
Beschäftigung und Qualifikation Rhein/Main 2000/2001

IWAK-Unternehmensbefragung Herbst 2000

Regionalisierte Untersuchungsergebnisse

Vorbemerkung

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) führt seit 1995, gefördert durch den Umlandverband Frankfurt und in Zusammenarbeit mit den Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern, dem Landesarbeitsamt Hessen und der Universität Frankfurt jährlich eine repräsentative Unternehmensbefragung in der Region Rhein/Main durch.

Ziel der Untersuchung ist es u.a., Einschätzungen der Unternehmen über künftige Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten und Unvollkommenheiten auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu identifizieren. Eine solche, auf die Zukunft gerichtete Unternehmensbefragung bietet allen Arbeitsmarktakteuren eine gute Informationsbasis über erwartete Entwicklungen und Probleme auf dem Arbeitsmarkt.

In den bisherigen IWAK-Reporten zur Befragung 2000 wurden eine Beschäftigungsprognose für die Region Rhein-Main, Stellenbesetzungsprobleme der Betriebe sowie ihr Qualifizierungsverhalten dargestellt (vgl. IWAK Reporte 6/200 und 1-2/2001).

Als zentrales Ergebnis der Befragung ist festzuhalten, dass laut Angaben der Betriebe auch bis Ende 2001 mit einer steigenden Beschäftigung in der Region zu rechnen ist. Es ist eine Zunahme der Beschäftigung um ca. 0,7% zu erwarten.

Einen eher negativen Trend setzen dagegen die diagnostizierten Probleme bei der Besetzung offener Stellen. Der Anteil der Betriebe mit Problemen bei der Stellenbesetzung, stieg gegenüber der letzten Befragung nochmals um 4 Prozentpunkte auf

zunehmend 18% aller Betriebe in der Region Rhein/Main.

Im vorliegenden IWAK-Report erfolgt eine **regional differenzierte Analyse** der zentralen Ergebnisse der Untersuchung. Eine Analyse für einzelne Landkreise oder kreisfreie Städte ist aufgrund der zu geringen Fallzahl nicht möglich bzw. mit einer zu hohen Fehlertoleranz verbunden. Es werden daher für das Rhein/Main-Gebiet drei Teilregionen gebildet: Die kreisfreien Städte sind zu einem Regionstyp zusammengefasst worden. Aus den Landkreisen werden zwei Regionstypen gebildet. Zum einen Landkreise, die zwischen 1998 und 1999 ein unterdurchschnittliches Beschäftigungswachstum zu verzeichnen hatten und zum anderen die Landkreise mit überdurchschnittlicher Beschäftigungsentwicklung in diesem Zeitraum (Durchschnitt für alle Landkreise 1998-1999 = +1,1%):

Region 1 (kreisfreie Städte): Frankfurt, Offenbach, Darmstadt, Wiesbaden, Aschaffenburg, Mainz

Region 2 (Kreise mit überdurchschnittlicher Beschäftigungsentwicklung): Alzey-Worms, Groß-Gerau, Hochtaunuskreis, Limburg-Weilburg, Main-Taunus-Kreis, Mainz-Bingen, Miltenberg, Kreis Offenbach und Wetteraukreis

Region 3 (Kreise mit unterdurchschnittlicher Beschäftigungsentwicklung): Kreis Aschaffenburg, Bergstraße, Darmstadt-Dieburg, Main-Kinzig-Kreis, Odenwaldkreis, Rheingau-Taunus-Kreis, Giessen, Vogelsbergkreis.

Regionale Beschäftigungsprognose bis 2001/2002

Die Beschäftigungsprognose bis Ende 2001 zeigt, dass die Städte ein stark überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum für diesen Zeitraum zu erwarten haben. Auch die Landkreise, die bereits zwischen 1998 und 1999 eine überdurch-

schnittliche Beschäftigungsentwicklung zu verzeichnen hatten, gehen von einem Anstieg von 1,3% aus. Negativ wird sich voraussichtlich die Beschäftigung im Regionstyp 3 entwickeln.

*Beschäftigungsentwicklung bis Ende 2001 nach Regionstypen**

	Beschäftigung 2000	Veränderung bis 2001	Veränderung in %
Regionstyp 1 (Städte)	86.504	+1.416	+1,6
Regionstyp 2	54.299	+691	+1,3
Regionstyp 3	66.873	-510	-0,8
Gesamt Rhein/Main	207.676	+1.597	+0,76

* es ergibt sich eine Abweichung zu der erfassten Gesamtbeschäftigtenzahl in den bisherigen IWAK-Reporten (218.285), da nicht alle Betriebe regionale eingeordnet werden konnten

Positive Beschäftigungsentwicklung in den Städten setzt sich mittelfristig fort

Nach Einschätzung der Betriebe wird sich der positive Beschäftigungstrend in den Städten auch mittelfristig fortsetzen. Bis **Ende des Jahres 2002** gehen immerhin 20% der Betriebe in den Städten von einem weiteren Wachstum aus, nur 8,4% erwarten einen Beschäftigungsrückgang. In den Kreisen ist dagegen eher mit einer Stagna-

tion der Beschäftigtenzahlen zu rechnen. Die Prognose bis Ende 2002 muss jedoch mit Zurückhaltung interpretiert werden, da zum einen etwa 22% der Betriebe über diesen Zeitraum keine Angaben machen konnten oder wollten, zum zweiten nur qualitative Ergebnisse („höher/niedriger“) vorliegen.

Beschäftigungsentwicklung bis Ende 2002, Angaben in Prozent der Betriebe

	Region 1	Region 2	Region 3
niedriger	8,4	15,0	10,6
unverändert	47,9	54,0	60,6
höher	20,3	8,8	10,2
keine Angaben	23,5	22,3	18,6

N = 9.377

Regionale Beschäftigungsprognose nach Sektoren und Betriebsgröße

Nach der Prognose für das gesamte Rhein/Main-Gebiet wird der Beschäftigungsanstieg fast ausschließlich von Betrieben aus dem Dienstleistungsbereich getragen. Für das Produzierende Gewerbe wurde dagegen ein Beschäftigungsrückgang prognostiziert (vgl. IWAK-Report 6/2000).

Eine regionale Differenzierung der sektoralen Beschäftigungsprognose zeigt - bezogen auf das Produzierende Gewerbe - in allen Regionstypen den gleichen, rückläufigen Trend. Selbst die Städte erwarten hier einen Rückgang von fast 2%. Den Städten und auch den Landkreisen mit überdurchschnittlicher Beschäftigungsentwicklung in

der Vergangenheit (Regionstyp 2) gelingt es jedoch voraussichtlich, diese negative Entwicklung durch einen starken Anstieg im (privaten) Dienstleistungsbereich zu kompensieren. Hier liegt dann auch der Schwachpunkt in Regionstyp 3: Während der Beschäftigungsrückgang im Produzierenden Gewerbe in dieser Region (Prognose: -2,1%) noch als „typisch“ für das Rhein/Main-Gebiet gewertet werden kann, so wird dieser hier nicht durch den privaten Dienstleistungssektor ausgeglichen. Es wird in diesem Bereich sogar ein geringer Rückgang der Beschäftigung um 0,2% erwartet.

Regionale Beschäftigungsprognose bis Ende 2001 nach Sektoren

	Regionstyp 1	Regionstyp 2	Regionstyp 3
Produzierendes Gewerbe	-1,9	-0,8	-2,1
Dienstleistungsbetriebe*	+3,3	+3,7	-0,2
Überwiegend öffentl. Dienstleistungen**	+0,6	-0,1	+0,8

N= 9.377

* Handel, Gastgewerbe, Verkehr/Nachrichten, Kredit/Versicherungen, Dienstleistungen f. Unternehmen

** öffentl. Verwaltung/Soz.vers., Erziehung/Unterricht, Gesundheits-/Sozialwesen, sonstige öffentl. und privaten Dienstleistungen

Der prognostizierte Beschäftigungszuwachs im Rhein/Main-Gebiet wird hauptsächlich von Kleinbetrieben getragen (vgl. IWAK-Report 6/2000). Allerdings ergeben sich auch hier regionale Unterschiede: Die Konzentration des Beschäftigungszuwachses auf Kleinbetriebe ist vor allem in den Städten (bei Kleinstbetrieben mit weniger

als 10 Beschäftigten) und in Regionstyp 2 (insbes. in der Klasse mit 10-49 Beschäftigten) zu beobachten. Im Regionstyp 3 wird in keiner Betriebsgrößenklasse ein positiver Beschäftigungssaldo erwartet. Die negative Entwicklung gerade bei Kleinbetrieben ist überraschend.

Regionale Beschäftigungsentwicklung bis Ende 2001 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgröße	Regionstyp 1	Regionstyp 2	Regionstyp 3
1-9	+5,2	-1,3	-0,9
10-49	+3,6	+4,3	-0,5
50-499	+1,1	+0,9	-0,4
500 und mehr*	+0,1	-0,6	-4,5

N= 9.377

* aufgrund geringer Fallzahl hohe Fehlertoleranz

Stellenbesetzungsprobleme nach Regionen – Nicht zu besetzende Stellen vor allem in den Städten

Nach den Ergebnissen der IWAK-Unternehmensbefragung haben in der Region Rhein/Main trotz hoher Arbeitslosigkeit ca. 18% aller Betriebe Probleme, offene Stellen neu zu besetzen. Die ermittelte Anzahl von 6.900 offenen Stellen bedeutet hochgerechnet, das 50.000-60.000 Stellen in der Region nicht besetzt werden konnten (vgl. IWAK-Report 6/2000).

Besonders betroffen von der Problematik sind die Städte. Etwa jeder 5. Betrieb hatte hier im Herbst 2000 Stellen, die er nicht besetzen konnte. Über 51% aller offenen Stellen in der Region sind in den Städten zu finden. Allerdings muss hierbei berücksichtigt werden, dass die Städte gemessen an der Beschäftigtenzahl den größten Regionstyp darstellen. Etwa 42% aller erfass-

ten Beschäftigten sind in diesem Regionstyp zu finden.

Setzt man die Anzahl der offenen Stellen daher in Bezug zu der Anzahl der Beschäftigten in der jeweiligen Region, fallen in den Städten auf je 1.000 Beschäftigte ca. 33 offene Stellen. Dies ist fast eine Verdopplung gegenüber der letztjährigen Befragung (17 offene Stellen pro 1.000 Beschäftigte).

Des weiteren bleibt festzuhalten, dass ein Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsdynamik und der Stellenbesetzungsproblematik besteht: Je höher das Beschäftigungswachstum in einer Region, desto höher auch die Stellenbesetzungsprobleme.

Betriebe mit offenen Stellen nach Regionen, Angaben in Prozent aller Betriebe im jeweiligen Regionstyp

	Region 1	Region 2	Region 3
Ja	19,8	20,3	14,1
Nein	79,6	79,6	83,6

N = 9.377, fehlend zu 100%= keine Angabe

*Anzahl und Verteilung der offenen Stellen nach Regionen**

	Region 1	Region 2	Region 3
Zahl der offenen Stellen	2.831	1.451	1.242
Anteil an allen offenen Stellen	51,2	26,3	22,5
Offene Stellen pro 1.000 Beschäftigte	32,7	26,7	18,6

* die Gesamtzahl der in den Teilregionen erfassten offenen Stellen weicht von der Angabe für die Region Rhein/Main (6.900 offene Stellen) nach unten ab, da auch offene Stellen bei Betrieben bestehen, die wir regional nicht zuordnen konnten

Die Verteilung der unbesetzten Stellen nach geforderter Eingangsqualifikation zeigt, dass in allen Regionstypen die anteilig meisten offenen Stellen im höherqualifizierten Bereich zu finden sind (Facharbeiter, qualifizierte Angestellte). In den Städten sind dies nahezu 80% aller

Städten sind dies nahezu 80% aller offenen Stellen. Den höchsten Anteil an offenen Stellen für Geringqualifizierte hat der Regionstyp 3 mit ca. 23% aller offenen Stellen, die anteilig meisten offenen Stellen für Auszubildende gibt es im Regionstyp 2.

Offene Stellen nach Qualifikationen und Region

Anteile an allen offenen Stellen in der Region	Region 1	Region 2	Region 3
an- und ungelernete Arbeiter, einf. Angestellte	11,3	10,7	22,5
Facharbeiter, qualif. Angestellte	79,4	72,0	71,3
Auszubildende	9,3	17,3	6,4

Ursachen für die Stellenbesetzungsprobleme nach Regionen

Die Analyse der Ursachen für die Stellenbesetzungsprobleme beschränkt sich im folgenden auf die Facharbeiter und qualifizierten Angestellten. Nur für diese Gruppe erlauben die Fallzahlen eine weitere regionale Differenzierung. Hierbei wird deutlich, dass:

- ein Mangel an Bewerbungen für die beschäftigungsdynamischen Regionen (Städte und Regionstyp 1) die wesentliche Ursache für die Stellenbesetzungsprobleme darstellt;
- ein Mangel an fachlichen Qualifikationen besonders häufig in den Städten (61%) und den Landkreisen mit unterdurchschnittlicher Beschäftigungsentwicklung (57,5%) als Ursache bezeichnet wurde. In letzterem Regionstyp wurde dieser noch häufiger genannt als ein Mangel an Bewerbungen;
- in den Städten mangelnde Flexibilität der Bewerber bezüglich Arbeitszeit, Arbeitsort und Lohn eine überdurchschnittlich große Rolle spielen. Dafür werden mangelnde soziale/personale Qualifikationen hier nur von wenigen

Betrieben als ursächlich für die Nichtbesetzung offener Stellen bezeichnet;

- in den Landkreisen mit überdurchschnittlicher Beschäftigungsentwicklung (Regionstyp 2) zu hohe Lohnforderungen eine vergleichsweise geringe Rolle spielen. Hier dominiert als Ursache eindeutig der Bewerbermangel (von 85% der Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen genannt);
- in den Landkreisen mit unterdurchschnittlicher Beschäftigungsentwicklung (Regionstyp 3) neben den fachlichen Mängeln der Bewerber auch überdurchschnittlich häufig soziale und personale Defizite genannt wurden. Hier ist insgesamt gesehen der „qualifikatorische Mismatch“ besonders stark ausgeprägt;
- gesetzliche oder tarifliche Regelungen in allen drei Regionstypen nur von untergeordneter Bedeutung sind.

Ausgewählte Ursachen für die Stellenbesetzungsprobleme im höherqualifizierten Bereich nach Regionen

Ursache	Regionstyp 1	Regionstyp 2	Regionstyp 3
Mangel an Bewerbungen	73,7	84,9	51,3
zu hohe Lohnforderungen	50,8	19,1	24,6
mangelnde räuml./arbeitszeitl. Flexibilität	46,5	26,6	28,6
mangelnde Fachkenntnisse	61,2	42,1	57,5
mangelnde soziale Qualifikationen	8,1	15,0	16,0
mangelnde personale Qualifikationen	8,7	13,7	20,2
<i>Betriebe mit offenen Stellen</i>	<i>482</i>	<i>481</i>	<i>420</i>

Angaben in Prozent der Betriebe mit offenen Stellen für Facharbeiter/qualifizierte Angestellte, Mehrfachnennungen möglich

Reaktionen der Betriebe auf die Stellenbesetzungsprobleme

Während sich Quantität und Ursachen der Stellenbesetzungsprobleme je nach Region teilweise deutlich unterscheiden, sind die betrieblichen Reaktionen hierauf relativ einheitlich. Flexibler Einsatz von Arbeitszeitregelungen bleibt das häufigst genutzte Instrument unabhängig von dem jeweiligen Regionstyp.

Leih- oder Zeitarbeitskräfte werden in den Städten anteilig häufiger eingesetzt als in den Landkreisen. Gleiches gilt für die Fremdvergabe von Aufträgen.

In den Landkreisen mit unterdurchschnittlicher Beschäftigungsentwicklung werden dafür überbetriebliche Kooperationen, aber auch verstärkte Rationalisierung häufiger zur Reduktion der Stellenbesetzungsprobleme genutzt als in den anderen Regionstypen.

Ansonsten entspricht der Einsatz der verschiedenen Instrumente in den einzelnen Regionstypen in etwa dem Durchschnitt für die gesamte Region Rhein/Main.

Betriebliche Reaktion auf die Probleme bei der Stellenbesetzung nach Regionstypen, Angaben in Prozent aller Betriebe in dem jeweiligen Regionstyp¹

	Regionstyp 1	Regionstyp 2	Regionstyp 3	alle Betriebe
Umbesetzung von Arbeitskräften	20,3	21,2	21,4	20,9
Flexible Arbeitszeitregelungen (Überst.)	40,3	36,3	35,5	37,3
Einsatz von Leih- / Zeitarbeitskräften	20,1	17,8	12,6	16,6
Verstärkte betriebl. Aus- und Weiterbild.	6,8	6,2	5,5	6,2
Überbetriebliche Kooperation	5,5	7,1	11,2	8,0
Verstärkte Rationalisierung	12,7	13,1	14,3	13,4
Aufträge ablehnen	10,6	10,7	13,2	11,6
Lieferfristen verlängern	10,0	11,9	10,8	10,9
Fremdvergabe von Aufträgen	22,1	11,7	13,3	15,5
<i>keine Probleme bei Stellenbesetzung</i>	<i>24,5</i>	<i>28,7</i>	<i>30,8</i>	<i>28,1</i>
N =	2.928	3.119	3.330	9.377

¹ Bei der Frage nach der Reaktion auf Stellenbesetzungsprobleme wurden alle Betriebe (unabhängig davon, ob sie momentan Stellenbesetzungsprobleme haben) befragt. Insofern besteht hier eine andere Basis (N=9.733) als bei der Ursachenanalyse (nur Betriebe mit aktuellen Stellenbesetzungsproblemen)

Personalprobleme in den nächsten zwei Jahren

Die Betriebe wurden des weiteren gefragt, welche Probleme im Personalbereich sie in den nächsten zwei Jahren erwarten. Die Auswertung für die Region Rhein/Main insgesamt hat dabei ergeben, dass eine Belastung durch Lohnkosten sowie ein Mangel an Arbeitskräften künftig die zentralen Probleme aus betrieblicher Sicht darstellen.

Bei einer regionalen Differenzierung zeigt sich, dass in allen Teilregionen die hohe Belastung durch Lohnkosten jeweils am häufigsten genannt wurde. Der Anteil der Nennungen entspricht dabei in etwa dem Durchschnitt für die gesamte Region. Ansonsten ergaben sich folgende regionale Besonderheiten:

Ein *Mangel an Arbeitskräften* wird künftig vor allem in den Städten als zentrales Problem angesehen. Dieser wurde in den Städ-

ten von fast 25% der Betriebe genannt, in den Landkreisen mit unterdurchschnittlicher Beschäftigungsentwicklung dagegen nur von 13%.

Auch *Überalterung* der Belegschaft und *hohe Personalfluktuation* wurden in den Städten wesentlich häufiger genannt als in den Landkreisen.

In den Landkreisen mit unterdurchschnittlicher Beschäftigungsentwicklung gehen dafür überdurchschnittlich viele Betriebe von einem zu *hohem Personalbestand* in den nächsten zwei Jahren aus.

Mangelnde Arbeitsmotivation spielt vor allem im Regionstyp 2 eine bedeutsame Rolle. Hohe Fluktuation und zu hoher Personalbestand sind hier dafür unterdurchschnittlich ausgeprägt

Erwartete Personalprobleme in den nächsten zwei Jahren, Angaben in Prozent aller Betriebe in dem jeweiligen Regionstyp

Erwartete Personalprobleme	Regionstyp 1	Regionstyp 2	Regionstyp 3	alle Betriebe
hohe Belastung durch Lohnkosten	39,4	42,9	37,5	39,9
Personalmangel	24,5	19,6	13,2	18,9
zu hoher Personalbestand	6,2	4,3	8,0	6,2
hohe Personalfluktuation	8,5	3,8	5,5	5,9
Überalterung	13,4	9,5	8,8	10,5
nicht zu deckender Qual.-/Wb-Bedarf	5,4	5,1	6,0	5,5
mangelnde Arbeitsmotivation	13,0	19,1	12,1	14,7
arbeitsorganisat. Umstrukturierung	6,8	6,3	5,6	6,2
hohe Fehlzeiten / Krankenstand	9,1	7,1	10,6	9,0
andere Probleme	3,4	1,9	1,9	2,4
<i>keine Personalprobleme erwartet</i>	<i>33,7</i>	<i>36,1</i>	<i>37,4</i>	<i>35,8</i>
N =	2.928	3.119	3.330	9.377

Fazit

Die in diesem IWAK-Report vorgenommene regionale Differenzierung einiger Untersuchungsergebnisse der letztjährigen Unternehmensbefragung hat gezeigt, dass sich in Teilregionen des Rhein/Main-Gebietes unterschiedliche Entwicklungen und Probleme auf dem Arbeitsmarkt abzeichnen:

Die Beschäftigungsprognose bis Ende 2001 fällt regional unterschiedlich aus. Während gerade in den Städten die Beschäftigung weit überdurchschnittlich wächst (+1,6%) sind in den schon in der Vergangenheit durch unterdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung gekennzeichneten Landkreise auch künftig Beschäftigungsrückgänge zu erwarten. Die Diskrepanz zwischen „Gewinnerregionen“ und „Problemregionen“ wird, was den Arbeitsmarkt betrifft, damit voraussichtlich eher zunehmen.

Ursächlich für die negative Entwicklung in dem Regionstyp 3 sind u.a. die schwache Entwicklung des privaten Dienstleistungssektors und der Kleinbetriebe, die in dieser Region nicht als Ausgleichsfaktor für negative (auch in den Städten zu beobachtende) Entwicklungen im Produzierenden Gewerbe bzw. bei Großbetrieben wirken können.

Regionen mit positiver Beschäftigungsdynamik sind von der Problematik der Nichtbesetzung offener Stellen besonders stark betroffen. So befinden sich über 50% aller

unbesetzten Stellen im Rhein/Main-Gebiet in den Städten. Diese Tendenz war schon in der letzten IWAK-Befragung beobachtbar, hat aber quantitativ noch deutlich zugenommen.

Die Probleme bei der Stellenbesetzung könnten hier dazu führen, dass der angestrebte Beschäftigungszuwachs nicht vollständig erreicht werden kann. Ursächlich für den „Mismatch“ in den Städten ist vor allem ein Mangel an Bewerbungen. In den Landkreisen mit unterdurchschnittlicher Beschäftigungsentwicklung sind es dagegen vor allem qualifikatorische Defizite der Bewerber.

Es ist davon auszugehen, dass der Arbeitskräftemangel in den Städten auch künftig ein zentrales Problem darstellen wird. Bei der Frage nach den erwarteten Personalproblemen in den nächsten zwei Jahren gaben 25% der Betriebe aus den Städten „Personalmangel“ als Problembereich an. Nur eine hohe Belastung durch Lohnkosten wurde von den Betrieben häufiger genannt.

Die Beseitigung oder Verminderung der Stellenbesetzungsprobleme stellt damit angesichts des bestehenden hohen Niveaus und der erwarteten künftigen Entwicklungen eine zentrale Herausforderung im Rhein/Main-Gebiet dar. Dies gilt prinzipiell für alle Regionstypen, auch wenn hier quantitative Unterschiede und verschiedene Ursachenschwerpunkte beobachtbar und zu berücksichtigen sind.