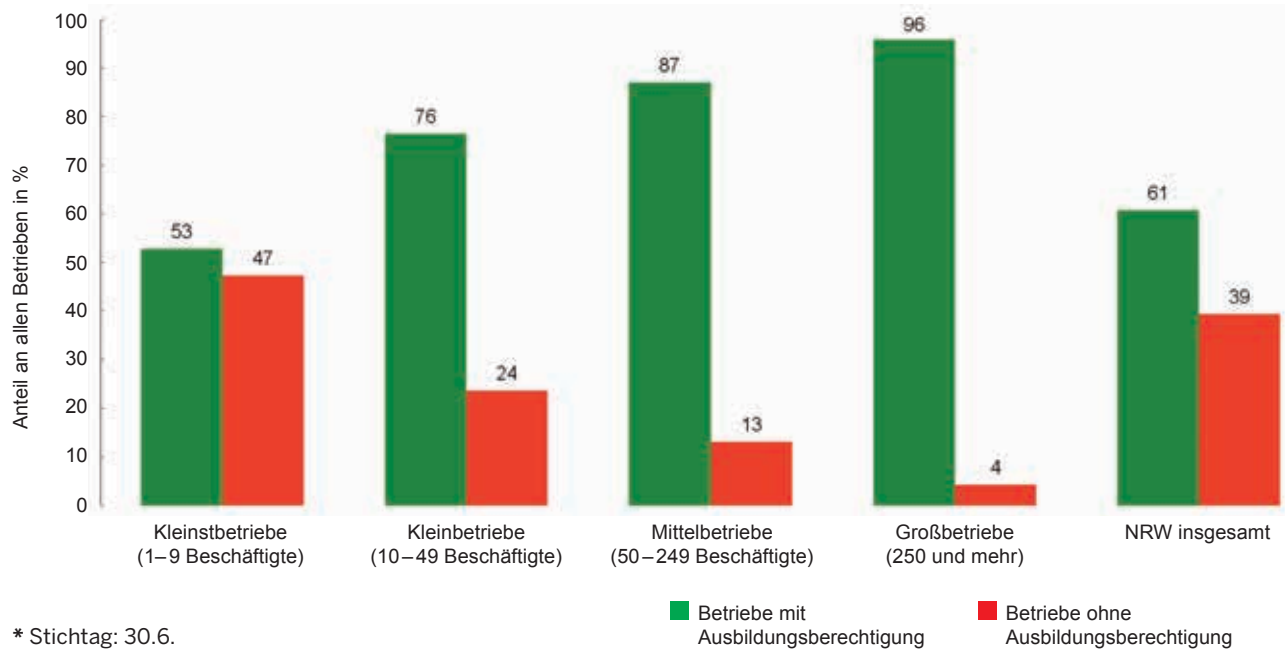
Betriebliche Ausbildungsbasis

Die Fähigkeit des dualen Systems der Berufsausbildung, eine ausreichende, d. h. der Nachfrage der Jugendlichen entsprechende Zahl von Ausbildungsplätzen bereitzustellen, ist ganz wesentlich vom Anteil ausbildungsberechtigter

Betriebe und ihrer tatsächlichen Ausbildungsbeteiligung abhängig. In Nordrhein-Westfalen verfügten zum Zeitpunkt der Befragung 61 % aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eigenen Angaben zufolge über die betrieblichen und personellen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. Der ermittelte Anteilswert entspricht damit nahezu dem Durchschnittswert Westdeutschlands ohne Nordrhein-Westfalen, welcher 60 % beträgt.³¹

Ob ein Betrieb über die erforderlichen Voraussetzungen verfügt, um selbst ausbilden zu können, hängt wesentlich mit der Betriebsgröße zusammen. Während 96 % aller nordrhein-westfälischen Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten ausbildungsberechtigt sind, trifft dies nur für 53 % aller Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten zu. Die Möglichkeiten, Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildung zu decken, sind somit in Abhängigkeit von der Betriebsgröße unterschiedlich gut (vgl. Abbildung 23).

³¹ Bei einem Vergleich der folgend dargestellten Werte mit Angaben aus anderen Quellen müssen die unterschiedlichen Erfassungskriterien beachtet werden. Im IAB-Betriebspanel werden auch Auszubildende berücksichtigt, die nicht nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) ausgebildet werden, wie z. B. Beamtenanwärter. Andere Statistiken, wie etwa die des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) oder des Statistischen Bundesamtes, zählen als Auszubildende dagegen lediglich solche Personen, die einen Ausbildungsvertrag im Sinne des BBiG oder der HwO abgeschlossen haben. Darüber hinaus sind die unterschiedlichen Erhebungszeitpunkte zu beachten. Das IAB-Betriebspanel weist den Bestand an Auszubildenden zum Stichtag 30.6., die Statistik des BIBB dagegen zum 30.9. und die des Statistischen Bundesamtes zum 31.12. des jeweiligen Jahres aus.

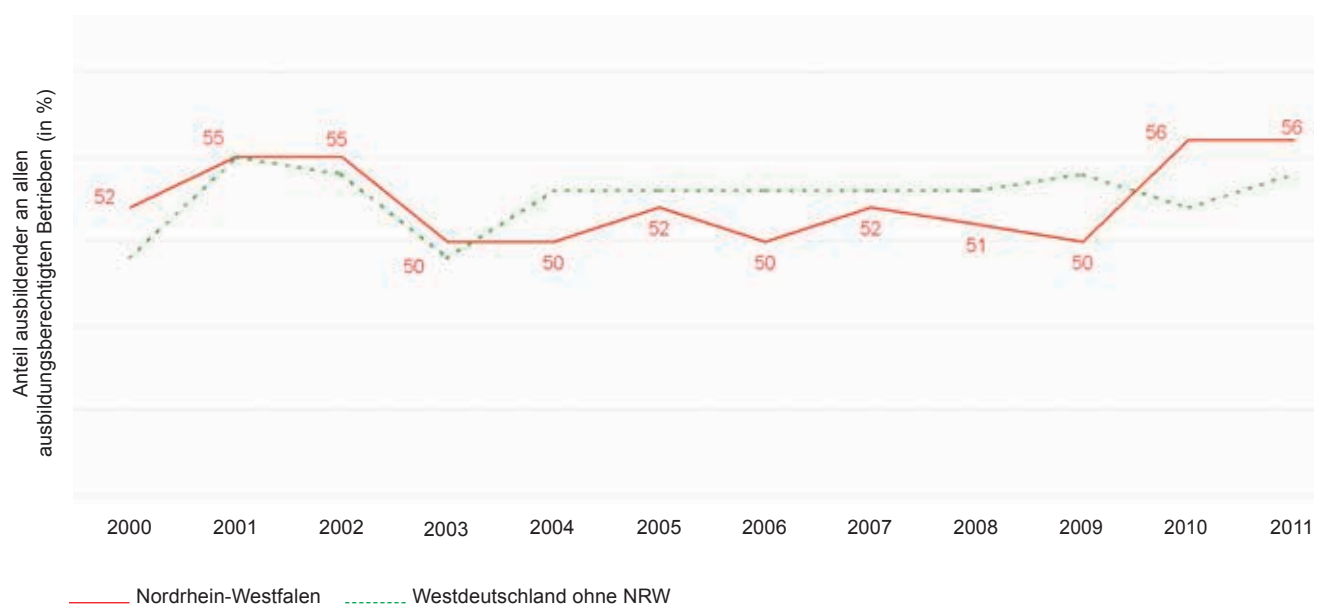
Abbildung 23: Ausbildungsberechtigte und nicht ausbildungsberechtigte Betriebe nach Betriebsgrößenklassen

Mehr als jeder zweite ausbildungsberechtigte Betrieb bildet aus

Im Vergleich zum vorangegangenen Befragungszeitraum gab es keine Veränderungen. Wie bereits im Jahr 2010 beteiligten sich 2011 ebenfalls 56 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Nordrhein-Westfalen an der Ausbildung. Demnach bildete wiederum mehr als jeder zweite ausbildungsberechtigte Betrieb in Nordrhein-Westfalen aus und damit anteilig etwas mehr als im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer (54 %).

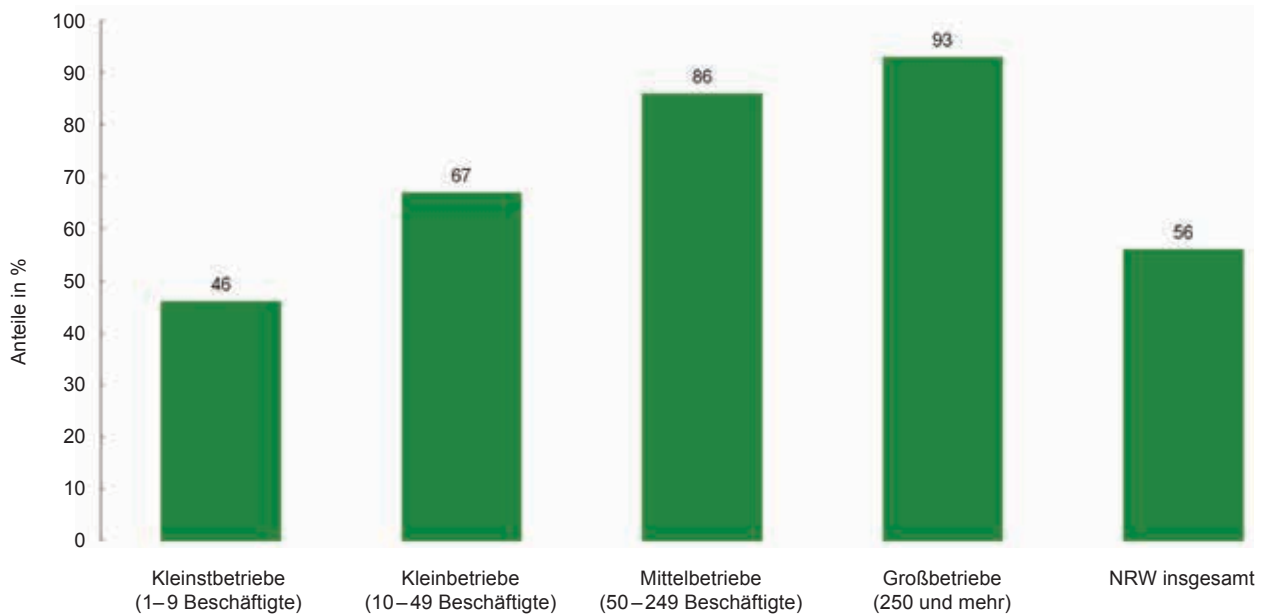
Bezogen auf alle Betriebe – Betriebe mit sowie ohne Ausbildungsberechtigung – lag die Quote in Nordrhein-Westfalen bei 34 %.

Entsprach die Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe in Nordrhein-Westfalen bis 2003 dem Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer oder lag sogar darüber, so kehrte sich das Bild seit Mitte der 2000er-Jahre um. Erst im Jahr 2010 lag die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Nordrhein-Westfalen wieder über dem Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung*, 2000 bis 2011

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2000 bis 2011.

* Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben.

Abbildung 25: Ausbildungsbeteiligung* nach Betriebsgrößenklassen

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2011.

*Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben.

Ausbildungsbeteiligung in den einzelnen Betriebsgrößenklassen

Wie der Blick auf die Ausbildungsbeteiligung – gemessen an allen Betrieben – in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt, bilden größere Betriebe mit höherer Wahrscheinlichkeit aus als kleinere Betriebe. So bildeten zum Befragungszeitpunkt zwar 89 % aller nordrhein-westfälischen Großbetriebe aus, aber nur 24 % aller Kleinstbetriebe. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass kleinere Betriebe, wie oben dargestellt, weniger häufig über die erforderlichen Ausbildungsvoraussetzungen verfügen als größere Betriebe. Die potenzielle betriebliche Basis für eigene Ausbildungsleistungen ist somit nicht in allen Betriebsgrößenklassen gleichermaßen vorhanden, sondern in Abhängigkeit von der Größe unterschiedlich stark.

Dies führt im Ergebnis zu vergleichsweise geringen Brutto-Ausbildungsbetriebsquoten bei den kleineren Betriebsgrößenklassen. Berücksichtigt man nur jene Betriebe, die ausbildungsberechtigt sind, erhält man folgende Ergebnisse. Rund 46 % aller Kleinstbetriebe mit Ausbildungsberechtigung bildeten zum Zeitpunkt der Befragung aus. Damit bildete immerhin fast jeder zweite ausbildungsberechtigte Kleinstbetrieb in Nordrhein-Westfalen aus. In den übrigen drei Betriebsgrößenklassen fielen die Anteile allerdings noch höher aus (vgl. Abbildung 25).

Kleinere Betriebe verfügen somit nicht nur weniger häufig über die formalen Ausbildungsvoraussetzungen, um selbst ausbilden zu können, sondern beteiligen sich auch – sofern diese Voraussetzungen vorliegen – zu einem vergleichsweise geringeren Anteil an der Ausbildung als größere Betriebe. Hierbei gilt zu berücksichtigen, dass diese Befunde in erster Linie etwas über die Konzentration bzw. Streuung der beobachteten Ausbildungsleistungen aussagen. Dies lässt Rückschlüsse auf mögliche Potenziale zur Verbreiterung der betrieblichen Ausbildungsbasis zu. Damit ist jedoch noch nichts über den Umfang der mit der erfassten Ausbildungsbeteiligung verbundenen Ausbildung, also der Zahl der Ausbildungsplätze, gesagt.

Tabelle 9: Ausbildungsbeteiligung, Auszubildendenanteil und Ausbildungsquote nach Branchen

in %	Betriebe mit Ausbildung**	Anteil an allen Auszubildenden	Ausbildungsquote
Land- und Forstwirtschaft*	82	1	10
Energie- und Abfallwirtschaft*	65	3	5
Verarbeitendes Gewerbe	64	20	4
Baugewerbe	65	10	8
Handel und Reparatur	56	19	5
Verkehr, Information und Kommunikation	71	4	2
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	64	4	5
Unternehmensnahe Dienstleistungen	38	10	3
Erziehung und Unterricht*	62	4	4
Gesundheits- und Sozialwesen	49	11	4
Übrige Dienstleistungen	62	6	5
Org. o. Erwerbszweck / Öffentl. Verwaltung	70	7	3
NRW insgesamt	56	100	4

* In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

** Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung.

Verarbeitendes Gewerbe größter Ausbilder in Nordrhein-Westfalen

Die für den Befragungszeitpunkt ermittelte Ausbildungsbeteiligung in Höhe von durchschnittlich 56 % (Netto-Ausbildungsbetriebsquote) wurde in einzelnen Branchen übertroffen, in anderen dagegen deutlich unterschritten. So bildeten zum Zeitpunkt der Befragung mehr als zwei Drittel aller ausbildungsberechtigten Betriebe im Bereich der Organisationen ohne Erwerbszweck / Öffentliche Verwaltung aus, aber nur 38 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe in den Unternehmensnahen Dienstleistungen.

Mit einem Anteil von rund 20 % werden die meisten Auszubildenden³² in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes ausgebildet. Fast ebenso viele Auszubildende entfallen auf die Branche Handel und Reparatur (19 %). Kleinster Ausbilder ist die Land- und Forstwirtschaft, auf die lediglich 1 % aller Auszubildenden entfällt (vgl. Tabelle 9).

Die ermittelten Anteilswerte lassen für sich noch keine Aussagen darüber zu, ob die Ausbildungsleistungen als besonders hoch oder eher gering einzustufen sind. Da die Anteile der einzelnen Branchen an den Beschäftigten unterschiedlich hoch sind, ist es notwendig, zusätzlich die Anteile der einzelnen Wirtschaftsbereiche an den Beschäftigten zu berücksichtigen. Aus der Gegenüberstel-

lung beider Kenngrößen lässt sich die Ausbildungsquote ermitteln. Diese stellt den Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten dar. Eine hohe Ausbildungsquote zeigt an, dass der Anteil einer Branche an allen Auszubildenden über ihrem Anteil an den Beschäftigten liegt. Eine niedrige Ausbildungsquote zeigt an, dass der Anteil einer Branche an den Auszubildenden unter ihrem Anteil an den Beschäftigten liegt. Die Ausbildungsquote gibt also – unter Berücksichtigung der unterschiedlich hohen Beschäftigtenanteile der einzelnen Branchen – Auskunft über die Ausbildungsleistungen. Die in dieser Hinsicht höchsten Ausbildungsleistungen werden von den Betrieben der Land- und Forstwirtschaft sowie des Baugewerbes erbracht, was sich in überdurchschnittlich hohen Ausbildungsquoten von rund 10 bzw. 8 % widerspiegelt. Über alle Branchen hinweg betrug die Ausbildungsquote für Nordrhein-Westfalen 4 % (Westdeutschland ohne NRW: 4 %).

Über dem Durchschnitt liegen auch die Ausbildungsleistungen der Branchen Handel und Reparatur, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Übrige Dienstleistungen. In den Branchen Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie Organisationen ohne Erwerbszweck / Öffentliche Verwaltung liegen die realisierten Ausbildungsverhältnisse dagegen unter dem Durchschnitt.

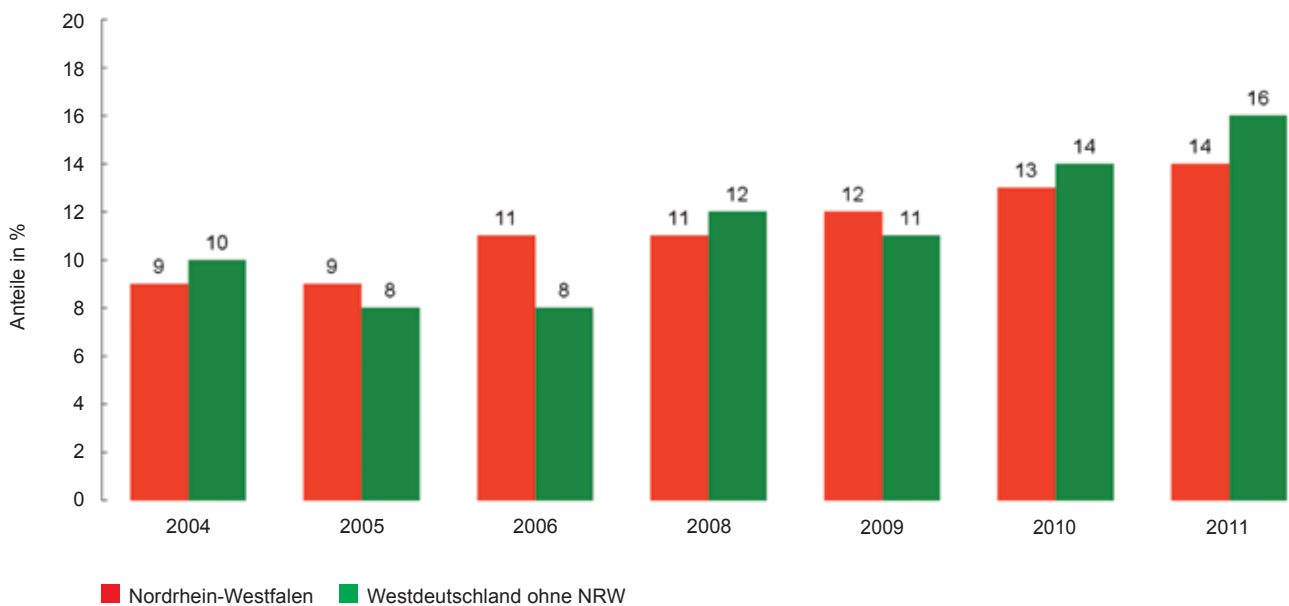
³² Auszubildende = Auszubildende und Beamtenanwärter.

7.2 Unbesetzte Ausbildungsplätze

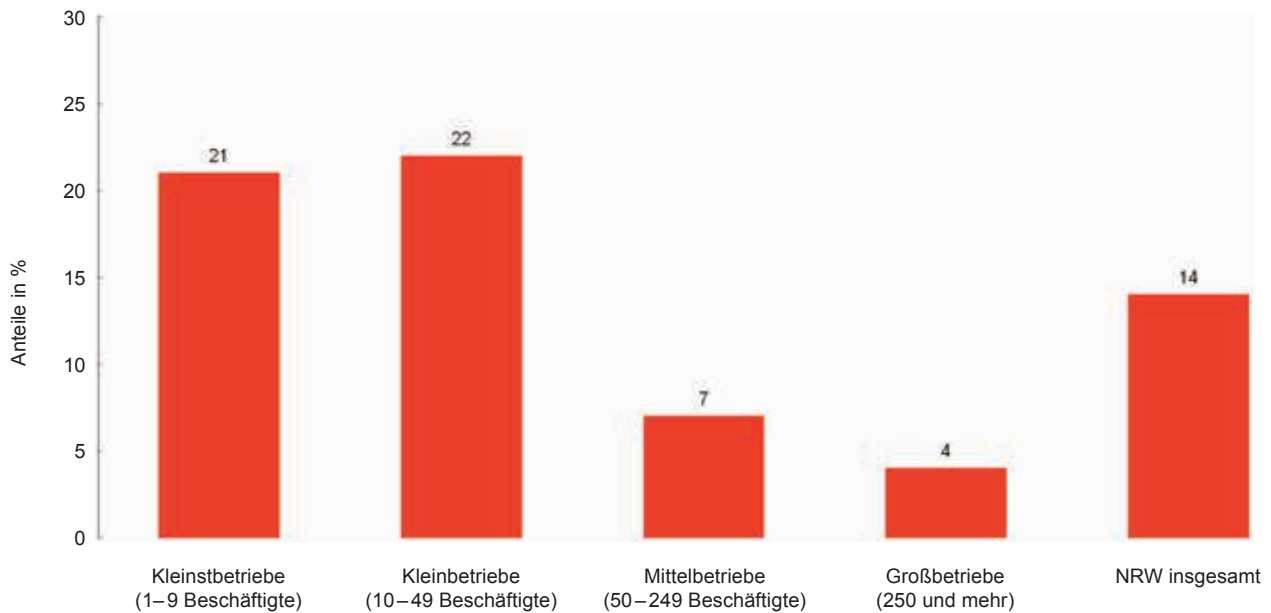
Für das zum Befragungszeitpunkt bereits begonnene neue Ausbildungsjahr 2010/2011 hatte fast ein Drittel der ausbildungsberechtigten Betriebe in Nordrhein-Westfalen neue Ausbildungsplätze angeboten. Von allen angebotenen Ausbildungsplätzen konnten 14 % nicht besetzt werden. Damit blieb ein ähnlich hoher Anteil von Ausbildungsplätzen unbesetzt wie in den übrigen westdeutschen Bundesländern (16 %). Im Vergleich mit der Situation in den ostdeutschen Bundesländern, wo 27 % der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten, ist es den nordrhein-westfälischen Betrieben bislang noch relativ gut gelungen, freie Ausbildungsplätze zu besetzen. Gleichwohl ist es auch für die Betriebe in Nordrhein-Westfalen schwieriger geworden, geeignete Bewerber zu gewinnen. So war der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze in den vorangegangenen Befragungszeiträumen deutlich niedriger. Auch in anderen Regionen ist der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze gestiegen (vgl. Abbildung 26).

Wenngleich es der Wirtschaft in Nordrhein-Westfalen somit auch im letzten Jahr insgesamt relativ gut gelungen ist, den Großteil der angebotenen Lehrstellen zu besetzen, war die Situation nicht in allen Bereichen entspannt. Im Hinblick auf die Situation in den einzelnen Branchen fällt vor allem der Bereich der Übrigen Dienstleistungen auf. Betriebe dieser Branche bilden, wie bereits oben ausgeführt, rund 6 % aller Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen aus. Hier blieben 38 % der für das Ausbildungsjahr 2010/2011 angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Auch in der Branche Land- und Forstwirtschaft fiel der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze überdurchschnittlich hoch aus. Demgegenüber konnten in den Branchen Organisationen ohne Erwerbscharakter / Öffentliche Verwaltung (Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze: 3 %), Verkehr, Information und Kommunikation (4 %) sowie Handel und Reparatur (7 %) so gut wie alle angebotenen Ausbildungsplätze auch besetzt werden.

Abbildung 26: Unbesetzte Ausbildungsplätze*, 2004 bis 2011



* Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze an allen angebotenen Ausbildungsplätzen. Frage in 2007 nicht gestellt.

Abbildung 27: Unbesetzte Ausbildungsplätze* nach Betriebsgrößenklassen

* Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze an allen angebotenen Ausbildungsplätzen.

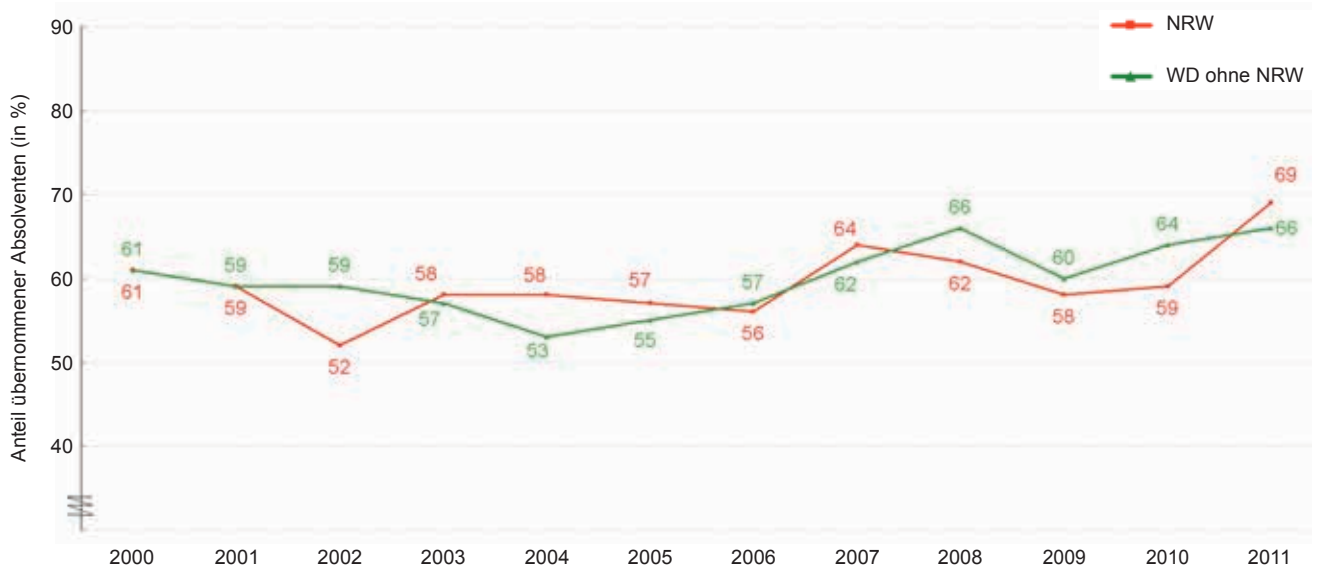
7.3 Verbleib von Absolventen im Ausbildungsbetrieb

Einen deutlichen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, ob ein angebotener Ausbildungsplatz besetzt werden konnte, hatte nach den Ergebnissen der aktuellen Befragung auch die Größe des Betriebs. Während Betriebe ab 50 Beschäftigten wie bereits im Vorjahr nahezu alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten, blieb bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten ein nennenswerter Anteil von Ausbildungsplätzen unbesetzt (vgl. Abbildung 27).

Es lässt sich festhalten: Die große Mehrheit der angebotenen Ausbildungsplätze konnte nach wie vor besetzt werden. Der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze ist jedoch auch in Nordrhein-Westfalen in den letzten Jahren stetig gestiegen. Probleme bei der Besetzung von freien Ausbildungsplätzen waren nicht flächendeckend, sondern konzentrierten sich auf bestimmte Betriebstypen und einzelne Bereiche der Wirtschaft.

Die Übernahme von Ausbildungsabsolventen in ein Beschäftigungsverhältnis beim Ausbildungsbetrieb gewährleistet den Auszubildenden einen adäquaten Einstieg in das Erwerbsleben. Während die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber und das Ausbildungsplatzangebot in der Regel relativ gut in der Ausbildungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit erfasst werden, fehlen entsprechende Angaben zum Verbleib der Ausbildungsabsolventen nach der Ausbildung. Informationen zum Übergang von Ausbildung in Beschäftigung werden seit Jahren mit dem IAB-Betriebspanel erhoben, womit eine wichtige Datenquelle für die Untersuchung von Übergangsprozessen an der „zweiten Schwelle“ geschaffen wurde. Mithilfe der jährlich erhobenen Daten des IAB-Betriebspanels können die Anteile der von ihren Ausbildungsbetrieben in ein Beschäftigungsverhältnis übernommenen Ausbildungsabsolventen abgebildet werden.

Abbildung 28: Entwicklung der Übernahmequote*, 2000 bis 2011



* Übernahmequote = Anteil der übernommenen an allen erfolgreichen Ausbildungsabsolventen.

Anteil übernommener Absolventen auf Rekordniveau

Der Mehrheit der Auszubildenden ist ein nahtloser Einstieg in die Berufswelt gelungen. Insgesamt wurden mehr als zwei Drittel der Auszubildenden, die ihre Ausbildung im Befragungsjahr 2011 erfolgreich beendet hatten, in ein Beschäftigungsverhältnis in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Gegenüber dem Vorjahreswert ist dies eine Steigerung um 10 Prozentpunkte. Damit ist die Übernahmequote³³ nicht nur zum zweiten Mal in Folge gegenüber dem Vorjahr gestiegen, sondern auch auf dem höchsten Stand der letzten 10 Jahre (vgl. Abbildung 28).

Mit der steigenden Nachfrage nach Fachkräften haben sich somit auch die Chancen von Auszubildenden, im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, deutlich erhöht. Damit hat sich die bereits im letzten Jahr abzeichnende positive Entwicklung am Übergang von Ausbildung in Beschäftigung fortgesetzt. Wie der regionale Vergleich zeigt, stieg die Übernahmequote auch in den übrigen westdeutschen Bundesländern. Die durchschnittliche Übernahmequote in Nordrhein-Westfalen war jedoch höher als der Vergleichswert. Dies war zuletzt im Jahr 2007 der Fall.

Mit 58 % war die Mehrheit der Ausbildungsabsolventen männlich. Die Übernahmechancen waren für junge Frauen jedoch ähnlich gut wie die von männlichen Ausbildungsabsolventen. So wurden 68 % aller Frauen und 69 % aller Männer übernommen.

Übernahmechancen in fast allen Bereichen gestiegen

In nahezu allen Bereichen der Wirtschaft sind die Chancen auf eine Übernahme nach Abschluss der Ausbildung gestiegen. Gleichwohl waren die Aussichten für junge Fachkräfte in den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen, legt man die Übernahmequote zugrunde, nach wie vor unterschiedlich gut (vgl. Abbildung 29).

Die besten Chancen bestanden in der Branche Verkehr, Information und Kommunikation, wo rund 9 von 10 Absolventen von ihren Ausbildungsbetrieben in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden. Ebenfalls vergleichsweise hohe Quoten weisen die beiden Branchen Verarbeitendes Gewerbe und Finanz- und Versicherungsdienstleistungen auf. In den beiden genannten Branchen mündeten mit jeweils mehr als drei Viertel überdurchschnittlich viele Ausbildungsabsolventen nach ihrer Ausbildung in eine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb ein.

³³ Übernahmequote = Anteil der vom Ausbildungsbetrieb übernommenen Auszubildenden an allen Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss.

Abbildung 29: Übernahmequote** nach Branchen

* In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

** Übernahmequote = Anteil der vom Ausbildungsbetrieb übernommenen Auszubildenden an allen Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss.

Schlusslicht bei der Übernahme war die Branche Übrige Dienstleistungen. Hier wurden lediglich 43 % aller Absolventen übernommen. Damit sind die Übrigen Dienstleistungen zugleich die einzige Branche, in der weniger als die Hälfte der Ausbildungsabsolventen übernommen wurde. Dieser Befund ist bemerkenswert, da in dieser Branche, wie oben dargestellt, auch der höchste Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze zu beobachten war. In diesem Bereich der Wirtschaft blieben somit nicht nur überdurchschnittlich viele angebotene Ausbildungsplätze unbesetzt, sondern gelang es den Betrieben auch weniger gut als in anderen Branchen, den ausgebildeten Fachkräftenachwuchs nach Abschluss der Ausbildung an den eigenen Betrieb zu binden. Mit einer Übernahmequote von 56 % wurden auch im Gesundheits- und Sozialwesen vergleichsweise wenige Auszubildende vom Ausbildungsbetrieb übernommen.

Ob Absolventen nach Beendigung der Ausbildung von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen werden, hängt neben der Branche auch wesentlich mit der Größe des Ausbildungsbetriebes zusammen. So haben Auszubildende in Großbetrieben deutlich bessere Chancen, nach Beendigung ihrer Ausbildung übernommen zu werden, als jene in Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben. In Großbetrieben wurden 82 % aller Ausbildungsabsolventen übernommen. In allen anderen Größenklassen waren die durchschnittlichen Übernahmequoten dagegen deutlich niedriger. Die hohen Übernahmequoten in Großbetrieben hängen möglicherweise – neben anderen Faktoren – auch mit vorhandenen betrieblichen oder tariflichen Über-

nahmevereinbarungen zusammen. So zeigte die betriebsgrößenspezifische Differenzierung von entsprechenden Daten der vorangegangenen Befragungswelle, dass bei rund 50 % aller Großbetriebe betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen bestehen. Bei mittelgroßen Betrieben galten solche Regelungen immerhin für rund 13 % der Betriebe, bei Kleinbetrieben für lediglich 2 %. Insgesamt gab es in rund 6 % aller nordrhein-westfälischen Betriebe mit Ausbildungsabsolventen entsprechende Vereinbarungen.

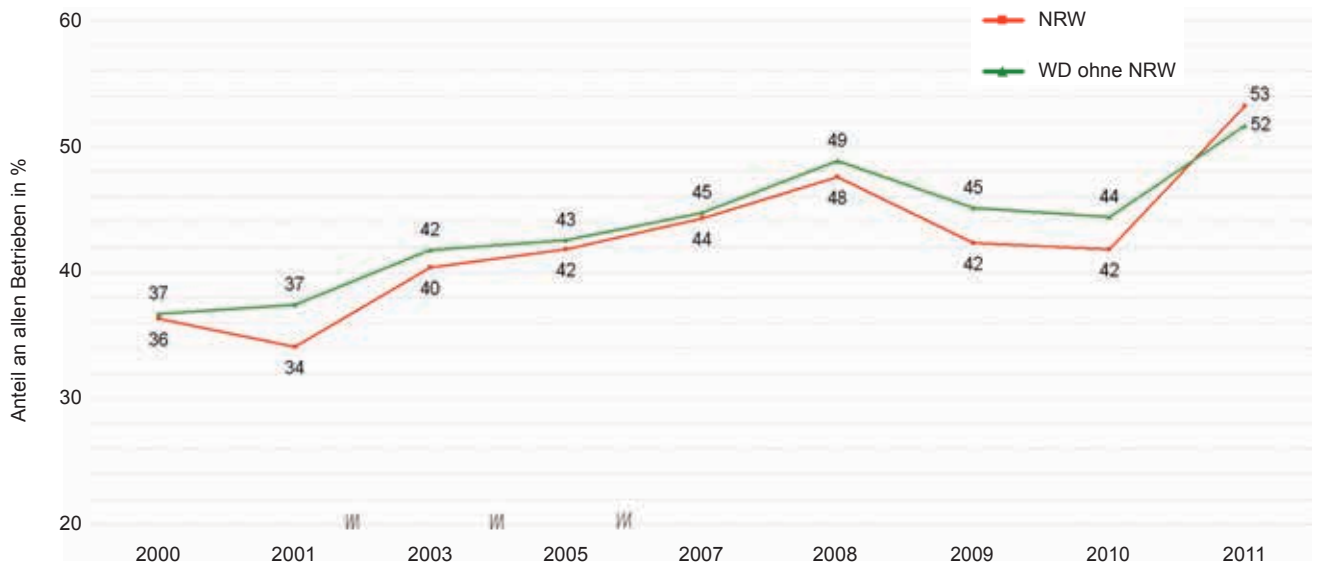
8 Betriebliches Weiterbildungsengagement

Die Bedeutung von Weiterbildung ist unbestritten. Weiterbildung sichert die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer und steigert die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe. Über Weiterbildung wird nicht nur die Qualifikation der Beschäftigten an die sich entwickelnden Herausforderungen angepasst und damit die Weiterentwicklung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unterstützt. Sie spielt auch eine zentrale Rolle bei innerbetrieblichen Veränderungen, die durch technische Neuerungen oder Umstrukturierungen ausgelöst werden. Neben der betrieblichen Ausbildung gehört die betriebliche Weiterbildung daher zu den wichtigsten Strategien zum Erhalt und zur Weiterentwicklung der Humanressourcen und damit zur Deckung des Fachkräftebedarfs.

Im IAB-Betriebspanel wird in regelmäßigen Abständen danach gefragt, ob Betriebe Weiterbildung fördern, wie viele Mitarbeiter an Weiterbildung teilnehmen und welche konkreten Formen der Weiterbildung genutzt werden. Darüber hinaus werden Fragen zur Struktur der an Weiterbildung teilnehmenden Beschäftigten gestellt. Das IAB-Betriebspanel ist somit eine wichtige Datenquelle in der aktuellen Diskussion um Weiterbildung. Mit Weiterbildung

sind im Rahmen der Befragung gemeinhin alle Lernprozesse gemeint, in denen Beschäftigte ihre fachlichen Fähigkeiten und Kenntnisse anpassen bzw. erweitern, um so neue Entwicklungen im Beruf zu bewältigen. Eine stärkere begriffliche Eingrenzung ist zwangsläufig mit gewissen Schwierigkeiten verbunden, weil in der betrieblichen Praxis vielfältige Formen des Lernens auftreten. So kann informelles, nichtorganisiertes Lernen am Arbeitsplatz ebenso zum Erwerb von neuen Kenntnissen bzw. zur Anpassung und Erweiterung der individuellen Qualifikation führen wie der Besuch von organisierten Lehrgängen. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden im Fragenkomplex „Berufliche Weiterbildung“ daher sowohl organisiertes Lernen als auch informelle Formen des Erwerbs beruflichen Wissens abgebildet.³⁴

34 Die Frage lautete: „Förderte Ihr Betrieb / Ihre Dienststelle im ersten Halbjahr 2011 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen? Das heißt: Wurden Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. wurden die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen?“

Abbildung 30: Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, 2000 bis 2011

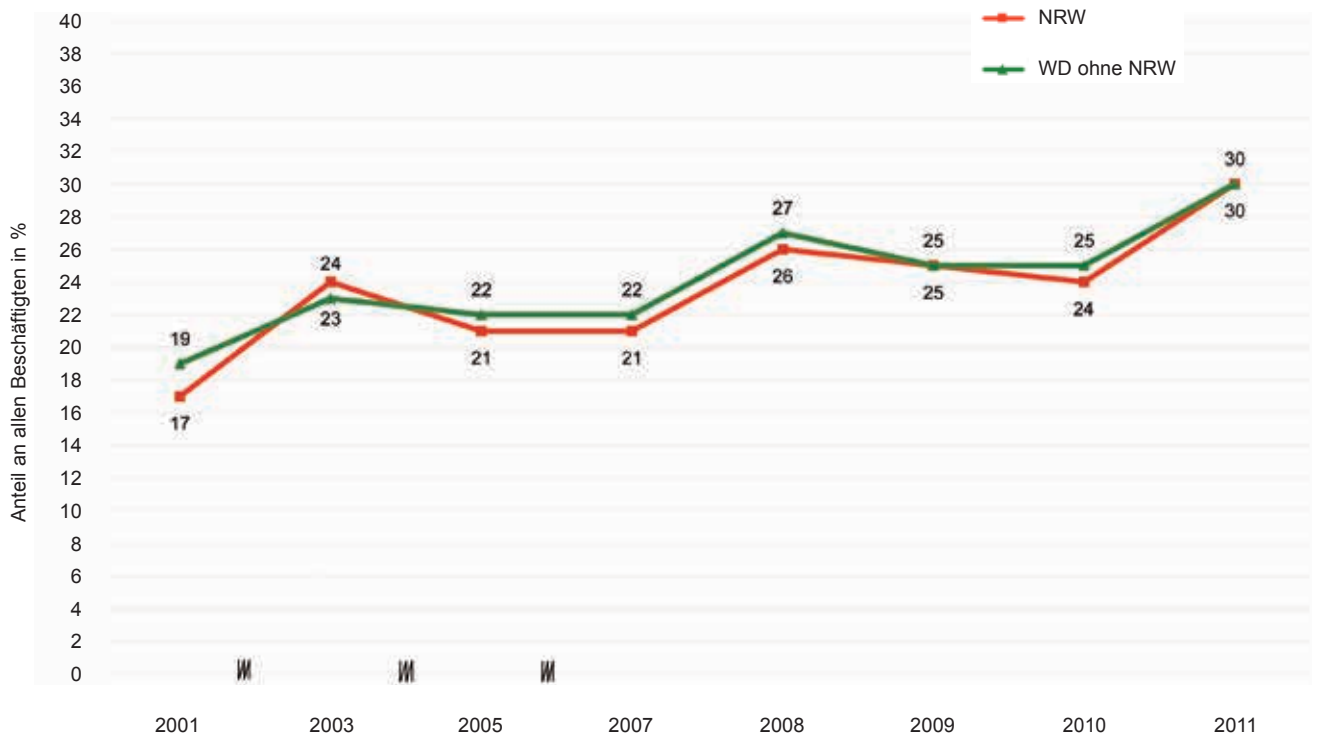
Datenbasis: IAB-Betriebspanel NRW, Befragungswellen 2000, 2001, 2003, 2005, 2007 bis 2011. Die Angaben beziehen sich jeweils auf das erste Halbjahr. In den nicht ausgewiesenen Jahren wurde die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe nicht erfragt.

Betriebliches Weiterbildungsengagement auf Rekordhoch

Die Weiterbildungsbeteiligung³⁵ der Betriebe lag im ersten Halbjahr 2011 mit 53 % nicht nur deutlich über dem Niveau des Vorjahreszeitraums, sondern auch auf dem höchsten Stand der letzten 10 Jahre. Die aktuelle Entwicklung knüpfte damit wieder an die positiven Tendenzen vor Ausbruch der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise an. Bis zum Ausbruch der Krise war der Anteil von Betrieben mit Weiterbildung kontinuierlich angestiegen und erreichte im Jahr 2008 mit 48 % einen vorläufigen Höhepunkt. Dieser Trend wurde mit der Krise unterbrochen. Diese hatte dazu geführt, dass das betriebliche Weiterbildungsengagement auch in Nordrhein-Westfalen einbrach und sich der Anteil von Betrieben mit Weiterbildung auf nur noch 42 % verringerte (vgl. Abbildung 30).

Wie der regionale Vergleich zeigt, folgte die Entwicklung in Nordrhein-Westfalen dem Trend in den übrigen westdeutschen Bundesländern. Im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer lag die jüngste Weiterbildungsbeteiligung bei 52 % und erreichte damit ebenfalls den höchsten Wert der letzten 10 Jahre. Mit der verbesserten konjunkturellen Entwicklung hat das betriebliche Weiterbildungsengagement, gemessen am Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten, somit in allen Regionen erheblich zugenommen.

35 Bei der Interpretation der dargestellten Befunde sowie bei Vergleichen dieser mit Befunden anderer Untersuchungen ist zu berücksichtigen, dass sich sämtliche Angaben zur Weiterbildung auf das erste Halbjahr beziehen. Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass ausschließlich betrieblich unterstützte Weiterbildung erfasst wird. Weiterbildungsaktivitäten, die von den Betrieben nicht unterstützt werden – im Sinne einer Kostenübernahme oder Freistellung –, wie z. B. individuell getragene Weiterbildung von Beschäftigten in der Freizeit und auf eigene Kosten, waren nicht Bestandteil der Befragung.

Abbildung 31: Beschäftigte mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, 2001 bis 2011

Datenbasis: IAB-Betriebspanel NRW, Befragungswellen 2001, 2003, 2005, 2007 bis 2011. Die Angaben beziehen sich jeweils auf das erste Halbjahr. In den nicht ausgewiesenen Jahren wurde die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten nicht erfragt.

Im IAB-Betriebspanel 2011 sind auch Angaben zum Teilnehmerumfang der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im definierten Sinn (d. h. Freistellung bzw. Kostenübernahme) enthalten, mit denen differenzierte Weiterbildungsquoten als Anteil der Mitarbeiter, die im Untersuchungszeitraum an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, an allen Beschäftigten ermittelt werden können. Die so berechnete Weiterbildungsquote lag in Nordrhein-Westfalen bei 30 %. Somit wurden fast ein Drittel aller Arbeitnehmer in der einen oder anderen Form bei der Verbesserung ihrer beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten von ihren Arbeitgebern unterstützt. Damit ist der Anteil von Beschäftigten mit Weiterbildung nicht nur gegenüber dem Vorjahreszeitraum gestiegen, sondern fiel so hoch aus wie in keinem der letzten 10 Jahre zuvor. Der für Nordrhein-Westfalen gemessene Anteil von Beschäftigten mit Weiterbildungsteilnahme entsprach ebenso wie die Steigerung gegenüber dem Vorjahr dem Durchschnittswert der übrigen westdeutschen Bundesländer (vgl. Abbildung 31).

Weiterbildungsengagement nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Ein Blick auf die Weiterbildungsbeteiligung in den einzelnen Branchen belegt das etwas höhere Engagement des Dienstleistungssektors. Spitzenreiter sind die beiden Branchen Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen. Hier waren jeweils rund 8 von 10 Betrieben weiterbildungsaktiv. Auch im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen beteiligten sich überdurchschnittlich viele Betriebe an der Weiterbildung. Schlusslicht ist die Branche Übrige Dienstleistungen: Mit 28 % war der Anteil weiterbildender Betriebe nur rund halb so groß wie im Durchschnitt. Wie der Blick auf die Zahl der weitergebildeten Arbeitnehmer zeigt, geht ein hoher Anteil von Betrieben mit Weiterbildung in der Regel auch mit einem hohen Anteil von Beschäftigten mit Weiterbildung einher. Zur Spitzengruppe gehören wiederum die beiden Branchen Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen. Schlusslicht ist abermals die Branche Übrige Dienstleistungen, in der durchschnittlich 21 % aller Beschäftigten weitergebildet wurden.

Tabelle 10: Betriebe und Beschäftigte mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

in %	Betriebe	Beschäftigte
Land- und Forstwirtschaft*	35	9
Energie- und Abfallwirtschaft*	73	40
Verarbeitendes Gewerbe	46	24
Baugewerbe	32	23
Handel und Reparatur	49	27
Verkehr, Information und Kommunikation	47	33
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	79	43
Unternehmensnahe Dienstleistungen	69	28
Erziehung und Unterricht*	82	45
Gesundheits- und Sozialwesen	83	41
Übrige Dienstleistungen	28	21
Org. o. Erwerbszweck / Öffentl. Verwaltung	60	31
Kleinstbetriebe	44	27
Kleinbetriebe	68	32
Mittelbetriebe	93	30
Großbetriebe	97	30
NRW insgesamt	53	30

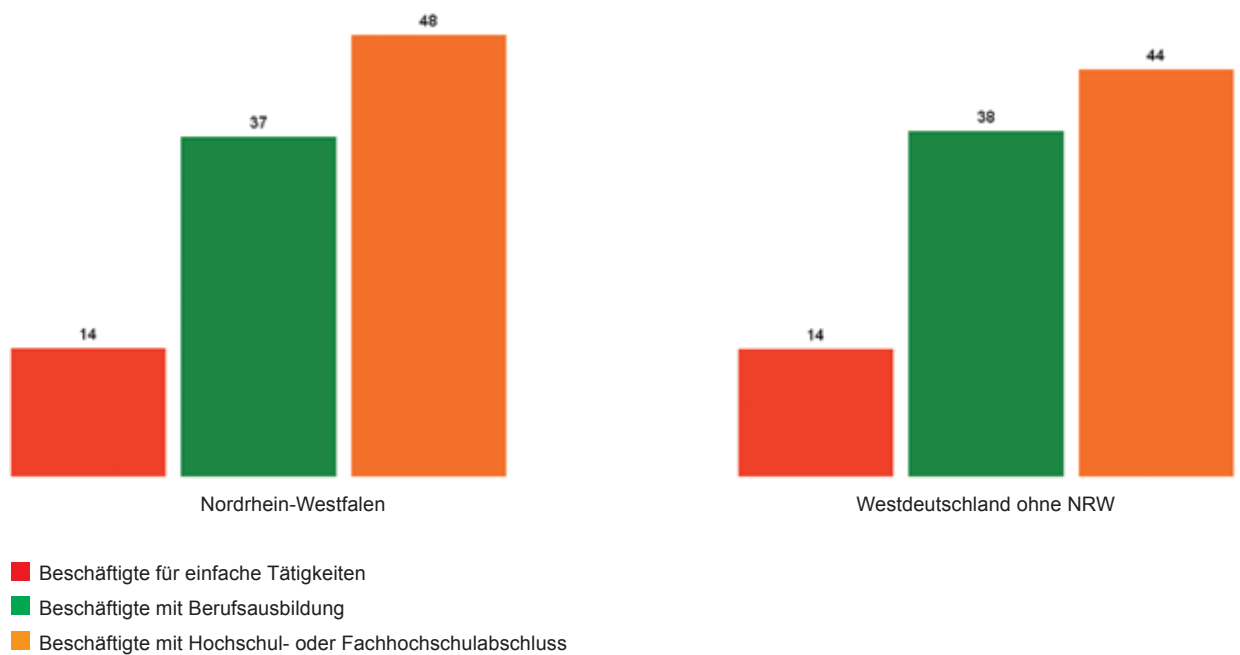
* In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. Die Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr 2011.

Unabhängig von der Branche fällt der Einfluss der Betriebsgröße auf. So steigt die Wahrscheinlichkeit für Weiterbildungsaktivitäten signifikant mit der Größe der Betriebe. Die Mehrheit der Kleinstbetriebe war im beobachteten Zeitraum nicht weiterbildungsaktiv, größere Betriebe dagegen nahezu ausnahmslos. Die unterschiedliche Breite des betrieblichen Weiterbildungsengagements in den einzelnen Betriebsgrößenklassen hat allerdings kaum Einfluss auf den Anteil der weitergebildeten Beschäftigten.

Im betrachteten Zeitraum wurden 30 % aller Beschäftigten in Großbetrieben weitergebildet. Mit 27 % war der entsprechende Anteil bei Kleinstbetrieben kaum kleiner. Kleinere Betriebe sind somit zwar nicht so weiterbildungsaktiv wie größere Betriebe. Der Anteil der Beschäftigten, die von der angebotenen Unterstützung profitieren, ist jedoch ähnlich hoch wie in größeren Betrieben (vgl. Tabelle 10).

Struktur der Weiterbildungsteilnehmer: Vor allem qualifizierte Beschäftigte wurden weitergebildet

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass weibliche und männliche Beschäftigte annähernd gleich stark von der betrieblich unterstützten Weiterbildung im letzten Jahr profitierten. Rund 45 % aller Teilnehmenden an betrieblichen Qualifizierungen im ersten Halbjahr 2011 waren weiblich (Westdeutschland ohne NRW: 47 %). Der Anteil von Frauen an den weitergebildeten Beschäftigten lag damit geringfügig über dem Frauenanteil an den Beschäftigten, welcher zum 30.6.2011 rund 44 % betrug. Mit 31 % war die Weiterbildungsquote der Frauen, d. h. der Anteil der Frauen mit Weiterbildung an allen weiblichen Beschäftigten, geringfügig höher als die Quote der Männer (29 %).

Abbildung 32: Weiterbildungsquote* nach Tätigkeitsgruppen

* Weiterbildungsquote = Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildung an allen Beschäftigten.

Von betrieblich unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen profitieren die einzelnen Beschäftigtengruppen in unterschiedlichem Maße. So wurde fast jeder zweite Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung einen Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss erfordert, im ersten Halbjahr 2011 weitergebildet (Weiterbildungsquote: 48 %). Bei Beschäftigten mit Tätigkeiten, welche eine Berufsausbildung oder entsprechende Erfahrungen voraussetzen, ist die Quote mit 37 % ebenfalls überdurchschnittlich hoch. Demgegenüber wurden lediglich 14 % aller Un- und Angelernten weitergebildet. Für qualifizierte Arbeitskräfte bestand demnach eine deutlich größere Wahrscheinlichkeit, weitergebildet zu werden, als für Un- und Angelernte (vgl. Abbildung 32).

Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten ab 50 Jahre

Mit der zunehmenden Alterung der Betriebsbelegschaften im Zuge des demografischen Wandels einerseits, der angespannteren Situation auf dem Fachkräftemarkt andererseits und nicht zuletzt im Kontext der Erhöhung des Renteneintrittsalters rücken ältere und erfahrene Arbeitnehmer, hier definiert als Arbeitskräfte im Alter von 50 Jahren und älter, immer mehr in den Blickpunkt personal- und arbeitspolitischer Überlegungen.

Vor dem Hintergrund der angestrebten längeren Erwerbsphase und damit längeren Nutzung des Arbeitskräftepotenzials dieser Beschäftigtengruppe stellt sich die Frage, wie die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer erhalten werden kann. Hier kommt neben der alters- und altersgerechten Gestaltung der Arbeitsplätze der Weiterbildung eine Schlüsselrolle zu. In dieser Hinsicht zeigten die vergangenen Jahre, dass ältere Beschäftigte in der Regel bislang weniger stark an betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten partizipierten als ihre jüngeren Kollegen.

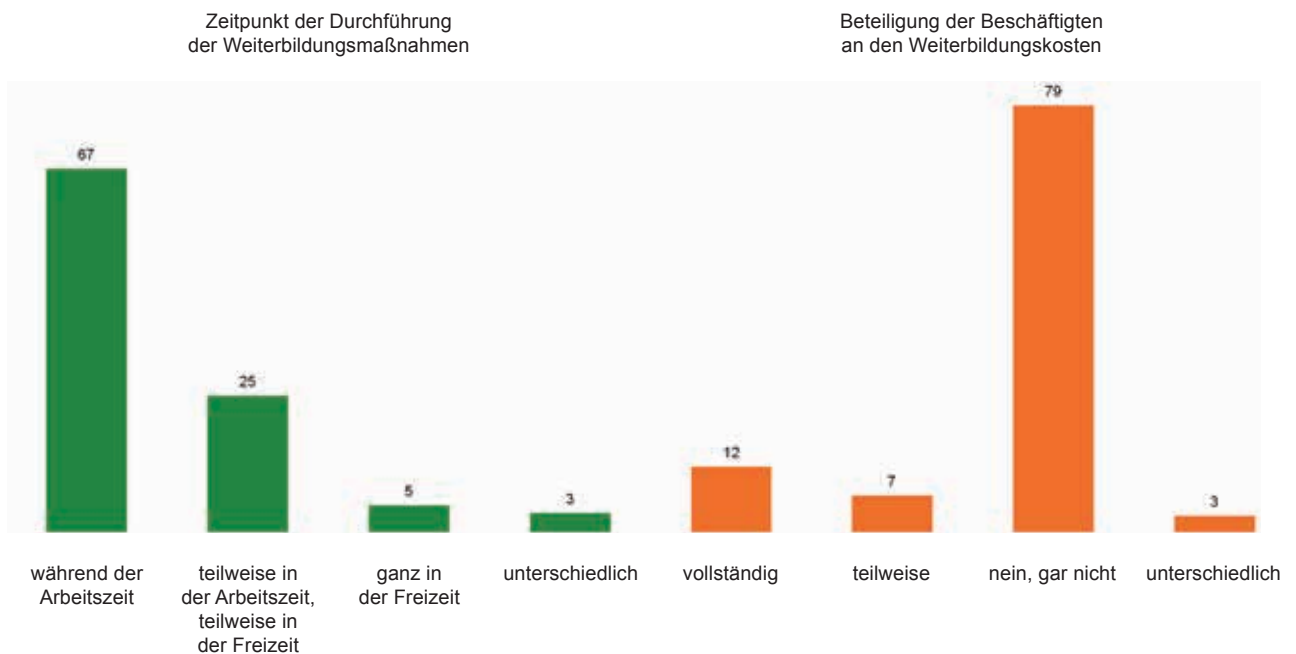
Tabelle 11: Weiterbildungsquote** von Beschäftigten ab 50 Jahre nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

in %	Weiterbildungsquote**	
	Beschäftigte insgesamt	Beschäftigte ab 50 Jahre
Land- und Forstwirtschaft*	9	10
Energie- und Abfallwirtschaft*	40	24
Verarbeitendes Gewerbe	24	17
Baugewerbe	23	16
Handel und Reparatur	27	18
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	33	26
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	43	31
Unternehmensnahe Dienstleistungen	28	24
Erziehung und Unterricht*	45	48
Gesundheits- und Sozialwesen	41	34
Übrige Dienstleistungen	21	16
Org. o. Erwerbszweck / Öffentl. Verwaltung	31	22
Kleinstbetriebe	27	21
Kleinbetriebe	32	27
Mittelbetriebe	30	23
Großbetriebe	30	22
NRW insgesamt	30	23

* In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

** Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten.

Mit 23 % fiel die durchschnittliche Weiterbildungsquote Älterer um 7 Prozentpunkte niedriger aus als im Durchschnitt. Ähnliche Unterschiede lassen sich auch in anderen Regionen beobachten. Auch dort liegt die Beteiligung älterer Beschäftigter an Weiterbildung unter den jeweiligen Durchschnittswerten. Bei den branchenspezifischen Weiterbildungsquoten älterer Beschäftigter zeigt sich eine Parallelität zum allgemeinen Weiterbildungsverhalten der Betriebe. Branchen mit einer allgemein hohen Weiterbildungsaktivität beziehen auch Beschäftigte ab 50 Jahre in höherem Maße in Weiterbildung ein (vgl. Tabelle 11).

Abbildung 33: Zeitpunkt der Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen und Beteiligung der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten

In fast allen Branchen liegt die Weiterbildungsquote älterer Beschäftigter aber unter der durchschnittlichen Weiterbildungsquote. Die festgestellten Unterschiede existieren in allen Größenklassen, d. h., die Weiterbildungsquote von Arbeitnehmern ab 50 Jahre fällt überall geringer aus als im Durchschnitt aller Beschäftigten in der jeweiligen Betriebsgrößenklasse. Die Unterschiede nehmen mit der Größe der Betriebe zu. So steigt die Differenz zwischen den Altersgruppen von 5 bis 6 Prozentpunkten in den beiden untersten Betriebsgrößenklassen bis auf 8 Prozentpunkte in der obersten Betriebsgrößenklasse. Unabhängig von Branche und Betriebsgrößenklasse werden ältere Arbeitnehmer somit in geringerem Maße durch Freistellung oder Kostenübernahme bei der Weiterbildung unterstützt als ihre jüngeren Kollegen.

Weiterbildung in der Regel während der Arbeitszeit, Betriebe übernehmen überwiegend Kosten der Weiterbildung

Weiterbildung findet überwiegend in der Arbeitszeit statt. Rund zwei Drittel der Betriebe mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2011 gaben an, ihre Beschäftigten hierfür normalerweise freizustellen. Die Wahrscheinlichkeit, für die Teilnahme an einer Weiterbildung freigestellt zu werden, steigt mit der Betriebsgröße. In Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten war dies bei 65 % der Fall, bei Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten dagegen bei 77 %. Beschäftigte in kleineren Betrieben bilden sich somit häufiger als ihre Kollegen aus Großbetrieben auch oder ausschließlich in der Freizeit weiter. Gleichwohl ist ebenso für kleinere Betriebe die Weiterbildung während der Arbeitszeiten der Normalfall (vgl. Abbildung 33).³⁶

³⁶ Die Aussagen der Betriebe zu Finanzierungs- und Freistellungsmodalitäten bei Weiterbildungsmaßnahmen beziehen sich auf die in den Betrieben allgemein geltende Praxis, was bedeutet, dass in Einzelfällen auch anders verfahren werden kann. Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: „Wenn Sie an die wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen denken: Finden die Maßnahmen normalerweise während der Arbeitszeit statt? Oder ganz oder teilweise in der Freizeit der Beschäftigten?“

Die Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung (z. B. Kursgebühren oder Reisekosten) werden in der Regel von den Betrieben übernommen. So gaben 79 % der Betriebe an, dass ihre Beschäftigten normalerweise nicht an den Weiterbildungskosten beteiligt werden. In nur wenigen Betrieben müssen die Beschäftigten die Kosten für Weiterbildung vollständig oder teilweise übernehmen (19 %). In den übrigen 3 % der Fälle wird die Praxis unterschiedlich gehandhabt.

Wie bereits bei der Frage der Durchführungszeiten bestehen auch bei der Kostenbeteiligung Unterschiede zwischen den Betrieben der verschiedenen Größenklassen. Generell gilt, dass die Wahrscheinlichkeit, als Beschäftigter an den Weiterbildungskosten beteiligt zu werden, mit der Größe der Betriebe sinkt. Im Hinblick auf die Praxis in den einzelnen Branchen sind keine nennenswerten Unterschiede feststellbar. Lediglich in der Branche Erziehung und Unterricht gaben überdurchschnittlich viele Betriebe an, dass sich Beschäftigte vollständig oder teilweise an den Weiterbildungskosten beteiligen müssen (35 %).

Es lässt sich festhalten: Mit der verbesserten konjunkturellen Situation und der damit einhergehenden gestiegenen Nachfrage nach Fachkräften haben die Betriebe in Nordrhein-Westfalen ihre Weiterbildungsanstrengungen verbreitert und intensiviert. Von diesen Bemühungen profitierten alle Beschäftigtengruppen. Allerdings werden einzelne Beschäftigtengruppen wie z. B. Beschäftigte auf Arbeitsplätzen mit höheren Qualifikationsanforderungen oder jüngere Beschäftigte von ihren Betrieben nach wie vor stärker unterstützt als andere Gruppen. Die Unterschiede zwischen den Gruppen haben sich somit nicht verringert, die Chancen auf Teilhabe an Weiterbildung sind nach wie vor unterschiedlich verteilt.

9 Tarifliche Bindung

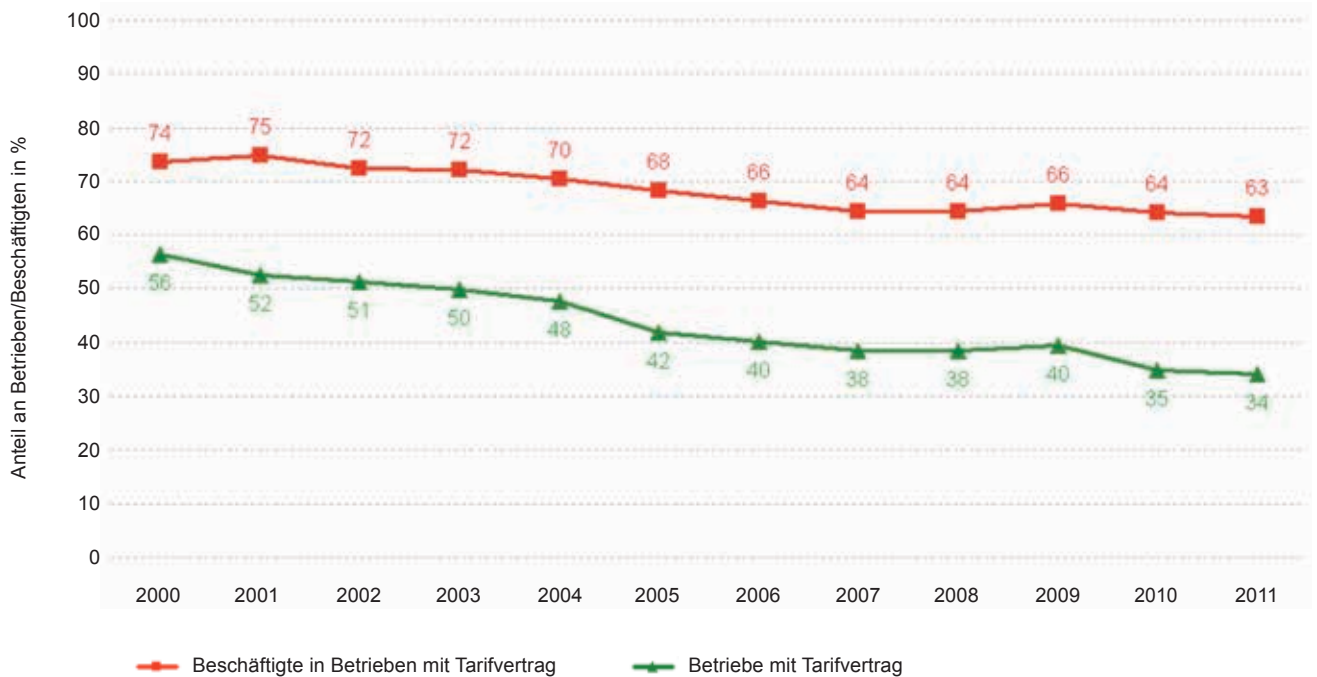
Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels belegen, dass die Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen wie auch im übrigen Bundesgebiet von Jahr zu Jahr an Bedeutung verliert. Waren im Jahr 2000 noch deutlich mehr als die Hälfte aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen tarifgebunden, gab es wenige Jahre später, im Jahr 2004, erstmals mehr Betriebe ohne Tarifbindung als tariflich gebundene Betriebe. Der tarifliche Deckungsgrad – bezogen auf die erfassten Betriebe – beträgt aktuell nur noch rund 34 % und ist damit auf den niedrigsten Stand der letzten 10 Jahre gefallen.

Wenngleich die tariflichen Bindungen weiter erodieren, ist die Bindungskraft von tarifvertraglichen Regelungen – bezieht man diese auf die Zahl der erfassten Beschäftigten – nach wie vor hoch. So arbeiten knapp zwei Drittel der nordrhein-westfälischen Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben; aber auch dieser Anteil ist im Vergleich zum Vorjahreswert nochmals auf aktuell 63 % zurückgegangen (vgl. Abbildung 34).

Eine vergleichsweise niedrige Tarifbindung ist vor allem für beschäftigungspolitisch bedeutende Teile des Dienstleistungssektors charakteristisch. Eine tendenziell niedrigere Tarifbindung geht hier einher mit einem hohen Gewicht von Beschäftigtengruppen, die traditionell weniger häufig gewerkschaftlich organisiert sind (Angestellte, Akademiker). Die mit deutlichem Abstand niedrigste Tarifbindung weist die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen auf. Bei einem Deckungsgrad von rund 15 % sind tarifgebundene Betriebe in diesem Bereich der Wirtschaft eher

selten. Rund die Hälfte aller Beschäftigten ist in Betrieben ohne Tarifbindung tätig. Gerade diese Branche gehört nun zu denen, die sich in den letzten Jahren durch deutliche Beschäftigungsgewinne ausgezeichnet haben. Auf die Branche mit der höchsten Tarifbindung – Energiewirtschaft und Abfallwirtschaft – entfallen demgegenüber nur rund 1 % aller Betriebe bzw. 2 % aller Beschäftigten Nordrhein-Westfalens. Bei Betrieben dieser vergleichsweise kleinen Branche handelt es sich um tendenziell größere Betriebe. Diese sind, so belegen die Befunde der Befragung, unabhängig von der Branchenzugehörigkeit mehrheitlich tarifgebunden (vgl. Tabelle 12).

Der Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Tarifbindung überrascht nicht, da insbesondere große Betriebe von Flächentarifverträgen profitieren. Für sie entfallen aufwendige Verhandlungen, die bei Abschluss von individuellen Arbeitsverträgen notwendig würden. Die von Jahr zu Jahr sinkende Tarifbindung dürfte somit weniger die Folge einer Abkehr ehemals tarifgebundener Betriebe aus dem System kollektiver Regelungen als vielmehr einer Zunahme des Gewichts traditionell tarifferner Branchen, Betriebsgrößentypen und Beschäftigtengruppen geschuldet sein.

Abbildung 34: Entwicklung der Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen, 2000 bis 2011

Datenbasis: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2011.

Tabelle 12: Tarifbindung in einzelnen Branchen

in %	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
Land- und Forstwirtschaft*	41	65
Energie- und Abfallwirtschaft*	73	97
Verarbeitendes Gewerbe	33	63
Baugewerbe	52	67
Handel und Reparatur	35	53
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	20	41
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	53	88
Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	53
Erziehung und Unterricht*	59	84
Gesundheits- und Sozialwesen	33	64
Übrige Dienstleistungen	38	60
Org. o. Erwerbszweck / Öffentl. Verwaltung	51	93
Kleinstbetriebe	25	27
Kleinbetriebe	51	52
Mittlere Betriebe	67	69
Großbetriebe	84	89
Insgesamt	34	63

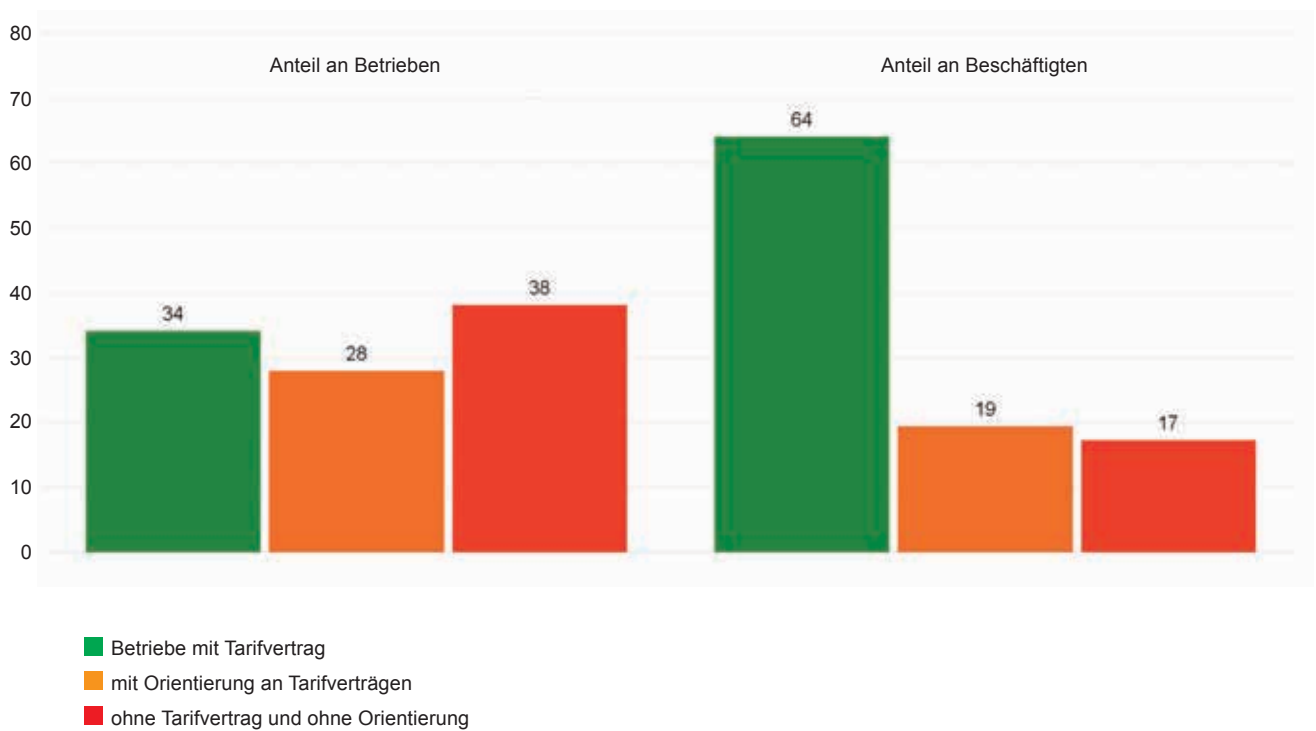
* In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Orientierung an Tarifverträgen relativ hoch

Trotz der weiterhin abnehmenden Bindekraft kollektiver Regelungen zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen gibt es zahlreiche Betriebe, die eigenen Angaben zufolge nicht tarifgebunden sind, sich aber freiwillig an einem Branchen- bzw. Flächentarifvertrag orientieren. Um die tatsächliche Bindungswirkung der Flächentarifverträge für die Wirtschaft abschätzen zu können, müssen daher auch diese Betriebe genauer betrachtet werden. Das IAB-Betriebspanel ist nach wie vor die einzige repräsentative Datenbasis, die hierzu Ergebnisse liefert. Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels unterliegen derzeit rund 66 % aller Betriebe – auf diese entfallen etwas mehr als ein Drittel

aller Beschäftigten (37 %) – keinen tarifvertraglichen Bindungen. Rund 42 % dieser nicht tarifgebundenen Betriebe orientieren sich bei der Bestimmung von Löhnen und Gehältern eigenen Angaben zufolge an geltenden Branchentarifverträgen. Dies sind rund 28 % aller Betriebe. Insgesamt erstreckt sich damit die faktische Geltung von Tarifverträgen auf fast zwei Drittel der Betriebe (62 %) bzw. rund 83 % der Arbeitnehmer in Nordrhein-Westfalen. So betrachtet ist die Bedeutung von Tarifverträgen für die Bestimmung von Löhnen und Gehältern erheblich größer, als dies in der bloßen Betrachtung der formal tarifgebundenen Betriebe zum Ausdruck kommt (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben und Beschäftigten



Öffnungsklauseln als Mittel dezentraler Gestaltung von Arbeitsbedingungen

Vor dem Hintergrund des Rückgangs der Tarifbindung verschärfte sich in den letzten Jahren die Auseinandersetzung um die zukünftige Entwicklung des Tarifsystems. Die Möglichkeit, Öffnungsklauseln zu nutzen und damit wesentliche Entscheidungen zu dezentralisieren, wurde und wird politisch kontrovers diskutiert. Kritiker sehen in der stärkeren Dezentralisierung die Gefahr, dass einerseits der Einfluss der Gewerkschaften auf die Ausgestaltung von Entlohnung und Arbeitsbedingungen zurückgedrängt wird und es andererseits zu einer Aushöhlung des Flächentarifvertrags kommt. Befürworter hingegen sehen hierin eine zwingend erforderliche Stärkung der betrieblichen Ebene als Ort der Verhandlungen, die letztlich auch dazu beitragen kann, den Flächentarifvertrag als Institution zu erhalten, und versuchen daher, den Trend zur sogenannten Verbetrieblung der Tarifpolitik voranzutreiben. Im Kern der Auseinandersetzungen geht es darum, ob und wie die betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten bei der Anwendung von Rahmenverträgen durch zusätzliche Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene erweitert werden können. Diese sollen es den Betrieben gestatten, in bestimmten Situationen betriebliche Vereinbarungen zu schließen, die von den geltenden Normen abweichen. Diese Vereinbarungen sollen letztlich darauf abzielen, die Arbeitskosten zu senken und die Arbeitsproduktivität zu erhöhen. Von einer stärkeren Flexibilisierung zugunsten der betrieblichen Ebene werden letztlich positive Effekte auf Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe erwartet.

Öffnungsklauseln können sich auf verschiedene Aushandlungsgegenstände beziehen:

■ Arbeitszeiten:

Öffnungsklauseln hinsichtlich tariflich vereinbarter Arbeitszeiten räumen den Betriebsparteien Möglichkeiten ein, hiervon je nach Bedarfslage nach oben oder unten abzuweichen (Verlängerung, Korridor, Verkürzung – ohne Lohnausgleich).

■ Löhne/Gehälter:

Entgeltbezogene Öffnungsklauseln räumen den Betriebsparteien Möglichkeiten ein, Löhne und Gehälter teilweise in Abhängigkeit vom Unternehmenserfolg auszuzahlen, Tarifierhöhungen eine bestimmte Zeit lang auszusetzen oder generell vom tariflichen Lohnniveau nach unten abzuweichen (Aussetzung bzw. Verschiebung von Entgelterhöhungen, Tarifabsenkungen, neue, niedrigere Lohngruppen, Einstiegstarife).

■ Sonstige Komponenten:

Andere Öffnungsklauseln beziehen sich auf Sonderzahlungen wie z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld, wobei die exakte Höhe per Betriebsvereinbarung festzulegen ist.

Durch die Anwendung von Öffnungsklauseln werden somit einzelne Aspekte der Lohnfindung und Arbeitszeitregelungen von der überbetrieblichen auf die betriebliche Ebene verlagert.

Öffnungsklauseln vorwiegend zur Anpassung von Arbeitszeiten genutzt

Rund 26 % der tarifgebundenen Betriebe gaben an, dass ihr aktuell geltender Tarifvertrag Öffnungsklauseln enthält. 82 % dieser Betriebe nehmen diese Öffnungsklauseln in Anspruch. Dies zeigt, dass die Mehrheit der Betriebe die vorhandenen Möglichkeiten einer dezentralen Aushandlung nutzt, wenn die entsprechenden Bedingungen gegeben sind. In den betreffenden Betrieben werden Öffnungsklauseln überwiegend zur Anpassung der tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeiten (Verkürzung oder Verlängerung) genutzt. 74 % aller Betriebe mit Öffnungsklauseln in Tarifverträgen machen hiervon Gebrauch. Die Nutzung tariflicher Öffnungsmöglichkeiten im Entgeltbereich war demgegenüber etwas weniger stark verbreitet. Bei 69 % aller Betriebe bezieht sich die Nutzung von Öffnungsklauseln auf die Kürzung oder den Wegfall von Sonderzahlungen, bei 52 % auf das Aussetzen oder Verschieben tariflicher Lohnerhöhungen und bei 35 % auf das Absenken der tariflichen Grundvergütung oder der Einstiegstarife für bestimmte Beschäftigtengruppen.

Die Ergebnisse der letztjährigen Befragung haben gezeigt, dass Arbeits- und Einkommensstandards in immer mehr Betrieben unabhängig von geltenden Tarifverträgen geregelt werden. Immer weniger Beschäftigte werden von tarifvertraglichen Regelungen erfasst. Gleichwohl ist die Geltungskraft tarifvertraglicher Regelungen durch die breite Orientierung zahlreicher nicht tarifgebundener Betriebe immer noch hoch.

10 Zusammenfassung

Die Daten des IAB-Betriebspanels bestätigen die jüngste positive wirtschaftliche Entwicklung. Die günstige Konjunkturlage hat sich förderlich auf die Beschäftigungsentwicklung ausgewirkt. Der Bedarf an Fachkräften ist weiter gestiegen. Dies belegen zunehmende Einstellungsaktivitäten der Betriebe sowie ein Anstieg der offenen Stellen. Zu dieser Entwicklung haben nahezu alle Branchen beigetragen. Mit der gestiegenen Nachfrage haben zugleich die Probleme zugenommen, freie Fachkräftestellen zu besetzen. Auch wenn die meisten Betriebe ihre angebotenen Stellen für Fachkräfte besetzen konnten, ist die Zahl unbesetzt gebliebener Stellen im Vergleich zu den Vorjahren gestiegen. Die Besetzungsprobleme berührten alle Branchen, waren in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft aber unterschiedlich stark ausgeprägt. Branchenübergreifend ist es größeren Betrieben auch weiterhin besser als kleineren Betrieben gelungen, freie Stellen für Fachkräfte zu besetzen.

Auch für die kommenden Jahre zeichnet sich eine hohe Nachfrage nach Fachkräften ab. Die Realisierung der damit verbundenen Wachstums- und Beschäftigungspotenziale wird entscheidend von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte in den kommenden Jahren abhängen. Auf die befürchteten Knappheiten am Arbeitsmarkt wollen die Betriebe vor allem mit einer Verstärkung der Qualifizierungsanstrengungen reagieren. Als wichtigste Stellschrauben für die Sicherung eines ausreichenden Fachkräfteangebots werden von den Betrieben die betriebliche Aus- und Weiterbildung betrachtet. Dies zeigt sich bereits heute in erhöhten Übernahmequoten von Ausbildungsabsolventen wie auch in gesteigerten betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Von diesen Bemühungen profitierten alle Beschäftigtengruppen. Zu den betrieblichen Stellschrauben der Fachkräftesicherung zählen auch die Möglichkeiten, die Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter zu sichern. Inzwischen ist mehr als jeder vierte Beschäftigte in Nordrhein-Westfalen älter als 50 Jahre. Dennoch bieten nach wie vor nur wenige Betriebe spezielle Maßnahmen für Ältere an, um deren Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Langfristig dürften die Betriebe vor der Aufgabe stehen, ihre Aktivitäten in Bezug auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer zu erhöhen, soll die Weiterbeschäftigung Älterer nicht zulasten und auf Kosten dieser Beschäftigtengruppe erfolgen.

Für eine adäquatere Ausschöpfung sind ebenso Maßnahmen zu berücksichtigen, welche dazu beitragen, die Attraktivität der Betriebe als Arbeitgeber für potenzielle Bewerber zu erhöhen. In diesen Zusammenhang gehört die Erkenntnis, dass einzelne Bereiche und Berufe offensichtlich nicht die angemessene Anerkennung erhalten. Soll hier künftig ein Mangel an Fachkräften vermieden werden, bedarf es nicht nur eines Wandels im öffentlichen Bewusstsein, etwa durch öffentlichkeitswirksame Kampagnen, sondern auch einer förderlichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen (Lohn, Arbeitszeiten, Beschäftigungssicherheit). In dieser Hinsicht belegen die aktuellen Befunde der Betriebsbefragung erhebliche Unterschiede zwischen den Betrieben der einzelnen Größenklassen. So sind z. B. befristete Beschäftigungsangebote bei Neubesetzungen in kleineren Betrieben die Ausnahme, in größeren Betrieben dagegen zunehmend die Regel. Demgegenüber sind Angebote für ältere Mitarbeiter bei kleineren Betrieben kaum, in größeren Betrieben dagegen weit verbreitet.

Angesichts der in den letzten Jahren zu beobachtenden Zunahme von sogenannten atypischen Beschäftigungsformen – auch im letzten Jahr war ein nennenswerter Teil der neu begründeten Beschäftigungsverhältnisse befristet – bleibt abzuwarten, ob und wie ein zunehmender Bedarf an Fachkräften bei möglicherweise knapperem Arbeitskräfteangebot die Qualität der neu geschaffenen Arbeitsverhältnisse und damit den künftigen Stellenwert solcher Beschäftigungsformen beeinflussen wird.

Anhang

a) Branchen

Die Branchengliederung basiert auf der Klassifizierung der Wirtschaftszweige WZ 2008. Maßgeblich für die Zuordnung eines Betriebs ist die Selbsteinstufung anhand der Branchenliste des Fragebogens. Die Branchen aus dem Fragebogen wurden für die Auswertung wie folgt zusammengefasst:

Bezeichnung	Code der WZ 2008	Code lt. Fragebogen
Land- und Forstwirtschaft*	01, 02, 05	01
Energie- und Abfallwirtschaft	10 – 14, 40 – 41	02 – 03
Verarbeitendes Gewerbe	15 – 37	04 – 17
Baugewerbe	45	18 – 19
Handel und Reparatur	50 – 52	20 – 22
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	60 – 64	23 – 24
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	65 – 67	26
Unternehmensnahe Dienstleistungen ³⁷	70 – 74	27 – 36
Erziehung und Unterricht	80	37
Gesundheits- und Sozialwesen	85	38
Übrige Dienstleistungen	55, 90, 92, 93	25, 39 – 41
Org. ohne Erwerbzweck / Öffentl. Verwaltung	91, 75	42, 43

b) Betriebsgrößenklassen

Die Klassifikation der Betriebe nach der Größe erfolgt anhand der Angabe zur Zahl der Beschäftigten insgesamt am 30.6. des Erhebungsjahres laut Frage 1 des Fragebogens. Für die Zwecke dieses Berichts wird in Anlehnung an die Definition der Europäischen Union folgende Einteilung verwendet:

Bezeichnung	Anzahl der Beschäftigten
Kleinstbetriebe	< 10
Kleinbetriebe	10 bis 49
Mittlere Betriebe	50 bis 249
Großbetriebe	ab 250

³⁷ Unternehmensnahe Dienstleistungen = wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen.

Herausgeber
Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Fon: 0211 855-3152
Fax: 0211 855-3211
www.mais.nrw.de
info@mais.nrw.de

Bearbeitung
Marek Frei, Vera Dahms, Jürgen Wahse (SÖSTRA)

Datenerhebung
TNS Infratest Sozialforschung

Gestaltung
linie2 GbR, Düsseldorf

Foto
©iStockphoto.com/bitbeerdealer

Druck
MAIS Hausdruckerei

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Herausgebers.

Düsseldorf, November 2012

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf
Fax: 0211 855-3211
info@mais.nrw.de

www.mais.nrw.de