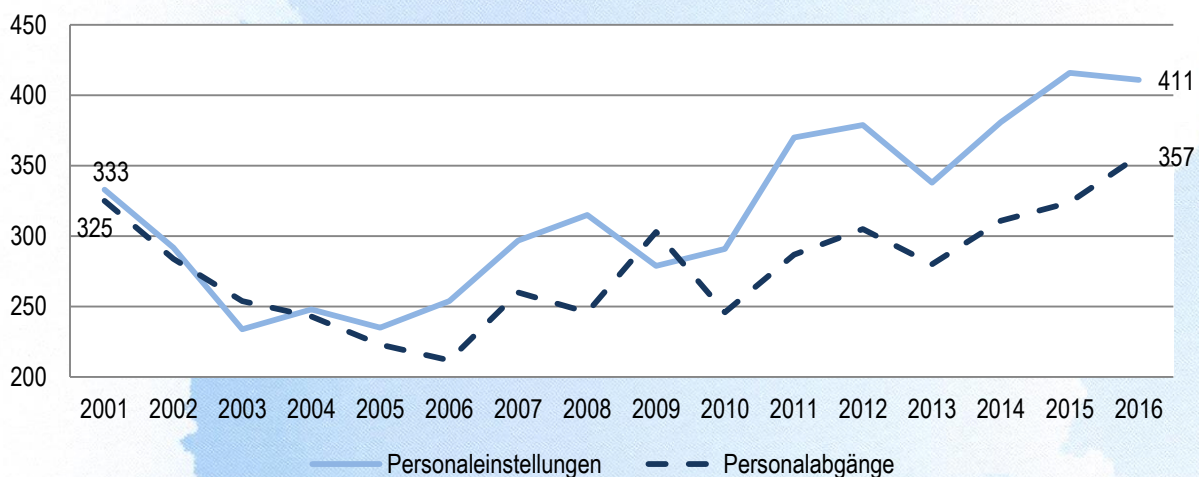


Erwartete Personalprobleme, Personalbewegungen und offene Stellen

Kurzbericht 17/2

an das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration
und die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit
zum IAB-Betriebspanel Bayern 2016

Hochgerechnete Zahl der Personaleinstellungen und -abgänge im
1. Halbjahr 2001 bis 2016 in Bayern



Verfasser: Prof. Dr. Ernst Kistler, Daniela Schneider M. A. (INIFES)
in Kooperation mit
Dipl.-Verwaltungswirt (FH) Stefan Böhme, Lutz Eigenhüller M. A. (IAB-Bayern)

Stadtbergen, April 2017

INIFES, Haldenweg 23, 86391 Stadtbergen, Tel. 0821/24 36 94-0, e-Mail: info@inifes.de

Inhalt

Darstellungsverzeichnis	1
1. Zur Datengrundlage des vorliegenden Berichts	2
2. Erwartete Personalprobleme, Personalbewegungen und offene Stellen	4
2.1 Erwartete Personalprobleme.....	4
2.2 Personalbewegungen im Überblick.....	6
2.3 Ungedeckter Personalbedarf	9
2.4 Vakanzen	12
3. Personalabgänge	16
4. Zusammenfassung	17

Darstellungsverzeichnis

Darstellung 1:	„Welche Personalprobleme erwarten Sie in den nächsten beiden Jahren für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle?“, 2000 bis 2016 (Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent).....	4
Darstellung 2:	Betriebe mit für die nächsten beiden Jahre erwarteten Personalproblemen 2016 (Angaben in Prozent)	5
Darstellung 3:	Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen bzw. Personalabgängen 2001 bis 2016 in Bayern und Westdeutschland (jeweils 1. Halbjahr; Angaben in Prozent)	6
Darstellung 4:	Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen bzw. Personalabgängen an allen Betrieben nach Wirtschaftszweigen im 1. Halbjahr 2016 (Angaben in Prozent).....	7
Darstellung 5:	Personaleinstellungen und Personalabgänge in Bayern 2001 bis 2016 (jeweils 1. Halbjahr; Angaben in Tsd. Personen)	8
Darstellung 6:	Einstellungs- und Abgangsraten 2001 bis 2016 in Bayern und Westdeutschland (Angaben in Prozent)	8
Darstellung 7:	Betriebe in Bayern mit Personaleinstellungen und (un-)gedecktem Personalbedarf im 1. Halbjahr 2016 (Anteile in Prozent).....	9
Darstellung 8:	Betriebe in Bayern mit Personaleinstellungen und (un-)gedecktem Personalbedarf im 1. Halbjahr 2005 bis 2016 (Anteile in Prozent an allen Betrieben).....	10
Darstellung 9:	Anteil der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Bayern und Westdeutschland im 1. Halbjahr 2000 bis 2016 an allen angebotenen Fachkräftestellen nach Regionen und Betriebsgröße (Angaben in Prozent).....	11
Darstellung 10:	Personalbedarf und Anteil der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2016 nach Wirtschaftszweigen und Regionen (Anteil am Personalbedarf; Angaben in Tausend und Prozent).....	12
Darstellung 11:	Anzahl der für sofort gesuchten Arbeitskräfte (Vakanzen für qualifizierte und für einfache Tätigkeiten), darunter derjenigen für einfache Tätigkeiten und Anteil der Vakanzen für einfache Tätigkeiten an allen Vakanzen in Bayern 2000 bis 2016 (in Tausend und in Prozent)	13
Darstellung 12:	Struktur der für sofort gesuchten Arbeitskräfte im Vergleich zur Struktur des Personalbestandes in Bayern und Westdeutschland Mitte 2008 bis 2016 (Angaben in Prozent)	14
Darstellung 13:	Vakanzraten (für einfache und qualifizierte Tätigkeiten) in Bayern und Westdeutschland 2001 bis 2016 (Angaben in Prozent).....	15
Darstellung 14:	Personalabgänge, Frauenanteile daran und Gründe für die Personalabgänge im 1. Halbjahr 2016 nach Regionen (Mehrfachnennungen; Angaben in Prozent)...	16

1. Zur Datengrundlage des vorliegenden Berichts

Der vorliegende Bericht beruht auf den Ergebnissen des IAB¹-Betriebspanels Bayern 2016. Diese bundesweite Befragung von jährlich knapp 16.000 Personalverantwortlichen wird in Bayern seit 2001 durch eine vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration finanzierte Aufstockungsstichprobe erweitert. Dadurch stehen für den Freistaat jährlich rund 1.200 Interviews zur Verfügung, die über die Jahre hinweg bei möglichst den gleichen Betrieben durchgeführt werden. Für Bayern sind die Ergebnisse repräsentativ für alle Betriebe und Dienststellen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Die Fragen des insgesamt 24-seitigen Fragebogens bestehen zu einem größeren Teil aus sich jährlich wiederholenden Fragen. Hinzu kommen eine Reihe weiterer Fragen, die nach einem Modulkonzept zu Schwerpunktthemen in mehrjährigen Abständen gestellt werden bzw. jeweils aktuelle Themen.

Seit 2001 wertet INIFES diese Befragungen aus und erstellt für das Bayerische Arbeitsministerium und für die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit einen Bericht.² Seit einigen Jahren wird dieser Bericht in zwei Teilen veröffentlicht. Seit 2017, also bezogen auf die Erhebung vom Spätsommer 2016, werden erstmals zusätzliche Kurzberichte im Vorfeld des Hauptberichts erstellt³, um für spezielle Themen zeitnäher zu den Erhebungen Ergebnisse vorzulegen. Von den Ergebnissen aus dem Befragungsjahr 2016 sind folgende Themen für Kurzberichte vorgesehen:

- Betriebliche Weiterbildungsförderung (März 2017)
- Erwartete Personalprobleme, Personalbewegungen und offene Stellen (vorliegend)
- Arbeitszeitflexibilität und Arbeitszeitkonten

Der ausführliche Ergebnisbericht für das IAB-Betriebspanel Bayern 2016 wird im Frühsommer 2017 erscheinen. Er enthält weitere wichtige Hinweise zur Befragung und den Auswertungen.

Die im folgenden Kasten genannten kurzen Hinweise sind bei der Interpretation der Ergebnisse in jedem Fall zu beachten.

Kurze berichtstechnische und methodische Hinweise

- Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Befragung. Trotz der relativ großen randomisierten Stichprobe gibt es daher immer einen statistischen Unsicherheitsbereich. Ergebnisunterschiede von einem oder zwei Prozent sollten daher nicht überinterpretiert werden.
- Wo die Ergebnisse für eine Teilgruppe nur auf 50 bis unter 100 Interviews beruhen, werden die Zahlen in () Klammer gesetzt. Bei Fallzahlen unter 50 Interviews werden die Ergebnisse nicht ausgewiesen, sondern durch / gekennzeichnet.
- Abgesehen von einigen abgeleiteten Kennziffern (z. B. errechneten Quoten) werden die Ergebnisse kaufmännisch auf ganze Prozentzahlen gerundet. Dadurch können sich bei Summen Abweichungen von 100 Prozent ergeben.

¹ IAB: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.

² Die Berichte können unter <http://www.stmas.bayern.de/arbeit/panel/> heruntergeladen werden.

³ Die Kurzberichte werden im Gesamtbericht nur noch in Form der kurzen Zusammenfassung wiedergegeben.

- Aus Platzgründen werden nicht alle im Text angesprochenen Ergebnisse auch mit Abbildungen oder Tabellen hinterlegt. Das gilt insbesondere für die Aufgliederung von Kreuztabellen nach zusätzlichen „unabhängigen“ Variablen.
- Bei Zeitreihen werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht immer alle Jahre wiedergegeben. Teilweise wechseln die verwendeten Jahre auch, da wegen des Modulkonzepts nicht alle Fragen für jedes Jahr zur Verfügung stehen. Außerdem werden Jahre mit interessanten Sonderentwicklungen aufgenommen (z. B. häufiger das Jahr 2009 wegen der Wirtschafts- und Finanzkrise).
- Es ist zu beachten, dass sich nicht alle Fragen/Ergebnisse am aktuellen Rand auf das Befragungsjahr (bzw. die ersten sechs Monate desselben) beziehen. Zum Teil wird nach Kennziffern gefragt, die sich auf das letzte abgeschlossene Geschäftsjahr beziehen – normalerweise also das Vorjahr, z. B. „Wie war die Ertragslage im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr?“.

2. Erwartete Personalprobleme, Personalbewegungen und offene Stellen

2.1 Erwartete Personalprobleme

Im IAB-Betriebspanel wurde erstmals im Jahr 2000 und seit 2004 regelmäßig im Abstand von zwei Jahren die Frage gestellt, welche Probleme die interviewten Personalverantwortlichen in Bezug auf das Personal für die kommenden zwei Jahre erwarten. Die Frage wird mit einer Listenvorlage möglicher Probleme gestützt (vgl. Darstellung 1).

Darstellung 1: „Welche Personalprobleme erwarten Sie in den nächsten beiden Jahren für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle?“, 2000 bis 2016 (Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent)

	Bayern							
	2000	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016
Zu hoher Personalbestand	5	9	6	3	4	2	2	2
Hohe Personalfuktuation	4	1	2	3	2	3	6	4
Schwierigkeiten bei Beschaffung von Fachkräften	23	11	13	20	26	32	31	33
Personalmangel	9	3	4	4	7	10	10	11
Überalterung	3	4	2	3	6	7	7	6
Großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung	7	6	6	9	8	8	10	8
Mangelnde Arbeitsmotivation	7	7	6	5	6	7	6	6
Hohe Fehlzeiten/Krankenstand	5	3	3	4	4	6	8	7
Hohe Belastung durch Lohnkosten	27	35	28	24	22	17	21	17
Andere Personalprobleme	1	3	2	3	3	3	3	2
Keine Personalprobleme	49	52	55	59	54	52	52	54

Der wohl wichtigste Befund zu dieser Frage, der in Berichten zum IAB-Betriebspanel häufig gar nicht beachtet wird, bezieht sich auf die „Nicht-Antworten“. Das bedeutet: mehr als die Hälfte der Betriebe und Dienststellen sieht für die nächsten zwei Jahre keine Personalprobleme. Dies ist angesichts der heterogenen Liste und der zahlreichen, auch öffentlich geführten Debatten um dieses Thema erstaunlich. Noch dazu ist der Anteil solcher Betriebe zwischen dem Jahr 2000 und dem Krisenjahr 2008 deutlich angestiegen, dann eingebrochen, stieg aber in der Tendenz am aktuellen Rand bereits wieder an.

Unter den zehn einzelnen Antwortmöglichkeiten dominieren zwei, die auch seitens der Verbände und in der öffentlichen Debatte seit vielen Jahren eine große Rolle spielen:

- Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften: Zwischen 2000 und 2004 ist der Anteil der Betriebe mit solchen Befürchtungen um mehr als die Hälfte gesunken. Seitdem steigt dieser Wert aber nahezu kontinuierlich an und hat 2016 mit 33 Prozent einen neuen Spitzenwert erreicht.
- Hohe Belastung durch Lohnkosten: Hier sinken die Werte seit 2004 und haben 2012 und 2016 mit je 17 Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen den jeweils niedrigsten Wert er-

reicht. Seit 2010 ist der Anteil der Betriebe, die hohe Lohnkosten als ein wichtiges Personalproblem betrachten, geringer als der Anteil der Betriebe mit Befürchtungen im Kontext des Fachkräftebedarfs.

Darstellung 2 schlüsselt für das Jahr 2016 auf, welche Betriebe und Dienststellen mit welcher Art von Personalproblemen rechnen. Dabei steigt der Anteil der Betriebe mit Nennung von Personalproblemen mit der Beschäftigtenzahl an. Geringer ist der Anteil der Betriebe mit erwarteten Problemen bei den Dienstleistungen im engeren Sinne und in der Tendenz bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung. Von allen Betrieben im Freistaat nennen 46 Prozent zumindest ein (erwartetes) Problem, in West- und Ostdeutschland sind es mit 49 bzw. 50 Prozent einige mehr.

Darstellung 2: Betriebe mit für die nächsten beiden Jahre erwarteten Personalproblemen im Jahr 2016 (Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent)

	Betriebe mit Problemen	darunter (Mehrfachnennungen möglich)									
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Handel und Reparatur	51	3	2	35	6	5	11	4	7	17	4
Produzierendes Gewerbe	54	3	1	43	13	13	8	11	9	21	1
Dienstleistungen i. e. Sinne	44	2	6	31	12	4	6	5	6	17	2
Org. ohne Erwerb./Öffentl. Verwaltung	(34)	(1)	(4)	(16)	(12)	(9)	(9)	(2)	(9)	(4)	(3)
1 bis 4 Beschäftigte	26	1	1	17	5	3	4	5	2	7	2
5 bis 19	54	3	4	39	12	6	8	5	6	22	2
20 bis 99	80	4	13	61	26	18	14	14	20	29	2
100 bis 499	82	8	21	66	22	19	24	13	31	27	3
ab 500	(92)	(15)	(17)	(71)	(14)	(32)	(23)	(1)	(31)	(36)	(1)
Nordbayern	47	2	4	34	12	8	6	7	7	16	3
Südbayern	46	2	5	32	10	5	9	5	7	17	1
Bayern	46	2	4	33	11	6	8	6	7	17	2
Westdeutschland	49	2	4	34	11	7	8	7	8	16	2
Ostdeutschland	50	1	4	36	14	10	6	6	6	14	2
Deutschland	49	2	4	34	12	8	7	7	8	15	2

- | | | | |
|---|---|---|---|
| A | zu hoher Personalbestand | B | hohe Personalfuktuation |
| C | Schwierigkeiten bei Beschaffung von Fachkräften | D | Personalmangel |
| E | Überalterung | F | großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung |
| G | mangelnde Arbeitsmotivation | H | hohe Fehlzeiten/Krankenstand |
| I | hohe Belastung durch Lohnkosten | J | andere Personalprobleme |

Im Produzierenden Gewerbe benennen überdurchschnittlich viele Betriebe die Themen „Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften“ und „hohe Belastung durch Lohnkosten“ als erwartete Probleme. Jedoch ist beim Thema Fachkräftebedarf zu beachten, dass sich unter den Antwortvorgaben noch weitere einschlägige bzw. verwandte Themen finden, wie das Thema „Personalmangel“ (im

Durchschnitt 11 % der Betriebe im Freistaat) oder „Überalterung“ (6 %). Aber auch die Antwortmöglichkeit „großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung“ ist in engem Bezug zum Thema Fachkräftebedarf zu sehen, wobei der geringe Anteil von 8 Prozent der Betriebe mit dieser Antwort doch erstaunt bzw. dafür spricht, dass Betriebe und Unternehmen hierin kein Problem sehen oder keinen „großen“ Bedarf haben.

Über die in Darstellung 2 gezeigten Ergebnisstrukturen hinaus ergeben sich in den Daten einige weitere, in ihrer Richtung nicht, in den großen Prozentunterschieden aber sehr wohl überraschende Unterschiede. So erwarten Betriebe mit (laut einer anderen Frage) vakanten Stellen zum Befragungszeitpunkt zu 72 Prozent Schwierigkeiten bei der Deckung des Fachkräftebedarfs. Betriebe mit einer erwarteten Steigerung ihrer Beschäftigtenzahl erwarten zu deutlich überdurchschnittlichen 50 Prozent Stellenbesetzungsprobleme. Gleiches gilt für Betriebe mit einem positiven Jahresergebnis im Vorjahr (37 %) bzw. für solche, die ihre Ertragslage als sehr gut oder gut charakterisieren (36 %).

2.2 Personalbewegungen im Überblick

An dieser Stelle sollen die Personaleinstellungen und Personalabgänge nicht im Detail besprochen werden (z. B. nach Qualifikationsgruppen oder befristeten Einstellungen; vgl. dazu den ausführlichen Ergebnisbericht 2016). Vielmehr geht es darum, die quantitative Entwicklung der Personalbewegungen als Hintergrund der Betrachtung der Entwicklung von (nicht) besetzten Stellen bzw. Vakanzen (d.h. der sofort zu besetzenden Stellen) aufzuzeigen.

Darstellung 3: Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen bzw. Personalabgängen in den Jahren 2001 bis 2016 in Bayern und Westdeutschland (jeweils 1. Halbjahr; Angaben in Prozent)

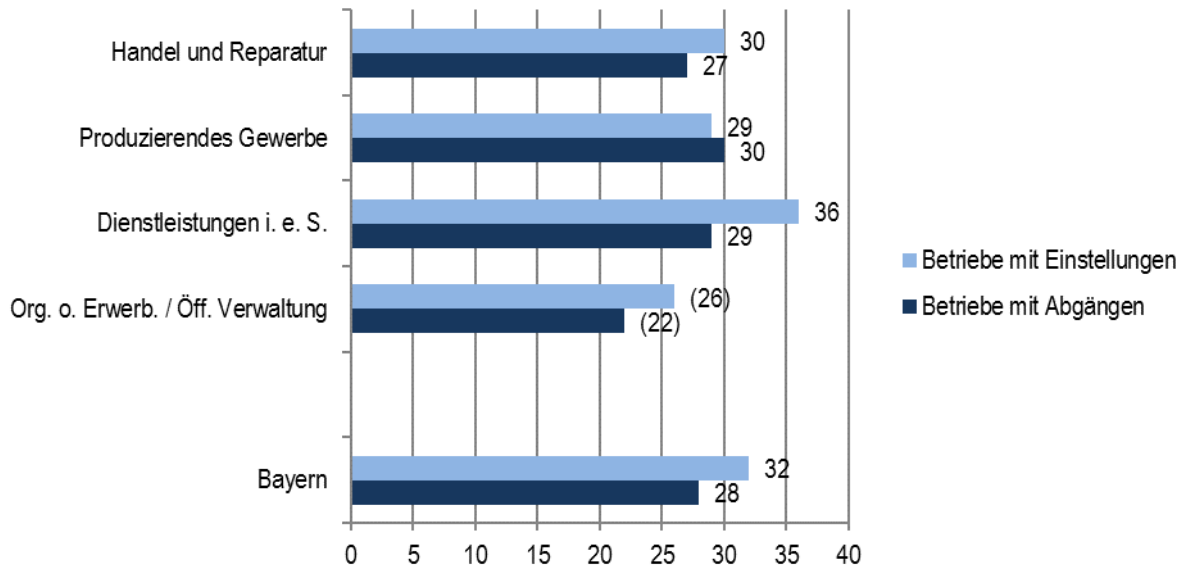
	2001	2005	2008	2009	2011	2014	2015	2016
Betriebe in Bayern mit ...								
Personaleinstellungen	26	21	24	24	27	29	29	32
Personalabgängen	31	24	22	25	25	25	29	28
Betriebe in Westdeutschland mit ...								
Personaleinstellungen	28	21	27	24	30	31	32	33
Personalabgängen	32	25	25	26	27	29	30	29

In den letzten Jahren ist der Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen im jeweils 1. Halbjahr in Bayern deutlich angestiegen von 21 Prozent im Jahr 2005 auf 32 Prozent im Jahr 2016. Der Anstieg des Anteils der Betriebe mit Personalabgängen war seit 2005 schwächer ausgeprägt. Im Vergleich zum Jahr 2001 liegt der Wert im Jahr 2016 sogar niedriger (31 versus 28 %). Für Westdeutschland stellt sich die Entwicklung sehr ähnlich dar.

Differenziert nach Wirtschaftsbereichen ist vor allem bei den Dienstleistungen im engeren Sinn der Anteil der Betriebe mit Einstellungen wesentlich höher als der Anteil der Betriebe mit Personalabgängen.

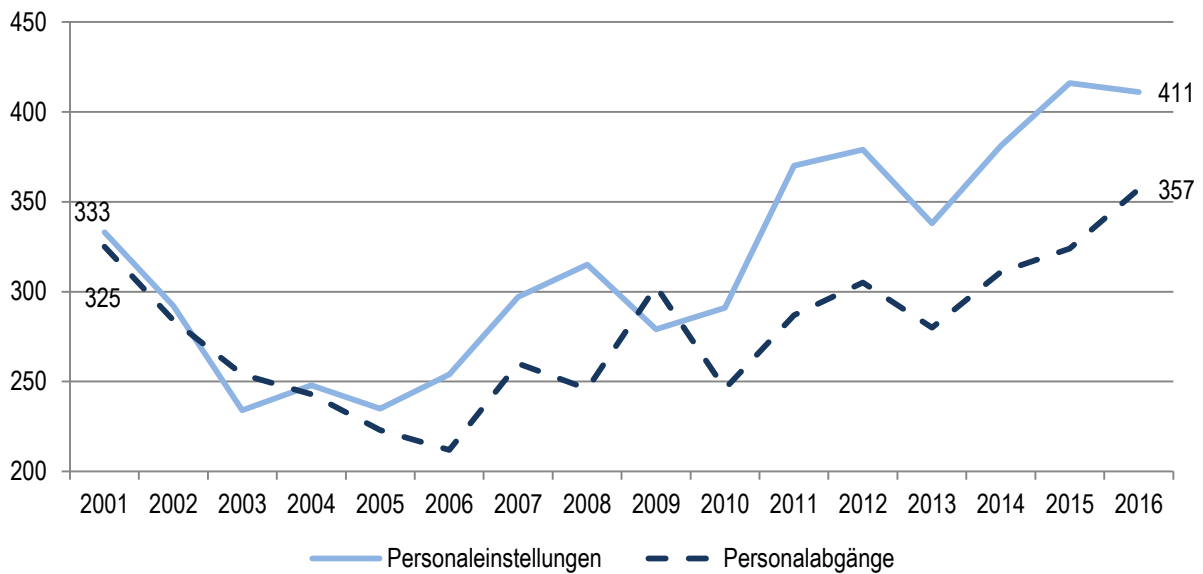
Deutlich geringer sind beide Anteile in der Tendenz bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung (vgl. Darstellung 4).

Darstellung 4: Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen bzw. Personalabgängen an allen Betrieben nach Wirtschaftszweigen im 1. Halbjahr 2016 (Angaben in Prozent)



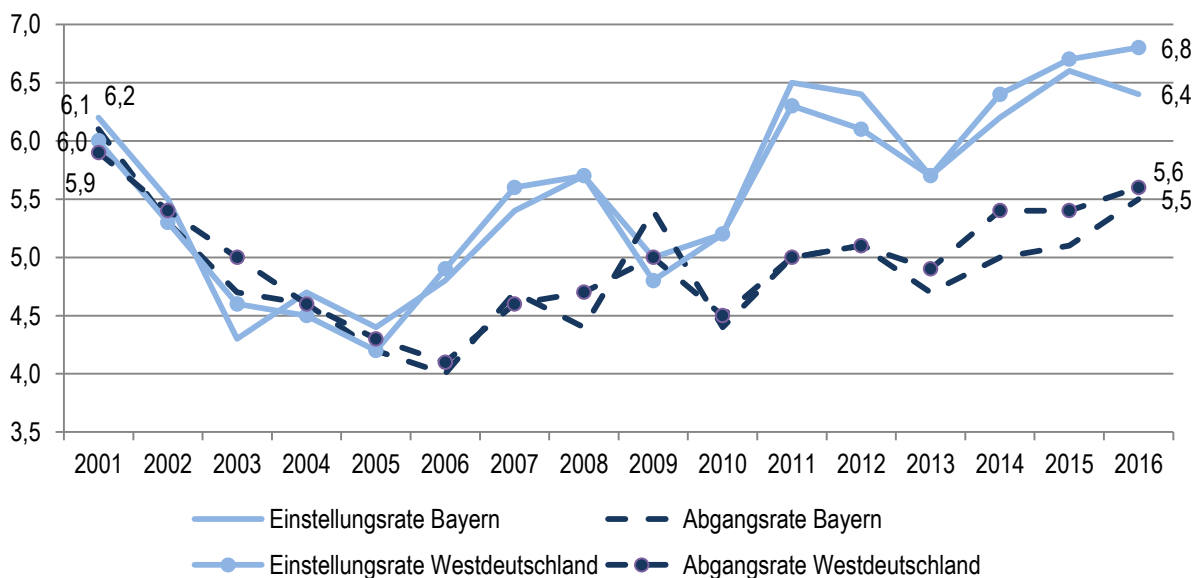
Hochgerechnet wurden im 1. Halbjahr 2016 in Bayern 411 Tsd. Personaleinstellungen vorgenommen. Dem standen 357 Tsd. Personalabgänge gegenüber. Obwohl die Differenz zwischen beiden Werten 2016 geringer war als im Jahr 2015 kann von einem langfristig größer gewordenen Abstand zwischen den Einstellungen und Personalabgängen gesprochen werden. Der Darstellung 5 ist zu entnehmen, dass seit 2001 dieses Verhältnis nur in den Jahren 2003 und 2009 umgekehrt war. Dies ist Ausdruck des Beschäftigungserfolges am bayerischen Arbeitsmarkt.

Darstellung 5: Personaleinstellungen und Personalabgänge in Bayern in den Jahren 2001 bis 2016 (jeweils 1. Halbjahr; Angaben in Tsd. Personen)



Der gleiche Sachverhalt kommt zum Ausdruck, wenn man statt der absoluten Zahlen Einstellungs- und Abgangsraten betrachtet. So kann man jedoch auch leichter – z. B. regionale – Vergleiche anstellen (vgl. Darstellung 6). Wie schon in früheren Panelberichten dargestellt, liegen die westdeutschen Einstellungs- und Abgangsraten seit einigen Jahren leicht über den bayerischen Werten. Ein höherer Personalumschlag als Ausdruck einer größeren Dynamik am Arbeitsmarkt bedeutet also keine positivere Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt.

Darstellung 6: Einstellungs- und Abgangsraten in den Jahren 2001 bis 2016 in Bayern und Westdeutschland (Angaben in Prozent)



2.3 Ungedeckter Personalbedarf

Im Freistaat haben, wie unter Punkt 2.2 dargestellt (vgl. Darstellung 4), 32 Prozent der Betriebe und Dienststellen im 1. Halbjahr 2016 Einstellungen vorgenommen. Im Betriebspanel werden diese Betriebe auch gefragt, ob sie in diesem Zeitraum gerne mehr Personen eingestellt hätten. Spiegelbildlich werden die Betriebe ohne Einstellungen gefragt, ob das daran liegt, dass sie keinen Personalbedarf hatten oder daran, dass sie zwar einstellen wollten, dies aber – aus welchen Gründen auch immer – nicht getan hatten.

Darstellung 7 ist zu entnehmen, dass unter den 32 Prozent der bayerischen Betriebe mit Einstellungen 8 Prozent ihren Personalbedarf nicht vollständig decken konnten (Westdeutschland: 9 von 33 %). Bei den Dienstleistungen im engeren Sinne ist dieser Anteil von Betrieben mit nicht vollständig gedecktem Personalbedarf besonders groß; ebenfalls ist er in Nordbayern höher als in Südbayern. Hoch ist er auch bei großen Betrieben mit 100 bis 499 Beschäftigten.

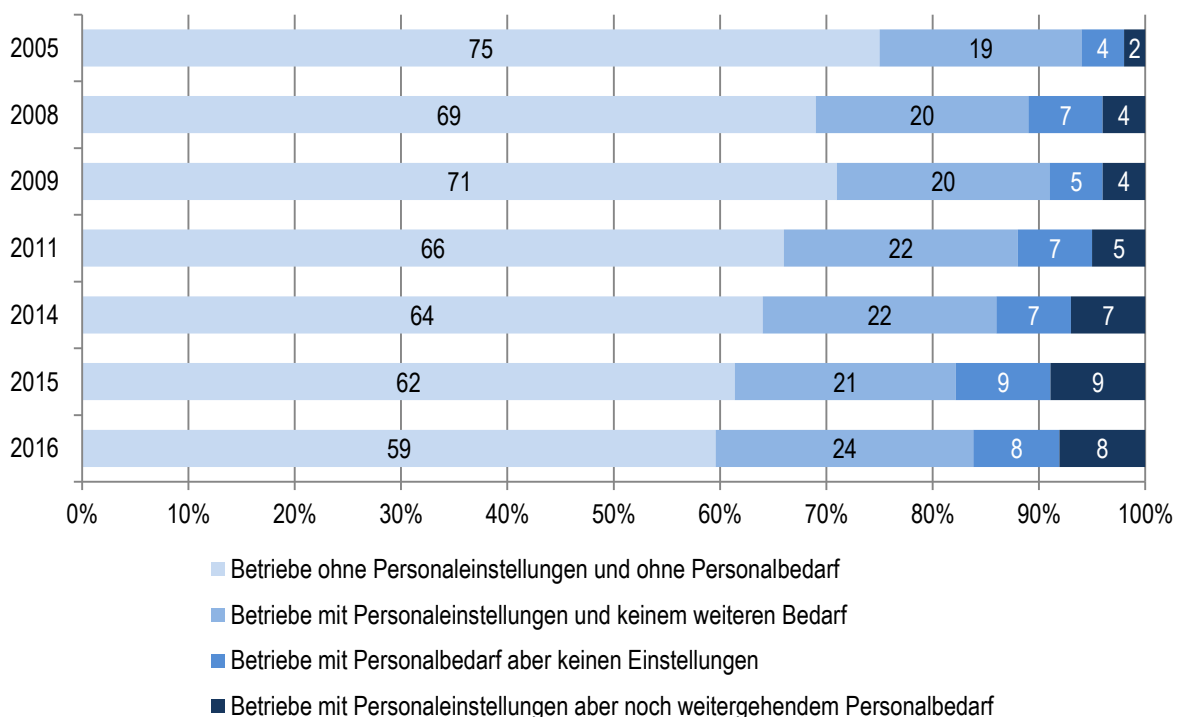
Darstellung 7: Betriebe in Bayern mit Personaleinstellungen und (un-)gedecktem Personalbedarf im 1. Halbjahr 2016 (Anteile in Prozent)

	Betriebe mit Personaleinstellungen			Betriebe ohne Personaleinstellungen		
	Insgesamt	darunter		Insgesamt	darunter	
		Bedarf vollständig gedeckt	Bedarf nicht vollständig gedeckt		hätten gerne eingestellt	kein Bedarf
Handel und Reparatur	29	25	4	71	8	63
Produzierendes Gewerbe	30	23	8	70	12	58
Dienstleistungen i. e. S.	36	25	10	64	7	57
Org. ohne Erwerb./ Öffentl. Verwaltung	26	24	2	74	4	69
1 bis 4	13	10	3	87	10	77
5 bis 19	37	31	6	63	7	55
20 bis 99	68	41	27	32	7	24
100 bis 499	91	46	45	9	2	7
ab 500	94	55	39	6	0	6
Nordbayern	32	23	9	68	10	59
Südbayern	33	26	7	67	7	60
Bayern	32	24	8	68	8	59
Westdeutschland	33	23	9	67	9	59
Ostdeutschland	31	19	11	69	13	57
Deutschland	32	23	10	68	10	58

Unter den gerundet 68 Prozent der bayerischen Betriebe ohne Personaleinstellungen hatte die große Mehrheit (59 %) keinen Personalbedarf. 8 Prozent haben nicht eingestellt, obwohl sie einen Personalbedarf hatten. Dies ist eher in Nord- als in Südbayern der Fall und gleichermaßen im Produzierenden Gewerbe. In Westdeutschland ähneln die Zahlen denen für Bayern.

Die zusammengerechnet 16 Prozent der Betriebe mit teilweise oder vollständig ungedecktem Personalbedarf sind zwar etwas weniger als im Vorjahr (9 % + 9 %). Dennoch besteht ein eindeutiger Trend dahingehend, dass der Anteil solcher Betriebe zunimmt. 2005 waren es noch insgesamt 6 Prozent, im Jahr 2008 waren es zusammengerechnet 16 Prozent (vgl. Darstellung 8).

Darstellung 8: Betriebe in Bayern mit Personaleinstellungen und (un-)gedecktem Personalbedarf im 1. Halbjahr 2005 bis 2016 (Anteile in Prozent an allen Betrieben)



Mit den Angaben im IAB-Betriebspanel ist es auch möglich, quantitative Anteile der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Kräfte in Bezug auf die Gesamtzahl solcher geplanten Neueinstellungen zu ermitteln. Danach wurden im 1. Halbjahr 2016 29 Prozent der angebotenen Fachkräftestellen nicht besetzt (Westdeutschland: 30 %; Ostdeutschland: 36 %). Das ist ein gleich hoher Anteil wie im Vorjahr und deutlich mehr als in Zeiten der Wirtschafts- und Finanzkrise (2009: 19 %). Allerdings war dieser Anteil bereits im Jahr 2000/2 – während der Blase der IuK-Wirtschaft – mit 26 Prozent auch nicht viel geringer (vgl. Darstellung 9).

Darstellung 9: Anteil der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Bayern und Westdeutschland im 1. Halbjahr 2000 bis 2016 an allen angebotenen Fachkräftestellen nach Betriebsgröße und Regionen (Angaben in Prozent)

	2000	2008	2009	2011	2014	2015	2016
1 bis 4 Beschäftigte	40	39	37	60	44	48	50
5 bis 19	25	19	24	24	25	38	25
20 bis 99	27	27	20	27	33	28	31
100 bis 499	29	24	9	21	28	23	29
ab 500	11	13	8	16	12	14	9
Bayern	26	23	19	25	28	29	29
Westdeutschland	29	22	16	22	27	26	30
Ostdeutschland	16	19	16	23	26	29	36
Deutschland	26	21	16	23	26	27	32

Basis: Anteil an angebotenen Fachkräftestellen (= Neueinstellungen im ersten Halbjahr plus nicht besetzte Stellen).

Besonders hoch ist dieser Anteil unbesetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Kleinbetrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten (50 %). In sehr großen Betrieben ist der Anteil der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an allen solchen Stellenangeboten mit 9 Prozent viel geringer. Mit 33 Prozent ist der Anteil in Nordbayern wesentlich höher als in Südbayern (25 %). Schwaben und Mittelfranken weisen mit 41 bzw. 38 Prozent die höchsten Anteile nicht besetzter an allen angebotenen Fachkräftestellen auf.

Interessant ist die Differenzierung nach den Antworten auf die Fragen zur Automatisierung/Digitalisierung im Panelfragebogen 2016. Betriebe, die von sich sagen, dass sie sich bisher überhaupt nicht mit den Themen Automatisierung bzw. Digitalisierung beschäftigt haben, berichten im Schnitt von 39 Prozent unbesetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten. Das ist gegenüber den Betrieben, die sich schon recht intensiv mit dem Thema Automatisierung beschäftigt haben (29%), ein erheblich höherer Anteil unbesetzter Fachkräftestellen. Bei Interviewten, die in der Automatisierung/Digitalisierung überhaupt kein Potenzial für ihren Betrieb sehen, ist der Anteil der nicht besetzten Fachkräftestellen mit 35 Prozent sehr hoch.

Hochgerechnet hatten die bayerischen Betriebe und Dienststellen im ersten Halbjahr 2016 einen Personalbedarf von 369 Tsd. Stellen für qualifizierte Tätigkeiten. Die 29 Prozent der davon nicht besetzten Stellen bedeuten in absoluten Zahlen, dass 106 Tsd. Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzt wurden. Mehr als die Hälfte davon (68 Tsd.) blieben im Bereich der Dienstleistungen im engeren Sinne unbesetzt (vgl. Darstellung 10).

Darstellung 10: Personalbedarf und Anteil der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2016 nach Wirtschaftszweigen und Regionen (Anteil am Personalbedarf; Angaben in Tausend und Prozent)

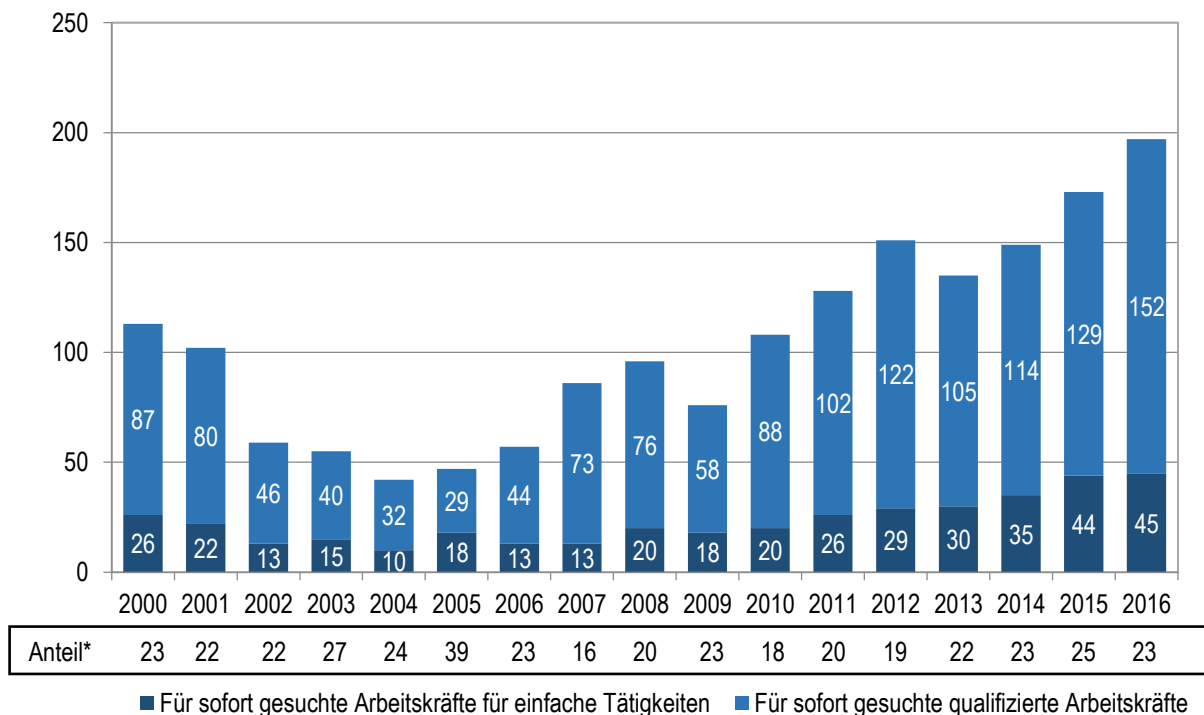
	Personalbedarf (Tausend)	Nicht besetzte Stellen	
		Anteil am Personalbedarf	Anzahl in Tausend
Handel und Reparatur	51	27	14
Produzierendes Gewerbe	79	29	22
Dienstleistungen i. e. S.	224	30	68
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	13	10	1
Nordbayern	153	33	51
Südbayern	215	25	55
Bayern	369	29	106
Westdeutschland	1.749	30	530
Ostdeutschland	516	36	186
Deutschland	2.265	32	716

2.4 Vakanzen

Eine andere wichtige Kennziffer zur Beobachtung der Entwicklung des Personalbedarfs ist die Zahl der für sofort zu besetzenden Stellen, der sogenannten Vakanzen. Dabei geht es um eine auf den Tag der Befragung bezogene Zahl und nicht wie im Abschnitt 2.2 auf eine Zahl für einen Zeitraum in der Vergangenheit.

Die Zahl der Vakanzen lag laut IAB-Betriebspanel im Jahr 2000 bei hochgerechnet 87 Tsd. für sofort zu besetzende Stellen für qualifizierte Tätigkeiten. Die Zahl der vakanten Stellen ist, wie in Darstellung 11 gezeigt, nach dem Platzen der ökonomischen Blase bis zur Mitte des letzten Jahrzehnts stark zurückgegangen, um ab 2005 dann wieder deutlich anzusteigen (allerdings mit Rückgängen in den Jahren 2009 und 2013). Mit 197 Tsd. wurde im Jahr 2016 ein Spitzenwert erreicht (davon 45 Tsd. für einfache Tätigkeiten). Von wenigen Ausnahmejahren abgesehen, bewegt sich der Anteil der vakanten Stellen für einfache Tätigkeiten im Betrachtungszeitraum zwischen knapp einem Fünftel bis zu einem Viertel aller vakanten Stellen (2016: 23 %). Seit 2004 hat sich die Zahl der Vakanzen im Freistaat mehr, in Westdeutschland etwas weniger als vervierfacht.

Darstellung 11: Anzahl der für sofort gesuchten Arbeitskräfte (Vakanzen für qualifizierte und für einfache Tätigkeiten); darunter derjenigen für einfache Tätigkeiten und Anteil der Vakanzen für einfache Tätigkeiten an allen Vakanzen in Bayern 2000 bis 2016 (in Tausend und in Prozent))

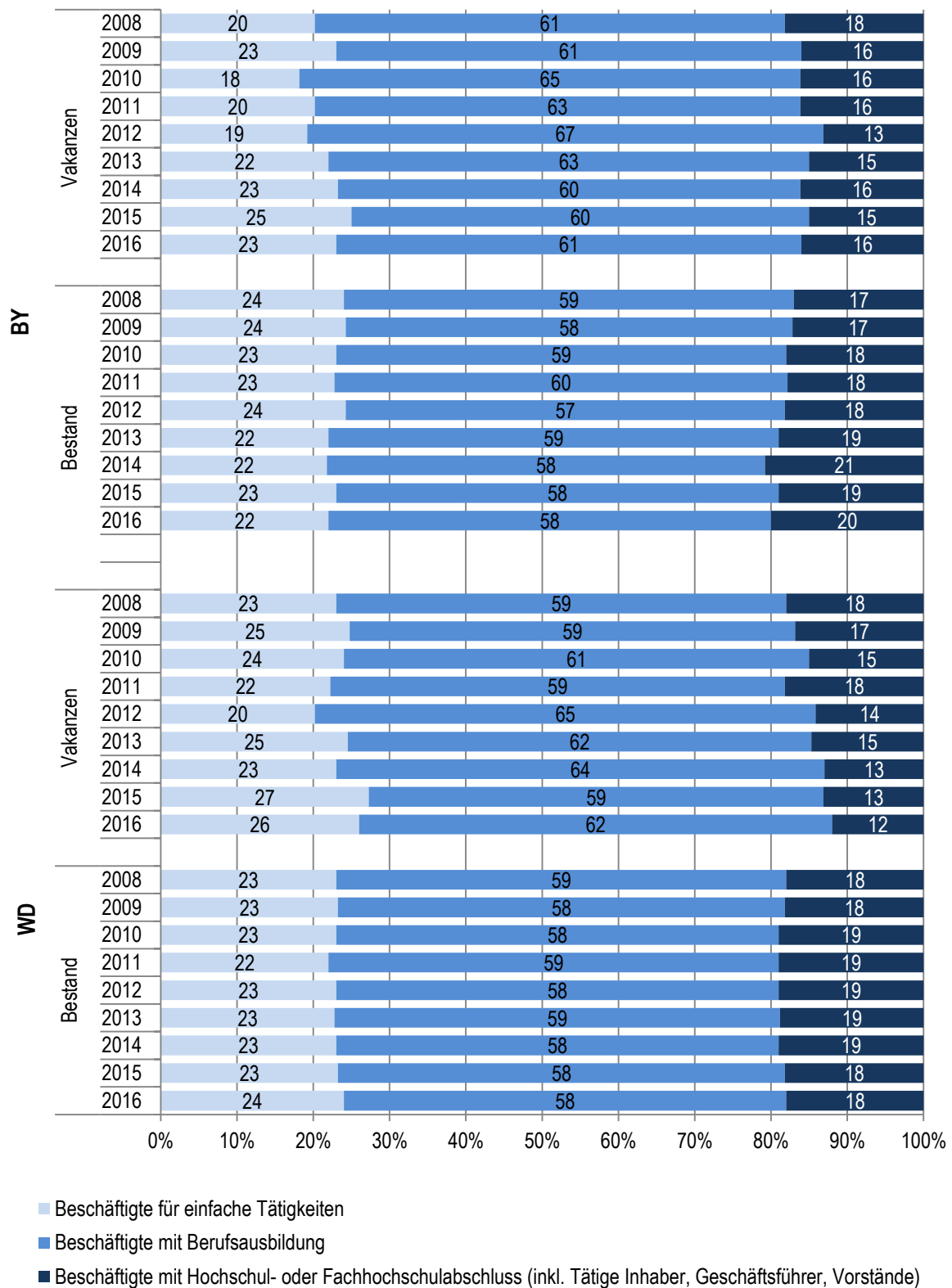


* Anteil der Vakanzen für einfache Tätigkeiten an allen Vakanzen in Bayern

In der Tendenz (z. T. geringe Fallzahlen!) sind die Zuwächse im Vergleich zum Jahr 2004 besonders ausgeprägt und quantitativ bedeutsam im Bereich Handel und Reparatur, aber auch bei unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. 123 Tsd. der 198 Tsd. vakanten Stellen entfallen auf die Dienstleistungen im engeren Sinne.

Vergleicht man die bei den Vakanzen geforderten, mit den im Personalbestand vorhandenen Qualifikationen, so ist der Anteil einfacher Qualifikationen bei den Vakanzen in Bayern wie Westdeutschland seit 2008 in der Tendenz leicht angestiegen. Im Bestand ist der Anteil gering qualifizierter Personen eher konstant geblieben. Der Anteil hoher Qualifikationen bei den Vakanzen in Bayern ist, bezogen auf 2008, leicht und in Westdeutschland etwas mehr zurückgegangen. Im Bestand hat der Anteil der Hochqualifizierten in Bayern leicht zugenommen und er ist im westdeutschen Durchschnitt gleichgeblieben (vgl. Darstellung 12).

Darstellung 12: Struktur der für sofort gesuchten Arbeitskräfte im Vergleich zur Struktur des Personalbestandes in Bayern und Westdeutschland von Mitte 2008 bis 2016 (Angaben in Prozent)



Diese Entwicklung drückt sich auch in den Vakanzraten aus (vgl. Darstellung 13). Diese sind in Bayern und in Westdeutschland im Jahr 2016 (2015 mit gleichen Werten) für beide Qualifikationsgruppen höher als im Jahr 2001 oder auch in den Jahren 2008 bzw. 2009.

Darstellung 13: Vakanzraten (für einfache und qualifizierte Tätigkeiten) in Bayern und Westdeutschland 2001 bis 2016 (Angaben in Prozent)

	2001	2008	2009	2011	2014	2015	2016
	Bayern						
Insgesamt*	1,9	1,7	1,3	2,1	2,6	2,9	2,9
für einfache Tätigkeiten	1,5	1,6	1,4	2,0	2,6	3,0	3,0
für qualifizierte Tätigkeiten	2,4	2,0	1,5	2,6	2,6	2,9	2,9
	Westdeutschland						
Insgesamt*	2,1	1,8	1,2	2,2	2,6	2,7	2,7
für einfache Tätigkeiten	1,9	1,9	1,3	2,3	2,5	3,0	3,0
für qualifizierte Tätigkeiten	2,5	2,1	1,4	2,5	2,7	2,6	2,6

Vakanzrate = Zahl der für sofort zu besetzenden Stellen dividiert durch (Zahl der Beschäftigten plus für sofort zu besetzende Stellen) mal 100.

3. Personalabgänge

Zur Darstellung der Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt ist es für die betriebliche Seite auch unverzichtbar, die Personalabgänge und ihre Gründe mit in den Blick zu nehmen (vgl. Darstellung 14).

28 Prozent der Betriebe und Dienststellen im Freistaat berichten von Personalabgängen im 1. Halbjahr 2016 (Westdeutschland: 29 %). Das ist ein Prozent weniger als im Vorjahr, aber auch der zweithöchste Wert seit der Mitte des letzten Jahrzehnts. Es ist jedoch auch weniger als im Jahr des Platzens der ökonomischen Blase 2001 (vgl. Darstellung 14) – 2001 waren es 31 Prozent und 2002 26 Prozent. Der Anteil von Frauen an den Personalabgängen entspricht in etwa ihrem Beschäftigtenanteil.

Darstellung 14: Personalabgänge, Frauenanteile daran und Gründe für die Personalabgänge im 1. Halbjahr 2016 nach Regionen (Mehrfachnennungen; Angaben in Prozent)

	Betriebe mit Personalabgängen	Frauenanteil an Personalabgängen	Gründe des Ausscheidens									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Nordbayern	27	46	42	21	2	13	7	1	4	3	2	7
Südbayern	29	43	46	20	4	9	6	3	4	2	1	6
Bayern	28	44	44	20	3	10	6	3	4	2	1	7
<i>(nachrichtl. 2015)</i>	29	46	46	20	2	11	6	2	5	2	0	5
<i>(nachrichtl. 2014)</i>	25	46	41	23	2	15	7	2	4	2	1	4
<i>(nachrichtl. 2009)</i>	25	47	28	33	2	14	6	2	3	2	0	8
<i>(nachrichtl. 2008)</i>	22	42	38	23	3	13	8	2	4	3	1	6
<i>(nachrichtl. 2007)</i>	25	46	34	21	4	14	5	9	4	3	1	6
Westdeutschland	29	44	40	24	3	13	6	2	5	2	1	5
Ostdeutschland	28	47	38	24	1	12	5	1	9	3	1	6
Deutschland	29	45	40	24	2	13	6	2	6	3	1	5

A Kündigung seitens des Arbeitnehmers

B Kündigung seitens des Betriebes

C Abgänge nach Abschluss der betriebl. Ausbildung

D Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages

E Einvernehmliche Aufhebung

F Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens

G Ruhestand mit gesetzlicher Altersgrenze

H Ruhestand vor gesetzlicher Altersgrenze

I Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit*

J Sonstiges

* Wegen der Übergangsregelung für vor dem 02.01.1961 Geborene verwendet das Panel hier die alte Regelung/Bezeichnung.

Besonders interessant ist in Darstellung 14 die zeitliche Entwicklung der von den interviewten Personalverantwortlichen genannten Gründen für die Beendigung der Arbeitsverhältnisse. 44 Prozent endeten aufgrund einer arbeitnehmerseitigen bzw. arbeitnehmerinnenseitigen Kündigung. Das sind zwei Prozent weniger als im Vorjahr, aber ein im Zeitvergleich sehr hoher Wert. Mit 20 Prozent bleibt der Anteil, der auf Kündigungen seitens der Betriebe zurückgeht, niedrig. Beides ist – im Vergleich zu den Zahlen für West- und Ostdeutschland – Ausdruck der (aus Arbeitnehmersicht) besseren Arbeitsmarktsituation in Bayern. Zurückgegangen ist über die Jahre auch der Anteil der Personalabgänge aufgrund des Ablaufens eines befristeten Arbeitsvertrages. 7 Prozent der Abgänge waren solche in den Ruhestand, darunter 2 Prozent vor dem gesetzlichen Rentenalter und 1 Prozent wegen verminderter Erwerbsfähigkeit.

4. Zusammenfassung

Die im vorliegenden Kurzbericht wiedergegebenen Ergebnisse spiegeln die im zeitlichen und regionalen Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt und zu Deutschland insgesamt bessere Arbeitsmarktsituation im Freistaat Bayern wider.

- Zunächst ist es erfreulich festzustellen, dass im Vergleich zum Jahr 2000 der Anteil der Betriebe abgenommen hat, die für die nächsten zwei Jahre Personalprobleme befürchten. Unter den erwarteten Problemen gewinnt das Thema „Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften“ zwar kontinuierlich an Bedeutung (2016: 33 %). Die zweite traditionell größere Befürchtung „Belastung durch Lohnkosten“ wird dagegen immer seltener genannt (2016: 17 %). Besonders mittlere und große Betriebe nennen beide Erwartungen am häufigsten. In Klein- und Kleinstbetrieben ist das viel seltener der Fall (**Darstellungen 1 und 2**).
- Mit 32 Prozent überschreitet der stark gestiegene Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen in Bayern im 1. Halbjahr (32 %) den Anteil der Betriebe mit Personalabgängen (28 %) deutlich (**Darstellung 3**).
- Besonders hoch ist der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen bei den Dienstleistungen i. e. S. – bei gleichzeitig verhältnismäßig hohem Anteil der Betriebe mit Personalabgängen. Allerdings ist festzustellen, dass der Unterschied von Personalneueinstellungen zu Personalabgängen hier auch am größten ist (**Darstellung 4**).
- Seit 2001 hat die hochgerechnete Zahl der Personaleinstellungen die Zahl der Personalabgänge nur in den Jahren 2003 und 2009 unterschritten (**Darstellung 5**).
- Die Einstellungs- und Abgangsraten liegen im Freistaat erneut unter den westdeutschen Durchschnittswerten. Ein höherer Personalumschlag der Betriebe bzw. mehr „Dynamik“ am Arbeitsmarkt sind insofern keine zwingende Voraussetzung eines wirtschaftlichen Erfolgs bzw. einer guten Arbeitsmarktlage (**Darstellung 6**).
- Im 1. Halbjahr 2016 hatten 59 Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen keinen Einstellungsbedarf. 24 Prozent konnten ihren Personalbedarf ganz, weitere 8 Prozent nur teilweise decken. Ebenfalls 8 Prozent hätten gern neues Personal eingestellt, haben dies aber nicht getan (**Darstellung 7**).
- Über die Jahre betrachtet hat der Anteil der Betriebe ohne Personaleinstellungen und ohne Personalbedarf kontinuierlich abgenommen und der Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen und keinem weiteren Bedarf zugenommen. Auch der Anteil der Betriebe mit Personalbedarf aber keinen Einstellungen sowie der Betriebe mit Personaleinstellungen aber noch weitergehendem Personalbedarf hat zugenommen (**Darstellung 8**).
- Der Anteil der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten am gesamten Personalbedarf lag im 1. Halbjahr 2016 in Bayern bei 29 Prozent (Westdeutschland: 30 %). Er ist in Kleinstbetrieben am höchsten (50 %). Hochgerechnet entspricht dieser Anteil unbesetzter Stellen in Bayern 106 Tsd., von denen 68 Tsd. auf den Bereich der Dienstleistungen im engeren Sinn entfallen (**Darstellungen 9 und 10**).
- Zum Zeitpunkt des Interviews gab es in den bayerischen Betrieben 197 Tsd. Vakanzen (d.h. für sofort zu besetzende Stellen). Davon entfielen 45 Tsd. auf Stellen für einfache Tätigkeiten (ohne Berufsabschluss). Das ist der höchste Wert seit Beginn des letzten Jahrzehnts (**Darstellung 11**).

- Im Freistaat nimmt der Anteil der Vakanzen für einfache Tätigkeiten an allen für sofort zu besetzenden Stellen in der Tendenz leicht zu (2016: 23 %); derjenige für Hochqualifizierte ist leicht zurückgegangen (2016: 16 %). Der Anteil der Vakanzen für Hochqualifizierte ist niedriger als ihr Anteil am Personalbestand in den bayerischen Betrieben. In Westdeutschland sinkt der Anteil der Vakanzen für Hochqualifizierte seit 2008 sogar, wohingegen der Bestand insgesamt jedoch gleich bleibt (**Darstellung 12**).
- In Bayern und noch deutlicher im westdeutschen Durchschnitt liegt die Vakanzrate für einfache Tätigkeiten seit 2015 über derjenigen für qualifizierte Tätigkeiten. Beide Raten verzeichnen eine langfristig gesehen steigende Tendenz (**Darstellung 13**).
- 28 Prozent der bayerischen Betriebe berichten von Personalabgängen im 1. Halbjahr 2016 (Westdeutschland: 29 %). Dies sind fast ebenso hohe Werte wie beim Platzen der ökonomischen Blase 2001. 44 Prozent der Personalabgänge betrafen Frauen, was in etwa ihrem Anteil an Personalbestand entspricht (**Darstellung 14**).
- Dominanter Grund für die Personalabgänge waren im Freistaat wie im westdeutschen Durchschnitt mit 44 Prozent arbeitnehmerseitige bzw. arbeitnehmerinnenseitige Kündigungen. Der guten Arbeitsmarktlage entsprechend bleiben die Abgänge wegen arbeitgeberseitiger Kündigung mit 20 Prozent weit dahinter zurück (West- und Ostdeutschland: 24 %). Mit abnehmender Tendenz spielt das Auslaufen eines befristeten Arbeitsverhältnisses eine geringere Rolle. 7 Prozent betrafen Übergänge in den Ruhestand (darunter 2 Prozent vor dem gesetzlichen Regelrentenalter und 1 Prozent wegen verminderter Erwerbsfähigkeit) (**Darstellung 14**).