

Aktueller Fachkräftemangel - Mythos oder Realität?

Kaum ist die Arbeitslosigkeit gesunken, bestimmt die Diskussion um den Fachkräftemangel die arbeitsmarktpolitische Debatte. So beklagt fast jedes dritte Unternehmen in einer Umfrage der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) Ende Mai dieses Jahres Fachkräftemangel und sah darin ein Risiko für die eigene Geschäftsentwicklung. Dies waren doppelt so viele wie noch zu Anfang 2010. Der ehemalige Bundeswirtschaftsminister Brüderle beklagt bereits, dass Wertschöpfungen in Milliardenhöhe verloren gingen, ohne allerdings Lösungsansätze zur besseren Ausschöpfung auch des inländischen Potentials aufzuzeigen.

Zweifelsohne ist die Nachfrage der Unternehmen nach Fachkräften mit der konjunkturellen Besserung gestiegen; offene Stellen können teils nicht mehr so leicht besetzt werden wie früher, auch wenn nach wie vor knapp 3 Mio. Menschen offiziell arbeitslos sind und immer noch gut 5,1 Mio. Menschen als arbeitsuchend gezählt werden. Einerseits werden viele qualifizierte Arbeitskräfte gesucht, aber immer noch finden viele nicht ohne weiteres einen neuen Job. Handelt es sich dabei vorrangig um ein konjunkturelles Phänomen oder muss bereits von einem Mangel gesprochen werden?

Nachfolgend werden einige Aspekte zur aktuellen Situation analysiert, während die mittel- und langfristigen Trends nicht behandelt werden, die insbesondere durch die demografische Entwicklung (mit) beeinflusst werden. Dabei zeigt sich, dass es in einigen Berufen und Regionen schwierig ist, offene Stellen zügig zu besetzen, von einem flächendeckenden Fachkräftemangel aber keinesfalls gesprochen werden kann. Auch Fachkräfte sind bisher noch häufiger von Arbeitslosigkeit bedroht als vielfach vermutet.

1. Aktuelle Engpässe bei der Stellenbesetzung

Um ein aussagefähiges Bild über Fachkräftebedarf und über Engpässe am Arbeitsmarkt zu erhalten, müssen mehrere Faktoren betrachtet und verschiedene Maßkriterien herangezogen werden; denn jeder einzelne Indikator hat Schwächen und nur begrenzte Aussagekraft. So signalisiert längst nicht jede offene Stelle eine Mangelsituation; erst wenn die Nachfrage nach Arbeitskräften nicht problemlos befriedigt werden kann und ihr kein passendes Angebot an Arbeitskräften gegenüber steht, zeigen sich Besetzungsschwierigkeiten.

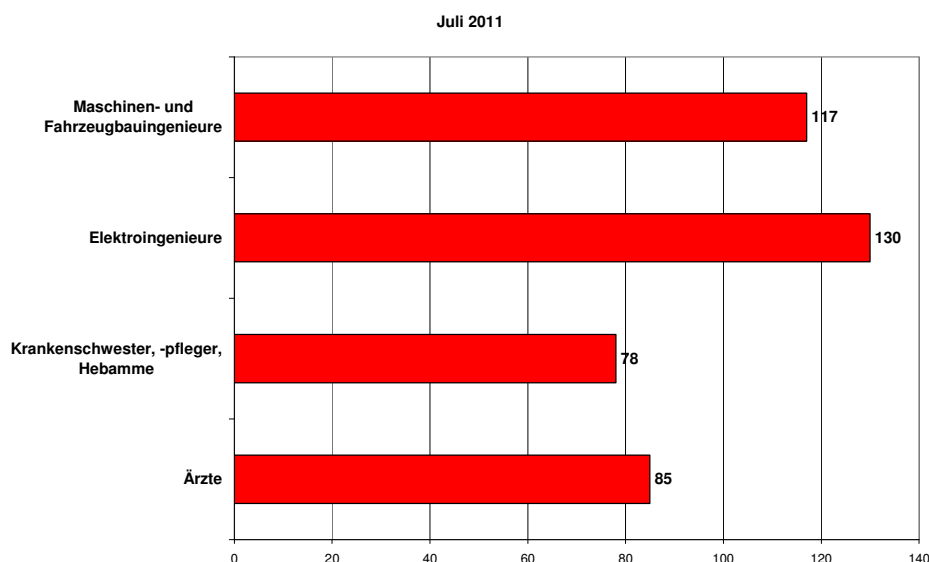
Gliederung:

1. Aktuelle Engpässe bei der Stellenbesetzung
 - 1.1 Wo gibt es einen erhöhten Arbeitskräftebedarf?
 - 1.2 Welche Stellen sind schwer zu besetzen?
 - 1.3 In welchen Berufen zeigen sich Engpässe?
2. Wer findet einen neuen Job und wer wird arbeitslos?
 - 2.1 Arbeitsmarktchancen Geringqualifizierter
 - 2.2 Einstellungen und Entlassungen von Fachkräften
3. Wie lange bleiben Arbeitslose arbeitslos?
4. Schlussfolgerungen

1.1. Wo gibt es einen erhöhten Arbeitskräftebedarf?

Erste Informationen über die Knappheitsrelationen in einzelnen Berufsfeldern gibt das Verhältnis von offenen Stellen zu Arbeitslosen. Für Juli 2011 zeigt sich dabei folgendes Bild.

Schaubild 1: Auf 100 Stellen kommen ... Arbeitslose



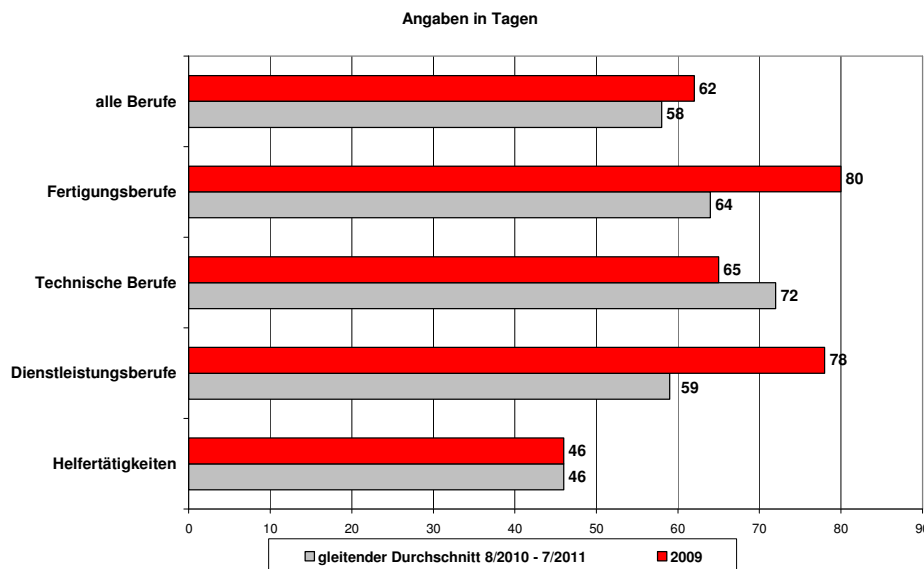
Quelle: BA: Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen, Juli 2011, eigene Berechnungen

Bundesweit gibt es nur einige Berufsfelder, in denen es mehr gemeldete Stellen als Arbeitslose gibt oder das Verhältnis nahezu ausgeglichen ist. Über alle Branchen hinweg kommen rechnerisch immer noch 568 Arbeitslose auf 100 gemeldete Stellenangebote. Doch dieser Indikator allein ist nur bedingt geeignet, um Probleme bei der Stellenbesetzung anzuzeigen. Längst nicht jede offene Stelle signalisiert eine Mangelsituation. Eine gewisse Fluktuation, beispielsweise infolge der aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Arbeitskräfte, ist unvermeidlich, aber auch befristete und weniger attraktive Jobs wie in der Leiharbeit werden überdurchschnittlich häufig gemeldet. Zudem sind nicht alle Jobs sofort zu besetzen. Engpässe können sich erst dann zeigen, wenn aus betrieblicher Sicht die angestrebte Besetzung durch externe Faktoren nicht zum gewünschten Zeitpunkt erfolgen kann. Diese Zeitspanne zwischen dem ursprünglichen Besetzungstermin und der tatsächlichen Abmeldung der Stelle wird durch die Vakanzzeit gemessen.

Jeder Indikator hat Schwächen und Einschränkungen

Im Schnitt der letzten zwölf Monate konnten gemeldete Arbeitsstellen für einen Zeitraum von 58 Tagen nicht besetzt werden. Bei Helfertätigkeiten gelang es die Stelle etwas schneller zu besetzen, während sich bei qualifizierten Tätigkeiten die Suche nach einer passenden Arbeitskraft etwas schwieriger gestaltete. Bei den Fertigungsberufen dauerte es im Schnitt 64 Tage und bei den technischen Berufen 72 Tage.

Schaubild 2: Zeitraum, in dem Arbeitsstellen nicht besetzt werden. Vakanzzeit in Tagen
– August 2010 bis Juli 2011



Quelle: BA: Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen, Juli 2011, S. 19

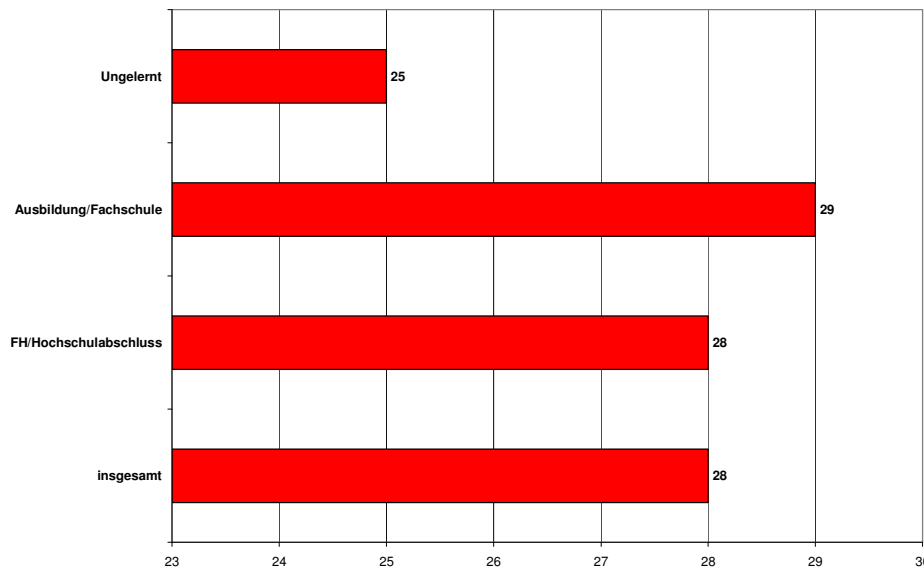
Es überrascht, dass sich die Situation in den Fertigungs- sowie Dienstleistungsberufen im Vergleich zum Krisenjahr 2009 sogar etwas entspannter darstellt; hier konnten die Arbeitsstellen zuletzt im Schnitt um mindestens 16 Tage schneller besetzt werden.

Ganz anders stellt sich die Situation in den technischen Berufen dar, wobei sich die Besetzungsprozesse durchschnittlich um 7 Tage erhöht haben. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich aber auch bei den technischen Berufen die Situation insgesamt nicht weiter verschärft, sondern sich die Vakanzzeit nahezu nicht verändert (- 1 Tag).

1.2 Welche Stellen sind schwer zu besetzen?

Von den sofort zu besetzenden Stellen waren nach Einschätzung der Betriebe zuletzt rund 28 Prozent schwer zu besetzen. Eine Differenzierung nach Qualifikationsanforderungen zeigt dabei, dass die Besetzungsschwierigkeiten aber keinesfalls nur auf Jobs mit hohen Qualifikationsanforderungen begrenzt sind. Vielmehr unterscheidet sich die Situation zwischen den Qualifikationsniveaus nur in relativ geringem Maße. Auch bei den Jobs für Ungelernte verweist ein Viertel der Betriebe auf Besetzungsschwierigkeiten; bei den Neueinstellungen für Absolventen mit Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss klagten 28 Prozent der Betriebe über Schwierigkeiten.

Schaubild 3: Anteil schwer zu besetzender Stellen, die sofort zu besetzen sind nach Qualifikationsniveaus (Angaben in Prozent)

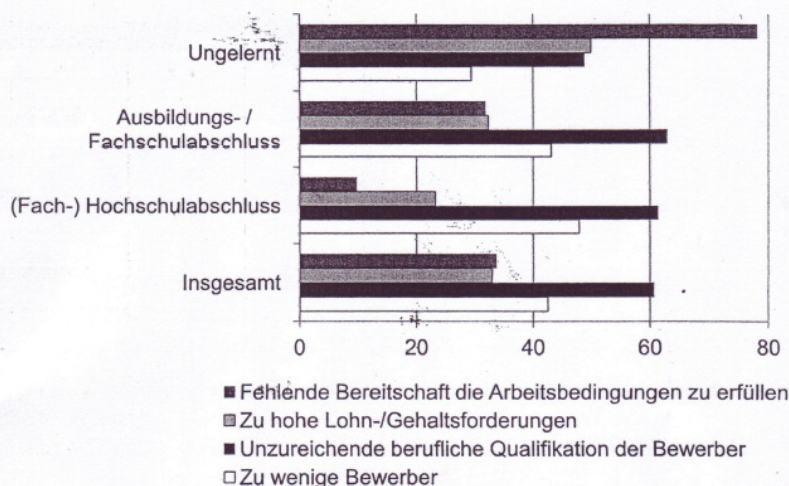


Quelle: Sonderauswertung der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

Nicht jedes Matching-Problem muss direkt Ausdruck eines Fachkräftemangels sein. Passen Angebot und Nachfrage nicht zusammen, kann dies unterschiedliche Ursachen haben. So können die Vorstellungen über die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung oder die Stabilität des Arbeitsvertrages etc. ebenso auseinanderfallen wie hinsichtlich der Qualifikation. Diese Besetzungsprobleme sind teils über den Preis der Arbeit und die Qualität der Arbeit lösbar. Ein grundlegendes Problem entsteht erst dann, wenn die Qualifikation der Arbeitskräfte von den Qualifikationsanforderungen der Betriebe abweichen. Wirtschaftliche Aktivitäten werden dann gebremst, wenn die Qualifikation auch bei Erhöhung der Konzessionsbereitschaft und Anpassungsqualifizierung auf die Schnelle nicht sichergestellt werden kann. Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung sind nur zum Teil auf qualifikatorische Engpässe zurückzuführen. Wie sich dies aus Sicht der Betriebe darstellt, zeigt Schaubild 4.

Schaubild 4:

Gründe für Besetzungsschwierigkeiten nach formaler Qualifikation in Prozent der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten, 2010



Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2010

Die Gründe, die Betriebe für Besetzungsschwierigkeiten angeben, unterscheiden sich deutlich nach dem Qualifikationsniveau der jeweiligen Stelle. Bei qualifizierten Stellen sehen die Betriebe insbesondere Defizite bei den beruflichen Kompetenzen der Bewerber und unzureichende Wahlmöglichkeiten zwischen den Bewerbern; relativ oft klagen die Betriebe über Schwierigkeiten bei Neueinstellungen, hier aber auch über zu hohe Entgeltforderungen der Arbeitssuchenden und eine unzureichende Anpassungsbereitschaft, die bestehenden Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Bei gesuchten Qualifikationen hat sich die Verhandlungsposition von Arbeitnehmern verbessert. Die Unternehmen müssen sich diesem Wettbewerb um die besten Köpfe stellen. Dies fördert Innovationen und eröffnet berufliche Aufstiegsprozesse, die auch anderen Arbeitskräften auf den frei werdenden Stellen neue Perspektiven eröffnen.

Eine unzureichende Konzessionsbereitschaft der Betriebe zeigt sich insbesondere bei der Nachfrage nach ungelernten Arbeitskräften. Fast vier Fünftel der Betriebe führen hier Besetzungsschwierigkeiten auf die (hochgesteckten) Erwartungen der Arbeitssuchenden an die Arbeitsbedingungen zurück; relativ oft werden aber auch bei Jobs für Ungelernte Kompetenzdefizite beklagt; in fast der Hälfte aller geplanten Neueinstellungen, die mit Besetzungsschwierigkeiten einhergehen, wird auch hier eine unzureichende Qualifikation als Ursache angeführt.

Probleme bei der Stellenbesetzung sind teils durch betriebliche Aktivitäten bezüglich Entlohnung und Qualität der Arbeit lösbar, zeigen aber auch, dass der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften teils nicht adäquat gedeckt werden kann.

1.3 In welchen Berufen zeigen sich Engpässe?

Für einzelne Berufe und Regionen ergibt sich jedoch ein etwas differenzierteres Bild. Schaut man etwas genauer auf jene Berufe mit einem ungünstigen Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen, gibt es deutlichere Hinweise auf einige

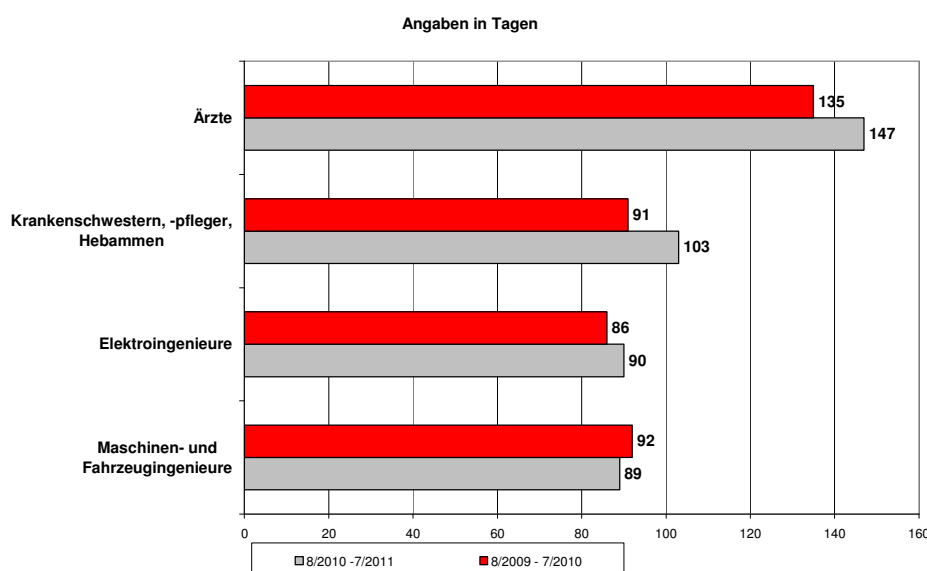
Fachkräfteengpässe. Bei den Gesundheits- und Pflegefachkräften sind bundesweit deutliche Anzeichen von Engpässen erkennbar. Sowohl bei den Ärzten als auch den Gesundheits- und Pflegeberufen liegt die Vakanzzeit bei mehr als 100 Tagen; zugleich haben sich die Besetzungsprobleme im Vergleich zum Vorjahr relativ deutlich erhöht, was hier auf einen Fachkräftemangel in vielen Regionen hinweist.

Bei den Ingenieuren sind Engpässe sowohl in der Elektrotechnik wie im Maschinen- und Fahrzeugbau festzustellen. Auch hier ist das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen ungünstiger als in anderen Berufen und die Vakanzzeit liegt mit rund 90 Tagen höher als im Schnitt aller Berufe. Im Vorjahresvergleich haben sich die Besetzungsprobleme bei Elektroingenieuren gleichfalls noch leicht erhöht, während sich die Suche nach Maschinen- und Fahrzeugingenieuren etwas weniger schwierig darstellt. Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Wirtschaftsstruktur ist der Ingenieurbedarf in einzelnen Regionen besonders hoch. Hier zeigt sich ein Fachkräftemangel.

Nur in einigen Berufen sind Fachkräfte knapp

Bei den Elektro- und Metallberufen stellt sich die Situation noch etwas günstiger dar. Trotz relativ starker Nachfrage nach Arbeitskräften ist hier aber (noch) kein bundesweiter Fachkräftemangel erkennbar. Die Stellenbesetzung kann hier noch deutlich zügiger erfolgen als bei einigen Ingenieurberufen sowie im Gesundheits- und Pflegebereich. Für Arbeitsstellen der Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung wird generell im Schnitt eine Zeit von 63 Tagen benötigt, bis sie besetzt oder abgemeldet wird; bei Meistern und Technikern lag die Zeitspanne in den letzten zwölf Monaten bei 73 Tagen und bei jenen mit Fachhochschul-, bzw. Hochschulabschluss bei 69 Tagen. Gegenüber 2009 konnten die Stellen für die beiden letzten Personengruppen sowie für jene mit einer Spezialisierung oder einem weitergehenden Qualifikationsniveau in 2011 im Regelfall etwas schneller besetzt werden. Von einem flächendeckenden Fachkräftemangel kann daher nicht gesprochen werden, auch wenn die Lage in einigen Teilarbeitsmärkten durchaus angespannt sein kann.

Schaubild 5: Abgeschlossene Vakanzzeit für sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen in Engpassberufen; August 2010 – Juli 2011



Quelle: BA: Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen, Juli 2011, S. 22, eigene Darstellung

2. Wer findet einen neuen Job und wer wird arbeitslos?

Um ein vollständiges Bild zu erhalten, müssen ebenso die Bewegungen am Arbeitsmarkt einbezogen werden; denn auch Arbeitslosigkeit ist kein monolithischer Block; auch hier herrscht ein ständiges Kommen und Gehen. Während sich die einen arbeitslos melden, finden andere eine neue Stelle. Die Fluktuation am Arbeitsmarkt ist nach wie vor groß, auch unter Fachkräften.

Mit dem steigenden Arbeitskräftebedarf sinkt erfreulicherweise das Risiko, den Job zu verlieren und steigen meist die Chancen für Arbeitslose, einen (neuen) Job zu finden. Trotz guter Konjunktur sind aber immer noch mehr Menschen aus einer Beschäftigung arbeitslos geworden, als Arbeitslose eine Beschäftigung aufgenommen haben. Im ersten Halbjahr 2011 sind insgesamt 1,442 Mio. Beschäftigte am ersten Arbeitsmarkt arbeitslos geworden, denen 1,359 Mio. Menschen gegenüberstehen, die Arbeitslosigkeit durch eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt beenden konnten. Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum überrascht, dass sich nicht nur der Zugang in Arbeitslosigkeit um 6 Prozent verringert hat, sondern auch die Abgänge in Beschäftigung um 3,2 Prozent. Diese Veränderungen zum Vorjahreszeitraum sind bei noch steigender Arbeitskräftenachfrage relativ gering. Die Zahl der entlassenen Arbeitskräfte hat sich innerhalb des Sechs-Monats-Zeitraums lediglich um 92.000 verringert und die der neu eingestellten Arbeitslosen um 45.000. Die Fluktuation zwischen Beschäftigungssystem und Arbeitslosigkeit ist beachtlich. Tag für Tag finden Arbeitslose eine Stelle, während Beschäftigte (erstmalig oder erneut) Erfahrung mit Arbeitslosigkeit machen müssen.

Risiko des Jobverlustes
noch höher als
Eingliederungschance

2.1 Arbeitsmarktchancen Geringqualifizierter

Bekanntlich haben Geringqualifizierte die größten Probleme auf dem Arbeitsmarkt. Doch auch hier gibt es ständige Bewegung. So haben im ersten Halbjahr rd. 352.000 Arbeitslose eine Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt aufnehmen können, 2 Prozent mehr als im Vorjahresvergleich. Jede vierte Beschäftigungsaufnahme entfällt auf diese Personengruppe. Doch noch weit mehr Geringqualifizierte verlieren den Job. Im ersten Halbjahr 2011 waren dies 407.000 Arbeitskräfte ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Dies entspricht einem Anteil von 28,2 Prozent all derjenigen, die aus Beschäftigung arbeitslos geworden sind. Geringqualifizierte werden häufiger als andere Personengruppen arbeitslos und haben nur unterdurchschnittliche Chancen, einen neuen Job zu finden. Zuletzt wurden rund 4 Mio. Geringqualifizierte mit sozialversichertem Job gezählt. Ihnen stehen gut 400.000 Arbeitskräfte ohne abgeschlossene Berufsausbildung gegenüber, die im ersten Halbjahr 2011 aus Erwerbstätigkeit arbeitslos wurden. Dies entspricht einem Anteil von rd. 10 Prozent des Beschäftigtenbestandes, d. h. rd. ein Zehntel der Beschäftigung Geringqualifizierter wurde hier innerhalb von sechs Monaten ausgetauscht. (Möglicherweise sogar noch mehr, weil für 17,7 % des Beschäftigtenbestandes die Ausbildung nicht bekannt ist – und diese Personengruppe hier generell nicht in die Berechnung einbezogen wurde).

Geringqualifizierte bleiben
Verlierer am Arbeitsmarkt

2.2 Einstellungen und Entlassungen von Fachkräften

Der Umschlag am Arbeitsmarkt ist bei den Fachkräften gleichfalls beachtlich. Gut 70 Prozent derjenigen, die arbeitslos werden, haben eine betriebliche oder akademische Ausbildung. Absolut waren dies gut 1 Mio. Beschäftigte. Das Risiko des Jobverlustes ist auch für qualifizierte Arbeitskräfte größer als vielfach vermutet.

Fachkräfte haben aber auch – im Vergleich zu Geringqualifizierten – bessere Wiedereingliederungschancen. Drei Viertel aller Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung entfallen auf sie. Aber auch bei dieser Personengruppe haben noch etwas mehr Menschen im ersten Halbjahr 2011 den Job verloren (+ 32.000) als eine neue Beschäftigung aufgenommen werden konnte. Es ist falsch, wenn das Institut der Deutschen Wirtschaft aktuell behauptet: „Besonders in der Gruppe der arbeitslosen Akademiker und beruflich Qualifizierten haben mehr Personen wieder einen Job gefunden als verloren.“¹ Diese Fluktuation ist in gewissem Umfang Kennzeichen eines funktionierenden Marktes, soweit Arbeitskräfte zu einem Wechsel des Arbeitsplatzes bereit sind.

Auch Fachkräfte verlieren
Job häufiger als sie ihn
finden

Dazu beigetragen haben aber auch instabile und befristete Beschäftigung sowie unzureichende Personalplanung der Unternehmen. Trotz demografischen Wandels und steigendem Bedarf haben viele Unternehmen Fachkräfte nicht halten können oder wollen. Teils gibt es immer noch Versäumnisse der Unternehmen bei einer längerfristigen Personal- und Qualifizierungspolitik. Zwar haben die Unternehmen in der Krise der letzten Jahre teils ihre Beschäftigung zu stabilisieren versucht, doch die Entscheidung zwischen Ausbildung und externer Rekrutierung fiel und fällt bei vielen Unternehmen gegen die „Eigenproduktion“ aus. In bestimmten Sektoren der Wirtschaft haben die Arbeitgeber viel zu selten günstige Beschäftigungsperspektiven eröffnet oder durch attraktivere Entlohnung den Fachkräftebedarf zu decken versucht. Löhne sind bekanntlich ein zentraler Indikator, mit dem Unternehmen über Marktprozesse qualifikatorische Ungleichgewichte beeinflussen zu können. Doch die Löhne sind auch bei Fachkräften – wie bspw. in den Gesundheits- und Pflegeberufen – in den letzten Jahren kaum gestiegen.

¹ PM des IW vom 3.8.11 „Fachkräfte – die Mär vom Jobrisiko“

Tabelle 1: Sozialversichert Beschäftigte und Zugangsrisiken in Arbeitslosigkeit nach Qualifikationsstufen Ende 2010 bzw. Januar bis Juni 2011

	Sozialversichert Beschäftigte 31.12.2010 in Mio.	Zugang in Arbeitslosigkeit aus Erwerbstätigkeit am 1. Arbeitsmarkt; Januar – Juni 2011 in Mio.	Zugangsrisiko in Arbeitslosigkeit im ersten Halbjahr 2011 in v. H. des Beschäftigtenbestandes
mit betrieblicher/schulischer Ausbildung	16,064	0,908	5,7
mit Fachhochschul-, bzw. Hochschulabschluss	3,013	0,110	3,7
ohne Berufsabschluss	3,989	0,407	10,2
Ausbildung nicht bekannt	4,967	0,018	-
Insgesamt	28,033	1,442	

Quelle: eigene Berechnungen nach Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Zugang in Arbeitslosigkeit aus Erwerbstätigkeit am 1. Arbeitsmarkt, Nürnberg, Juli 2011

Eine Differenzierung nach Personen mit betrieblicher bzw. schulischer Ausbildung und jenen mit akademischem Abschluss zeigt, dass in beiden Gruppen etwas mehr Menschen in diesem wie dem vergangenen Jahr den Job verloren, als einen neuen Job gefunden haben. Bei jenen mit betrieblicher Ausbildung hat sich die Zahl der eingegliederten Arbeitslosen von 2010 zu 2011 sogar überdurchschnittlich verringert und zwar um 55.000 bzw. 5,8 Prozent. Bundesweit hatten zuletzt gut 16 Mio. sozialversichert Beschäftigte einen Berufsabschluss. Davon haben im ersten Halbjahr 2011 rund 908.000 den Job verloren und mussten sich arbeitslos registrieren. Dies waren 5,7 Prozent der Belegschaft mit Berufsabschluss. Das Risiko des Jobverlustes für Beschäftigte mit Berufsabschluss kann und darf nicht vernachlässigt werden, auch wenn sich die Arbeitsnachfrage auf Rekordniveau befindet.

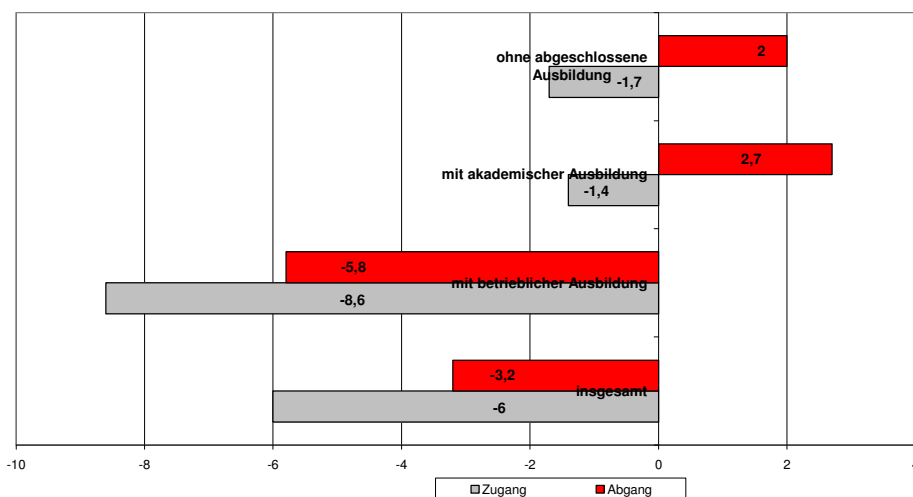
Von den Beschäftigten mit akademischer Ausbildung sind rd. 110.000 Beschäftigte in den letzten sechs Monaten arbeitslos geworden. Der ansteigende Fachkräftebedarf und die öffentlichen Klagen über Schwierigkeiten bei der Besetzung qualifizierter Stellen haben das Risiko des Jobverlustes für Akademiker bisher nicht nachhaltig verringern können. Im Vergleich zum ersten Halbjahr letzten Jahres konnte der Zugang von Akademikern in Arbeitslosigkeit lediglich um 1,4 Prozent reduziert werden; diese Entwicklung ist noch etwas schwächer als bei den Geringqualifizierten. Gemessen an der Beschäftigtenzahl ist das Zugangsrisiko in Arbeitslosigkeit für Menschen mit akademischer Ausbildung jedoch deutlich niedriger als für Geringqualifizierte und Beschäftigte mit betrieblicher Ausbildung. Bundesweit üben etwa 3 Mio. Menschen mit

Fachhochschul- oder Hochschulabschluss eine sozialversicherte Beschäftigung aus. 3,7 Prozent dieses Beschäftigtenbestandes wurden innerhalb von sechs Monaten arbeitslos. Diesen Zugängen in Arbeitslosigkeit stehen rund 100.000 arbeitslose Akademiker gegenüber, die in diesem Zeitraum eine neue Stelle gefunden haben. Das Risiko des Jobverlustes ist auch bei dieser Personengruppe nicht zu übersehen, der allerdings eine fast gleich hohe Zahl gegenübersteht, die ins Beschäftigungssystem integriert wurden. Die Zugänge in Arbeitslosigkeit liegen hier nur leicht und zwar um 10.000 über den Abgängen in Beschäftigung. Die hohe Arbeitsnachfrage hat das Entlassungsrisiko der Akademiker gegenüber 2010 aber nicht nachhaltig reduzieren können.

Arbeitsmarktchancen steigen mit Qualifikationsniveau

Schaubild 6:

Zugang in Arbeitslosigkeit bzw. Abgang aus Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt Jan. - Jun. 2011
Veränderung zum Vorjahreszeitraum



Quelle: eigene Berechnungen nach Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Zugang in Arbeitslosigkeit aus Erwerbstätigkeit sowie Abgang aus Arbeitslosigkeit am 1. Arbeitsmarkt Nürnberg, Juli 2011

Nach wie vor gilt aber, dass das Risiko, arbeitslos zu werden – und zu bleiben – mit dem steigenden Qualifikationsniveau sinkt. So ist das Zugangsrisiko für Beschäftigte ohne Berufsabschluss fast doppelt so hoch wie für Beschäftigte mit Berufsausbildung und sogar fast drei Mal so hoch wie für Beschäftigte mit akademischer Ausbildung. Diese Unterschiede bei den Zugangsrisiken sind aber noch geringer als dies die qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten dokumentieren, die zugleich von der jeweiligen Dauer der Arbeitslosigkeit beeinflusst werden.

3. Wie lange bleiben Arbeitslose arbeitslos?

Mit der konjunkturellen Erholung hat sich die Stellensuche für alle Personengruppen leicht verbessert und die Dauer der Arbeitslosigkeit leicht verringert. Im Schnitt waren all jene, die im ersten Halbjahr dieses Jahres ihre Arbeitslosigkeit beenden konnten, zuvor 228 Tage arbeitslos, (nur) sechs Tage weniger als im entsprechenden Vorjahreszeitraum. In Abhängigkeit vom Ausbildungsniveau zeigt sich ein unterschiedliches Bild. Arbeitslose ohne Berufsabschluss waren mit 264 Tagen im Schnitt deutlich länger arbeitslos als die anderen Personengruppen. Die weit ungünstigeren Arbeitsmarktchancen für diese

Dauer der Arbeitslosigkeit sinkt

Personengruppe spiegeln sich auch in der Dauer der Arbeitslosigkeit wider. Weit schneller können Arbeitslose mit Berufsabschluss ihre Arbeitslosigkeit beenden. Jene mit betrieblicher und schulischer Ausbildung waren im Schnitt 208 Tage arbeitslos und jene mit akademischer Ausbildung, die einen (neuen) Job gefunden haben, waren zuvor durchschnittlich 177 Tage arbeitslos. Fachkräfte werden weniger häufig arbeitslos und finden meist etwas schneller eine neue Stelle. Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum hat sich die Dauer der Arbeitslosigkeit generell verringert, für Geringqualifizierte sogar etwas stärker als für die anderen Personengruppen. Doch immer noch liegt die Dauer der Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten im Schnitt deutlich über den Werten jener mit Berufsabschluss.

Tabelle 2: Abgang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt und durchschnittlicher Dauer der Arbeitslosigkeit in Tagen – 1. Halbjahr 2011 – Veränderung zum Vorjahreszeitraum

	Abgang aus Arbeitslosigkeit in Mio.	Veränderung zum Vorjahreszeitraum absolut	Dauer der Arbeitslosigkeit beim Abgang	
			1. HJ. 2011	1. HJ. 2010
mit betrieblicher/schulischer Ausbildung	0,886	-54.694	208	213
mit akademischer Ausbildung	0,100	2.612	177	178
ohne Berufsabschluss	0,353	6.963	264	273
Ausbildung nicht bekannt	0,022	-223	224	201
Insgesamt	1.354	-45.342	228	234

Quelle: Statistik der BA: Abgang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt, Nürnberg, August 2011, sowie durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit in Tagen, Juli 2011 – Sonderauswertung des DGB

Eine Differenzierung nach den beiden Rechtskreisen zeigt zugleich, dass jene in der Arbeitslosenversicherung deutlich kürzer arbeitslos sind als jene im Hartz IV-System. Die Chancen, Arbeitslosigkeit zu beenden, sind im Versicherungssystem unabhängig vom Qualifikationsniveau deutlich besser als im Hartz IV-System, was auf die größere Arbeitsmarktnähe hinweist. Generell gilt, dass Arbeitslose, die vom Versicherungssystem betreut werden, im Schnitt nur halb so lange arbeitslos sind wie jene im Fürsorgesystem.

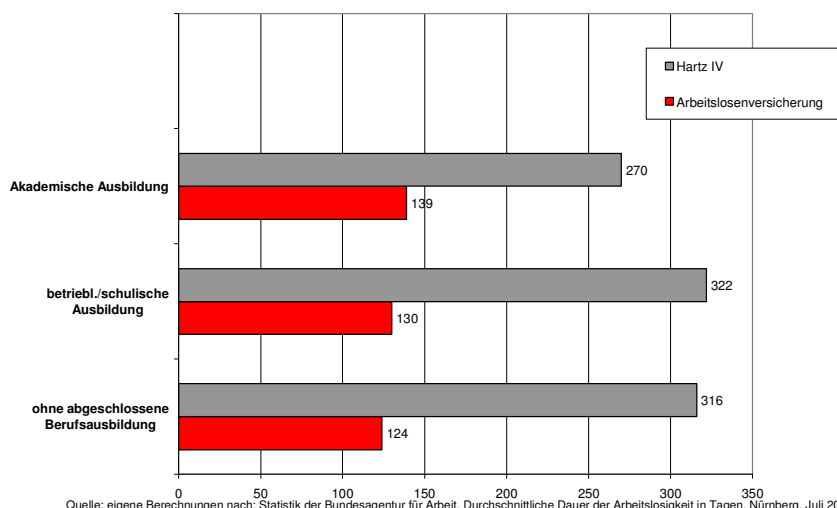
Innerhalb der jeweiligen Rechtskreise sind die Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Qualifikationsstufen jedoch weniger stark ausgeprägt als zunächst vermutet. In der Arbeitslosenversicherung waren jene mit akademischer Ausbildung bei Beendigung der Arbeitslosigkeit sogar wenige Tage länger arbeitslos als Geringqualifizierte. Die etwas länger „Sucharbeitslosigkeit“ bei Akademikern dürfte hier einen Einfluss haben. Dies kann ebenso Ausdruck eines Matching-Problems sein; so kann es sein, dass Angebot und Nachfrage regional auseinanderfallen oder die Vorstellungen

Unterschiede zwischen
Arbeitslosenversicherung
und Hartz IV

über Entlohnung und gute Arbeitsbedingungen auseinanderfallen. Möglicherweise kann dies aber auch dadurch beeinflusst werden, dass Akademiker mit sehr guten Arbeitsmarktchancen die BA in geringerem Umfang einschalten. Die Unterschiede zwischen Akademikern in den beiden Rechtskreisen zeigen zugleich die weit ungünstigeren Integrationschancen auch (formal) gut qualifizierter Arbeitskräfte im Hartz IV-System. Einstellungen und Entlassungen gehen gleichermaßen mit Selektionsprozessen einher. Unabhängig vom Qualifikationsniveau steigt die Dauer der Arbeitslosigkeit zugleich mit dem regionalen Niveau der Arbeitslosigkeit, wie der Ost-West-Vergleich exemplarisch zeigt. So sind Menschen in Ostdeutschland generell länger arbeitslos, unabhängig von ihrem Qualifikationsniveau und der Zuordnung zu den unterschiedlichen Sicherungssystemen. So sind Akademiker im Rechtskreis der Arbeitslosenversicherung in Ostdeutschland doppelt so lange arbeitslos wie in Westdeutschland.

Schaubild 7:

Durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit in Tagen bei Abgang aus der Arbeitslosigkeit
1. HJ 2011



4. Schlussfolgerungen

Die gestiegene Nachfrage nach Arbeitskräften verändert Knappheitsrelationen am Arbeitsmarkt. Die Zahl der Arbeitslosen nimmt erfreulicherweise ab und die Zahl der gemeldeten Stellen ist hoch. Diese positive Entwicklung ist in einzelnen Berufen und Regionen nicht mehr spannungsfrei. Stellen sind teils länger vakant und nur schwer besetzbar. Die Gründe für diese Besetzungsprobleme sind vielschichtig; so kann die geringe Attraktivität des Arbeitgebers, ungünstige Arbeitsbedingungen und schlechte Entlohnung sowie fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eingeschränkte regionale Mobilität ausschlaggebend sein. Die Ungleichgewichte können ebenso ein vorübergehendes Phänomen sein, was im konjunkturellen Aufschwung eher normal ist, kann aber auch auf einen längerfristigen strukturellen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften hinweisen.

Die hier analysierten Indikatoren zeigen, dass aktuell von einem flächendeckenden Fachkräftemangel nicht gesprochen werden kann, es in einzelnen Berufen und Regionen

aber durchaus Engpässe gibt. Dies betrifft insbesondere Sektoren, in denen seit Jahren über einen sich abzeichnenden Fachkräftebedarf geklagt wird. Hierzu zählt beispielsweise der vielfach diskutierte Bedarf an Ingenieuren und Ärzten, ohne dass ausreichende strukturelle Bildungsreformen eingeleitet wurden, um einem Akademikermangel rechtzeitig entgegen zu wirken. Dabei lässt sich die Qualifizierung gerade hier nicht auf die Schnelle bewerkstelligen, sondern benötigt Zeit.

In den Gesundheits- und Pflegeberufen ist der steigende Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften insbesondere wegen der demografischen Entwicklung gleichfalls seit langem erkennbar; doch Politik und Pflegebranche haben es beispielsweise versäumt, für die ausreichende Ausbildung von examinierten Altenpflegefachkräften zu sorgen. In anderen Bereichen kann der aktuelle Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften aktuell (noch) weitgehend gedeckt werden. Der partielle Fachkräftemangel in einigen Sektoren ist bislang noch kein gesamtwirtschaftlich die Konjunktur bedrohendes Problem.

Die existierende Kluft zwischen den Anforderungen von Unternehmen und den Bewerberprofilen ist teils auch darauf zurückzuführen, dass die Einstellungserwartungen in einigen Branchen noch von den Vorjahren beeinflusst sind. Bei hoher Arbeitslosigkeit in den vergangenen Jahren waren die Betriebe in einer starken Verhandlungsposition und konnten schnell und oftmals auch zu niedrigeren Einstiegsgehältern einstellen. Unverkennbar wollen Betriebe heute offene Stellen häufig schneller besetzen als früher. Zweifelsohne gibt es Hinweise darauf, dass es schwieriger geworden ist, das passende Personal zu finden. Bei einer Gesamtschau der Indikatoren ist aber in vielen Branchen und Berufen (noch) keine massive Verschlechterung gegenüber 2009 oder den Jahren davor zu beobachten.

Die nach wie vor hohe Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt und das relativ hohe Entlassungsrisiko auch von Fachkräften zeigen ebenso, dass viele Unternehmen auch qualifizierte Fachkräfte nicht halten können oder wollen. Die Arbeitslosigkeit von gut 1 Mio. vormalig Beschäftigter innerhalb eines halben Jahres kann keinesfalls nur auf eine gewöhnliche Fluktuation zurückgeführt werden. Niedrige Einstiegsgehälter und befristete Beschäftigung sowie der sich ausweitende Niedriglohnsektor passen keinesfalls zu den Klagen über Fachkräftemangel. Dies gilt ebenso für die sehr restriktiven Zumutbarkeitsregelungen, die zur Annahme auch von Jobs weit unter dem bisherigen Qualifikationsniveau zwingen können. Möglicherweise rächt sich jetzt aber auch, dass längst nicht immer in zukunftsorientierten Bereichen ausgebildet und qualifiziert wurde. Bei der beruflichen Ausbildung gibt es zweifelsohne Berufe, die weniger gefragt sind und nicht alle den erlernten Beruf ausüben können.

In naher Zukunft drohen sich die qualifikatorischen Engpässe jedoch zu verschärfen, weil bildungspolitisch nicht frühzeitig auf demografische Trends reagiert wurde und die nachkommenden Altersjahrgänge an gut ausgebildeten Arbeitskräften im Vergleich zu ausscheidenden Altersgruppen kleiner wird und die Bildungsexpansion vergangener Jahrzehnte gestoppt wurde. Bei der jüngeren Alterskohorte steigt die Zahl Geringqualifizierter tendenziell sogar wieder an. Der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften wird mit dem wirtschaftlichen Strukturwandel aber weiter steigen. Damit

Aus- und
Weiterbildungsdefizite der
Vergangenheit rächen sich

Instabile und prekäre
Beschäftigung passen
nicht zu Klagen über
Fachkräftemangel

ein Fachkräftemangel wegen der demografischen Entwicklung und einer sich tendenziell verschlechternden Qualifikationsstruktur der Erwerbsbevölkerung nicht zu einem Dauerproblem wird, muss schnellstmöglich auf unterschiedlichen Ebenen reagiert werden. Aus- und Weiterbildung sind ein guter Schutz gegen Arbeitslosigkeit und Grundvoraussetzung für einen wettbewerbsfähigen und innovativen Wirtschaftsstandort.

Immer noch verlassen über sieben Prozent die Schule ohne Abschluss und haben in der Altersgruppe der 20- bis 30-Jährigen 1,5 Mio. keinen Berufsabschluss. Diese Opfer sozialer Auslese und der Ausbildungsmisere vergangener Jahre brauchen eine „zweite Chance“ auf einen Schul- bzw. Berufsabschluss. Doch statt ein steuerfinanziertes Bildungsprogramm aufzulegen, streicht der Bund die Mittel der Ausbildungsförderung zusammen – insbesondere auch im Hartz IV-System.

Bundesprogramm „Zweite Chance“ überfällig

Eine generelle Verbesserung der Qualität und der Durchlässigkeit des Bildungs- und Ausbildungssystems ist Grundvoraussetzung, um das Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte zu erhöhen. Die bisherigen politischen Initiativen sind völlig unzureichend, um die Rahmenbedingungen für mehr Chancengleichheit im Bildungsbereich zu verbessern und die Lippenbekenntnisse zum lebenslangen Lernen mit Leben zu füllen. Um einem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist eine bessere finanzielle Anerkennung und höhere gesellschaftliche Wertschätzung von Bildung überfällig. Dies sollte einhergehen mit gezielten Initiativen für bildungsfernere Schichten, damit Bildungsarmut nicht länger vererbt wird.

Betriebe und Bildungssystem sind gefordert

Die betrieblichen Investitionen in die Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten müssen gleichfalls ausgeweitet werden und an Wert gewinnen. Die Betriebe sind gefordert, die Potentiale bisher vernachlässigter Personengruppen besser zu erkennen und ihre Qualifikationen zu erweitern. Dabei spielt eine organisatorisch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine ebenso wichtige Rolle, wie auch die betriebliche Bereitschaft, mehr in die Weiterbildung der Belegschaft zu investieren und bisher vernachlässigte Personengruppen wie Geringqualifizierte und Ältere adäquat einzubeziehen.

Impressum

Herausgeber: DGB Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarktpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Telefon: 030-24060 729
www.dgb.de
Mail: ais@dgb.de

verantwortlich: Annelie Buntenbach
Kontakt: Dr. Wilhelm Adamy
Stand: September 2011

Der DGB gibt den Newsletter „Arbeitsmarkt aktuell“ heraus. Sie können diesen Newsletter und andere DGB-Informationen zur Arbeitsmarktpolitik „druckfrisch“ per Mail bekommen. „Arbeitsmarkt aktuell“ erscheint mit Analysen und Statistiken ca. 10 Mal im Jahr und wird im PDF-Format verschickt.

Es ist notwendig, dass Sie sich einmalig in die Verteilerliste eintragen. Folgen Sie diesem Link: <http://www.dgb.de/service/newsletter> (Bitte „Arbeitsmarkt aktuell“ - Newsletter Arbeitsmarktpolitik“ mit einem Häkchen markieren).

Zum Abbestellen des Newsletters benutzen Sie bitte folgenden Link:
<https://www.dgb.de/service/newsletter?unsubscribe=dgb.bv.arbeitsmarktpolitik>

**DGB-Ratgeber: Hilfen für Beschäftigte mit geringem Einkommen
Wohngeld – Kinderzuschlag – Hartz IV**

Niedrige Einkommen, Teilzeit, Minijob, Kurzarbeit für viele Beschäftigte reicht das Einkommen allein nicht. Doch Niedrigverdienern und Familien mit Kindern bietet der Staat Hilfen an. Zusätzlich zum Einkommen kann Wohngeld, Kinderzuschlag (zusätzlich zum Kindergeld) oder - wenn dies nicht reicht - Hartz IV bezogen werden. Der Ratgeber erläutert die Grundlagen für diese ergänzenden Hilfen, außerdem gibt es Berechnungshilfen und Checklisten, die helfen abzuschätzen, ob ein Antrag lohnt oder nicht. Durch die vorgelagerten Leistungen kann in vielen Fällen Hartz IV -Bedürftigkeit vermieden werden.

- - > DGB-Online-Bestellsystem: www.dgb-bestellservice.de;
Broschüre DGB21345, 84 Seiten DIN A5, Einzelexemplar 1 Euro, ab 20 Stück 0,70 Euro jeweils zuzüglich Versandkosten.