

Fachkräftebedarf und Fachkräfte- rekrutierung in der Corona-Pandemie

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

**Anne Zühlke
Yvette Bodry**

unter Mitarbeit von Günther Klee und Rolf Kleimann



**INSTITUT FÜR ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.**

an der Universität Tübingen

Fachkräftebedarf und Fachkräfte- rekrutierung in der Corona-Pandemie

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

Anne Zühlke und Yvette Bodry

Unter Mitarbeit von Günther Klee und Rolf Kleimann

Tübingen, den 8. Dezember 2021

Inhalt

Das Wichtigste in Kürze	2
1 Zum aktuellen Forschungsstand	3
2 Wirtschaftliche Betroffenheit durch die Corona-Pandemie	6
3 Entwicklung des Fachkräftemangels	10
4 Entwicklung des Fachkräftemangels während der Corona-Pandemie	12
5 Diskussion	16
Literaturverzeichnis	18
A. Anhang	20
A.1 Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg	20

Dieser Bericht ist das Ergebnis einer Untersuchung im Auftrag der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit. Die Verfasserinnen danken Bernhard Boockmann für nützliche Hinweise.

Das Wichtigste in Kürze

Der vorliegende Bericht untersucht den möglichen Zusammenhang zwischen der Corona-Pandemie und dem Fachkräftemangel in Baden-Württemberg. Von der Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ betroffen sind besonders Betriebe aus den industriellen Schlüsselbranchen sowie Betriebe aus dem Dienstleistungsbereich. Die betroffenen Betriebe geben häufig an, finanzielle Unterstützungsleistungen von Bund, Ländern, oder Kommunen in Anspruch genommen zu haben. Weniger betroffene Betriebe geben an, dass sie zwischenzeitlich ihren Betrieb oder einzelne Geschäftsstellen schließen

ZENTRALE ERGEBNISSE

- In der Betriebsgrößenklasse 500 und mehr Beschäftigte sowie im Dienstleistungsbereich und in den industriellen Schlüsselbranchen sind die Anteile der Betriebe, die wirtschaftlich negativ von der Corona-Pandemie betroffen sind, besonders hoch.
- Der Anteil von Betrieben mit offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten hat in den letzten Jahren zugenommen, jedoch im Jahr 2020 abgenommen.
- Unter den Betrieben, die überdurchschnittlich stark unter Fachkräftemangel leiden, befinden sich viele Betriebe, die auch von der Corona-Pandemie betroffen sind.
- Regressionsanalysen zeigen, dass es keinen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen der wirtschaftlichen Betroffenheit durch die Corona-Pandemie und dem Fachkräftemangel gibt.

mussten. Und nur die wenigsten betroffenen Betriebe antworteten, dass sie durch die Corona-Pandemie in ihrer Existenz bedroht gewesen seien.

Blickt man auf die Entwicklung der Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, so ist bis 2019 eine steigende Tendenz zu beobachten. Der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen und offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten fällt dann im Jahr 2020 um 14 Prozentpunkte bzw. 9 Prozentpunkte. Die Anteile der offenen Stellen (für qualifizierte Tätigkeiten) in Relation zu allen Beschäftigten eines Betriebs bleiben im Mittelwert jedoch seit 2009 gleich. Hier lässt sich auch in 2020 keine Veränderung feststellen.

Bei der Analyse des Fachkräftemangels von Betrieben fällt auf, dass anteilig besonders viele Betriebe, die nicht von der Corona-Pandemie betroffen sind, offene Stellen haben. Unter den

Betrieben, die stark vom Fachkräftemangel betroffen sind, befinden sich auch anteilig viele Betriebe, die negative wirtschaftliche Folgen durch die Corona-Pandemie erlitten haben. Als häufigste personalpolitische Maßnahme in Reaktion auf die Folgen der Corona-Pandemie wird der Abbau von Überstunden und die Einführung von Kurzarbeit genannt. Vergleichsweise wenige Betriebe geben an, aufgrund der Corona-Pandemie offenen Stellen nicht besetzt oder geplante Personalaufstockungen zurückgestellt zu haben. Regressionsanalysen zeigen schließlich, dass die wirtschaftliche Betroffenheit durch die Corona-Pandemie keinen statistisch signifikanten Effekt auf den Fachkräftemangel hat.

1 Zum aktuellen Forschungsstand

Die Frage nach der Sicherung des aktuellen und künftigen Fachkräftebedarfs stellt schon länger als eine Dekade ein wachsendes Problem für die Betriebe in Deutschland (wie auch in Baden-Württemberg) dar. Diese Problematik wird insbesondere durch den demografischen Wandel verstärkt. Junge Alterskohorten, die in den Arbeitsmarkt nachrücken, fallen kleiner aus als ausscheidende Kohorten geburtenstarker Jahrgänge. Dies führt nicht nur zu einer erschwerten Rekrutierung, sondern ebenfalls zu einer Alterung der Belegschaft (Fuchs et al., 2011). Durch den Renteneintritt der geburtenstarken Babyboomer-Jahrgänge in den kommenden Jahren könnte das Fachkräfteproblem weiterhin strukturell verstärkt werden (Geis-Thöne, 2021).

Um zu prüfen, inwiefern es sich bei nicht besetzten Stellen um einen Fachkräftemangel handelt, muss auch die Arbeitgeberattraktivität betrachtet werden. Die Mitarbeiterfokussierung umfasst dabei die Höhe des Einstiegsgehalts, Karrierechancen, sowie die Zeitsouveränität und Flexibilität des Arbeitsortes. Letztere Aspekte werden durch den demografischen Wandel besonders wichtig. So setzt die politisch angestrebte Erhöhung des Renteneintrittsalters voraus, dass Betriebe mit altersgerechten Arbeits-

DEFINITION VON FACHKRÄFTEMANGEL

Fachkräftemangel stellt sich ein, wenn die Betriebe offene Stellen wegen fehlender berufsfachlicher Kompetenzen nicht besetzen können. Dies ist einerseits der Fall, wenn verfügbare Arbeitskräfte nicht bereits passend qualifiziert sind, andererseits aber auch, wenn sowohl Neueinstellungen als auch vorhandene Arbeitskräfte nicht durch Weiterbildungsmaßnahmen entsprechend qualifizierbar sind. Darüber hinaus können sich Schwierigkeiten bei der Rekrutierung auch aufgrund der mangelnden Attraktivität der ausgeschriebenen Stellen aus Sicht der Arbeitskräfte ergeben, so dass potenzielle Bewerberinnen und Bewerber das Stellenangebot ablehnen. Ein Fachkräftemangel herrscht dann vor, wenn die Betriebe die Spielräume bei der Entlohnung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen ausgeschöpft haben und das Beschäftigungsangebot dennoch nicht angenommen wird (Walwei, 2012).

plätzen ausgestattet sind. Eine weitere zentrale Rolle spielt auch die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf insbesondere für Beschäftigte mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen. Ebenso wichtig sind Perspektiven für Phasen der Erwerbsunterbrechung oder Teilzeitbeschäftigung, ohne den Karrierefortschritt zu behindern (Walwei, 2012). Die Corona-Pandemie zwang viele Betriebe, die Möglichkeit, im Home-Office arbeiten zu können, zu erweitern und flexiblere Arbeitszeiten insbesondere für Eltern möglich zu machen. Dabei kann die Nutzung von Home-Office häufiger von Hochqualifizierten wahrgenommen werden (Alipour et al., 2020). Somit könnte die aufgrund von Corona verstärkte Tendenz hin zu flexibleren Arbeitsbedingungen zu einer stärkeren Einbindung von Fachkräften führen.

Weitere Elemente der Arbeitgeberattraktivität stellen ein positives Unternehmensimage und dessen Vermarktung dar. Das Interesse potenzieller Bewerberinnen und Bewerber wird geweckt durch die Bekanntheit des Betriebes, seinen wirtschaftlichen Erfolg, sowie seine Zukunftsorientierung und Innovationskraft (Walwei, 2012). Betriebliche Charakteristika, welche die Innovationstätigkeit beeinflussen, sind vor allem die Betriebsgröße, der Zugang zu internationalen Märkten und der digitale Fortschritt innerhalb des Unternehmens (Dettmann et al., 2020). Folglich fällt es kleinen Betrieben, die regionale Märkte bedienen und wenig digitale Technik einsetzen, oft schwer, Fachkräfte zu rekrutieren. Sie erhalten weniger Bewerbungen und nutzen im Durchschnitt weniger Suchwege pro Stellenangebot (Dietz et al., 2013). Eine größere Auswahl an Bewerberinnen und Bewerber und eine Vielzahl verschiedener Suchwege erhöhen jedoch die Erfolgchancen der Stellenbesetzung. Auch stellen Suchkosten ein Hindernis dar und es ist eher unwahrscheinlich, dass kleine Betriebe über eine Suche im

regionalen Umkreis hinausgehen. Wenn doch, dann sind kleine Unternehmen auf dem überregionalen Arbeitsmarkt einer erhöhten Konkurrenz durch Großbetriebe ausgesetzt, was auch die Abbruchwahrscheinlichkeit der Fachkräftesuche erhöht. Deutschlandweit haben rund 95 Prozent der Betriebe weniger als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und jene Kleinbetriebe beschäftigen rund die Hälfte aller Arbeitnehmer (Dietz et al., 2013). Der Fachkräftemangel in kleinen Betrieben ist demnach in seiner Bedeutung nicht zu unterschätzen. Während Großunternehmen durch ihren Bekanntheitsgrad Vorteile bei der Suche nach Fachkräften haben können, punkten mittlere Unternehmen jedoch durch ihre höhere Effizienz bei der Rekrutierung. Sie verfügen in der Regel über eine eigenständige Personalabteilung, können jedoch administrative Prozesse schlanker auslegen und ermöglichen dadurch oft schnellere Entscheidungen als es in Großbetrieben der Fall ist (Dietz et al., 2013).

Die Betriebsgröße spielt auch bei der Bewertung der Arbeitsplatzsicherheit als Teil der Arbeitgeberattraktivität speziell in Krisenzeiten eine bedeutende Rolle. Während Großbetriebe von besseren Zugängen zu Krediten und höheren finanziellen Rücklagen profitieren, müssen insbesondere Kleinbetriebe aufgrund begrenzter finanzieller Möglichkeiten häufiger mit Entlassungen auf unvorhergesehene Krisen reagieren (Bartik et al., 2020). Zudem sind kleinere Betriebe seltener tarifgebunden und der tarifliche Kündigungsschutz greift für ihre Arbeitnehmer:innen in geringerem Maße (Gürtzgen und Kubis, 2020). Tatsächlich stieg in Wirtschaftszweigen mit einem hohen Beschäftigungsanteil in Kleinstbetrieben die Arbeitslosigkeit während der Corona-Pandemie stärker an (Hamann et al., 2021). Es ist daher zu erwarten, dass Branchen und Betriebe, die durch die Corona-Pandemie besonders negativ betroffen waren, auch Imageschäden erlitten haben.

Während die stetige Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität eine längerfristige Herausforderung für die Unternehmen darstellt, ist es wahrscheinlich, dass der Bedarf an Fachkräften durch die Auswirkungen der Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie kurzfristig deutlich gesunken sein dürfte. Der erste Lockdown in Deutschland führte bundesweit zu einem Anstieg der Entlassungsrate um 2,7 Prozent und einem Rückgang der Einstellungsrate um 1,8 Prozent je zusätzlichen Tag der Eindämmungsmaßnahme (Bauer und Weber, 2021). Der Grad der Betroffenheit der Betriebe ist dabei eine wichtige Determinante und unterscheidet sich ebenfalls je nach Branche und Betriebsgrößenklasse.

Bei einer deutschlandweiten Befragung von Betrieben im Rahmen des BIBB-Betriebspanels (Erhebungswelle 2020) gaben 31 Prozent der Betriebe eine große Betroffenheit ihrer Geschäfts- und Produktionsprozesse an, während 41 Prozent mäßig und 27 Prozent der Betriebe gar nicht oder nur geringfügig betroffen sind.¹ Eine branchenspezifische Auswertung ergibt, dass das Beherbergungs- und Gastronomiegewerbe (100 Prozent), Betriebe im Bereich Erziehung und Unterricht (97 Prozent) und Betriebe mit überwiegend persönlichen (92 Prozent) sowie medizinischen Dienstleistungen (87 Prozent) ganz besonders im Zeitraum zwischen März und Mai 2020 betroffen waren. Im Vergleich dazu waren Landwirtschaft und Bergbau (48 Prozent), Energie- und Wasserversorgung (47 Prozent), Chemie/Pharmazie (49 Prozent) und Bauwirtschaft (45 Prozent) deutlich weniger betroffen (Gerhards und Weis, 2021). Da sich jedoch auch nach Ende des Lockdowns weiterhin Einstellungsraten auf einem

¹ Hinweis: Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurde erst zu einem späteren Zeitpunkt (ab dem 3. Quartal 2020) nach einer negativen wirtschaftlichen Betroffenheit der Betriebe durch die Corona-Pandemie gefragt. Die Ergebnisse dürften sich von jenen des BIBB-Betriebspanels u.a. aufgrund der späteren Inanspruchnahme bzw. Nicht-Inanspruchnahme öffentlicher Fördermittel durchaus unterscheiden. Auch dürften sich Lieferengpässe im industriellen Bereich eher in der zweiten Jahreshälfte 2020 bemerkbar gemacht haben.

niedrigeren Niveau identifizieren lassen, kann nicht von einem auf den Lockdown beschränkten kausalen Effekt ausgegangen werden. Auswirkungen der Eindämmungsmaßnahmen können folglich nicht nur spezifisch in den stark negativ betroffenen Sektoren auftreten, sondern es sind weitreichendere Einflüsse anzunehmen (Bauer und Weber, 2021).

Die geringere Arbeitsmarktanspannung ließ die Besetzungsschwierigkeiten bei Neueinstellungen von Fachkräften gegenüber 2019 um 7 Prozentpunkte sinken; diese lag im Jahr 2020 bundesweit bei einem Anteil von 37 Prozent der Betriebe. Jedoch sank die Anzahl der Neubesetzungen von Stellen, die keine Ausbildung erforderten, tendenziell stärker als jene der Stellen für Fachkräfte. Auch beeinflusste dies die Verhandlungsposition der potenziellen Bewerberinnen und Bewerber: Während 2019 noch rund 17 Prozent der Neueinstellungen mit betrieblichen Lohnkompromissen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität einhergingen, war dies 2020 bei nur noch knapp 11 Prozent der Neueinstellungen der Fall (Gürtzgen und Kubis, 2020). Seit Mai 2021 fehlen deutschlandweit bereits wieder mehr Fachkräfte als vor Ausbruch der Corona-Pandemie. Die Fachkräftelücke² verdoppelte sich von Februar 2020 bis Mai 2021. Bei Meistern, Technikern und Bachelorabsolventen liegt die Fachkräftelücke bei 90,2 Prozent des Vor-Pandemie-Niveaus und bei Arbeitskräften mit Master und ähnlicher Qualifikation ist die Fachkräftelücke mit 101,3 Prozent sogar größer als unmittelbar vor der Pandemie. Besonders viele offene Stellen entfallen auf die Berufsgattungen von Fachkräften im Bereich der Spedition und Logistik, Überwachung und Steuerung des Eisenbahnverkehrsbetriebes, Spezialbereiche des Handels, Umweltschutztechnik und Lehrkräfte für berufsbildende Fächer.³ Die Anzahl an offenen Stellen brach besonders in den folgenden Bereichen für Geringqualifizierte und Fachkräfte auf Ausbildungsniveau ein: Objekt-, Werte- und Personenschutz; Tourismuskaufleute; Friseurgewerbe; Veranstaltungs- und Bühnentechnik (Burstedde et al., 2021).

Da sich der steigende Fachkräftebedarf außer durch externe Rekrutierung mittel- und langfristig auch durch eine kontinuierliche betriebliche Aus- und Weiterbildungsaktivität decken lässt, wächst die Wichtigkeit dieser Strategie mit dem Fachkräftemangel. Vor allem in Krisenzeiten können sich Investitionen in die Qualifikationen der Mitarbeitenden auszahlen. Kriseneffekte können geringer ausfallen, wenn Mitarbeitende eines Betriebs über ein hohes Qualifikationsniveau verfügen, das zu einer schnellen und besseren Anpassung des Betriebes an veränderte Rahmenbedingungen beiträgt (Drießelmann et al., 2020). Ebenso trägt ein höheres Qualifizierungsniveau in der Belegschaft zu einer besseren Absicherung gegenüber wiederkehrender Krisenbedingungen bei (Moretti, 2004). Zudem erleichtert die durch die Corona-Pandemie beschleunigte Digitalisierung die Durchführung kursförmiger betrieblicher Weiterbildungsangebote (Bellmann und Gerhards, 2020). Es ist jedoch anzumerken, dass es vor allem

² Die Fachkräftelücke entspricht der absoluten Zahl der offenen Stellen, für die es zum gleichen Zeitpunkt in ganz Deutschland keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt. (Burstedde et al., 2021)

³ „In einigen Berufen ist der Fachkräftemangel zuletzt auffällig gestiegen. In zehn Berufen hat sich die Fachkräftelücke von Februar 2020 bis Mai 2021 mehr als verdoppelt und liegt jetzt bei über 100 fehlenden Personen: Sechs dieser Berufsgattungen entfallen auf Experten mit Diplom, Master oder vergleichbaren Qualifikationen in den Bereichen Spedition und Logistik (Fachkräftelücke: 647), Umweltschutztechnik (255), Lehrkräfte für berufsbildende Fächer (225), Informations- und Telekommunikationstechnik (194), Führungskräfte in der Altenpflege (136) und im IT-Anwendungstraining (101). Aber auch Fachkräfte mit Berufsausbildung fehlen jetzt deutlich häufiger für die Überwachung und Steuerung des Eisenbahnverkehrsbetriebs (362), Spezialbereiche des Handels (319), Gleisbau (166) und industrielle Gießerei (136).“ (Burstedde et al., 2021)

kleine Betriebe mit spürbaren Fachkräfteengpässen vor eine Herausforderung stellt, ihre Beschäftigten für eine Maßnahme zur Weiterbildung freizustellen (Boockmann et al., 2021).

Daneben stellt auch die berufliche Ausbildung ein weiteres Instrument dar, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Das Programm „Ausbildungsplätze sichern“ der Bundesregierung fördert kleine und mittlere Unternehmen mit einer Ausbildungsprämie, wenn diese die Anzahl der Ausbildungsstellen im Vergleich zum Durchschnitt der vergangenen drei Jahre nicht reduzieren. Der Ausbildungsbonus reduzierte die betrieblichen Nettoausbildungskosten um durchschnittlich zehn Prozent. Dennoch garantiert die Prämie nicht die Besetzung der Ausbildungsstellen (Bellmann und Gerhards, 2020).

DATEN UND METHODEN

Um die Auswirkungen des Fachkräftemangels im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie zu analysieren, wurden die Daten des IAB-Betriebspanels der Jahre 2009 bis 2020 verwendet. Eine ausführliche Beschreibung der Daten befindet sich im Anhang (Abschnitt A.1). Neben deskriptiven Auswertungen mit gewichteten, repräsentativen Angaben wurden ebenso multivariate Analysen durchgeführt, in denen für Branchen- und Betriebsgrößen-Effekte kontrolliert wird.

Auf der Grundlage der dargelegten wissenschaftlichen Literatur geht dieser Bericht der Frage nach, inwiefern die Corona-Pandemie Auswirkungen auf den Fachkräftemangel in Baden-Württemberg hat. Dazu werden in Kapitel 2 die deskriptiven Ergebnisse über die negative wirtschaftliche Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Pandemie dargestellt. Daran

anschließend erfolgt eine Betrachtung der Entwicklung des Fachkräftemangels in den letzten Jahren (Kapitel 3), bevor auf der Grundlage dieser Ergebnisse der Zusammenhang zwischen der Corona-Pandemie und dem Fachkräftemangel in Kapitel 4 untersucht wird. Abschließend erfolgt eine Diskussion der Ergebnisse in Kapitel 5.

2 Wirtschaftliche Betroffenheit durch die Corona-Pandemie

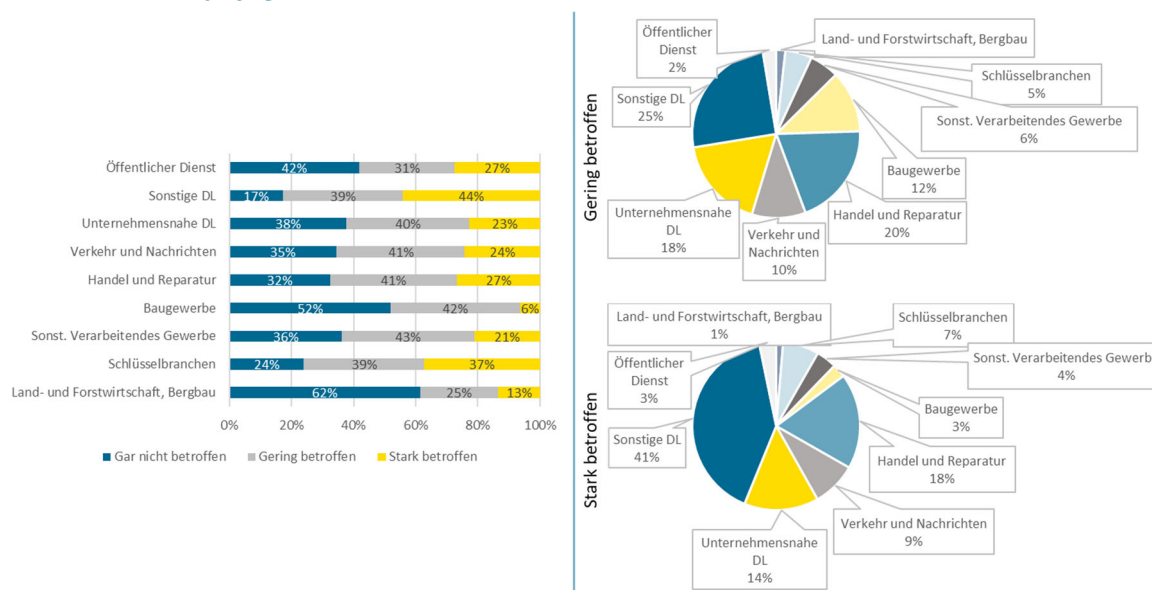
Der Fokus dieses Kapitels liegt in der Deskription der wirtschaftlich negativen Betroffenheit der Betriebe. Hierbei zeigt sich, dass rd. 67 % der Betriebe angeben, negativ von der Corona-Pandemie betroffen zu sein. Insgesamt sind rd. 40 % der Betriebe in geringem Maße wirtschaftlich negativ betroffen und rd. 28 % der Betriebe sind stark betroffen.⁴

Daran anschließend zeigt Abbildung 2.1 auf der linken Seite den Anteil Betriebe innerhalb einer Branche, die wirtschaftlich von der Corona-Pandemie betroffen sind. Auf der rechten Seite der Abbildung sind zudem die Anteile der Betriebe in den jeweiligen Branchen nach wirtschaftlicher Betroffenheit der Corona-Pandemie dargestellt. Auffällig ist, dass Betriebe in den sonstigen Dienstleistungen anteilig besonders häufig und überwiegend stark betroffen sind. Zusätzlich sind Betriebe in den unternehmensnahen Dienstleistungen betroffen. Besonders wenig sind anteilig Betriebe in der Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, dem sonstigen verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe betroffen. Unter den Betrieben der industriellen Schlüsselbranchen geben zwar viele Betriebe an, wirtschaftlich von der Corona-Pandemie betroffen zu sein (76 %), bei der Betrachtung aller Betriebe, die gering bzw. stark

⁴ Der Grad der Betroffenheit wurde auf einer Skala von 1 bis 5 erhoben. Wenig(er) betroffen sind Betriebe, die auf der Skala die Werte 1 bis 3 ankreuzten. Zu den stark betroffenen zählen Betriebe mit Angaben von 4 und 5.

betroffen sind, ist der Anteil der Betriebe in den industriellen Schlüsselbranchen jedoch gering (5 % bzw. 7 %). Dies liegt vor allem daran, dass sich nur wenige, aber große Betriebe in den industriellen Schlüsselbranchen befinden. So sind vor allem Betriebe im Produktions- und Dienstleistungsbereich betroffen, die sich durch einen persönlichen Kontakt auszeichnen und somit von einer (behördlich angeordneten) Schließung der Geschäfte betroffen waren.

Abbildung 2.1 Betriebe mit negativen wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie nach Branchen

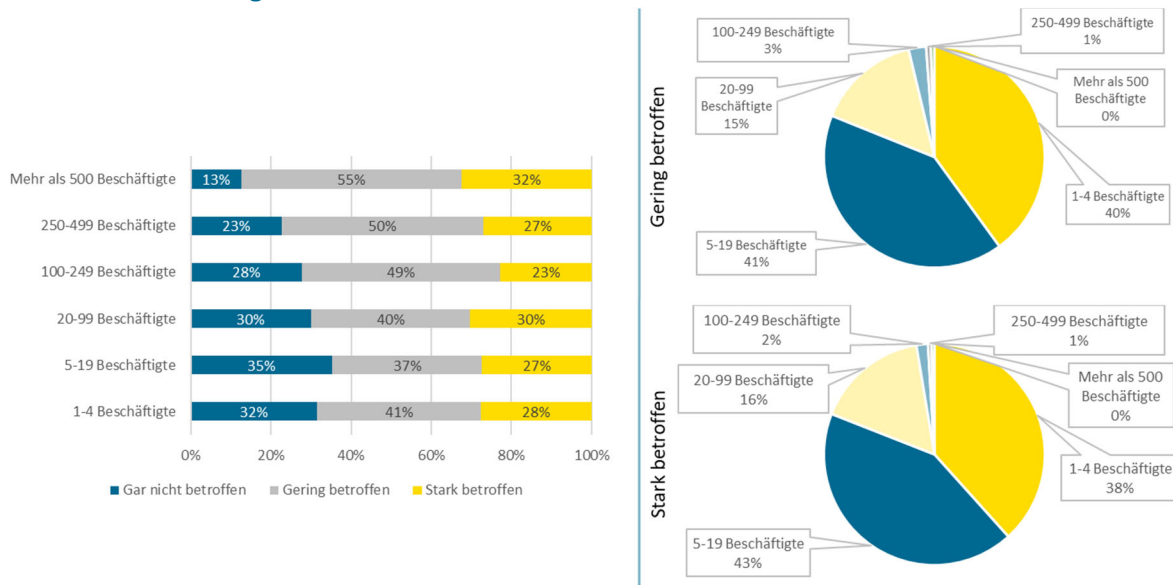


Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2020 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte.

Daran anschließend ist in Abbildung 2.2 der Anteil der Betriebe, die angeben, wirtschaftlich negativ von der Corona-Pandemie betroffen zu sein, nach sechs Betriebsgrößenklassen dargestellt. Zusätzlich sind ebenso die Anteile der Betriebe, der Betriebsgrößenklassen nach und der Betroffenheit durch die Corona-Pandemie dargestellt. Unter den Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten gibt ein sehr großer Anteil an, wirtschaftlich von der Corona-Pandemie betroffen zu sein (87 %), während die Anteile in den übrigen Betriebsgrößenklassen bei ca. 70 % liegen.

Unter den wirtschaftlich stark betroffenen Betrieben fällt mit 43 % der größte Anteil in die Größenklasse der Betriebe mit 5-19 Beschäftigten. Da sich besonders viele der großen Betriebe den industriellen Schlüsselbranchen zuordnen lassen und die Betriebe mit 5-19 Beschäftigten häufig zu den sonstigen Dienstleistungen zählen, ergänzen sich die Befunde der Auswertungen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Regressionsanalysen zeigen zudem, dass, ob ein Betrieb wirtschaftlich negativ von der Corona-Pandemie betroffen ist, vor allem von der Branchenzugehörigkeit signifikant abhängt.

Abbildung 2.2 Betriebe mit negativen wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie nach Betriebsgröße



Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2020 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte.

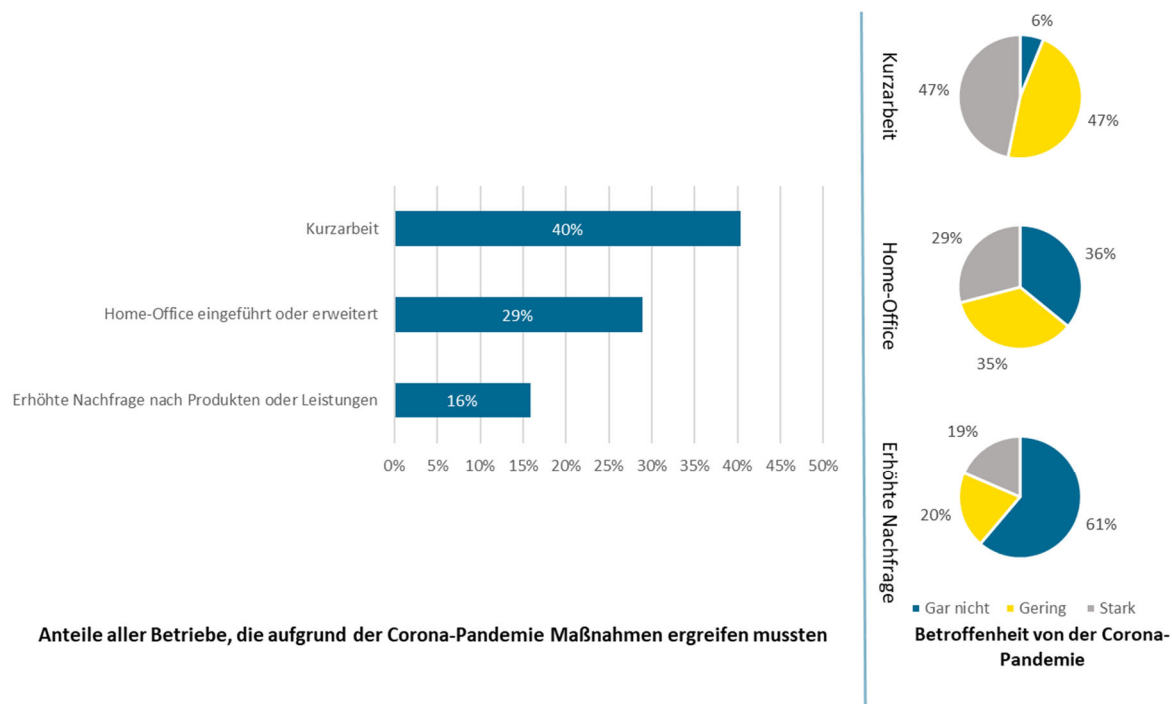
Blickt man auf die einzelnen Ausprägungen der negativen wirtschaftlichen Effekte (Mehrfachnennungen waren möglich), dann ergibt sich folgendes Bild: Als häufigste Folge der Corona-Pandemie wird der Rückgang der Nachfrage (89 %) genannt. Weitere Folgen, wie personelle Engpässe (31 %), Liquiditätsengpässe (41 %) und Schwierigkeiten beim Bezug von Vorleistungen oder mit Lieferanten (34 %) werden von deutlich weniger Betrieben genannt. Auch behördlich angeordnete Schließungen von Betriebsstätten oder des gesamten Betriebs führen nur 29 % der Betriebe an.

Darüber hinaus nennen die Betriebe noch weitere Folgen, wie die Inanspruchnahme finanzieller Unterstützungsleistungen (56 %), die (zeitweise oder teilweise) Schließung⁵ des Betriebs (30 %) oder sogar die Bedrohung ihrer Existenz (15 %). Hierbei fällt auf, dass 50 % der Betriebe, die finanzielle Unterstützungsleistungen des Bundes, der Länder oder der Kommunen in Anspruch genommen haben, angeben, nur gering von der Corona-Pandemie betroffen zu sein. Dies könnte auf einen positiven wirtschaftlichen Effekt der finanziellen Unterstützungsleistungen hindeuten. Insgesamt geben 66 % der Betriebe an, die wirtschaftlich stark von der Corona-Pandemie betroffen sind, keine Unterstützungsleistungen beantragt zu haben. Jene 30 % der von der Corona-Pandemie betroffenen Betriebe, die angeben, dass die Corona-Pandemie zu einer zeitweisen oder teilweisen Schließung ihres Betriebs oder einer Dienststelle geführt hat, lassen sich unterteilen in 39 %, die wirtschaftlich gering von der Corona-Pandemie betroffen sind, und 61 %, die wirtschaftlich stark von der Corona-Pandemie betroffen sind. Zwar geben 15 % der Betriebe, die durch die Corona-Pandemie wirtschaftlich (85 % davon stark) beeinträchtigt wurden, an, in ihrer Existenz bedroht zu sein, davon stehen aber nur 12 % vor einer Geschäftsaufgabe, die große Mehrheit von 87 % jedoch nicht.

⁵ Hier sind nur die nicht behördlich angeordneten Schließungen gemeint.

Über die oben genannten betrieblichen Folgen hinaus sind in Abbildung 2.3 noch Angaben bezüglich drei weiterer Auswirkungen der Corona-Pandemie dargestellt. Dabei sind links in der Abbildung die verschiedenen Folgen anteilig an allen Betrieben dargestellt, während rechts die Anteile der Betriebe, die die Folgen nennen, nach wirtschaftlicher Betroffenheit von der Corona-Pandemie abgebildet sind.

Abbildung 2.3 Folgen der Corona-Pandemie für den Arbeitsmarkt und die Arbeitsbedingungen



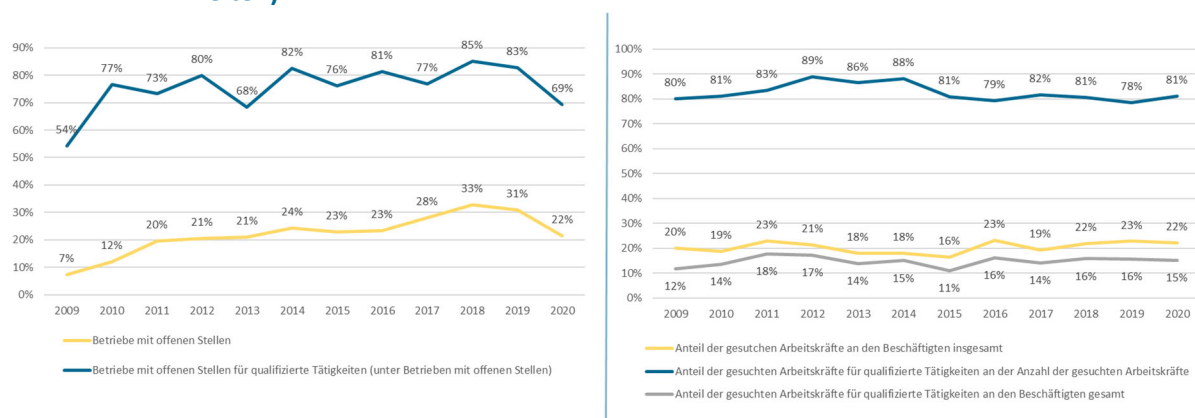
Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2020 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte.

Am häufigsten führen die Betriebe an, dass sie aufgrund der Corona-Pandemie Kurzarbeit einführen mussten (40 %). Dabei handelt es sich erwartungsgemäß vor allem um Betriebe, die wirtschaftlich negativ betroffen sind. Daneben haben 29 % der Betriebe Home-Office als Arbeitsmöglichkeit eingeführt oder erweitert. Da es sich bei der Möglichkeit im Home-Office arbeiten zu können, um eine empfohlene Maßnahme zum Schutz der Mitarbeitenden handelt, befinden sich unter diesen Betrieben auch jene, die wirtschaftlich nicht von der Corona-Pandemie betroffen waren. Der insgesamt recht geringe Anteil der Betriebe, die angeben aufgrund der Corona-Pandemie Home-Office eingeführt oder erweitert zu haben, lässt sich vermutlich so erklären, dass es zahlreiche Betriebe gibt, die (zumindest für bestimmte Beschäftigtengruppen) Home-Office bereits vor der Corona-Pandemie angeboten haben. Bei den Betrieben, die schließlich angeben, dass es infolge der Corona-Pandemie eine erhöhte Nachfrage nach deren Produkten oder Leistungen gab, handelt es sich erwartungsgemäß mehrheitlich um wirtschaftlich gar nicht negativ betroffene Betriebe. Nur 19 % der Betriebe, die eine erhöhte Nachfrage nach Produkten und Leistungen angeben, sind auch stark wirtschaftlich negativ von der Corona-Pandemie betroffen. Hierbei könnte es sich um Betriebe handeln, die aufgrund der Pandemie bedingten wirtschaftlichen Einschränkungen diese Nachfrage nicht bedienen konnten. Dabei handelt es sich mehrheitlich um Betriebe aus den Branchen Handel und Reparatur sowie Verkehr und Nachrichten. Insgesamt geben 3 % der Betriebe alle Folgen der Corona-Pandemie an. Darüber hinaus haben 22 % der Betriebe sowohl Kurzarbeit als auch Home-Office eingeführt oder erweitert.

3 Entwicklung des Fachkräftemangels

Die Entwicklung des Fachkräftemangels wird in Abbildung 3.1 anhand des Anteils von Betrieben mit offenen Stellen insgesamt sowie mit offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten ausgewiesen (links). Daneben wird die Entwicklung des Anteils von offenen Stellen in den Betrieben abgebildet (rechts). Es wird deutlich, dass sich insgesamt ein steigender Trend der Anteile von Betrieben mit offenen Stellen beobachten lässt, der aber im Jahr 2020 sehr deutlich um 14 Prozentpunkte absinkt. Von den Betrieben mit offenen Stellen haben zudem in 2020 relativ weniger Betriebe offene Stellen für qualifizierte Tätigkeiten. Dieser Anteil sinkt von 2019 bis 2020 um 9 Prozentpunkte.

Abbildung 3.1 Entwicklung von Betrieben und Anteilen von offenen Stellen (für qualifizierte Tätigkeiten)



Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2009 bis 2020 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte.

Die rechte Seite der Abbildung 3.1 verdeutlicht, dass die Anteile offener Stellen an allen Beschäftigten im Mittel über den gesamten Betrachtungszeitraum hinweg weitgehend stabil blieben. Auch in 2020, als weniger Betriebe offene Stellen haben und auch weniger Betriebe qualifizierte Arbeitskräfte suchen, bleibt diese Verteilung stabil. Das deutet darauf hin, dass Betriebe, die im Jahr 2020 mindestens eine offene Stelle haben, gleichzeitig mehr offene Stellen haben als in den Vorjahren.

BETROFFENHEIT VOM FACHKRÄFTEMANGEL – OPERATIONALISIERUNG

Definitorisch sind Betriebe vom Fachkräftemangel betroffen, wenn sie attraktive Stellenangebote für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen können (siehe S. 3). Zur Attraktivität der angebotenen Stellen liegen aus dem IAB-Betriebspanel 2020 jedoch keine Angaben vor. Vielmehr wurde mit Blick auf den Fachkräftemangel nur die Anzahl der Stellen für qualifizierte Tätigkeiten erhoben, die im 1. Halbjahr nicht besetzt werden konnten. Daher ist es im Rahmen dieses Berichts nur möglich, die Betroffenheit vom Fachkräftemangel in drei Kategorien entsprechend den Anteilen von offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten zu unterteilen. Demzufolge ist ein Betrieb dann nicht vom Fachkräftemangel betroffen, wenn er keine offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die er kurzfristig besetzen möchte, ausweist. Bei den Betrieben, die solche Stellen ausweisen, wird zwischen niedriger und hoher Betroffenheit unterschieden. Dazu wird die Zahl der offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten zur Zahl der Beschäftigten eines Betriebs ins Verhältnis gesetzt.

Gar nicht betroffen

Keine offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten

Unterdurchschnittlich betroffen

Anteilig an der gesamten Belegschaft unterdurchschnittlich viele offene Stellen für qualifizierte Tätigkeiten

Überdurchschnittlich betroffen

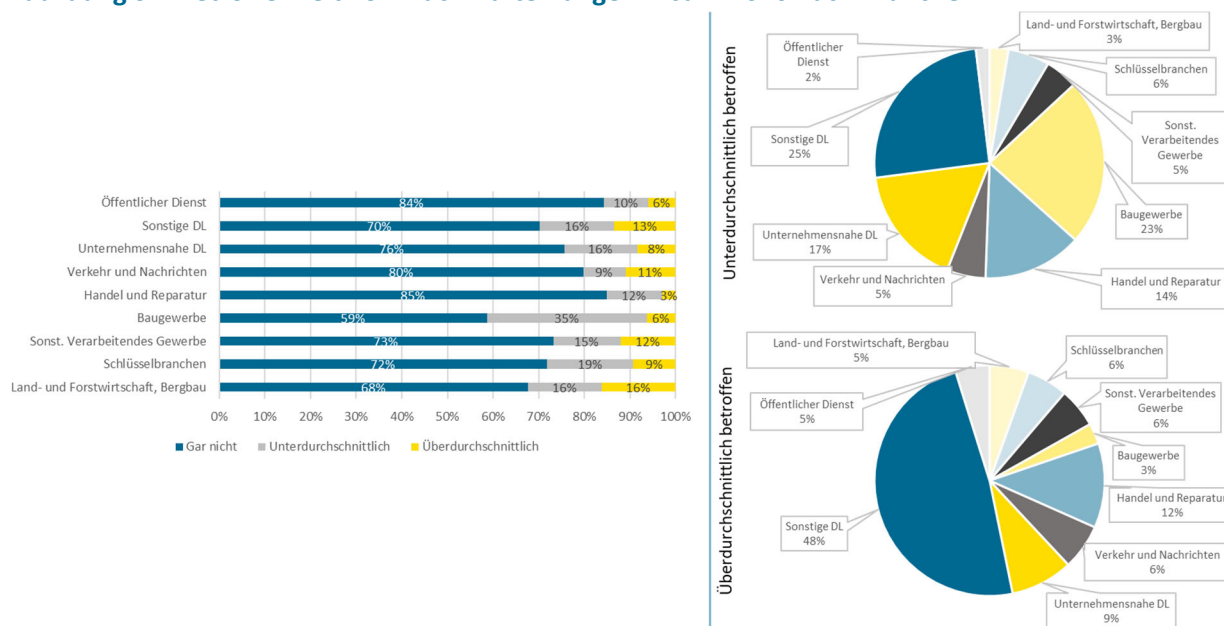
Anteilig an der gesamten Belegschaft überdurchschnittlich viele offene Stellen für qualifizierte Tätigkeiten

Zwecks Zuordnung zu einer der beiden verbleibenden Kategorien „unterdurchschnittlich betroffen“/„überdurchschnittlich betroffen“ wird der Median über alle betroffenen Betriebe als Trennlinie genutzt. Betriebe, wo das Verhältnis von offenen Stellen zur Größe der Belegschaft unterhalb des Medians liegt, sind demnach unterdurchschnittlich vom Fachkräftemangel betroffen. Bei dieser Definition gilt es allerdings zu beachten, dass größere Betriebe sehr häufig mindestens eine freie Stelle haben. Daher sind auf Basis dieser Definition die Größen „Fachkräftemangel“ und „Betriebsgröße“ eng miteinander korreliert. Aufgrund dieses Betriebsgrößeneffekts führen rein deskriptive Darstellungen dieses Zusammenhangs zu Fehlinterpretationen.

In Abbildung 3.2 wird die Betroffenheit vom Fachkräftemangel nach Branchen aufgegliedert dargestellt.⁶ Dabei werden auf der linken Seite die Anteile der Betriebe innerhalb der einzelnen Branchen dargestellt, während rechts die Betriebe nach Branchen anteilig an allen Betrieben, die unter/überdurchschnittlich stark vom Fachkräftemangel betroffen sind, abgebildet. Dabei wird deutlich, dass anteilig viele Betriebe im Baugewerbe vom Fachkräftemangel betroffen sind, wenn auch viele Betriebe im unterdurchschnittlichen Bereich liegen (35 %). In überdurchschnittlichem Maße zeigt sich der Fachkräftemangel bei Betrieben in der Land- und Forstwirtschaft, im Bergbau (16 %) und in den sonstigen Dienstleistungen (13 %). Den niedrigsten Anteil von Betrieben mit Fachkräftemangel weisen insgesamt Handel und Reparatur (15 %) sowie der öffentliche Dienst (16 %) auf. Danach folgen unter den Betrieben, die unterdurchschnittlich stark vom Fachkräftemangel betroffen sind, viele Betriebe aus den sonstigen Dienstleistungen (25 %), dem Baugewerbe und den unternehmensnahen Dienstleistungen (17 %). Unter allen Betrieben, die überdurchschnittlich stark vom Fachkräftemangel betroffen sind, befinden sich besonders viele Unternehmen aus den sonstigen Dienstleistungen (48 %). Bei der Interpretation der Ergebnisse gilt es jedoch zu beachten, dass auch Betriebsgrößeneffekte eine Rolle spielen können, wenn es relativ viele große Betriebe in einer Branche gibt. So könnten die Ergebnisse aufgrund einer geringen Stichprobe im Bereich der Land- und Forstwirtschaft sowie im Bergbau durchaus verzerrt sein.

⁶ Aufgrund der o.a. Gefahr von Fehlinterpretationen wird an dieser Stelle auf eine deskriptiv-analytische Darstellung der Betroffenheit von Fachkräftemangel nach Betriebsgrößeklassen verzichtet.

Abbildung 3.2 Betroffenheit vom Fachkräftemangel im Jahr 2020 nach Branchen



Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2020 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte.

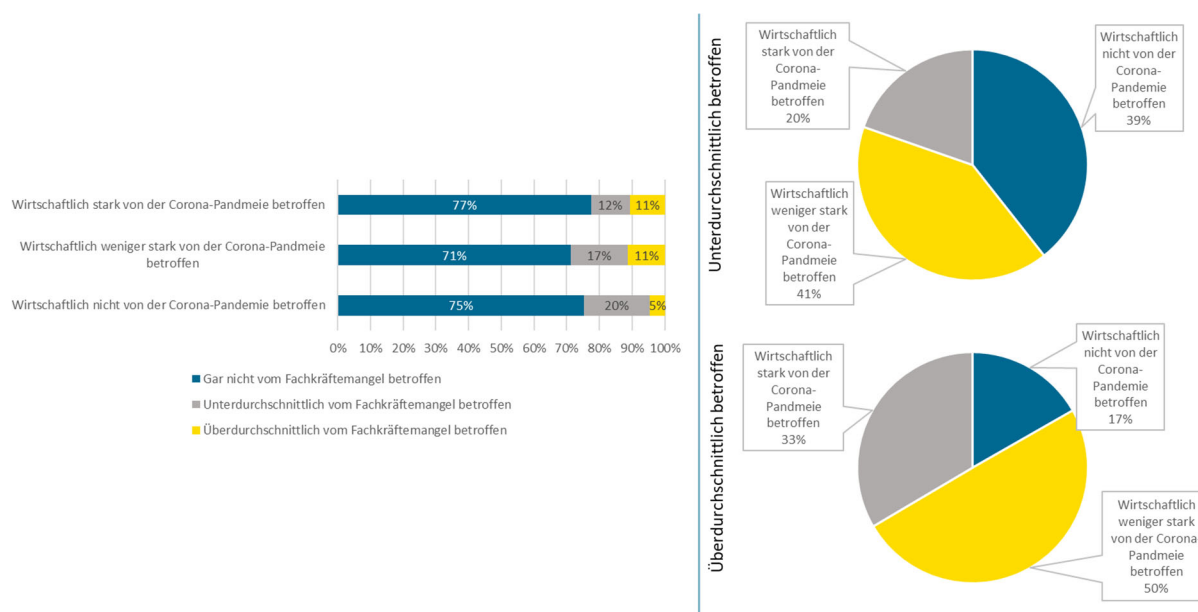
Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich die Anzahl der Betriebe, die vom Fachkräftemangel betroffen sind, im Jahr 2020 reduziert hat. Betrachtet man jedoch die Anteile an offenen Stellen, so sind diese konstant geblieben. Daraus folgt, dass zwar weniger Betriebe Fachkräftemangel aufweisen, die Problemlage in den betroffenen Betrieben sich jedoch verstärkt hat (Abbildung 3.1). Regressionsanalysen zeigen, dass die Branchenzugehörigkeit keinen signifikanten Effekt auf die Betroffenheit vom Fachkräftemangel hat. Dagegen hat die Betriebsgröße einen signifikanten Effekt, wie die Operationalisierung von Fachkräftemangel (siehe S. 10) bereits nahelegt. So ist für größere Betriebe die Wahrscheinlichkeit deutlich höher, mindestens eine offene Stelle zu haben, als dies für kleine Betriebe der Fall ist.

4 Zur Entwicklung des Fachkräftemangels während der Corona-Pandemie

In einem nächsten Schritt wird die Entwicklung des Fachkräftemangels während der Corona-Pandemie im Zusammenhang betrachtet (Abbildung 4.1). Von den Betrieben, die wirtschaftlich nicht von der Corona-Pandemie negativ betroffen sind, sind anteilig viele Betriebe unterdurchschnittlich vom Fachkräftemangel betroffen (20 %) und nur wenige Betriebe überdurchschnittlich stark (5 %). Unter den Betrieben, die wirtschaftlich stark negativ von der Corona-Pandemie betroffen sind, sind die meisten Betriebe nicht vom Fachkräftemangel betroffen (77 %), und nur wenige Betriebe sind betroffen (23 %). Bei der Betrachtung aller Betriebe, die vom Fachkräftemangel betroffen sind, fällt auf, dass von allen Betrieben, die überdurchschnittlich betroffen sind, die meisten Betriebe wirtschaftlich weniger stark (44 %) oder stark (34 %) von der Corona-Pandemie beeinträchtigt sind. Diese Ergebnisse können jedoch nicht unbedingt kausal interpretiert werden, da hier verschiedene Mechanismen zu Grunde liegen können. So sind beispielsweise Betriebe in den sonstigen Dienstleistungen sowohl besonders stark von der Corona-Pandemie als auch vom Fachkräftemangel betroffen. Daher lässt sich aus diesen Ergebnissen nicht zwingend ableiten, dass Betriebe, die von der Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ

betroffen sind, deshalb auch vom Fachkräftemangel betroffen sind. Möglicherweise sind besonders Betriebe in jenen Branchen von der Corona-Pandemie betroffen, die schon vorher großen Fachkräftemangel hatten. Regressionsanalysen bestätigen darüber hinaus, dass die wirtschaftliche Betroffenheit durch die Corona-Pandemie – zumindest kurzfristig – keinen statistisch signifikanten Effekt auf die Betroffenheit von Fachkräftemangel hat.

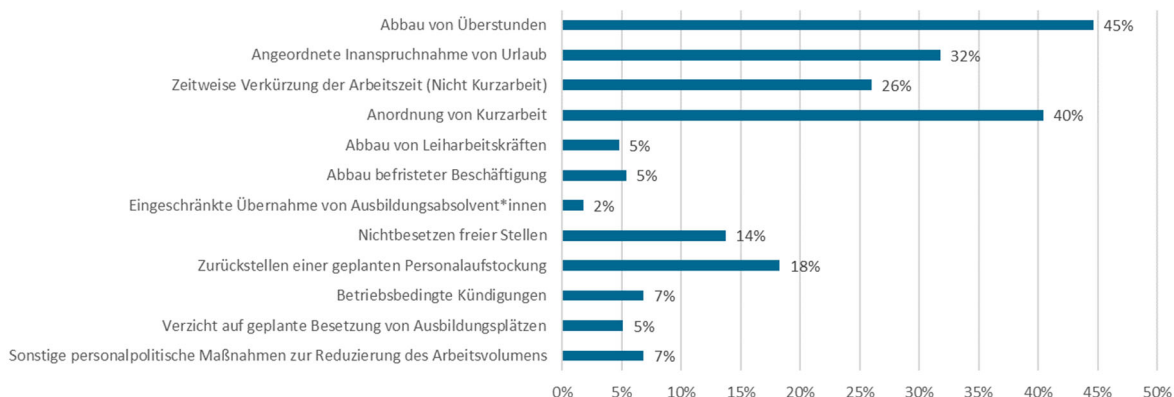
Abbildung 4.1 Zusammenhang des Fachkräftemangels und der Corona-Pandemie



Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2020 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte.

Zudem zeigen sich nur geringe Unterschiede in der Entwicklung von offenen Stellen und offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nach negativer wirtschaftlicher Betroffenheit durch die Corona-Pandemie. So sinkt der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen sowie der Betriebe mit offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten über alle Betriebe hinweg im Jahr 2020. Bei den Betrieben, die wirtschaftlich nicht von der Corona-Pandemie betroffen sind und offene Stellen haben, geben 76 % der Betriebe an, dass sie offene Stellen für qualifizierte Tätigkeiten haben, während dies nur 66 % der Betriebe angeben, die von der Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ betroffen sind. Darüber hinaus zeigen Regressionsanalysen, dass es keinen Zusammenhang zwischen der wirtschaftlichen Betroffenheit durch die Corona-Pandemie und dem Anteil von offenen Stellen an den Beschäftigten sowie dem Anteil von offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an den Beschäftigten gibt.

Des Weiteren wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels 2020 personalpolitische Maßnahmen erfragt, die als Reaktion auf die Corona-Pandemie ergriffen wurden (Abbildung 4.2). Hierzu geben die meisten Betriebe an, dass die Beschäftigten Überstunden abbauen mussten (45 %), dass Kurzarbeit angeordnet wurde (40 %) oder Urlaub in Anspruch genommen werden musste (32 %). Bezogen auf den Aspekt des Fachkräftemangels ist auffällig, dass manche Betriebe angeben, eine geplante Personalaufstockung zurückgestellt (18 %) oder freie Stellen nicht besetzt zu haben (14 %). Nur wenige Betriebe führen hingegen an, Ausbildungsplätze nicht besetzt zu haben (5 %) oder Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen nur eingeschränkt übernommen zu haben (2 %).

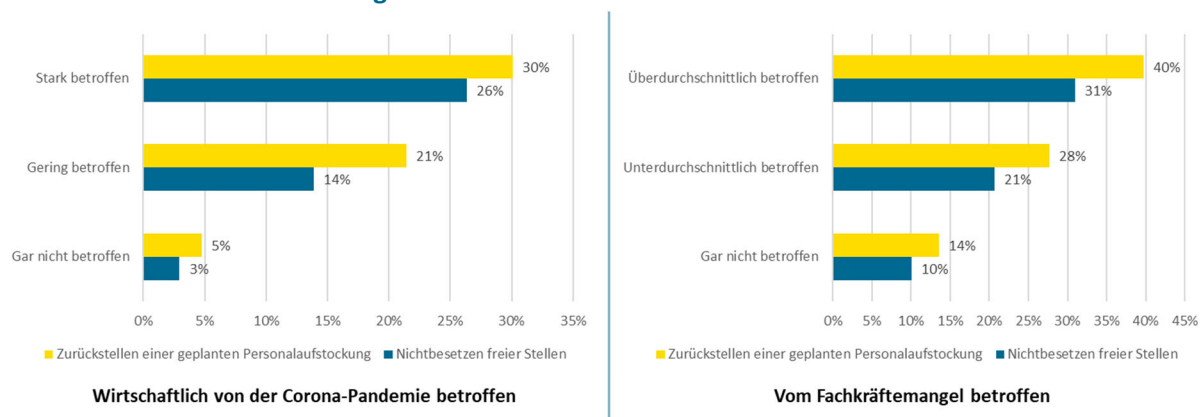
Abbildung 4.2 Personalpolitische Maßnahmen als Reaktion auf die Corona-Pandemie

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2020 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte.

Bei der Interpretation dieser Ergebnisse sollte jedoch beachtet werden, dass manche der genannten personalpolitischen Maßnahmen für die Betriebe möglicherweise gar nicht zutreffen und aus diesem Grund nicht ergriffen wurden. So geben beispielsweise Betriebe ohne offene Stellen an, dass sie freie Stellen aufgrund der Corona-Pandemie nicht besetzen. Betrachtet man nur die Betriebe, die freie Stellen angeben, so nennen 21 % davon das Nichtbesetzen freier Stellen als eine personalpolitische Maßnahme in Reaktion auf die Corona-Pandemie.

Nachfolgend werden die Anteile der Betriebe, die angeben freie Stelle nichtbesetzt zu haben oder eine geplante Personalaufstockung zurückgestellt zu haben, nach ihrer Betroffenheit von der Corona-Pandemie und dem Fachkräftemangel dargestellt (Abbildung 4.3). Hier fällt auf, dass dies besonders viele Betriebe angeben, die wirtschaftlich stark negativ von der Corona-Pandemie und Betriebe, die überdurchschnittlich vom Fachkräftemangel betroffen sind. Dabei handelt es sich um 11 % der Betriebe, die angeben, freie Stellen nicht besetzt zu haben, und die sowohl vom Fachkräftemangel als auch von der Corona-Pandemie stark betroffen sind.

Abbildung 4.3 Personalpolitische Maßnahmen nach Betroffenheit der Corona-Pandemie und des Fachkräftemangels



Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2020 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte.

Es zeigt sich zudem deutlich, dass geplante Personalaufstockungen vor allem von Betrieben zurückgestellt wurden, die wirtschaftlich stark negativ von der Corona-Pandemie betroffen sind (30 %). Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Darstellung nach der Betroffenheit vom Fachkräftemangel. Die meisten Betriebe, die personalpolitische Maßnahmen ergreifen mussten, sind auch überdurchschnittlich (40 % bzw. 31 %) vom Fachkräftemangel betroffen. Darunter sind insgesamt 10 % der Betriebe, die eine geplante Personalaufstockung zurückgestellt haben, sowohl stark von der Corona-Pandemie als auch vom Fachkräftemangel betroffen.

Zudem belegen Regressionsanalysen, dass sowohl die Betroffenheit vom Fachkräftemangel als auch von der Corona-Pandemie einen statistisch signifikanten Effekt darauf haben, dass Betriebe eine geplante Personalaufstockung zurückgestellt haben. Ähnliche Effekte zeigen sich auch für das Nichtbesetzen freier Stellen. Hier gibt es keinen signifikanten Effekt für überdurchschnittlich betroffene Betriebe. Die Effekte bleiben auch nach Kontrolle von Branchenzugehörigkeit und Betriebsgröße bestehen (Tabelle 4.1).

Tabelle 4.1 Regressionsergebnisse zu personalpolitischen Maßnahmen

Kontrollvariablen	Zurückstellen einer geplanten Personalaufstockung	Nichtbesetzen freier Stellen
Referenzkategorie: Wirtschaftlich nicht betroffen von der Corona-Pandemie		
Wenig betroffen	+	+
Sehr betroffen	+	+
Referenzkategorie: Nicht vom Fachkräftemangel betroffen		
Unterdurchschnittlich betroffen	+	+
Überdurchschnittlich betroffen	+	0
Kontrolle von Branchenklassen	Ja	Ja
Kontrolle von Betriebsgrößenklassen	Ja	Ja
Anzahl Beobachtungen	1.178	1.179
(Pseudo) R ²	0,15	0,21

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2020 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte. Anmerkungen: Dargestellt sind schematische Koeffizienten. + statistisch signifikant positiver Koeffizient; 0 kein statistisch signifikanter Koeffizient.

Mit Blick auf den Zusammenhang der Corona-Pandemie und der Entwicklung des Fachkräftemangels lässt sich demnach feststellen, dass die Betroffenheit vom Fachkräftemangel durch die Corona-Pandemie insgesamt – zumindest kurzfristig – abgenommen hat, sich jedoch nur wenige Unterschiede nach der wirtschaftlich negativen Betroffenheit zwischen den Betrieben identifizieren lassen. Am häufigsten wurden jedoch Maßnahmen zur Arbeitszeitreduzierung angewendet, um den wirtschaftlichen Schwierigkeiten aufgrund der Corona-Pandemie zu begegnen. Nur vergleichsweise wenige Betriebe nennen personalpolitische Maßnahmen, die im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel stehen.

Auch wenn sich auf deskriptiv-analytischer Ebene durchaus Unterschiede zwischen Betrieben nach ihrer wirtschaftlichen Betroffenheit durch die Corona-Pandemie im Hinblick auf den Fachkräftemangel zeigen, so sind diese Unterschiede nicht statistisch signifikant. Das bedeutet, dass sich die genannten Unterschiede und Zusammenhänge nur im Mittelwert zeigen. Demnach lassen sich für das Jahr 2020 (noch) keine Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Fachkräftemangel feststellen. Vielmehr zeigen die Regressionsanalysen, dass die Betroffenheit durch die Corona-Pandemie vor allem von der Branchenzugehörigkeit abhängig ist. So sind Betriebe in verschiedenen Branchen unterschiedlich stark wirtschaftlich betroffen.

5 Diskussion

Der vorliegende Bericht untersucht, inwiefern die Eindämmungsmaßnahmen und Folgen der Corona-Pandemie den Rekrutierungsbedarf von Fachkräften und den Fachkräftemangel kurzfristig beeinflusst haben. Die Ergebnisse zeigen, dass im Jahr 2020 weniger Betriebe angeben, vom Fachkräftemangel betroffen zu sein und offene Stellen nicht besetzt sowie geplante Personalaufstockungen zurückgestellt zu haben. Darüber hinaus geben im Vergleich zur Literatur nur wenige Betriebe an, Beschäftigte aufgrund der Corona-Pandemie entlassen zu haben (Bauer und Weber, 2021; Gürtzgen und Kubis, 2020). Häufig haben die Betriebe dagegen Kurzarbeit als personalpolitische Maßnahme eingesetzt, um den Arbeitseinsatz zu reduzieren.

Bezüglich der Betroffenheit von der Corona-Pandemie zeigen sich wie auch in der Literatur (Bauer und Weber, 2021) große Unterschiede zwischen Branchen und Betriebsgrößen. Bei Betrachtung aller betroffenen Betriebe zeichnet sich eine besondere Betroffenheit im Dienstleistungsbereich und in den industriellen Schlüsselbranchen ab. Anders als in anderen Befragungen beziehen sich die Angaben aus dem IAB-Betriebspanel zur wirtschaftlichen Betroffenheit durch die Corona-Pandemie jedoch nicht nur auf den Zeitraum März bis Mai 2020.⁷ Daher sind die Ergebnisse der unterschiedlichen Erhebungen nur zum Teil miteinander vergleichbar.

Die vorgenommenen Regressionsanalysen ergeben, dass die dargestellten Auswirkungen der Corona-Pandemie kurzfristig keinen statistisch signifikanten Effekt auf die Betroffenheit der Betriebe durch den Fachkräftemangel haben. Dennoch könnte sich die Corona-Pandemie langfristig durchaus auf den Fachkräftemangel auswirken, denn es bleibt abzuwarten, welche Effekte die weiteren Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie, die ab Herbst 2020 folgten, zeigen. So stellen Burstedde et al. (2021) bereits fest, dass seit Mai 2021 wieder mehr Fachkräfte fehlen als noch vor der Corona-Pandemie.

Da sich neben externer Rekrutierung der steigende Fachkräftebedarf zudem durch betriebliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten decken lässt, bleiben auch die künftigen Folgen der Corona-Pandemie auf die Aus- und Weiterbildungslandschaft im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel noch abzuwarten.⁸ So zeigt eine Studie von Kirchmann et al. (2021), dass der digitale Wandel durch die Corona-Pandemie befeuert wurde und auch im Bereich der betrieblichen Weiterbildung vermehrt digitale oder Hybridveranstaltungen angeboten werden. Kurzfristig führt dies dazu, dass zumindest ein Teil der ursprünglich in Präsenz geplanten Weiterbildungsangebote, dennoch durchgeführt werden können. Aufgrund des Wegfalls von langen Anfahrtszeiten und der Möglichkeit zeitlich flexibler Inanspruchnahme könnten digitale Angebote aber auch in längerer Frist durchaus häufiger wahrgenommen werden als bislang. Allerdings weisen Expertinnen und Experten auf die weiterhin bestehende Wichtigkeit des informellen und persönlichen Austauschs bei Weiterbildungs-Veranstaltungen hin (Kirchmann et al., 2021), was auf eine wachsende Verbreitung hybrider Weiterbildungsangebote (Präsenz- und Online-Formate im Wechsel) hindeutet.

⁷ Dies ist beispielsweise beim BIBB-Betriebspanel der Fall. Der Erhebungszeitraum des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg erstreckte sich von Juni bis Oktober 2020.

⁸ Vgl. dazu ausführlich (Klee und Kleimann, 2021) und (Göbel und Klee, 2021).

Literaturverzeichnis

Alipour, Jean-Victor; Falck, Oliver; Schüller, Simone (2020). Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise. *ifo Schnelldienst*, 73(7), 30-36.

Bartik, Alexander W.; Bertrand, Marianne; Cullen, Zoë B.; Glaeser, Edward L.; Luca, Michael; Stanton, Christopher T. (2020). How Are Small Businesses Adjusting to COVID-19? Early Evidence from a Survey. *NBER Working Paper*, 26989.

Bauer, Anja; Weber, Enzo (2021). Lockdown length and strength: labour-market effects in Germany during the COVID-19 pandemic. *IAB-Discussion Paper*, 10/2021.

Bellmann, Lutz; Gerhards, Christian (2020). Konkurrenz um Auszubildende und Fachkräfte – wie reagieren die Betriebe? *IAB-Forum*, 18.

Boockmann, Bernhard; Maier, Anastasia; Schafstädt, Christin (2021). Vereinbarung der Sozialpartner zur Weiterbildung – ein Blick in ausgewählte Branchen. *Bertelsmann Stiftung*, Gütersloh Juli 2021.

Burstedde, Alexander; Risius, Paula; Werner, Dirk (2021). Fachkräftemangel bei Hochqualifizierten wieder über Vor-Corona-Niveau. *IW-Kurzbericht*, 39/2021.

Dettmann, Eva; Fackler, Daniel; Müller, Steffen; Neuschäffer, Georg; Slavtchev, Viktor; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2020). Innovationen in Deutschland - Wie lassen sich Unterschiede in den Betrieben erklären? Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019. *IAB-Forschungsbericht*, 12/2020.

Dietz, Martin; Kubis, Alexander; Leber, Ute; Müller, Anne; Stegmaier, Jens (2013). Personalsuche in Deutschland: Kleine und mittlere Betriebe im Wettbewerb um Fachkräfte. *IAB-Kurzbericht*, 10/2013.

Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2011). Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050: Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten. *IAB-Kurzbericht*, 16.

Geis-Thöne, Wido (2021). Mögliche Entwicklungen des Fachkräfteangebots bis zum Jahr 2040. *IW-Report*, 11.

Gerhards, Christian; Weis, Kathrin (2021). *Fast drei Viertel der Betriebe von der Corona-Pandemie betroffen, Ausbildung kann meist fortgeführt werden. Ausgewählte Ergebnisse der Erhebungswelle 2020 des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung.*

Göbel, Isabell; Klee, Günther (2021). Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg 2020. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg, *IAW-Kurzbericht* 3/2021.

Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Küfner, Benjamin (2020). Großbetriebe haben während des Covid-19-Shutdowns seltener als kleine Betriebe Beschäftigte entlassen (Serie „Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt“). *IAB-Forum*, 3/2020.

Hamann, Silke; Kropp, Per; Niebuhr, Annetrin; Roth, Duncan; Siegl, Georg (2021). Die regionalen Arbeitsmarkteffekte der Covid-19-Pandemie: Nicht nur eine Frage der Wirtschaftsstruktur. *IAB-Kurzbericht*, 14/2021.

Kirchmann, Andrea; Laub, Natalie; Maier, Anastasia; Zühlke, Anne; Boockmann, Bernhard (2021). Technologische Innovationen und Wandel der Arbeitswelt in Deutschland. Herausforderungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung sowie die Re-Qualifizierung im Zuge des digitalen Wandels. *Studie zum deutschen Innovationssystem*, 10-2021.

Klee, Günther; Kleimann, Rolf (2021). Veränderungen des betrieblichen Ausbildungsverhaltens im Zusammenhang mit strukturellen Veränderungen und der Corona-Pandemie. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg, *IAW-Kurzbericht* 1/2021.

Moretti, Enrico (2004). Human capital externalities in cities. In: J. V. Henderson and J. F. Thisse (Hrsg.). *Handbook of Regional and Urban Economics*. Bd. 4. Elsevier, S. 2243–2291.

Nitt-Drießelmann, Dörte; Lagemann, Andreas; Nau, Katharina; Wolf, André (2020). Arbeitslosigkeit bei Gering- und Mittelqualifizierten im Zuge der COVID-19-Pandemie: Eine Analyse für ausgewählte Berufsgruppen. *HWWI Policy Paper*, 129.

Walwei, Ulrich (2012). Mehr Wettbewerb um kluge Köpfe: Wie man Fachkräfte ins Unternehmen lotst. *IAB-Forum*, 2, S. 22-27.

A. Anhang

A.1 Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von aktuell 16.000 auswertbaren Betriebsinterviews eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte der Arbeitsnachfrage einzelner Betriebe erlaubt. Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der Kantar Public (ehemals Infratest) zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf knapp 1.200 Betriebe aufgestockt, so dass seither auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen möglich sind.

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

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. das Verarbeitende Gewerbe) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe (Mitarbeiterzahl) beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe.⁹ Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für eine Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews und vor allem die Zahl der wiederholt befragten Betriebe sind deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

Hinweis: Aufgrund einer überarbeiteten Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) im Jahr 2008 ergeben sich sowohl gliederungsstrukturelle als auch methodische Änderungen in der Auswahl der im Rahmen des IAB-Betriebspanels befragten Betriebe. Die Umstellung von der WZ 2003 (mit 17 Branchengruppen) auf die WZ 2008 (mit 18 Branchengruppen) erfolgte in der Erhebungswelle 2009. Dies hat zur Konsequenz, dass Branchenvergleiche über die Zeit (2009 vs. Vorperiode) nur eingeschränkt möglich sind. Für weitere Informationen bezüglich des IAB-Betriebspanels verweisen wir auf Ellguth et al. (2014).

Ellguth, P.; Kohaut, S.; Möller, I. (2014): The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality. In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, No.1-2, pp. 27-41.

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