

BESCHÄFTIGUNG UND QUALIFIKATION RHEIN/MAIN 2001 IWAK-Unternehmensbefragung 2000

Beschäftigungsanalyse für das Handwerk

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) führt seit 1995, gefördert durch den Umlandverband und in Zusammenarbeit mit den Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern, dem Landesarbeitsamt Hessen und der Universität Frankfurt jährlich eine repräsentative Unternehmensbefragung für das Rhein/Main-Gebiet durch. Ziel der Untersuchung ist es u.a., Einschätzungen der Unternehmen im Rhein/Main-Gebiet über künftige Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten und zu dokumentieren. Eine solche, auf die Zukunft gerichtete Unternehmensbefragung bietet allen Arbeitsmarktakteuren eine wertvolle Informationsbasis über erwartete Entwicklungen und Probleme auf dem Arbeitsmarkt. Die Abgrenzung des Rhein/Main-Gebietes erfolgte nach der Einteilung des IHK-Forums.

In diesem IWAK-Report präsentieren wir eine Sonderauswertung der Unternehmensbefragung 2000 für die bei den Handwerkskammern gemeldeten Betriebe im Rhein/Main-Gebiet. Nach der Gewichtung

werden ca. 4.600 Handwerksbetriebe mit 37.000 Beschäftigten erfasst.

Im Folgenden werden eine Beschäftigungsprognose bis Ende 2001, Stellenbesetzungsprobleme der Betriebe und ihre Ursachen sowie Aspekte betrieblicher Qualifizierung für das Handwerk dargestellt. Wenn möglich erfolgt dabei ein Vergleich zu den zentralen Entwicklungen im Bereich der IHK-Betriebe, des öffentlichen Sektors und des Rhein/Main-Gebietes insgesamt.

Die Beschränkung auf Handwerksbetriebe bedingt, dass weitere Ausdifferenzierungen (Betriebsgröße, Wirtschaftszweige) nur noch in Teilbereichen erfolgen können. Die Repräsentativität der Ergebnisse ist hierbei aufgrund der geringen Fallzahlen nicht mehr gewährleistet. Auf eine regionalisierte Darstellung (Landkreise, Städte) wird aus dem gleichen Grund verzichtet.

Stagnation der Beschäftigung im Handwerk bis Ende 2001 erwartet

Nach den bisherigen Ergebnissen der IWAK-Unternehmensbefragung steigt im Rhein/Main-Gebiet (Basis: alle Betriebe) bis Ende 2001 die Beschäftigung um 0,7% an (vgl. IWAK-Report 6/2000). Im Hand-

werk wird die Beschäftigtenzahl dagegen eher stagnieren. Werden nur die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrachtet, ist sogar von einem Beschäftigungsrückgang um 0,8% auszugehen.

Beschäftigungsentwicklung im Handwerk bis Ende 2001

	Beschäftigte 2000	Veränderung bis Dezember 2001 in Prozent
Alle Beschäftigte	36.749	+0,0
Sozialversicherungspfl. Beschäftigte	25.364	-0,8

N = 4.639

Negative Beschäftigungstrends gehen vor allem vom Baugewerbe aus, Handwerksbetriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe erwarten dagegen einen leichten Zuwachs der Beschäftigung (anzumerken ist, dass

auch in der Landwirtschaft und Energie Bergbau negative Beschäftigungsentwicklungen prognostiziert wurden. Diese wurden aufgrund der geringen Fallzahlen jedoch nicht in die Tabelle aufgenommen).

Beschäftigungsentwicklung im Handwerk nach ausgewählten Wirtschaftszweigen

	Veränderung bis Dezember 2001, alle Beschäftigte	Veränderung bis Dezember 2001, soz.pflicht. Beschäftigte
Verarbeitendes Gewerbe	+0,3	+0,3
Baugewerbe	-0,7	-1,2
Dienstleistungs- und öffentl. Sektor	+0,5	-0,6
Gesamt	0,0	-0,8

N = 4.639

Auch bis Ende 2002 keine positive Beschäftigungsentwicklung im Handwerk zu erwarten

Ein Trend zu einer positiven Beschäftigungsentwicklung im Handwerk ist auch mittelfristig nicht zu erwarten. Bis Ende des Jahres 2002 gehen etwa 11% der befragten Betriebe aus dem Handwerk von einem Beschäftigungsrückgang aus, nur 6% erwarten, dass der Personalbestand zunimmt. Allerdings sieht sich fast ein Drittel aller Betriebe außerstande, eine längerfristige Prognose abzuliefern, so dass

diese Ergebnisse zurückhaltend interpretiert werden müssen. Des weiteren bezieht sich die längerfristige Prognose auf die *Anzahl der Betriebe*, nicht auf die *Anzahl der Beschäftigten*. Die Betriebe wurden nur qualitativ nach ihren Beschäftigungserwartungen, aber nicht quantitativ nach der Anzahl der Beschäftigten in den nächsten beiden Jahre befragt.

Beschäftigung Ende 2002	Betriebe
höher	6,0
unverändert	55,1
niedriger	10,7
keine Angaben	28,2

N = 4.639

Weiterhin Probleme bei der Stellenbesetzung im Handwerk

Laut unserer Befragung hatten im Herbst 2000 16,5% aller Betriebe im Handwerk offene Stellen, die sie nicht besetzen konnten. Insgesamt blieben 1.366 Stellen im Handwerk unbesetzt. Hochgerechnet auf die reale Beschäftigtenzahl in der Region Rhein/Main sind dies ca. 10.000 - 12.000 nicht zu besetzende Stellen im Handwerk. Von allen offenen Stellen in der Region Rhein/Main sind damit „nur“ 20% im Handwerk zu finden. Es ist allerdings zu

berücksichtigen, dass die Beschäftigtenzahl im Handwerk im Vergleich zu den IHK-Betrieben bzw. zum öffentlichen Sektor deutlich geringer ist. Werden die offenen Stellen ins Verhältnis zur Beschäftigtenzahl gesetzt (d.h. wie viele offene Stellen bestehen pro 1.000 Beschäftigte), zeigt sich, dass die Stellenbesetzungsproblematik im Handwerk genauso stark ausgeprägt ist wie im IHK-Bereich.

Nicht zu besetzende Stellen im Handwerk, Vergleich mit IHK-Betrieben und öffentlichem Sektor/Organisationen o.E.

	Offene Stellen pro 1.000 Beschäftigte	Anteil Betriebe mit offenen Stellen
Handwerk	37,2	16,5
IHK-Betriebe	37,5	20,6
Öffentlicher Sektor/Org. o.E.	5,6	16,6
Gesamt	32,0	18,0

Gesucht werden vor allem Facharbeiter bzw. qualifizierte Angestellte. Von allen unbesetzten Stellen im Handwerk betrafen etwa zwei Drittel diese Gruppe. Aber auch im Bereich der an- und ungelernten Arbeiter ist ein zunehmender Mismatch im Handwerk zu beobachten. Über 16% der offenen Stellen sind Arbeitsplätze für an-

und Ungelernte. Vor zwei Jahren waren es noch weniger als 10%.

Im Vergleich zu den IHK-Betrieben ist der Anteil an nicht zu besetzenden Ausbildungsplätzen (über ca. 18% aller offenen Stellen im Handwerk) sehr hoch.

Verteilung der offenen Stellen im Handwerk, IHK und Öffentlichem Sektor/Org. o.E Ende 2000 nach Qualifikationsgruppen, Angaben in % aller offenen Stellen im jeweiligen Bereich

Offene Stellen nach Qualifikationen	IHK	HWK	Öffentl./Org.o.E.
an- und Ungelernte, einfache Angestellte	10,3	16,3	12,0
Facharbeiter, qualif. Angestellte	84,1	65,6	73,2
Auszubildende	5,6	18,1	14,8

Ursachenanalyse für die Probleme bei der Stellenbesetzung: Unzureichende Qualifikationen und Inflexibilitäten der Bewerber im Handwerk?

Die folgende Ursachenanalyse für die Stellenbesetzungsprobleme konzentriert sich auf den höher qualifizierten Bereich der Facharbeiter bzw. qualifizierten Angestellten. Bei den anderen Qualifikationsgruppen ist die Fallzahl für eine weitere Ausdifferenzierung zu gering.

Die Ursachenanalyse auf **Basis aller Betriebe** in der Region hat gezeigt, dass eine zentrale Ursache für die Nichtbesetzung offener Stellen im höher qualifizierten Bereich der *Mangel an Bewerbungen* ist. Über 70% der Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen nannten u.a. diese Ursache. Es folgten *mangelnde Fachkenntnisse* der Bewerber (55%), *mangelnde räumliche/zeitliche Flexibilität* (35%) und *zu hohe Lohnforderungen* (30%, vgl. IWAK-Report 1/2001).

Im Vergleich hierzu sind die Gründe für die Stellenbesetzungsprobleme bei den Handwerksbetrieben etwas anders verteilt:

- Qualifikatorische Mängel der Bewerber wird von den Handwerksbetrieben wesentlich häufiger als Ursache genannt. Dies gilt insbesondere für *mangelnde Fachkenntnisse* (64%), aber auch für soziale/personale Qualifikationen.
- *Bewerbermangel* wurde dagegen von „nur“ 63% der Handwerksbetriebe mit offenen Stellen als Ursache für die Nichtbesetzung angegeben.
- *Mangelnde räumliche und/oder arbeitszeitliche Flexibilität* spielen dagegen im Handwerk eine wesentlich bedeutsamere Rolle als bei den Betrieben in der Region insgesamt. Über 46% der Handwerksbetriebe führten eine Nichtbesetzung offener Stellen u.a. hierauf zurück.
- Vergleichsweise selten wurden dagegen zu hohe Lohnforderungen von den HWK-Betrieben als Ursache genannt.

Ursachen für die Nichtbesetzung offener Stellen im höherqualifizierten Bereich, Vergleich Handwerksbetriebe und alle Betriebe in der Region Rhein/Main

	HWK-Betriebe	Alle Betriebe
mangelnde räumliche Mobilität	46,2	35,2
gesetzliche/tarifliche Regelungen	4,1	5,4
zu hohe Lohnforderungen	17,1	30,3
Mangel an Bewerbungen	63,4	70,7
<i>Bewerber waren ungeeignet wegen</i>		
mangelnder Fachkenntnisse	64,1	55,4
fehlender informationstechnische Fähigkeiten	12,9	13,9
mangelnder sozialer Qualifikationen	19,3	14,3
mangelnder personalen Qualifikationen	17,0	14,2
<i>Anzahl Betriebe mit offenen Stellen</i>	570	1.472

Angaben in Prozent der Unternehmen, die offene Stellen für die Qualifikationsgruppe aufweisen

Reaktion der Betriebe bei Stellenbesetzungsproblemen

Wir haben alle Handwerksbetriebe (d.h. unabhängig davon, ob aktuell Probleme bei der Stellenbesetzung bestehen) gefragt, mit welchen Aktivitäten sie üblicherweise auf einen Mangel an geeigneten Arbeitskräften reagieren.

Die beiden häufigst genutzten Instrumente der Handwerksbetriebe sind die Nutzung von flexiblen Arbeitszeiten (Überstunden, ca. 37% der Betriebe) und die Umsetzung von Arbeitskräften (19%). Hier ergaben sich keine wesentlichen Unterschiede zu den Ergebnissen auf Basis aller Betriebe in der Region.

Allerdings müssen Betriebe aus dem Handwerk stärker zu Maßnahmen greifen, die sich negativ auf ihre Wettbewerbsfähigkeit auswirken (Ablehnung von Aufträgen, Verlängerung von Lieferfristen). Mit verstärkter betrieblicher Aus- oder Weiterbildung als Reaktion auf Stellenbesetzungsprobleme wird dagegen nur von einem sehr geringen Anteil der Handwerksbetriebe reagiert.

Besonders problematisch erscheint die Situation im Bausektor: Hier gaben 30% der Betriebe an, Aufträge ablehnen zu müssen und über 20% reagieren mit Verlängerung der Lieferfristen.

Betriebliche Reaktionen bei Stellenbesetzungsproblemen, Angaben in Prozent aller (Handwerks-)Betriebe, Mehrfachnennungen

Reaktion	Angaben in Prozent, HWK-Betriebe	Angaben in Prozent, alle Betriebe
Flexible Arbeitszeitregelungen (Überstunden)	36,6	37,9
Umbesetzung von Arbeitskräften	18,9	21,4
Einsatz von Leih-/Zeitarbeitskräften	14,5	16,4
Fremdvergabe von Aufträgen	13,5	15,4
Verstärkte Rationalisierung	10,5	13,8
Aufträge ablehnen	15,9	12,2
Lieferfristen verlängern	15,5	10,8
Überbetriebliche Kooperation	9,5	8,6
Verstärkte betriebl. Aus- und Weiterbildung	3,6	6,1
<i>Keine Probleme bei der Stellenbesetzung¹</i>	24,2	28,3

N = 4.639

Qualifizierungsaktivitäten der Handwerksbetriebe vergleichsweise gering

Der Anteil der Handwerksbetriebe, der Qualifikationsmaßnahmen durchführt und/oder finanziert, liegt deutlich unter dem Durchschnitt aller Betriebe. (nur ca. 39% der Betriebe; Vergleich alle Betriebe in der Region: ca. 50%). Allerdings ist in

den letzten zwei Jahren ein kontinuierlicher Anstieg des Anteils qualifizierender Betriebe im Handwerk zu beobachten (vgl. IWAK-Reporte 1999 und 2000).

Bei einer sektoralen Differenzierung zeigt sich, dass die Qualifizierungsaktivitäten

¹ Diese Angaben beziehen auf prinzipielle (nicht nur aktuelle) Probleme bei der Besetzung

der Betriebe im Verarbeitenden und Baugewerbe deutlich geringer ausfallen als im

Dienstleistungsbereich.

Wurden im Jahr 2000 für Mitarbeiter Ihres Betriebes Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt und/oder finanziert?

	Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Dienstleistungen/öffentl. Sektor
Ja	33,2	37,0	42,1
Nein	64,4	59,3	52,8
Keine Angaben	2,4	3,6	5,1

N = 4.639

Eine Differenzierung der durchgeführten/finanzierten Qualifizierungsformen im Handwerk zeigt, dass:

- An erster Stelle externe Lehrgänge oder Kurse stehen, gefolgt von der Teilnahme an Fachtagungen/Messen. Hier sind keine nennenswerten Unterschiede zu den Ergebnissen auf Basis aller Betriebe in der Region festzustellen.

- Alle Formen betriebsinterner Qualifizierung sind dagegen anteilmäßig deutlich geringer ausgeprägt als bei der Gesamtheit der Betriebe. Qualitätszirkel u.ä. oder Job-Rotation finden nur in sehr geringem Umfang statt. Auch selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien wird nur von jedem 10. Handwerksbetrieb genutzt.

Art der betrieblich geförderten Qualifizierungsmaßnahmen, Anteil in Prozent der Betriebe, die Qualifizierungsmaßnahmen durchführen, Mehrfachnennungen

Art der Maßnahme	Handwerksbetriebe	Alle Betriebe
Externe Lehrgänge/Kurse/Seminare	84,6	85,8
Teilnahme an Fachtagungen/Messen	44,8	55,1
Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung)	38,1	53,5
Interne Kurse/Lehrgänge/Seminare	23,9	38,6
Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien	10,0	26,0
Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt	3,7	9,5
Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation)	1,2	4,2
Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen	10,7	13,9

N=1.819

Auch künftig ändert sich nach Einschätzung der Betriebe nicht viel an der Schwerpunktsetzung auf externe Qualifizierungsmaßnahmen. Tendenziell wird zwar für fast alle Qualifizierungsformen eine Bedeutungszunahme erwartet, eindeutig fällt diese aber vor allem bei den externen Lehrgänge/Kursen aus.

Bei der Interpretation der Ergebnisse bezüglich der künftigen Bedeutung verschiedener Qualifikationsformen ist allerdings zu berücksichtigen, dass in Teilbereichen die überwiegende Zahl der Betriebe keine Angaben machen konnte (siehe Tabelle).

Diese Form der Qualifizierung wird in Zukunft an Bedeutung...

Art der Maßnahme	zunehmen	abnehmen	gleich bleiben	keine Angabe
Externe Lehrgänge/Kurse/Seminare	33,0	2,1	47,6	17,3
Teilnahme an Fachtagungen/Messen	8,3	2,1	27,4	62,2
Weiterbildung am Arbeitsplatz	10,2	0,7	17,2	71,9
Interne Kurse/Lehrgänge/Seminare	8,6	1,3	13,5	76,7
Selbstgest. Lernen mit Hilfe von Medien	5,9	0,7	7,6	85,8
Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt	4,1	0,7	8,6	86,6
Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation)	0,7	1,0	5,1	93,1
Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen	5,0	1,4	6,4	87,2

N = 1.819

Abschließend haben wir die Betriebe gefragt, welche Probleme im Personalbereich sie in den nächsten zwei Jahren erwarten. Hierbei ergaben sich für die Handwerksbetriebe nur geringe Abweichungen gegenüber den bereits dargestellten Ergebnissen

für alle Betriebe in der Region (vgl. IWAK-Report 2/2001). Eine Ausnahme bildet eine hohe Belastung durch Lohnkosten, welche anteilig von den Handwerksbetrieben wesentlich häufiger genannt wurde.

Erwartete Personalprobleme der Betriebe in den nächsten zwei Jahren (bis Ende 2002), Mehrfachnennungen

	Handwerksbetriebe	alle Betriebe
Hohe Belastung durch Lohnkosten	48,4	40,8
Personalmangel	16,4	18,7
Mangelnde Arbeitsmotivation	12,8	14,9
Überalterung	9,4	10,2
Hohe Fehlzeiten/Krankenstand	6,6	6,0
Nicht zu deckender Qualifizierungsbedarf	5,5	6,0
Arbeitsorganisatorische Umstrukturierungen	1,3	6,0
Zu hoher Personalbestand	5,7	5,9
Hohe Personalfluktuations	3,5	5,6
Andere Probleme	2,4	2,2
<i>Keine Personalprobleme erwartet</i>	<i>31,8</i>	<i>34,8</i>

N = 4.639

Fazit

Insgesamt erwarten die Betriebe für das Rhein/Main-Gebiet bis Ende 2000 ein Beschäftigungswachstum von ca. 0,7%. Im Handwerk ist dagegen von einer Stagnation der Beschäftigtenzahlen auszugehen, die sich aller Voraussicht nach auch 2002 fortsetzen wird.

Ein weiterer Problembereich im Handwerk bleibt der hohe Mismatch, d.h. relativ viele Betriebe (über 16%) können trotz Arbeitslosigkeit ihre offenen Stellen teilweise nicht besetzen. Ursächlich für den Mismatch sind - neben einem Mangel an Bewerbungen - mangelnde Fachkenntnisse der Bewerber und Inflexibilitäten bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort. Unzureichende Fachkenntnisse und Inflexibilitäten spielen für die Stellenbesetzungsprobleme im Handwerk eine wesentlich bedeutsamere Rolle als für die Gesamtzahl der Betriebe in der Region.

Bei der Analyse der betrieblichen Reaktionen auf die Stellenbesetzungsprobleme wurde weiterhin deutlich, dass Handwerksbetriebe überdurchschnittlich häufig auf Maßnahmen zurückgreifen müssen, die ihre Wettbewerbsfähigkeit vermindern (Aufträge ablehnen, Lieferfristen verlängern, Fremdvergabe von Aufträgen).

Im Bereich „betriebliche Qualifizierung“ bleibt festzustellen, dass der Anteil qualifizierender Handwerksbetriebe - trotz der seit zwei Jahren ansteigenden Qualifizierungsaktivitäten - immer noch relativ gering ist.

Auffällig hierbei ist die Konzentration der Qualifizierungsaktivitäten auf externe Qualifizierungsmaßnahmen; interne Qualifizierung oder „neue“ Qualifizierungsformen (Job-Rotation, selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien) findet kaum statt.