Fachkräfteengpässe in Unternehmen
Regionale FachkräfteSituation und Mobilität

KoFa
Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen
Inhalt

Zentrale Ergebnisse der KOFA-Studie zu Fachkräftesengpässen ................................................................................................................................. 4

1 Einleitung .......................................................................................................................................................................................... 6

2 Schwerpunkt der Studie und zentrale Begriffe .............................................................................................................................. 7

3 Regionale Fachkräftesituation ................................................................................................................................................. 9
   3.1 Engpassberufe und Engpassquote nach Bundesländern und Agenturbezirken ................................................................. 9
   3.2 Nachfrageüberhang und Angebotsüberhang ......................................................................................................................... 12
   3.3 Top 10-Engpassberufe nach Anforderungsniveau ............................................................................................................... 17
   3.4 Alternde Belegschaften und Ersatzbedarf ................................................................................................................................. 20
   3.5 Situation am Ausbildungsmarkt ............................................................................................................................................ 22

4 Mobilität von Arbeitskräften .................................................................................................................................................. 25
   4.1 Binnenwanderung in Deutschland .................................................................................................................................. 25
   4.2 Noch ungenutztes Binnenwanderungspotenzial ................................................................................................................ 26
   4.3 Voraussetzungen für Mobilität ............................................................................................................................................ 29

5 Handlungsempfehlungen für Unternehmen .......................................................................................................................... 31

6 Beispielhafte Detailanalyse: Gartenbau und Floristik .................................................................................................................. 33

7 Erläuterungen zur Methodik ...................................................................................................................................................... 35

Anhang ............................................................................................................................................................................................................. 37

Literaturverzeichnis ....................................................................................................................................................................... 39

Glossar ........................................................................................................................................................................................................ 42
Zentrale Ergebnisse der KOFA-Studie zu regionalen Fachkräfteengpässen

Die erste KOFA-Analyse zu regionalen Fachkräfteengpässen zeigt für Unternehmen die Situation vor Ort und Potenziale der Mobilität auf.

Die vorliegende Studie gibt erstmals eine Übersicht über die regionale Verteilung von Fachkräfteengpässen differenziert nach Anforderungsniveaus in Deutschland. Sie analysiert die Fachkräftesituation in 1.296 Berufen für 156 Arbeitsmarktregionen. Unternehmen und andere Interessierte erhalten so Informationen über die Fachkräftesituation vor Ort.

Stellenbesetzungsprobleme sind inzwischen ein flächendeckendes Phänomen, denn jede zweite Stelle wird aktuell in Engpassberufen ausgeschrieben.

Berufe und Regionen sind unterschiedlich stark von Engpässen betroffen. Kernergebnis der vorliegenden KOFA-Studie ist jedoch, dass inzwischen die Hälfte aller Stellen in Berufen mit Fachkräfteengpass ausgeschrieben wird. Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung sind somit vielerorts bereits die Regel und nicht die Ausnahme.

Die meisten Fachkräfteengpässe gibt es im Süden, die größte Zunahme im Osten.

In Berlin etwa wird nur rund jede dritte Stelle in Engpassberufen ausgeschrieben, in Baden-Württemberg sind es hingegen fast drei von vier. Insgesamt ist die Fachkräftesituation im Süden Deutschlands deutlich angespannter als im Norden. In etwa zwei Dritteln aller Berufe hat sich die Situation in den letzten fünf Jahren weiter zugespitzt; dies vor allem im Osten.

Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung sind besonders knapp.


Alternde Belegschaften und fehlende Nachwuchskräfte verschärfen die Situation.


Es gibt immer mehr unbesetzte Ausbildungsplätze, vor allem im Süden und Osten.


Ausbildungspotenziale könnten besser genutzt werden durch Umzüge von Bewerbern.

Durch eine Förderung ihrer Mobilität könnte das Potenzial unversorgter Bewerber stärker für den Ausbildungsmarkt erschlossen werden. In vielen Berufen und Regionen können angebotene Ausbildungsstellen nicht adäquat besetzt werden, während andernorts Bewerber kein Angebot in ihrem angestrebten Beruf finden.

Durch Mobilität von Arbeitslosen ließe sich jede achte offene Stelle besetzen, die vor Ort nicht besetzbar ist.

Umzüge von Arbeitslosen könnten viele Fachkräftelücken schließen und zugleich Menschen in Arbeit bringen. Hier gilt es, verstärkt neue Wege zu finden. Wären Arbeitslose so mobil wie der Bevölkerungsdurchschnitt, könnte ein Achtel der offenen Stellen besetzt werden, für die es vor Ort keine passenden qualifizierten Arbeitskräfte gibt.
Unternehmen können die Mobilität fördern, indem sie stärker überregional suchen.


Unternehmen können benötigte Fachkräfte selbst qualifizieren.

Unternehmen können benötigte Fachkräfte nicht nur selber ausbilden, sondern auch bei der Fortbildung unterstützen. Auch Quereinsteiger, die aus verwandten Berufen kommen, können durch Nachqualifizierung weitergebildet werden. Die Potenziale hierfür sind beispielsweise bei Versicherern im Außendienst oder auch in der Altenpflege besonders groß.
1 Einleitung


Um den jeweiligen spezifischen Handlungsbedarf aufzuzeigen, widmet sich die vorliegende Studie den regionalen Unterschieden, die zwischen Bundesländern sowie zwischen Arbeitsagenturbzirken in Deutschland bestehen. Dabei steht die Analyse von Fachkräfteengpässen und deren Struktur im Vordergrund. In der regionalen Betrachtung stellt die Mobilität von Arbeitskräften und das mit ihr verbundene Potenzial, regionale Ungleichgewichte zu mildern, einen zentralen Aspekt dar, der vertiefend betrachtet wird.

2 Schwerpunkt der Studie und zentrale Begriffe


**Engpassrelation und Engpassberuf**

Ein Beruf gilt als Engpassberuf, wenn das Verhältnis von Arbeitslosen und gemeldeten Stellen, also die Engpassrelation, des jeweiligen Berufs einen Wert von 2 unterschreitet:

\[
\text{Engpassrelation} = \frac{\text{Anzahl Arbeitslose}}{\text{Anzahl gemeldete Stellen}} < 2
\]

Von einem starken Engpass ist die Rede, wenn selbst unter der Annahme, dass alle offenen Stellen der Bundesagentur gemeldet würden, ein Engpass vorliegt – also bei einer Engpassrelation von kleiner als 1. Darüber hinaus betrachten wir auch die Entwicklung eines Berufs: Wenn in allen fünf Betrachtungsjahren ein Engpass bestand, bezeichnen wir dies als anhaltenden Engpass.


**Relevanter Beruf**

Pro Region werden nur solche Berufe betrachtet, die im Jahresdurchschnitt mindestens zehn gemeldete Stellen in einer Region aufweisen und somit eine gewisse Relevanz besitzen.


1 In Kapitel 7 begründen wir dieses Vorgehen ausführlicher. Es ist zu beachten, dass der Begriff „offene Stellen“ im Folgenden das Zweifache der gemeldeten Stellen bezeichnet.

Bei der Betrachtung der Arbeitsmarktsituation beschreiben die Auswertungen der vorliegenden Studie die Situation in den Arbeitsagenturbezirken sowie in den Bundesländern. Die Arbeitsagenturbezirke sind die tiefste regionale Gliederungsebene, für die Informationen über Anzahl und Struktur von Beschäftigten, Arbeitslosen und gemeldeten Stellen bei der Bundesagentur für Arbeit vorliegen.

Tabelle 2-1: Anforderungsniveaus und qualifikatorische Voraussetzungen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Anforderungsniveau</th>
<th>Bezeichnung</th>
<th>Qualifikatorische Voraussetzungen: Beschäftigt werden typischerweise Personen...</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Helfer</td>
<td>... ohne abgeschlossene Berufsausbildung</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Fachkräfte</td>
<td>... mit mindestens zweijähriger Berufsausbildung</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Spezialisten</td>
<td>... mit Fortbildungsabschluss wie Meister-, Techniker- oder Fachschulabschluss; ... mit Bachelorabschluss ohne Berufserfahrung</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Experten</td>
<td>... mit Masterabschluss oder Diplom; ... mit Bachelorabschluss und Berufserfahrung</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Darstellung in Anlehnung an Paulus/Matthes, 2013, 10

Abbildung 2-1: Anzahl relevanter Berufe je Bundesland 2016

Quelle: Sonderauswertungen der BA, 2016, KOFA-Berechnungen.

Regionale Fachkräftesituation

3.1 Engpassberufe und Engpassquoten nach Bundesländern und Agenturbezirken

Im Folgenden wird die aktuelle Situation von Fachkräftengpässen am Arbeitsmarkt aus Perspektive der Unternehmen dargestellt, für die sich demnach die Fachkräfteversorgung in Berlin als vergleichsweise entspannt, in Baden-Württemberg hingegen als am schwierigsten erweist (vgl. Tabelle 3-1). Der Anteil der Engpassberufe an den regional relevanten Berufen reicht in den einzelnen Bundesländern von 26 Prozent in Berlin bis 61 Prozent in Baden-Württemberg. In stärker betroffenen Bundesländern finden sich zugleich überproportional viele starke und anhaltende Engpässe:


Besonderes Augenmerk verdienen die untereinander sehr heterogenen Ergebnisse der regionalen Analyse, die insbesondere im Vergleich zu einer bundesweiten Analyse ihre Aussagekraft entfalten. In Tabelle 3-1 finden sich die Ergebnisse für die Region „Bund“ bzw. Gesamtd Deutschland sowie der Mittelwert der 16 Bundesländer. Alle Engpass-Kennzahlen liegen im Mittelwert der Länder deutlich höher als im Bund, etwa 45 zu 34 Prozent beim Anteil der Engpassberufe. Dies liegt daran, dass bei einer bundesdeutschen Analyse davon ausgegangen wird, dass Arbeitslose und Stellen quer durch Deutschland zusammenfinden. Die regionale Analyse hinge gen geht davon aus, dass Arbeitslose lediglich die Stellen in ihrer Region

Tabelle 3-1: Engpass-Kennzahlen nach Bundesländern 2016

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>Anzahl relevante Berufe</th>
<th>davon</th>
<th>starke Engpassberufe</th>
<th>anhaltende Engpassberufe</th>
<th>Engpassquote</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bund</td>
<td>792</td>
<td>34%</td>
<td>15%</td>
<td>19%</td>
<td>49%</td>
</tr>
<tr>
<td>Mittelwert der Länder</td>
<td>328</td>
<td>45%</td>
<td>22%</td>
<td>24%</td>
<td>52%</td>
</tr>
<tr>
<td>Baden-Württemberg</td>
<td>483</td>
<td>61%</td>
<td>36%</td>
<td>47%</td>
<td>72%</td>
</tr>
<tr>
<td>Bayern</td>
<td>489</td>
<td>54%</td>
<td>31%</td>
<td>38%</td>
<td>65%</td>
</tr>
<tr>
<td>Berlin</td>
<td>272</td>
<td>26%</td>
<td>10%</td>
<td>9%</td>
<td>35%</td>
</tr>
<tr>
<td>Brandenburg</td>
<td>247</td>
<td>41%</td>
<td>17%</td>
<td>13%</td>
<td>47%</td>
</tr>
<tr>
<td>Bremen</td>
<td>112</td>
<td>49%</td>
<td>28%</td>
<td>29%</td>
<td>51%</td>
</tr>
<tr>
<td>Hamburg</td>
<td>215</td>
<td>49%</td>
<td>27%</td>
<td>34%</td>
<td>53%</td>
</tr>
<tr>
<td>Hessen</td>
<td>369</td>
<td>51%</td>
<td>25%</td>
<td>29%</td>
<td>58%</td>
</tr>
<tr>
<td>Mecklenburg-Vorpommern</td>
<td>184</td>
<td>37%</td>
<td>15%</td>
<td>15%</td>
<td>39%</td>
</tr>
<tr>
<td>Niedersachsen</td>
<td>403</td>
<td>45%</td>
<td>22%</td>
<td>26%</td>
<td>53%</td>
</tr>
<tr>
<td>Nordrhein-Westfalen</td>
<td>517</td>
<td>32%</td>
<td>11%</td>
<td>16%</td>
<td>43%</td>
</tr>
<tr>
<td>Rheinland-Pfalz</td>
<td>325</td>
<td>56%</td>
<td>31%</td>
<td>30%</td>
<td>57%</td>
</tr>
<tr>
<td>Saarland</td>
<td>117</td>
<td>46%</td>
<td>21%</td>
<td>24%</td>
<td>53%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sachsen</td>
<td>329</td>
<td>41%</td>
<td>21%</td>
<td>13%</td>
<td>51%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sachsen-Anhalt</td>
<td>222</td>
<td>42%</td>
<td>19%</td>
<td>15%</td>
<td>50%</td>
</tr>
<tr>
<td>Schleswig-Holstein</td>
<td>240</td>
<td>43%</td>
<td>17%</td>
<td>21%</td>
<td>48%</td>
</tr>
<tr>
<td>Thüringen</td>
<td>257</td>
<td>50%</td>
<td>27%</td>
<td>26%</td>
<td>57%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Hinweis: Diese Tabelle berücksichtigt alle vier Qualifikationsniveaus: Helfer, Fachkräfte, Spezialisten und Experten.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung, 2016, eigene Berechnungen

Um ein genaueres Bild von der wirtschaftlichen Relevanz der Engpassberufe zu bekommen, wird in dieser Studie erstmalig eine neue Kennzahl berechnet, welche den Anteil der Stellen mit Besetzungsschwierigkeiten schätzt: Die (stellengewichtete) Engpassquote. Um diese zu berechnen, werden zunächst für jede Region die Engpassberufe ermittelt (vgl. Kapitel 2). Dann wird der Anteil der Stellen in Engpassberufen an allen Stellen ermittelt.3 Dies ergibt die stellengewichtete Engpassquote, die wir im Folgenden kurz Engpassquote nennen. Da wir davon ausgehen, dass Stellen in Engpassberufen schwieriger zu besetzen sind, ist die Engpassquote somit ein berufsübergreifendes Maß dafür, welcher Anteil der Stellen in einer Region schwer zu besetzen ist.

**(Stellengewichtete) Engpassquote**

Anzahl der Stellen, die in Engpassberufen ausge- schrieben wurden.

| gemeldete Stellen in Engpassberufen | gemeldete Stellen in relevanten Berufen |


In den letzten fünf Jahren hat sich die Situation der verschiedenen Regionen etwas aneinander angeglichen – leider nicht im positiven Sinne, denn die Fachkräftesituation hat sich vor allem dort verschärft, wo sie bisher relativ entspannt war. Trotzdem bleiben weiterhin deutliche Unterschiede zwischen den Regionen sichtbar.


Ein weiteres Beispiel ist München. Hier befinden sich, verglichen mit den vier zuvor genannten Arbeitsagenturbezirken, nicht ganz so viele Stellenangebote für Fachkräfte mit Berufsausbildung in Engpassberufen. Dafür schlagen hier jedoch Berufe auf anderen Qualifikationsniveaus zu Buche. Münchner Arbeitgeber suchten in ei-

---

3 Dies impliziert die moderate Annahme, dass der Anteil der Engpassberufe in den relevanten und nicht-relevanten Berufen gleich hoch ist (vgl. Kapitel 2).

Abbildung 3-1: Regionale Engpassquote 2016
Anteil Stellen in Engpassberufen

Quelle: Sonderauswertungen der BA, 2016, KOFA-Berechnungen. 
Hinweis: Abkürzungen in den Regionen stehen für Autokennzeichen, z.B. OF für Offenbach.

In Marburg waren 2016 68 Prozent aller Stellen in Engpassberufen ausgeschrieben. D.h. etwa sieben von zehn Stellen waren schwer zu besetzen.
3.2 Nachfrageüberhang und Angebotsüberhang

Die Engpassquote schafft einen ersten Überblick, wie sehr die Unternehmen einer Region insgesamt unter Besetzungsschwierigkeiten leiden. Sie gibt jedoch keinen Aufschluss darüber, an welchen Fachkräften es fehlt. In diesem Abschnitt zeigen wir auf, wie sich die Fachkräfteengpässe über die Anforderungsniveaus hinweg verteilen.


Rein theoretisch betrachtet könnte ein Teil dieser Überhänge durch Binnenwanderung (d.h. Umzüge oder das Pendeln von Arbeitslosen) ausgeglichen werden (mehr dazu in Kapitel 4). Aktuell gibt es ca. 350.000 gemeldete offene Stellen in Deutschland, für die es im jeweiligen Bundesland keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt. Die Abbildungen 3-2 bis 3-5 zeigen den Anteil des Nachfrageüberhangs in den jeweiligen Arbeitsagenturbereichen für die vier Anforderungsniveaus.

**Nachfrageüberhang**

Der Nachfrageüberhang meint den Anteil offener Stellen, für die es vor Ort keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt.

**Angebotsüberhang**

Das Überhangangebot meint den Anteil der Arbeitslosen, für die es vor Ort keine passenden offenen Stellen gibt.

Nicht alle Berufs-Regionen-Kombinationen können an dieser Stelle detailliert behandelt werden. Im Folgenden greifen wir jedoch zu jedem Anforderungsniveau ein auffälliges Beispiel auf.

Beginnend mit den **Helfern** fällt auf, dass die Karte in Abbildung 3-2 recht weiß ist. Nur wenige Regionen haben einen nennenswerten Bedarf an Ungelernten, der nicht mit den vorhandenen Arbeitslosen gedeckt werden kann.


Abbildung 3-2: Regionaler Nachfrageüberhang nach Helfern 2016
Anteil Stellen ohne passend qualifizierte Arbeitslose

In Rheine gab es 2016 für 10 Prozent aller offenen Stellen für Helfer keinen passend qualifizierten Arbeitslosen. D.h. von zehn Betrieben, die einen Ungelernten suchen, werden nur acht einen finden.

Quelle: Sonderauswertungen der BA, 2016, KOFA-Berechnungen.
Hinweis: Abkürzungen in den Regionen stehen für Autokennzeichen, z.B. LB für Ludwigsburg

Abbildung 3-3: Regionaler Nachfrageüberhang nach Fachkräften 2016
Anteil Stellen ohne passend qualifizierte Arbeitslose

In Vechta gab es 2016 für 47 Prozent aller offenen Stellen für Fachkräfte keinen passend qualifizierten Arbeitslosen. D.h. von zehn Betrieben, die einen Ausgebildeten suchen, werden nur fünf einen finden.

Quelle: Sonderauswertungen der BA, 2016, KÖFA-Berechnungen. Hinweis: Abkürzungen in den Regionen stehen für Autokennzeichen, z.B. F für Frankfurt am Main
Deutschland keine passenden Arbeitslosen gibt, verbleiben jedoch bei Brandschutzfachkräften und Detektiven. Die Sicherheitsberufe sind ein gutes Beispiel dafür, dass Stellen und Arbeitslose immer sowohl in beruflicher als auch in regionaler Passung betrachtet werden sollten, um ein aussagekräftiges Bild über die Fachkräftesituation insgesamt zeichnen zu können.


Abbildung 3-4: Regionaler Nachfrageüberhang nach Spezialisten 2016
Anteil Stellen ohne passend qualifizierte Arbeitslose

In Schwäbisch Hall gab es 2016 für 58 Prozent aller offenen Stellen für Spezialisten keinen passend qualifizierten Arbeitslosen. D.h. von zehn Betrieben, die einen Meister oder Bachelor suchen, werden nur vier einen finden.

Quelle: Sonderauswertungen der BA, 2016, KOFA-Berechnungen.
Hinweis: Abkürzungen in den Regionen stehen für Autokennzeichen, z.B. DO für Dortmund

Betrachtet man die Experten, gesellt sich in Abbildung 3-5 die nördliche Mitte Deutschlands zu den Engpassregionen hinzu. In Celle, Helmstedt, Magdeburg und Halberstadt sind mehr als die Hälfte aller Stellen für Experten nicht mit Arbeitslosen zu besetzen. Dabei liegen die Schwerpunkte generell in unterschiedlichen Berufen.

**Abbildung 3-5: Regionaler Nachfrageüberhang nach Experten 2016**

Anteil Stellen ohne passend qualifizierte Arbeitslose

In Balingen gab es 2016 für 66 Prozent aller offenen Stellen für Experten keinen passend qualifizierten Arbeitslosen. D.h. von zehn Betrieben, die einen Diplomierten oder Master suchen, werden nur drei einen finden.

Quelle: Sonderauswertungen der BA, 2016, KÖFA-Berechnungen. Hinweis: Abkürzungen in den Regionen stehen für Autokennzeichen, z.B. ME für Mettmann

### 3.3 Top 10-Engpassberufe nach Anforderungsniveau

Bei der berufsweisen Betrachtung der Engpässe lohnt nicht nur der Blick darauf, wie das bundesdurchschnittliche Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen strukturiert ist. Auch die Anzahl der Bundesländer, in welchen die Engpässe auftreten, kann Aufschluss darüber geben, wie relevant der Beruf in den einzelnen Regionen ist. Um eine möglichst relevante Auswahl der betrachteten Berufe einzubeziehen, wurden in diesem Abschnitt lediglich diejenigen Berufsgattungen analysiert, die in mindestens acht Bundesländern einen Engpass aufweisen. Der Überblicklichkeit halber sind im Folgenden die Engpassrelatio-
onen als Balken dargestellt, während sich die Anzahl der von Engpässen gekennzeichneten Bundesländer in Klammern hinter der jeweiligen Berufsbezeichnung findet.


Die zehn stärksten Engpässe auf dem Qualifikationsniveau der beruflich qualifizierten Fachkräfte werden in Abb. 3-6 dargestellt. Tatsächlich sind die meisten dieser Berufsgattungen in allen Bundesländern von Knappheiten betroffen. Die stärksten Engpässe bestehen bundesweit in der Kältetechnik: 23 Arbeitslose kommen hier auf 100 gemeldete Stellen. Grundsätzlich ist festzustellen,

---

**Abbildung 3-6: Top 10-Engpassberufe für Fachkräfte 2016**

Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen nach Berufsgattungen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Berufsgattung</th>
<th>Arbeitslose</th>
<th>Stellen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kältetechnik (15)</td>
<td>23</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Hörgeräteakustik (9)</td>
<td>26</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Altenpflege (o.S.) (16)</td>
<td>26</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mechatronik (16)</td>
<td>30</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Baulelektrik (16)</td>
<td>32</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sanitär-, Heizung-, Klimatechnik (16)</td>
<td>38</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Elektrische Betriebstechnik (16)</td>
<td>41</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Automatisierungstechnik (16)</td>
<td>44</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Land-, Baumaschinentechnik (14)</td>
<td>45</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gesundheits-, Krankenpflege (o.S.) (16)</td>
<td>46</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Hinweis: o.S. = ohne Spezialisierung

Quelle: Sonderauswertungen der BA, 2016, KOSA-Berechnungen.

---

dass einerseits Gesundheitsberufe wie Hörgeräteakustik, Altenpflege und Gesundheits- und Krankenpflege, ande-
reseits vor allem technische Berufe wie Mechatronik, Bauelektrik und Automatisierungstechnik von starken
Knappheiten betroffen sind.

Acht der zehn Engpassberufe, die im Jahr 2016 unter den Top 10-Engpassberufen waren, finden sich auch unter den
anhaltenden Engpäsen wieder. Nicht nur in der jahrezwischen, sondern auch in der langfristigen Betrachtung ist
die Kältetechnik-Fachkraft diejenige Berufsgattung, die am stärksten von Knappheiten betroffen ist. Während es
vor wenigen Jahren noch Bundesländer gab, in denen kaum Stellen ausgeschrieben waren, wird dieser Beruf
inzwischen bundesweit nachgefragt. In einem durch-
schnittlichen Monat waren 2016 bundesweit 1.061 Stellen
ausgeschrieben. Auch bei den Plätzen 9 und 10, der Land-
und Baumaschinentecnik sowie der Gesundheits- und
Krankenpflege, hat sich die Fachkräftesituation in den
letzten fünf Jahren deutlich zugespiitzt, sodass sie erstmals in den Top 10 auftauchen. Bei Triebfahrzeugführern
Eisenbahn, ebenfalls Engpassberuf, fällt die Engpassrela-
tion in den letzten fünf Jahren stabil bei 0,5. Entspannt
hat sich die Situation nur in wenigen Berufen, z. B. der
Operationstechnischen Assistenz. Hier hat sich die Eng-
passrelation von 0,2 auf 0,8 verringert, ist aber immer
noch gravierend. Für die beiden zuletzt genannten Berufe
ändert auch eine stabile, sogar leicht entspannende Ent-
wicklung nichts an der Tatsache, dass sie weiterhin starke
Engpässe aufweisen.

Beid den Spezialisten zeigen sich die Engpässe regional
begrenzter als bei den Fachkräften. Abbildung 3-7 ver-
bildlicht, in welchen Berufen sich besonders starke Fach-
kräftengpässe abzeichnen, wenn man das in Abschnitt
3-1 erwähnte Relevanzkriterium von mindestens acht
Bundesländern anlegt. Ohne dieses Kriterium lägen sie
lediglich in den Top 30. Dies ist ein weiterer Hinweis da-
rauf, dass Spezialistenberufe regional betrachtet werden
müssen, um ein realistisches Bild von der Fachkräftesitu-
ation erhalten zu können. Auch unter den Spezialisten-
Tätigkeiten fällt, wie bereits unter den Fachkräften, ein
Gros der Knappheiten in die Gesundheits- und techni-
schen Berufe. Während jedoch im Bereich der Fachkräfte
die technischen Berufe zahlenmäßig dominieren, ent-
stammen auf Spezialisten-Niveau sieben der zehn stärks-
ten Engpässe aus dem Medizin- und Pflegebereich. Der
stärkste Engpass auf Spezialisten-Niveau entfiel im Jahr
2016 mit 27 Arbeitslosen je 100 gemeldeten offenen Stel-
en auf Aufsichtskräfte in der Krankenpflege, im Ret-
tungsdienst und bei der Geburtshilfe.

Bis auf einen Beruf, die Fahrlehrer, sind alle aktuellen
Engpassberufe auch anhaltende Engpassberufe. An erster
Stelle der anhaltenden Engpassberufe auf Spezialistenni-
veau finden sich die Fachkrankenpfleger mit 32 Arbeitslo-

Abbildung 3-7: Top 10-Engpassberufe für Spezialisten 2016
Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen nach Berufsgattungen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Berufsgattung</th>
<th>Arbeitslose je 100 Stellen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Aufsicht Krankenpf., Rettungsd., Geburtsh.</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>Fachkrankenpflege</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>Aufsicht Medizin-, Orthopädie-, Rehatechnik</td>
<td>31</td>
</tr>
<tr>
<td>Physiotherapie</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>Obj.Pers.Brandenbr (s.s.T.)</td>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>Sprachtherapie</td>
<td>55</td>
</tr>
<tr>
<td>Ergotherapie</td>
<td>66</td>
</tr>
<tr>
<td>Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik</td>
<td>66</td>
</tr>
<tr>
<td>Spanende Metallbearbeitung</td>
<td>71</td>
</tr>
<tr>
<td>Fahrlehrer/in</td>
<td>74</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Hinweis: s.s.T. = sonstige spezifische Tätigkeit; o.S. = ohne Spezialisierung
Quelle: Sonderauswertungen der BA, 2016, KOFA-Berechnungen.


**Abbildung 3-8: Top 10-Engpassberufe für Experten 2016**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Berufsgattung</th>
<th>Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Öffentliche Verwaltung (o.S.) (13)</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>Informatik (o.S.) (16)</td>
<td>49</td>
</tr>
<tr>
<td>Ver- und Entsorgung (o.S.) (9)</td>
<td>55</td>
</tr>
<tr>
<td>Fachärzte Psychiatrie, Psychotherapie (8)</td>
<td>62</td>
</tr>
<tr>
<td>Tiefbau (o.S.) (8)</td>
<td>65</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftsinformatik (10)</td>
<td>74</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozialarbeit, Sozialpädagogik (16)</td>
<td>76</td>
</tr>
<tr>
<td>Führung-Krankenpfll., Rettungsd., Geburthsh. (14)</td>
<td>89</td>
</tr>
<tr>
<td>Elektrotechnik o.S. (16)</td>
<td>93</td>
</tr>
<tr>
<td>Hochbau o.S. (13)</td>
<td>98</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Hinweis: s.s.T. = sonstige spezifische Tätigkeit; o.S. = ohne Spezialisierung
Quelle: Sonderauswertungen der BA, 2016, KOFA-Berechnungen.
### 3.4 Alternde Belegschaften und Ersatzbedarf


Da die Altersstruktur in Deutschland sich verändert und es immer mehr Ältere, aber immer weniger jüngere Personen gibt, haben die Älteren für den Arbeitsmarkt eine besondere Bedeutung bekommen. Je mehr ältere Arbeitnehmer in einem Berufsfeld und einer Region verortet sind, desto größer ist auch die Anzahl derjenigen, die in den nächsten Jahren in das Rentenalter eintreten werden und für deren Arbeitskraft Ersatz gefunden werden muss. Ihre Kennzahl ist der sogenannte Ersatzbedarf und bezeichnet den Anteil der Arbeitnehmer im Alter von 50 Jahren oder älter, die voraussichtlich innerhalb der nächsten ca. 15 Jahre aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden, an der Gesamtarbeitnehmerschaft.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ersatzbedarf</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Ersatzbedarf</strong> gibt den Anteil älterer Arbeitnehmer an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer wieder.</td>
</tr>
<tr>
<td>Ersatzbedarf = ( \frac{\text{Anzahl der Arbeitnehmer über 50}}{\text{Anzahl der Arbeitnehmer gesamt}} )</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Wie Abbildung 3-9 zeigt, stellen die Beschäftigten über 50 Jahren in jedem Arbeitsagenturbezirk Deutschlands einen großen Teil der Beschäftigten. In Westdeutschland wird ein ungefährer Ersatzbedarf von 33 Prozent erreicht, was bedeutet, dass etwa ein Drittel der Arbeitnehmer in den nächsten 15 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden wird. Deutlich ist allerdings der Unterschied zwischen West- und Ostdeutschland, wo zumeist zwischen 36 und 42 Prozent der Arbeitnehmer zum Ersatzbedarf gerechnet werden. Am höchsten ist der Anteil der Arbeitnehmer über 50 Jahren in den beiden sachsen-anhaltischen Arbeitsagenturbezirken Stendal mit 41,8 und Sangerhausen mit 40,2 Prozent. Hier gehen also demnächst deutlich mehr Personen in Rente als im Rest der Republik. Ein deutlicher Unterschied zeigt sich im Osten auch zwischen städtischen und ländlichen Gebieten: Unter den wenigen ostdeutschen Arbeitsagenturbezirken, in denen der Anteil der Ersatzbedarfe wie im Westen zwischen 30 und 33 Prozent liegt, befinden sich mit Berlin, Dresden und Leipzig ausschließlich die größten Städte. Hier wird der Altersschnitt vor allem durch jüngere Zuziehende gesenkt, die vom Land in die Städte abwandern.

Wenn Fachkräfte den Arbeitsmarkt verlassen, sind viele Arbeitgeber, die ihre Belegschaft erhalten möchten, auf nachrückende Fachkräfte angewiesen. Sofern die Regionen wirtschaftlich konstant bleiben, stehen in vielen Regionen allerdings nicht genügend junge Arbeitskräfte bereit. Je höher der Anteil des Ersatzbedarfs in einer Region ist, desto stärker wird daher voraussichtlich die Konkurrenz um Arbeitskräfte in der Region künftig werden. Deswegen ist es wichtig für die Unternehmen, ihre Situation hier möglichst frühzeitig zu erkennen und entsprechend gegenzusteuern (vgl. demografiefeste Personalplanung in Kapitel 5.4).

---

In Stendal waren 2016 42 Prozent aller Beschäftigten mindestens 50 Jahre alt. D.h. es müssen absehbar etwa ein Viertel mehr in Rente gehende Mitarbeiter ersetzt werden, als im Durchschnitt.

Quelle: Sonderauswertungen der BA, 2016, KOFA-Berechnungen.
Hinweis: Abkürzungen in den Regionen stehen für Autokennzeichen, z.B. E für Essen
3.5 Situation am Ausbildungsmarkt


Abbildung 3-10: Regionale Ausbildungssituation
Unbesetzte Ausbildungsstellen zum 30.09.2015

In Bernburg konnten im Ausbildungsjahr 2015 20 Prozent der Lehrstellen nicht besetzt werden. D.h. jeder fünfte Ausbildungsplatz blieb unbesetzt.

Quelle: Sonderauswertungen der BA, 2016, KOFA-Berechnungen.
Hinweis: Abkürzungen in den Regionen stehen für Autokennzeichen, z.B. C für Chemnitz
die Anteile der unbesetzten Ausbildungsstellen eventuell noch unterschätzt werden.


Abbildung 3-11: Anteil unversorgter Bewerber
zum 30.09.2015

In Krefeld blieben zum Start des Ausbildungsjahres 2015 14,7 Prozent der Bewerber unversorgt. D.h. etwa jeder siebte Ausbildungswillige hat dort keinen Ausbildungsplatz bekommen.


Bis heute unterscheiden sich die Chancen von Realschul- und Hauptschulabsolventen allerdings drastisch: Während etwa 85 Prozent der Realschüler eine Ausbildung direkt nach Schulabschluss beginnen können, sind es unter Hauptschülern nur knapp 50 Prozent (Bertelsmann Stiftung, 2015). Auch in einer Unternehmensbefragung der IW Consult gibt lediglich ein Drittel der ausbildenden Betriebe an, Jugendliche mit Hauptschulabschluss für die Ausbildung zu rekrutieren (Schmitz et al., 2014).


4 Mobilität von Arbeitskräften

Dieses Kapitel zeigt auf, wie es um die Mobilität von Arbeitskräften in Deutschland bestellt ist, was Mobilität bei Stellensuchenden zur Fachkräftesicherung beiträgt und wovon das Mobilitätsverhalten abhängt. Handlungsempfehlungen zur Förderung der Arbeitskräftemobilität folgen in Kapitel 5.1.

4.1 Binnenwanderung in Deutschland


Abbildung 4-1 zeigt die Anzahl der Binnenwanderungen in Deutschland seit 1996. Wenn dabei auch ein Gemeindewechsel als Binnenwanderung gezählt wird, schwankt die Anzahl um etwa vier Millionen mit einem zuletzt positiven Trend. Angesichts der großen regionalen Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt kommt jedoch Umzügen über weitere Entfernungen, wie sie tendenziell eher über Bundeslandgrenzen hinweg stattfinden, eine besondere Bedeutung zu. Deren Anzahl beträgt konstant etwas über eine Million jährlich. Etwa 950.000 dieser Binnenwanderungen entfallen auf Einwohner im erwerbsfähigen Alter.

Das Statistische Bundesamt verwendet zur Messung der Mobilität der Bevölkerung die sogenannte Mobilitätskennziffer, welche die Binnenwanderungen mit der Bevölkerungszahl ins Verhältnis setzt (vgl. Destatis, 2013a, 7). Diese betrug 2015 für die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter durchschnittlich 17,6 Umzüge je 1.000 Einwohner. Abbildung 4-2 zeigt die Mobilitätskennziffer nach Alter und Familienstand. Schnell wird klar, dass eine Durchschnittsbetrachtung wichtige Unterschiede verbirgt. Die Mobilität junger Erwachsener ist mit Abstand am höchsten. Während unter den Mittzwanzigern etwa jeder Zwanzigste über Bundeslandgrenzen hinweg um-

Obwohl auch ältere Arbeitnehmer häufig erwerbsfähig und auch -tätig sind, wird das erwerbsfähige Alter hier aus Gründen der statistischen Abgrenzung sowie Datenverfügbarkeit auf das Alter von 15 bis 65 Jahren definiert.
zieht, sind es schon ab einem Alter von 33 Jahren nur noch halb so viele. Ab 44 Jahren wechselt nur noch jeder Hundertste das Bundesland. Ein weiterer Unterschied ist, dass ledige Personen weit mobiler sind als Verheiratete.7


4.2 Noch ungenutztes Binnenwanderungspotenzial


Binnenwanderungspotenzial

Ein Teil der Arbeitslosen findet in seiner Region keine passenden offenen Stellen. Die Anzahl der Arbeitslosen, durch deren Umzug eine offene Stelle in einer anderen Region besetzt werden kann, wird als Binnenwanderungspotenzial bezeichnet.

---

Das Binnenwanderungspotenzial kann zwar nur einen kleinen Teil aller Arbeitslosen in Arbeit bringen, jedoch einen beachtlichen Teil aller regional nicht zu besetzenden Stellen füllen.


### Binnenwanderungspotenzial zwischen Bundesländern (Variante 1)

Die Anzahl der innerhalb eines Bundeslandes nicht zu besetzenden Stellen, für die es in anderen Bundesländern Arbeitslose der passenden Berufsgattung gibt.

### Binnenwanderungspotenzial zwischen Arbeitsagenturbezirken (Variante 2)

Die Anzahl der innerhalb eines Arbeitsagenturbezirks nicht zu besetzenden Stellen, für die es in anderen Arbeitsagenturbezirken Arbeitslose mit passender Berufshauptgruppe inkl. Anforderungsniveau gibt.

Dabei kommt ein Arbeitsloser ggf. für Stellen in mehreren anderen Regionen in Frage. Dann stehen Unternehmen und Regionen im Wettbewerb um diese Potenziale, und nur die schnellsten Akteure mit den attraktivsten Angeboten werden sich durchsetzen. Das hier berechnete Binnenwanderungspotenzial misst die potenziellen Nutzen überregionaler Stellenbesetzung für Gesamtdeutschland. Es ist folglich neutral demgegenüber, welche Unternehmen und Regionen die vorhandenen Potenziale für sich nutzen – es berechnet lediglich die Gesamtgröße des Potenzials, lässt jedoch offen, wie die Regionen dieses Potenzial unter sich aufteilen.

In Variante 1 des Binnenwanderungspotenzials betrachten wir 1.296 Berufsgattungen und 16 Bundesländer. Das heißt, es wird zunächst geprüft, ob nach Zuordnung aller Arbeitslosen einer Berufsgattung (z. B. Kältetechnik-Fachkräfte) auf alle passenden Stellen im selben Bundesland noch offene Stellen übrig bleiben. Dann wird geprüft, ob es für diese passend qualifizierte Arbeitslose in anderen Bundesländern gibt. Folglich muss die berufliche Qualifikation bei Angebot und Nachfrage relativ genau passen, während die erste regionale Suche bereits einen relativ großen Bereich abdecken kann, etwa für Niedersachsen. Im Ergebnis der Berechnung nach Variante 1 könnten insgesamt ca. 42.700 regional nicht zu besetzende Stellen mit Arbeitslosen aus anderen Bundesländern besetzt werden. Tabelle 4-1 listet die zehn Berufe mit dem höchsten Binnenwanderungspotenzial nach Berechnungsvariante 1 auf.


---

8 Das bedeutet, dass nur solche Arbeitslose dem Binnenwanderungspotenzial zugerechnet werden, für die es in ihrer Region rechnerisch keine Jobs gibt.
mit Abstand am größten – sie stellen aber auch generell die mit Abstand größte Gruppe am Arbeitsmarkt dar.


Tabelle 4-1: Top 10-Berufe nach Binnenwanderungspotenzial 2016 - Variante 1

<table>
<thead>
<tr>
<th>KidB 5-Steller</th>
<th>Berufsgattung (Kurzbezeichnung)</th>
<th>Binnenwanderungspotenzial (in Personen)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>29302</td>
<td>Köche/Köchinnen (o.S.) - Fachkraft</td>
<td>2.630</td>
</tr>
<tr>
<td>51312</td>
<td>Lagerwirtschaft - Fachkraft</td>
<td>1.440</td>
</tr>
<tr>
<td>12142</td>
<td>Garten-/Landschafts-/Sportplatzbau - Fachkraft</td>
<td>1.273</td>
</tr>
<tr>
<td>34301</td>
<td>Ver- und Entsorgung (o.S.) - Helfer</td>
<td>1.255</td>
</tr>
<tr>
<td>52531</td>
<td>Kranführer, Bediener Hebeeinricht. - Helfer</td>
<td>1.248</td>
</tr>
<tr>
<td>81102</td>
<td>Medizin. Fachangestellte (o.S.) - Fachkraft</td>
<td>1.167</td>
</tr>
<tr>
<td>62312</td>
<td>Verkauf Back-/Konditorewaren - Fachkraft</td>
<td>1.131</td>
</tr>
<tr>
<td>26312</td>
<td>Inform.-, Telekommunikationst. - Fachkraft</td>
<td>965</td>
</tr>
<tr>
<td>63302</td>
<td>Gastronomieservice (o.S.) - Fachkraft</td>
<td>931</td>
</tr>
<tr>
<td>29222</td>
<td>Back-,- Konditorewarenherst. - Fachkraft</td>
<td>923</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Insgesamt</strong></td>
<td></td>
<td><strong>42.708</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Sonderauswertungen der BA, 2016, KOFA-Berechnungen.
Hinweis: o.S. = ohne Spezialisierung

Tabelle 4-2: Top 10-Berufe nach Binnenwanderungspotenzial 2016 - Variante 2

<table>
<thead>
<tr>
<th>KidB 2-Steller</th>
<th>Niveau</th>
<th>Berufsgattung (Kurzbezeichnung)</th>
<th>Binnenwanderungspotenzial (in Personen)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>51</td>
<td>2</td>
<td>Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführer.)</td>
<td>5.912</td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>2</td>
<td>Maschinen- und Fahrzeugtechnikerberufe</td>
<td>5.458</td>
</tr>
<tr>
<td>29</td>
<td>2</td>
<td>Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung</td>
<td>5.387</td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>2</td>
<td>(Innen-) Ausbauberufe</td>
<td>3.656</td>
</tr>
<tr>
<td>62</td>
<td>2</td>
<td>Verkaufsberufe</td>
<td>2.832</td>
</tr>
<tr>
<td>52</td>
<td>1</td>
<td>Führung von Fahrzeug- u. Transportgeräten</td>
<td>2.627</td>
</tr>
<tr>
<td>81</td>
<td>4</td>
<td>Medizinische Gesundheitsberufe</td>
<td>2.559</td>
</tr>
<tr>
<td>53</td>
<td>2</td>
<td>Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe</td>
<td>2.512</td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td>2</td>
<td>Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe</td>
<td>2.342</td>
</tr>
<tr>
<td>63</td>
<td>2</td>
<td>Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe</td>
<td>2.207</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Alle</strong></td>
<td><strong>Insgesamt</strong></td>
<td></td>
<td><strong>78.127</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Sonderauswertungen der BA, 2016, KOFA-Berechnungen.
Hinweis: o.S. = ohne Spezialisierung
berufen fast 6.000 regional nicht besetzbare Stellen mit Arbeitslosen aus anderen Arbeitsagenturbezirken besetzt werden.


4.3 Voraussetzungen für Mobilität


Der letzte wesentliche Einflussfaktor ist die Familien situation. Wenn für eine überregionale Beschäftigungs aufnahme auch Ehepartner, Kinder und ggf. weitere Familienmitglieder mit umziehen müssen, wird die Kosenutzen Rechnung für die gesamte Gruppe angestellt. Da der Umzug für Dritte meist nur Kosten mit sich bringt, fällt die Rechnung dann häufig zu Ungunsten des Umzugs aus. Besonders große Hemmnisse sind dabei eine berufliche Bindung des Partners an die Herkunftsregion, insbesondere, wenn dieser der Hauptverdiener ist, sowie die soziale und räumliche Bindung der Kinder, etwa durch Schule oder Ausbildung. Familiare Verpflichtungen können auch dazu bewegen, größere Entfernungen zu pendeln, um einen Umzug zu vermeiden (Kalter, 1994).


Aus den geschilderten Erwägungen lassen sich Handlungsempfehlungen ableiten, um passend qualifizierte Arbeitskräfte aus anderen Regionen für das eigene Unternehmen zu gewinnen und zum Umzug zu bewegen. Einige konkrete Anstöße finden sich im folgenden Kapitel.
**5 Handlungsempfehlungen für Unternehmen**

Wie die Analysen gezeigt haben, sind Fachkräfteengpässe ein bundesweites Phänomen. Stellenbesetzungsprobleme sind inzwischen flächendeckend zu beobachten, denn jede zweite Stelle wird aktuell in Engpassberufen ausgeschrieben. Dennoch unterscheiden sich die Herausforderungen der verschiedenen Regionen Deutschlands teilweise deutlich voneinander.


**Überregionale Mobilität steigern**


Für Unternehmen, die überregional Fachkräfte gewinnen möchten, gilt es einige Besonderheiten im Vergleich zur regionalen Fachkräftesicherung. Das beginnt bei der Formulierung von überregionalen Stellenausschreibungen und reicht über die Gestaltung der Bewerbungsgespräche und Probearbeiten bis hin zur aktiven Einbindung neuer Mitarbeiter vor Ort.


**Ausbildung**


Weitere Hinweise zum Thema finden Sie auf www.kofa.de in den Handlungsempfehlungen:

- Duale Berufsausbildung
- Berufsvorbereitung im Betrieb
- Fördermaßnahmen in der Ausbildung.

**Weiterbildung**

Die Weiterbildung Ihrer Belegschaft ist ein weiteres wichtiges Instrument zur Fachkräftesicherung. Zum einen können Sie dadurch vorhandene Mitarbeiter für solche Tätigkeiten qualifizieren, für die sie keine qualifizierten Fachkräfte am externen Arbeitsmarkt finden. Zum anderen können Sie Mitarbeiter mit Potenzial an Ihren Betrieb binden und Ihnen Perspektiven bieten. Anregungen, wie genau Qualifizierungsmaßnahmen umgesetzt werden können, zeigen Ihnen Praxisbeispiele und die Handlungsempfehlungen zu den Themen:

- Betriebliche Weiterbildung
- Meister- und Technikerfortbildung
- Qualifizierung von An- und Ungelernten.

**Weitere Handlungsempfehlungen**

REGIONALE FACHKRÄFTESITUATION UND MOBILITÄT

6 Beispielhafte Detailanalyse: Gartenbau und Floristik


In Helmstedt gab es 2016 mehr als 25 Stellen für Gartenbau und Floristik zu viel, während es in den benachbarten Arbeitsagenturbezirken zu viele Arbeitslose in diesen Berufen gab.

Quelle: Sonderauswertungen der BA, 2016, KOFA-Berechnungen.
Hinweis: Abkürzungen in den Regionen stehen für Autokennzeichen, z.B. SG für Solingen
7 Erläuterungen zur Methodik


Bei der Betrachtung regionaler Engpässe kann nicht gleichzeitig die jeweils feinste Gliederung für Berufe und Regionen genutzt werden, da sonst viele Berufs-Region-Kombinationen nur sehr niedrige Fallzahlen aufweisen würden, die wenig Aussagekraft besäßen oder aus Datenschutzgründen zensiert werden müssten. Um dennoch dem Anspruch einer sowohl beruflich als auch regional feingliedrigen Analyse nachzukommen, verwenden wir zwei unterschiedliche Verfahren:


- In Variante 2 betrachten wir 37 Berufshauptgruppen in jeweils vier Anforderungsniveaus (also insgesamt 148 Berufsaggregate) getrennt für alle 156 Arbeitsagenturbezirke und implizieren die – durchaus gewagte – Behauptung, dass Fachkräfte innerhalb derselben Berufshauptgruppe bei gleichem Qualifikationsniveau trotz unterschiedlicher fachlicher Qualifikationen für dieselben Stellen infrage kommen.


Die Berechnung erfolgt für jede Berufs-Region-Kombination separat, d.h. wir vergleichen die gemeldeten Stellen für einen bestimmten Beruf in einer bestimmten Region nur mit Arbeitslosen in derselben Region und mit dem passenden Beruf. Dabei wird in beiden Varianten auch

Tabelle 7-1: Meldequote nach Qualifikationsniveau in Prozent

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ungelernt</td>
<td>35</td>
<td>44</td>
<td>36</td>
<td>44</td>
<td>45</td>
<td>47</td>
</tr>
<tr>
<td>Berufsausbildung</td>
<td>46</td>
<td>45</td>
<td>45</td>
<td>47</td>
<td>42</td>
<td>46</td>
</tr>
<tr>
<td>Akademiker</td>
<td>22</td>
<td>28</td>
<td>34</td>
<td>26</td>
<td>31</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>Deutschland</td>
<td>38</td>
<td>42</td>
<td>41</td>
<td>42</td>
<td>40</td>
<td>44</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Hinweis: Die Meldequote nach Qualifikationsniveau ist indikativ, da sie eine abgeleitete Größe verschiedener erhobener Daten ist. 
Quelle: IAB-Stellenerhebung, 2015, Sonderauswertung

Arbeitslose sind zwar aus Betriebssicht nicht die einzige Quelle für Arbeitskräfte, es sind jedoch die einzigen qualifizierten Arbeitskräfte für die statistisch belegt ist, dass sie einen Job suchen und gleichzeitig aktuell in keinem Arbeitsverhältnis stehen. Aus volkswirtschaftlicher Sicht verschieben zwischenbetriebliche Wechsel von Angestellten die Fachkräfteengpässe lediglich zwischen den Betrieben, mindestens aber nicht. Das KOFA möchte Verbesserungspotenziale für die Volkswirtschaft als Ganzes aufzeigen und verwendet dafür die Arbeitslosenzahl als Referenzgröße.
das Anforderungsniveau berücksichtigt. Über beide Berechnungs-Varianten zusammen erhalten wir für jedes betrachtete Jahr 43.824 Engpassrelationen.


Tabelle 7-1 zeigt eine Zeitreihe der Meldequote für drei Qualifikationsniveaus. Wie leicht zu erkennen ist, liegt diese stets unter 50 Prozent; teilweise sogar deutlich niedriger – wie etwa bei den Akademikern, wo sie zwischen 22 und 34 Prozent schwankt. Damit ist die zentrale Annahme, dass jede zweite offene Stelle gemeldet wird, eher konservativ. Tendenziell unterschätzen wir damit die tatsächliche Engpasssituation in Deutschland leicht, insbesondere in den akademischen Berufen. In einzelnen Berufen kann die Meldequote jedoch deutlich abweichen.


Außerdem lag die Meldequote in Ostdeutschland mit 46 Prozent etwas höher als in Westdeutschland mit 43 Prozent. Das bedeutet, dass kleine und westdeutsche Unternehmen etwas stärker von Engpässen betroffen sein dürften, als es die präsentierten Zahlen vermuten lassen.

Weiterhin fragt die IAB-Stellenerhebung den Anteil der offenen Stellen ab, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeber schwer zu besetzen sind. Dies sind insgesamt 36 Prozent. Der am häufigsten genannte Grund hierfür ist ein Mangel an Bewerbern, der zweithäufigste eine unzureichende Qualifikation von Bewerbern. Letztendlich werden 15 Prozent der Stellenbesetzungsversuche abgebrochen und 10 Prozent der Unternehmen sind bereits in Ihrer wirtschaftlichen Aktivität gehemmt, da es ihnen an geeigneten Arbeitskräften fehlt.
Anhang

Anhang 1: Fachkräftesituation in den Berufshauptgruppen 2016

<table>
<thead>
<tr>
<th>Berufshauptgruppe</th>
<th>Bezeichnung der Berufshauptgruppe</th>
<th>Relevante Berufsgattungen</th>
<th>davon auf Bundesebene mit Engpass</th>
<th>starkem Engpass</th>
<th>Regionale Engpass-Verbreitung(1)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>11</td>
<td>Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe</td>
<td>18</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>15%</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>Gartenbauberufe und Floristik</td>
<td>11</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung</td>
<td>13</td>
<td>5</td>
<td>2</td>
<td>44%</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung</td>
<td>25</td>
<td>12</td>
<td>4</td>
<td>83%</td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung</td>
<td>15</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>14%</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe</td>
<td>30</td>
<td>18</td>
<td>11</td>
<td>75%</td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>Maschinen- und Fahrzeugtechnikerberufe</td>
<td>24</td>
<td>14</td>
<td>7</td>
<td>66%</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>Mechatronik, Energie und Elektroberufe</td>
<td>27</td>
<td>20</td>
<td>14</td>
<td>77%</td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>Technische Forschung, Entwicklung, Konstruktion und Produktionssteuerungsberufe</td>
<td>17</td>
<td>4</td>
<td>0</td>
<td>31%</td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td>Textil und Leder</td>
<td>17</td>
<td>6</td>
<td>1</td>
<td>69%</td>
</tr>
<tr>
<td>29</td>
<td>Lebensmittelherstellung und -verarbeitung</td>
<td>19</td>
<td>10</td>
<td>2</td>
<td>58%</td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe</td>
<td>15</td>
<td>9</td>
<td>5</td>
<td>78%</td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>Hoch- und Tiefbauberufe</td>
<td>24</td>
<td>12</td>
<td>5</td>
<td>53%</td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>(Innen-)Ausbauberufe</td>
<td>19</td>
<td>9</td>
<td>1</td>
<td>58%</td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td>Gebäude- und versorgungstechnische Berufe</td>
<td>23</td>
<td>19</td>
<td>13</td>
<td>81%</td>
</tr>
<tr>
<td>41</td>
<td>Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe</td>
<td>23</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>33%</td>
</tr>
<tr>
<td>42</td>
<td>Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe</td>
<td>11</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>29%</td>
</tr>
<tr>
<td>43</td>
<td>Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe</td>
<td>30</td>
<td>9</td>
<td>2</td>
<td>43%</td>
</tr>
<tr>
<td>51</td>
<td>Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)</td>
<td>30</td>
<td>14</td>
<td>5</td>
<td>55%</td>
</tr>
<tr>
<td>52</td>
<td>Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten</td>
<td>14</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>53%</td>
</tr>
<tr>
<td>53</td>
<td>Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe</td>
<td>20</td>
<td>14</td>
<td>6</td>
<td>76%</td>
</tr>
<tr>
<td>54</td>
<td>Reinigungsberufe</td>
<td>7</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>17%</td>
</tr>
<tr>
<td>61</td>
<td>Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe</td>
<td>19</td>
<td>3</td>
<td>0</td>
<td>22%</td>
</tr>
<tr>
<td>62</td>
<td>Verkaufsberufe</td>
<td>23</td>
<td>8</td>
<td>0</td>
<td>43%</td>
</tr>
<tr>
<td>63</td>
<td>Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe</td>
<td>24</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>26%</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Anhang 1: Fachkräftesituation in den Berufshauptgruppen 2016

<table>
<thead>
<tr>
<th>Berufshauptgruppe</th>
<th>Bezeichnung der Berufshauptgruppe</th>
<th>Relevante Berufsgattungen</th>
<th>davon auf Bundesebene mit starkem Engpass</th>
<th>Regionale Engpass-Verteilung11</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>71</td>
<td>Berufe in Unternehmensführung und -organisation</td>
<td>24</td>
<td>4</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>72</td>
<td>Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung</td>
<td>22</td>
<td>6</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>73</td>
<td>Berufe in Recht und Verwaltung</td>
<td>25</td>
<td>10</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>81</td>
<td>Medizinische Gesundheitsberufe</td>
<td>52</td>
<td>29</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>82</td>
<td>Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik</td>
<td>23</td>
<td>12</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>83</td>
<td>Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie</td>
<td>17</td>
<td>5</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>84</td>
<td>Lehrende und ausbildende Berufe</td>
<td>23</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>91</td>
<td>Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe</td>
<td>13</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>92</td>
<td>Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe</td>
<td>16</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau</td>
<td>13</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>94</td>
<td>Darstellende und unterhaltende Berufe</td>
<td>17</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Anhang 2: Arbeitsweglänge von Erwerbstätigen

30. Welle des SOEP, ohne Unterscheidung nach Art der Erwerbstätigkeit

- 47,93% unter 10 km
- 23,07% 10-19 km
- 12,63% 20-29 km
- 9,83% 30-49 km
- 6,53% 50 km und mehr

Literaturverzeichnis

Adamczyk, Hardy / Muscati, Nina, 2014, Passende Auszubildende finden und auswählen. Handreichung für kleine und mittelständische Betriebe, INBAS – Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (Hrsg.), Offenbach am Main

Arntz, Melanie, 2005, The Geographical Mobility of Unemployed Workers: Evidence from West Germany, in: ZEW Discussion Papers, Nr. 05-34

Arntz, Melanie, 2006, What Attracts Human Capital? Understanding the Skill Composition of Interregional Job Matches in Germany, in: ZEW Discussion Papers, Nr. 06-62

Arntz, Melanie / Wilke, Ralf, 2006, Unemployment Duration in Germany. Individual and Regional Determinants of Local Job Finding, Migration and Subsidized Employment, in: ZEW Discussion Papers, Nr. 06-92


BA, 2016e, Sonderauswertung des Bestands an Arbeitslosen sowie der gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen nach Berufsgatten der KldB 2010 und Bundesland

BA, 2016f, Sonderauswertung des Bestands an Arbeitslosen sowie der gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen nach Berufshauptgruppen der KldB 2010, Anforderungsniveau und Arbeitsagenturbezirk


Bußmann, Sebastian, 2015, Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Der Ausbildungsmarkt für Engpassberufe, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (Hrsg.), Köln

Clark, Andrew E., 2003, Unemployment as a Social Norm – Psychological Evidence from Panel Data, in: Journal of Labor Economics, Jg. 21, Nr. 2, S. 323–351


Czepek, Judith / Dummert, Sandra / Kubis, Alexander / Leber, Ute / Müller, Anne / Stegmaier, Jens, 2015, Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte. Bedarf, Engpässe und Rekrutierungsprozesse in Deutschland, IAB-Bibliothek, Nr. 352, Nürnberg

Deschermieer, Philipp / Grömling, Michael, 2016, Einfluss der Zuwanderung auf die demografische Entwicklung in Deutschland, IW-Trends, Jg. 43, Nr. 2


Enste, Dominik / Ewers, Mara, 2014, Lebenszufriedenheit in Deutschland. Entwicklung und Einflussfaktoren, in: IW-Trends, Jg. 41, Nr. 2

Fuchs, Johann / Weber, Enzo, 2015, Flüchtlingseffekte auf das Erwerbspersonenpotenzial, IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), aktuelle Berichte, Jg. 2015, Nr. 17, Nürnberg


Kalter, Frank, 1994, Pendeln statt Migration?, in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 23, Nr. 6, S. 460–476

Paulus, Wiebke / Matthes, Britta, 2013, Klassifikation der Berufe. Struktur, Codierung und Umsteigenschlüssel, FDZ – Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), Nürnberg


Glossar

Angebotsüberhang
Der Angebotsüberhang meint den Anteil der Arbeitslosen, für die es vor Ort keine passenden offenen Stellen gibt.

Arbeitsagenturbezirk
Arbeitsagenturbezirke sind die kleinsten regionalen Einheiten, für die Daten bei der Bundesagentur für Arbeit verfügbar sind. Sie entsprechen in der Regel einem Kreis oder einer Gruppe von Kreisen innerhalb der Bundesländer.

Binnenwanderungspotenzial

Binnenwanderungspotenzial: Berechnungsvariante 1
In der ersten Berechnungsvariante des Binnenwanderungspotenzials bezeichnet der Begriff die Anzahl der Arbeitslosen in einer Berufsgattung, durch deren Umzug eine offene Stelle in einem anderen Bundesland besetzt werden kann. Diese Berechnungsvariante ist beruflich exakter, dafür aber regional größer.

Binnenwanderungspotenzial: Berechnungsvariante 2
In der zweiten Berechnungsvariante des Binnenwanderungspotenzials bezeichnet der Begriff die Anzahl der Arbeitslosen in einer Berufshauptgruppe, durch deren Umzug eine offene Stelle in einem anderen Arbeitsagenturbezirk besetzt werden kann. Diese Berechnungsvariante ist regional feingliedriger, aber beruflich weniger exakt.

Engpassberuf
Ein Beruf gilt als Engpassberuf, wenn die Engpassrelation des jeweiligen Berufs einen Wert von 2 unterschreitet, also weniger als zwei Arbeitslose pro gemeldeter Stelle bereit stehen. Von einem starken Fachkräfteengpass ist die Rede, wenn die Engpassrelation einen Wert von kleiner als 1 annimmt.

Engpassquote
Die stellengewichtete Engpassquote bezeichnet denjenigen Anteil aller gemeldeten Stellen, der in relevanten Berufen mit Fachkräfteeinpässem liegt. Als Referenzwert fungiert die Gesamtzahl gemeldeter Stellen.

Engpassrelation
Die Engpassrelation bezeichnet den Quotienten aus Arbeitslosen und gemeldeten Stellen. Sie gibt an, wie viele Arbeitslose auf eine gemeldete Stelle kommen.

Ersatzbedarf
Der Ersatzbedarf gibt den Anteil älterer Arbeitnehmer an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer wieder. Hierzu wird die Anzahl der Arbeitnehmer über 50 Jahren durch die Gesamtzahl der Arbeitnehmer geteilt.

Nachfrageüberhang
Der Nachfrageüberhang meint den Anteil offener Stellen, für die es vor Ort keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt.

Relevanter Beruf
In den einzelnen Regionen werden nur Berufe betrachtet, die im Jahresdurchschnitt mindestens zehn gemeldete Stellen aufweisen und somit eine gewisse wirtschaftliche Relevanz für die jeweilige Region besitzen.