



## **BESCHÄFTIGUNG UND QUALIFIKATION RHEIN/MAIN 2001/2002**

### **IWAK-Unternehmensbefragung Herbst 2001**

#### **Arbeitskräftemangel in der Region Rhein/Main? Ursachenanalyse für die Stellenbesetzungsprobleme**

Die jährliche Betriebsbefragung im Rhein/Main-Gebiet ist ein Projekt des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), das in Kooperation mit dem Planungsverband Frankfurt, dem IHK-Forum Rhein/Main, den Handwerkskammern, dem Landesarbeitsamt sowie der Universität Frankfurt durchgeführt wird. Im letzten IWAK-Report 5/2001<sup>1</sup> wurde eine Beschäftigungsprognose bis Ende 2002 für die Region sowie Probleme bei der Besetzung offener Stellen dargestellt.

Demnach wird in der Region Rhein/Main bis Ende 2002 erstmals eine deutlich negative Beschäftigungsentwicklung erwartet (-2,1%). Trotz des erwarteten Beschäftigungsrückgangs bestehen aber weiterhin Probleme bei der Besetzung offener Stellen.

Im Herbst 2001 gaben 16% der Betriebe im Rhein/Main-Gebiet an, offene Stellen zu haben, die sie nicht besetzen konnten (vgl. IWAK-Report 5/2001). Das ist etwas weniger als im letzten Jahr (18%), angesichts der Arbeitsmarktentwicklung allerdings immer noch eine hohe Quote.

Es sei kurz angemerkt, dass über 80% der Betriebe in der Region keine Probleme bei der Besetzung offener Stellen haben. Dennoch scheint der „Mismatch“ auf dem Arbeitsmarkt - d.h. eine nicht unbedeutende Zahl offener Stellen trotz bestehender Arbeitslosigkeit - in der Region Rhein/Main ein dauerhaftes Problem, das seit Beginn der IWAK-Befragungen 1996 beobachtbar ist und unabhängig von der allgemeinen Beschäftigungssituation (Abbau oder Zunahme) immer zwischen 14% und 18% der Unternehmen im Rhein/Main-Gebiet betrifft.

In dem vorliegenden Report erfolgt eine Ursachenanalyse für die Stellenbesetzungsprobleme. Ergänzt wird diese durch eine Untersuchung der Frage, inwieweit der künftig erwartete (demografisch bedingte) Rückgang des Erwerbspersonenpotentials Auswirkungen auf die Unternehmen in der Region hat und mit welchen Strategien die Unternehmen darauf reagieren.

---

<sup>1</sup> Der vorliegende wie auch die letzten IWAK-Reporte sind im Internet unter [www.iwak-frankfurt.de](http://www.iwak-frankfurt.de) abrufbar.

Laut Befragung konnten im Herbst 2001 bei den befragten Betrieben über 5.600 offene Stellen nicht besetzt werden. Vorsichtig hochgerechnet auf alle Betriebe in der Region sind dies ca. 50.000 unbesetzte Stellen. Durch eine Reduzierung dieses „Mismatch“ ließe sich die Arbeitslosigkeit in nicht unerheblichen Maße verringern.

Die Probleme bei der Stellenbesetzung konzentrieren sich weiterhin auf den

höherqualifizierten Bereich der Facharbeiter und qualifizierten Angestellten. Fast 76% aller offenen Stellen betreffen diese beiden Gruppen. Weitere Differenzierungen haben gezeigt, dass der Dienstleistungssektor sowie Kleinbetriebe (bis zu 9 Beschäftigte) überdurchschnittlich von dem Mismatch betroffen sind (vgl. hierzu ausführlich IWAK-Report 5/2001).

### Bewerbermangel ein zentrales Problem

Nicht nur die Quantität, sondern auch die Ursachen für die Stellenbesetzungsprobleme unterscheiden sich je nach Beschäftigtengruppe (Geringqua-

lifizierte, Facharbeiter und qualifizierte Angestellte, Auszubildende) teilweise erheblich:

*Ursachen für die Stellenbesetzungsprobleme nach Beschäftigtengruppen, Angaben in Prozent der Betriebe mit offenen Stellen, Mehrfachnennungen*

	<b>an-/ungelernte Arbeiter, einf. Angestellte</b>	<b>Facharbeiter, qualif. Angestellte</b>	<b>Auszubildende</b>
mangelnde räumliche Mobilität	5,5	13,9	28,1
mangelnde arbeitszeitliche Mobilität	29,0	27,6	1,8
gesetzliche/tarifliche Regelungen	17,0	16,3	2,1
zu hohe Lohnforderungen	21,2	30,2	4,1
Mangel an Bewerbungen	64,4	68,7	57,0
<b>Bewerber ungeeignet wegen</b>			
mangelnder Fachkenntnisse	46,5	56,8	43,8
mangel. sozialer/personaler Qualif.	30,3	23,9	31,1

Ein zentrales Problem bleibt – unabhängig von der für die offene Stelle erforderlichen Eingangsqualifikation – ein quantitativer Mangel an Bewerbungen: Fast 70% der Betriebe mit offenen Stellen nannten dies bei Stellen für Facharbeiter/qualifizierte Angestellte und über 65% bei Stellen für Geringqualifizierte als mit ursächlich für die Nichtbesetzung. Der Wert für die Höherqualifizierten liegt etwas niedriger als in der Befragung 2000, der Wert für die Geringqualifizierten etwas höher. Diese Abweichungen liegen jedoch im

Rahmen der statistischen Fehlertoleranz, es kann davon ausgegangen werden, dass sich der Bewerbermangel etwa auf dem gleichen Niveau wie in den vergangenen Jahren befindet.

Weiterhin wird von den Betrieben als wesentliche Ursache - insbesondere im höherqualifizierten Bereich – angeführt, dass die Bewerber nur über unzureichende Fachkenntnisse verfügen, mithin die berufliche Ausbildung angesichts sich ändernder Tätigkeitsanforderungen in Teilbereichen als unzurei-

chend betrachtet wird. Mangelnde fachliche Qualifikationen werden allerdings auch häufig bei den Auszubildenden als Ursache für die Nichtbesetzung offener Stellen genannt. Hier deuten sich Defizite auch in der schulischen Ausbildung an.

Unzureichende „Schlüsselqualifikationen“ werden anteilig häufiger bei Geringqualifizierten und Auszubildenden bemängelt als bei den höher Qualifizierten.

### Ursachenanalyse für den höherqualifizierten Bereich

Im folgenden werden die Ursachen für die Stellenbesetzungsprobleme weiter nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen ausdifferenziert. Wir konzentrieren uns dabei auf den höherqualifizierten Bereich der Facharbeiter und qualifizierten Angestellten. Zum einen betreffen über 3/4 aller offenen Stellen dieses Segment, zum

In der öffentlichen Diskussion um die Stellenbesetzungsproblematik nehmen häufig zu hohe Löhne bzw. zu starre tariflichen/gesetzliche Regelungen breiten Raum ein. Diese Faktoren spielen bei der Stellenbesetzung durchaus eine Rolle, liegen in ihrer Bedeutung jedoch weit unter den oben genannten Faktoren.

anderen lassen die Fallzahlen bei den Betrieben mit offenen Stellen für Geringqualifizierte und Auszubildende keine statistisch gesicherte Ausdifferenzierung zu.

Aufgrund der Fallzahlen werden des weiteren die Wirtschaftszweige zu drei Sektoren zusammengefasst.

#### *Ursachen für die Stellenbesetzungsprobleme bei Facharbeitern/qualifizierten Angestellten nach Wirtschaftszweigen, Mehrfachnennungen*

Wirtschaftszweig*	Produzierendes Gewerbe	Dienstleistungsnahe Sektoren	Öffentlicher Sektor
mangelnde räumliche Flexibilität	15,3	11,4	20,3
mangelnde arbeitszeitliche Flexibilität	12,0	36,2	21,1
gesetzliche/tarifliche Regelungen	20,9	17,2	7,5
zu hohe Lohnforderungen	31,9	30,2	28,4
Mangel an Bewerbungen	67,1	67,8	75,2
<b>Bewerber waren ungeeignet wegen</b>			
mangelnder Fachkenntnisse	44,8	68,6	35,9
mangel. sozialer/personaler Qualif.	14,9	26,4	28,3

\**Dienstleistungsnahe Sektoren* = Handel, Verkehr/Nachrichten, Gastgewerbe, Unternehmensbezogene Dienstleistungen, Kreditinstitute/Versicherungen

*Öffentlicher Sektor*= Öffentliche Verwaltung, Erziehung/Unterricht, Gesundheits-, Sozialwesen, sonstige öffentliche und private Dienstleistungen

In den einzelnen Sektoren ergeben sich unterschiedliche Ursachenschwerpunkte für die Stellenbesetzungsprobleme:

- Ein Mangel an Bewerbungen stellt in fast allen Branchen das zentrale Problem für unbesetzte Stellen im

höherqualifizierten Bereich dar. Im Dienstleistungsbereich allerdings wird die mangelnde fachliche Qualifikation der Bewerber noch häufiger genannt als der Bewerbermangel.

- Die zweite wesentliche Ursache für den Fachkräftemangel sind man-

gelnde Fachkenntnisse der Bewerber. Auffällig gegenüber der letztjährigen Befragung ist, dass im Produzierenden Gewerbe unzureichende fachliche Qualifikationen deutlich weniger oft genannt wurden (44,8% gegenüber 68,4% bei der letzten Befragung). Dafür ist die Zahl der Nennungen im Dienstleistungsbereich angestiegen. Die geringsten Probleme bezüglich fachlicher Qualifikationen bestehen im öffentlichen Sektor.

- Dafür sind dort die Probleme bezüglich sozialer/personaler Qualifikationen der Bewerber am stärksten ausgeprägt. Es folgen die Dienstleistungen und mit einigem Abstand das Produzierende Gewerbe.
- Bei den Stellenbesetzungsproblemen aufgrund zu hoher Lohnforderungen ergeben sich keine besonderen Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen. Etwa 30% der

Betriebe mit offenen Stellen nannten dies – unabhängig von ihrer sektoralen Zugehörigkeit - als Ursache für die Nichtbesetzung.

- Probleme aufgrund mangelnder arbeitszeitlicher Flexibilität bestehen vor allem bei den Dienstleistungen (bei über 36% der Betriebe mit offenen Stellen)

Werden die Ursachenschwerpunkte differenziert nach verschiedenen Betriebsgrößenklassen betrachtet zeigt sich, dass:

- kleinere Betriebe wesentlich häufiger eine unzureichende arbeitszeitliche Flexibilität der Bewerber beklagen als größere Betriebe;
- größere Betriebe dafür öfter einen Mangel an Bewerbungen als Ursache für die Stellenbesetzungsprobleme angaben;
- Kleinbetriebe überdurchschnittlich häufig mangelnde Fachkenntnisse der Bewerber anführten.

*Ursachen für die Stellenbesetzungsprobleme bei Facharbeitern/qualifizierten Angestellten nach Betriebsgröße, Mehrfachnennungen*

<b>Betriebsgröße</b>	<b>1-49</b>	<b>49 und mehr</b>
räumliche Flexibilität	13,7	14,8
arbeitszeitliche Flexibilität	30,3	8,9
gesetzliche/tarifliche Regelungen	17,0	11,3
zu hohe Lohnforderungen	30,8	26,2
Mangel an Bewerbungen	67,5	76,8
<b>Bewerber waren ungeeignet wegen</b>		
mangelnder Fachkenntnisse	57,9	49,0
mangelnder sozialer Qualifikationen	23,3	27,7

## Künftiger Rückgang des Arbeitskräftepotential – Auswirkungen auf die Betriebe

Mittelfristig wird aufgrund demographischer Entwicklungen ein Rückgang des Arbeitskräftepotentials in Deutschland erwartet. Damit könnten sich u.a. die Probleme bei der Besetzung offener Stellen weiter verschärfen. Die Betriebe wurden daher erstmalig befragt, ob der zu erwartende Rückgang Auswirkungen auf ihre Unternehmenspolitik haben wird und mit welchen Maßnahmen sie darauf reagieren wollen. Insgesamt gaben über 20% der Betriebe an, dass dieser Rückgang des Erwerbspersonenpotentials sich mittelfristig auf ihr Unternehmen auswirkt, trotz der Zunahme der Arbeitslosenzahlen in der jüngsten Vergangenheit

und der negativen Beschäftigungsprognose bis Ende des Jahres 2002. Dies könnte darauf hindeuten, dass ein solcher Rückgang nicht ohne Probleme durch die bestehenden Arbeitslosen ausgeglichen werden kann, sondern weiterhin ein „Mismatch“ auf dem Arbeitsmarkt bestehen wird.

Sektoral differieren die Anteile der Betriebe, die Auswirkungen erwarten, stark. Sie reichen von über 42% im Gastgewerbe bis zu 5% im Bereich Kreditinstitute und Versicherungen. Neben dem Gastgewerbe wird vor allem im Produzierenden Gewerbe ein Einfluss des Arbeitskräfterückgangs auf die Betriebe erwartet.

*Wird sich der Rückgang des Angebots an Arbeitskräften auf  
Ihren Betrieb auswirken?*

	<b>Ja, in Prozent</b>
Gastgewerbe	42,4
Verarbeitendes Gewerbe	27,5
Baugewerbe	26,0
Handel	19,6
Sonstige öffentl. u. priv. Dienstleistungen	16,4
Dienstleistungen für Unternehmen	16,2
Gesundheits-/Veterinär- u. Sozialwesen	15,3
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	13,8
Öffentl. Verwaltung/Verteidigung/Soz.vers.	13,8
Erziehung und Unterricht	13,1
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	5,2

Ob ein Einfluss prognostiziert wird, ist häufig abhängig von der Größe der Betriebe. Mit zunehmender Betriebsgröße nehmen auch die Anteile der Betriebe zu, die einen solchen Einfluss

bejahen. Bei Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten sind dies deutlich über 50%.

*Wird sich der Rückgang des Angebots an Arbeitskräften  
auf Ihren Betrieb auswirken?*

	<b>Ja, in Prozent</b>
1 bis 9	15,9
10 bis 49	29,5
50 bis 249	42,1
250 und mehr	53,6

Wir haben die Betriebe, die einen Einfluss bejahen, weiterhin gefragt, mit welchen Strategien sie dem Rückgang des Erwerbspersonenpotentials begegnen werden. Die anteilig meisten Betriebe werden versuchen, dies durch flexible Arbeitszeitregelungen aufzufangen. An zweiter und dritter Stelle folgen jedoch schon verstärkte Rationalisierung bzw. Ablehnung von Aufträgen. Solche Reaktionen können die Beschäftigungssituation in der Region weiter verschlechtern.

Bei der Diskussion um den demographisch bedingten Rückgang des Ar-

beitskräftepotentials wird immer wieder erwähnt, dass ein Ausgleich durch vermehrte Beschäftigung bzw. Weiterqualifizierung älterer Arbeitnehmer erfolge. Solche Aktivitäten werden jedoch nur von einer kleinen Minderheit der Betriebe geplant. Eher wird mit innerbetrieblicher Umsetzung von Arbeitskräften oder mit der Rekrutierung aus anderen Regionen reagiert. Bei letzterem würden von immerhin fast 14% der betroffenen Betriebe, Arbeitskräfte außerhalb von EU-Ländern rekrutiert.

*Reaktionen der Betriebe auf den Rückgang des Arbeitskräfteangebots, Angaben in  
Prozent der Betriebe, die Auswirkungen erwarten*

<b>Reaktion</b>	<b>In Prozent</b>
Flexible Arbeitszeitregelungen (Überstunden)	45,2
Verstärkte Rationalisierung	32,8
Aufträge ablehnen	30,8
Einsatz von Leih-/Zeitarbeitskräften	26,6
Fremdvergabe von Aufträgen	26,5
Umbesetzung von Arbeitskräften	25,5
verstärkte betriebliche Aus- und Weiterbildung	25,3
Rekrutierung aus anderen Regionen Deutschlands	21,1
überbetriebliche Kooperation	17,9
Rekrutierung aus anderen EU-Ländern	13,6
Rekrutierung außerhalb der EU	13,3
Lieferfristen verlängern	10,2
Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern	9,7
Sonstiges	3,0
Weiterbildung insb. von älteren Arbeitskräften	2,7

Unterschieden nach IHK, HWK und Staat/Organisationen o. Erwerbscharakter wird deutlich, dass vor allem den Industrie- und Handelskammern zugehörige Betriebe eine stärkere Rationalisierung bzw. die Ablehnung von Aufträgen künftig einplanen. Handwerksbetriebe und Staat/Org.o.E. setzen

dagegen häufiger auf innerbetriebliche Flexibilisierung wie Überstunden oder Umsetzung von Arbeitskräften ein. Auffällig bei den Handwerksbetrieben ist weiterhin, dass vergleichsweise wenig Betriebe mit verstärkter betrieblicher Aus- und Weiterbildung reagieren wollen.

*Reaktionen der Betriebe auf den Rückgang des Arbeitskräfteangebots; Angaben in Prozent der Betriebe, die Auswirkungen erwarten\**

	IHK	HWK	Staat/ Orga. o. E.
Flexible Arbeitszeitregelungen (Überstunden)	43,3	47,8	56,4
Aufträge ablehnen	42,3	27,9	10,5
verstärkte Rationalisierung	40,5	25,6	27,2
Einsatz von Leih-/Zeitarbeitskräften	33,9	21,5	17,7
Fremdvergabe von Aufträgen	33,8	25,8	2,9
Verstärkte betr. Aus- und Weiterbildung	33,6	19,9	35,2
überbetriebliche Kooperation	21,7	17,8	15,5
Rekrut. aus anderen Regionen Deutschlands	21,1	21,1	24,9
Umbesetzung von Arbeitskräften	19,0	23,9	49,4
Rekrutierung aus anderen EU-Ländern	11,1	11,9	30,9
Rekrutierung außerhalb EU	9,2	11,5	17,3
Lieferfristen verlängern	2,4	19,6	1,9
Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern	10,6	7,6	11,8
Sonstiges	1,0	2,9	9,3
Weiterbild. insb. von älteren Arbeitskräften	0,7	3,1	8,8

\* eine nicht unerhebliche Anzahl der Betriebe konnten wir keinem der drei Bereiche zuordnen. Daher ist die Anzahl der ausgewerteten Betriebe in der Tabelle geringer

## Fazit

Im vorliegenden IWAK-Report wurde eine Analyse der Ursachen für den Mismatch, differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen, vorgenommen. Des Weiteren wurden mögliche Auswirkungen des mittelfristig erwarteten Rückgangs des Erwerbersonenpotentials untersucht.

Bezüglich der Ursachen für die Stellenbesetzungsprobleme zeigte sich, dass eine wesentliche Ursache für den Mismatch weiterhin nach betrieblichen Angaben in einer unzureichenden Anzahl an (sich bewerbenden) Arbeitskräften in der Region liegt. Dies gilt weitgehend für alle Betriebsgrößenklassen, Wirtschaftszweige und Qualifikationsgruppen.

Der quantitative Mangel an Bewerbungen als eine zentrale Ursache für den Mismatch erfordert u.a. eine Analyse aus Sicht der Arbeitsplatzbewerber: Zu klären wäre, ob und inwieweit Informationsdefizite, mangelnde geldliche oder nichtgeldliche Anreizmechanismen oder betriebliche Verfahren der Stellenausschreibung und Auswahl das Bewerberverhalten von potentiellen Arbeitskräfteanbietern einschränken oder verhindern. Hierzu gehört sicherlich auch die Untersuchung des Stellenwertes von weichen Standortfaktoren für die Region

Im höherqualifizierten Bereich (offene Stellen für Facharbeiter und qualifizierte Angestellte) kommt „mangelnden Fachkenntnissen“ der Bewerber fast die gleiche Bedeutung für den Mismatch zu wie der Bewerbermangel. Auch dies ist eine Bestätigung der Ergebnisse der letzten Jahre. Allerdings bemängelten in der neuesten Befragung überdurchschnittlich viele Betrie-

be fehlende Fachkenntnisse auch bei geringer Qualifizierten bzw. Auszubildenden. Ob hierfür erhöhte Anforderungen der Betriebe an die Arbeitsplatzbewerber verantwortlich sind, können wir nicht beantworten.

Eine weitere Differenzierung der Mismatchproblematik nach Sektoren und Betriebsgrößen konnten wir aufgrund der geringen Fallzahlen nur für den höherqualifizierten Bereich vornehmen. Auch hier wurden die Ergebnisse der Vergangenheit tendenziell bestätigt. Als Ausnahme ergab sich eine deutliche Verschiebung des Stellenbesetzungsproblems aufgrund mangelnder Fachkenntnisse: War in der Vergangenheit immer das Produzierende Gewerbe überdurchschnittlich hiervon betroffen, ist es nach den neuesten Ergebnissen vor allem der Dienstleistungssektor.

Verstärken könnten sich die Mismatchprobleme mittelfristig durch den erwarteten Rückgang des Arbeitskräfteangebots. Nach den bisherigen Untersuchungen beeinflusst die Höhe der Arbeitslosigkeit den Umfang der Stellenbesetzungsprobleme nur unwesentlich. Dies wird teilweise durch die Analyse der mittelfristigen betrieblichen Erwartungen bestätigt: Trotz aktuellem Anstieg der Arbeitslosenzahlen und negativer Beschäftigungsprognose ist die Abnahme des Erwerbersonenpotentials für ca. 1/5 der Betriebe mittelfristig ein Problem. Die betrieblich geplanten Reaktionen hierauf (häufig Überstunden oder verstärkte Rationalisierung) deuten nicht auf eine Entspannung der Probleme auf dem Arbeitsmarkt in der Region hin.