

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur



**Prof. Dr. Alfons Schmid,
Christian Baden, Oliver Nüchter**

**Beschäftigung und Qualifikation
Rhein/Main 2001/2002
IWAK-Unternehmensbefragung Herbst 2001
Sonderauswertung für das Handwerk**

Frankfurt, Juni 2002

Sonderauswertung für das Handwerk

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) führt seit 1995, gefördert durch den Planungsverband Frankfurt und in Zusammenarbeit mit den Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern, dem Landesarbeitsamt Hessen und der Universität Frankfurt jährlich eine 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 wertvolle Informationsbasis über erwartete Entwicklungen und Probleme auf dem Arbeitsmarkt.

In dem vorliegenden Report präsentieren wir eine Sonderauswertung der Befragung 2001 für die bei den Handwerkskammern gemeldeten Betriebe in der Region Rhein/Main. Nach der Gewichtung erfassen wir ca. 4.750 Handwerksbetriebe mit 32.000 Beschäftigten.

Im Folgenden werden eine Beschäftigungsprognose für das Handwerk, Probleme bei der Besetzung offener Stellen sowie die betriebliche Einschätzung bezüglich Bedeutung und Qualität verschiedener Standortfaktoren der Region Rhein/Main dargestellt.

Die Beschränkung auf Handwerksbetriebe bedingt, dass auf Ausdifferenzierungen nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen weitgehend verzichtet werden muss. Die Repräsentativität der Ergebnisse ist aufgrund der geringen Fallzahlen nicht gewährleistet.

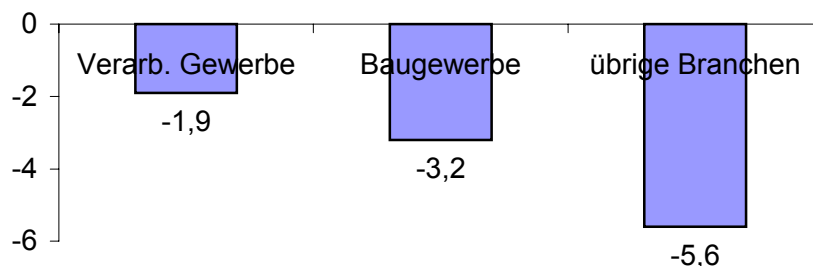
Deutlicher Beschäftigungsrückgang bis Ende 2002 im Handwerk erwartet

Nach den Ergebnissen der Befragung wird bis Ende 2002 für das Rhein/Main-Gebiet insgesamt (d.h. auf Basis aller Betriebe) ein Beschäftigungsrückgang von etwa 2% prognostiziert (vgl. IWAK-Report 5/2001). Dies war die schlechteste Prognose seit Beginn der IWAK-Befragung 1995.

Für das Handwerk fällt diese Prognose noch deutlich negativer aus. Die bei den Handwerkskammern gemeldeten Betriebe erwarten bis Ende des Jahres einen Rückgang der Beschäftigung

von 4,3%. Im Gegensatz zur letztjährigen Befragung ist das Baugewerbe (Prognose -3,2%) von diesem Rückgang nur unterdurchschnittlich betroffen. Letzteres gilt für das Verarbeitende Gewerbe (-1,9%). Der sektoral stärkste Rückgang wird von „übrigen“ Branchen erwartet, die wir aus Repräsentativitätsgründen nicht weiter ausdifferenzieren konnten

Beschäftigungsprognose im Handwerk bis Ende 2002



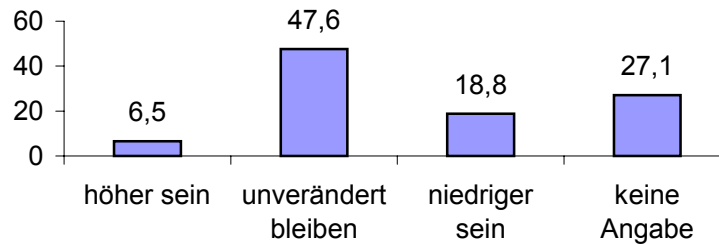
N = 4.752

Bis Ende 2003 keine Trendwende auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten

Nach den Erwartungen der Handwerksbetriebe ist auch bis Ende 2003 nicht mit einer positiven Beschäftigungsentwicklung zu rechnen. Etwa 19% der Handwerksbetriebe erwarten für diesen Zeitraum einen Rückgang des Personalbestandes, nur 6,5% gehen von einem Anstieg aus. Es ist

hierbei allerdings zu berücksichtigen, dass für die mittelfristige Beschäftigungsprognose nicht nach absoluten Zahlen, sondern nur nach möglichen qualitativen Veränderungen (höher, niedriger, gleichbleibend) gefragt wurde.

Die Beschäftigtenzahl wird bis Ende 2003..



N = 4752

Auch im Handwerk weiterhin Stellenbesetzungsprobleme

Die Auswertung auf Basis aller Betriebe hatte deutlich gemacht, dass viele Betriebe in der Region Rhein/Main trotz des erwarteten Beschäftigungsrückgangs offene Stellen nicht besetzen konnten (über 16% aller Betriebe; vgl. IWAK-Report 5/2001) Diese Problematik betrifft auch das Handwerk. Zwar ist hier der Anteil der Betriebe, die offene Stellen nicht besetzen konnte mit 14,2% etwas geringer als der Durchschnitt aller Betriebe. Angesichts des stärkeren prognostizierten Stellenabbaus im Handwerk ist dieser Anteil dennoch recht hoch einzuschätzen.

Laut Befragung blieben bei den Handwerksbetrieben etwa 1.500 Stellen unbesetzt. Hochgerechnet auf die reale Beschäftigtenzahl in der Region wären das über 13.000 offene Stellen im Handwerk.

Verdeutlicht wird das Problem, wenn die Zahl der offenen Stellen in Bezug zu den Beschäftigtenzahlen gesetzt wird: Demnach fallen im Handwerk auf je 1.000 Beschäftigte ca. 47 unbesetzte Stellen. Dies sind deutlich mehr als bei Betriebe aus dem Bereich der Industrie- und Handelskammern (IHK) oder dem öffentlichen Sektor.

Nicht zu besetzende offene Stellen pro 1.000 Beschäftigte

	Offene Stellen pro 1.000 Beschäftigte	Betriebe mit offenen Stellen
Handwerk	47,2	14,2
IHK-Betriebe	22,0	20,1
Öffentlicher Sektor/ Org. o.E:	14,7	13,9
Nicht zuzuordnen*	37,4	25,0
Gesamt Rhein/Main	27,0	16,8

* diese Betriebe konnten keiner der genannten Kammern oder Sektoren zugeordnet werden

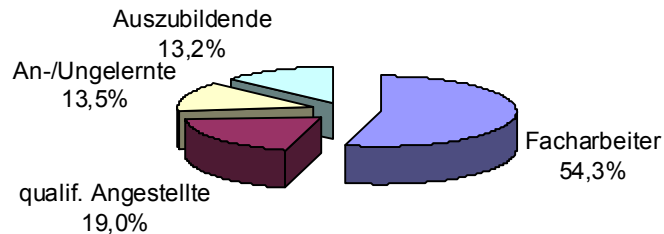
Gesucht werden - wie in den Jahren zuvor - vor allem Facharbeiter, auf diese Gruppe fallen fast 55% aller offenen Stellen im Handwerk. Es ist allerdings hervorzuheben, dass 13,5% der unbe-

setzten Stellen, Arbeitsplätze für geringer Qualifizierte (an- und ungelernete Arbeiter, einfache Angestellte) betreffen, weitere 13% sind unbesetzte Ausbildungsplätze. Diese Zahlen sollten

bei der dominierenden Diskussion unter dem Stichwort Fachkräftemangel

nicht unberücksichtigt bleiben.

Verteilung der offenen Stellen im Handwerk nach Qualifikationsgruppen



Ursachenanalyse für die Stellenbesetzungsprobleme im Handwerk Unzureichende Qualifikationen der Bewerber häufig genannt

Die Ursachenanalyse für die Probleme bei der Besetzung offener Stellen beschränkt sich auf den höherqualifizierten Bereich (Facharbeiter und qualifizierte Angestellte), die Fallzahlen bei den anderen Gruppen reichen für eine weitere Differenzierung nicht aus.

Ein - bezogen auf die Stellenbesetzung - zentrales Problem im Handwerk stellen die aus betrieblicher Sicht häufig unzureichenden Qualifikationen der Bewerber dar. Dies betrifft vor allem fachliche Qualifikationen, in zunehmenden Maße allerdings auch soziale/personale Fähigkeiten. Letztere wurden von etwa einem Drittel aller

Handwerksbetriebe mit offenen Stellen genannt, auf Basis aller Betriebe in der Region lag dieser Anteil „nur“ bei knapp 24%.

Im Vergleich zur letztjährigen Handwerksauswertung (und auch im Vergleich zu allen Betrieben bei der aktuellen Befragung) seltener genannt, wurde ein Bewerbermangel als Ursache für die Nichtbesetzung offener Stellen. Dennoch bleibt dieser neben den qualifikatorischen Defiziten weiterhin das Hauptproblem bei der Besetzung offener Stellen (von 53,8% genannt; zum Vergleich bei der Befragung 2000: 64,1%).

Ursachen für die Stellenbesetzungsprobleme bei Facharbeitern/qualifizierten Angestellten, Angaben in Prozent der Betriebe mit offenen Stellen; Mehrfachnennungen möglich

	Handwerksbetriebe	Alle Betriebe
mangelnde räumliche Mobilität	14,0	13,9
mangelnde arbeitszeitliche Mobilität	37,1	27,6
gesetzliche/tarifliche Regelungen	23,0	16,3
zu hohe Lohnforderungen	39,4	30,2
Mangel an Bewerbungen	53,8	68,7
Bewerber ungeeignet wegen		
mangelnder Fachkenntnisse	58,1	56,8
mangel. sozialer/personaler Qualif.	32,2	23,9

Auswirkungen des künftig erwarteten Rückgangs des Arbeitskräftepotenzials auf die Betriebe

Mittelfristig wird aufgrund demographischer Entwicklungen ein Rückgang des Arbeitskräftepotenzials in Deutschland erwartet. Damit könnten sich u.a. die beschriebenen 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 ca. 20% der Handwerksbetriebe an, dass dieser Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials sich mittelfristig auf ihr Unternehmen auswirkt (diese Zahl entspricht in etwa den Ergebnissen auf Basis aller Betriebe im Rhein/Main-Gebiet).

Wir haben die Betriebe, die einen Einfluss bejahten, weiterhin gefragt, mit welchen Strategien sie dem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials begegnen werden. Dabei wird deutlich, dass sich die Reaktionen der Handwerksbetriebe teilweise von anderen Betrieben unterscheidet.

Insbesondere den Industrie- und Handelskammern zugehörige Betriebe pla-

nen häufig eine stärkere Rationalisierung bzw. die Ablehnung von Aufträgen künftig ein. Solche Reaktionen können die Beschäftigungssituation in der Region weiter verschlechtern.

Handwerksbetriebe setzen dagegen häufiger auf innerbetriebliche Flexibilisierung wie Überstunden oder Umsetzung von Arbeitskräften.

Allerdings ist bei den Handwerksbetrieben auffällig, dass vergleichsweise wenig Betriebe mit verstärkter betrieblicher Aus- und Weiterbildung reagieren wollen (weniger als 20% der Handwerksbetriebe, die Auswirkungen erwarten).

Bei der Diskussion um den demographisch bedingten Rückgang des Arbeitskräftepotenzials 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 Handwerksbetriebe geplant. Eher wird mit innerbetrieblicher Umsetzung von Arbeitskräften oder mit der Rekrutierung aus anderen Regionen reagiert.

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

Bedeutung von Standortfaktoren der Region Rhein/Main für die Handwerksbetriebe – Kundennähe auch für Handwerksbetriebe wichtigster Standortfaktor

Ein weiterer neuer Schwerpunkt der Befragung 2001 betraf die Bedeutung und Bewertung von Standortfaktoren der Region Rhein/Main aus betrieblicher Sicht.

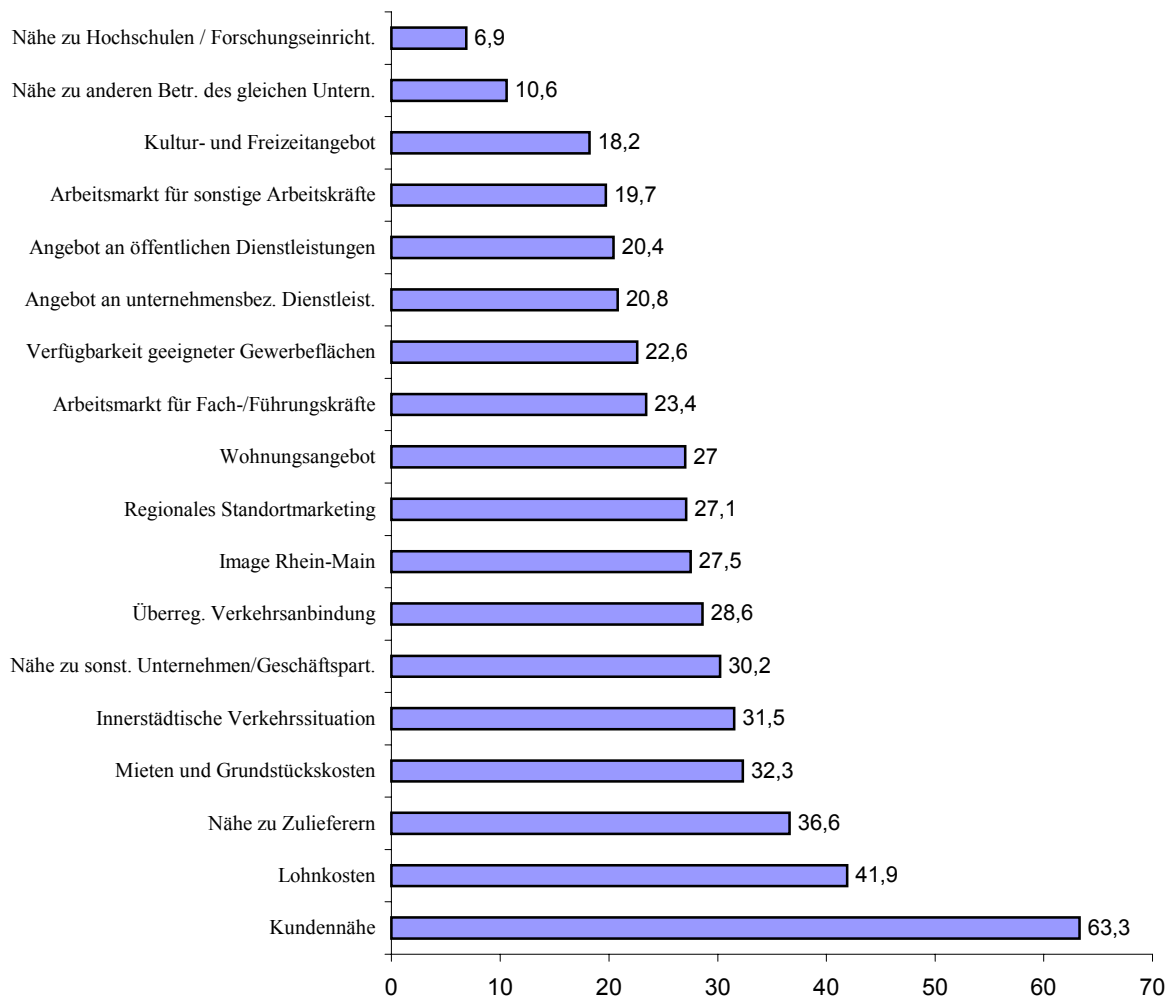
Wir haben die Betriebe zunächst gefragt, welche Standortfaktoren für die Betriebe besonders und welche weniger bedeutsam sind. In der folgenden Tabelle sind die abgefragten Standortfaktoren nach der Häufigkeit der Nennung „wichtig“ geordnet. Für die berechneten Anteile sind nur Betriebe berücksichtigt, die mindestens einen Standortfaktor beurteilten.

Wie in der Auswertung auf Basis aller Betriebe hat auch für Handwerksbetriebe die Kundennähe herausragende Bedeutung. Fast zwei Drittel stuften

diesen Standortfaktor als wichtig ein. Es folgen die Lohnkosten (42%), wenn auch etwas seltener genannt als auf Basis aller Betriebe (über 50%).

Hervorzuheben ist des weiteren die Nähe zu Zulieferern, der im Handwerk besondere Bedeutung zukommt (bei 36,6% aller Handwerksbetriebe; zum Vergleich: Auf Basis aller Betriebe waren es nur 29%). Kundennähe, Nähe zu Zulieferern, Nähe zu Geschäftspartnern sind - neben den Lohn- und Miet- bzw. Grundstückskosten - zentrale Faktoren für die Handwerksbetriebe. Die Bedeutung des Arbeitsmarktes für Fach- bzw. Führungskräfte (und auch für sonstige Arbeitskräfte) wird dagegen deutlich geringer eingeschätzt.

Standortfaktoren, denen wichtige Bedeutung zukommt, Angaben in Prozent aller Handwerksbetriebe



N = 4.752

Bewertung der Standortfaktoren für die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe

Ob ein Standortfaktor als wichtig oder eher unwichtig eingeschätzt wird, sagt noch nichts über seine tatsächliche Qualität aus. Wir haben die Unternehmen daher gebeten, die genannten Standortfaktoren in Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit ihres Betriebes zu bewerten.

Im Vergleich zu der Auswertung auf Basis aller Betriebe fällt auf, dass die Handwerksbetriebe in ihrer Einschätzung etwas zurückhaltender sind. Die Anteile, der Betriebe, die einen Standortfaktor als „gut“ bewerten sind fast durchweg geringer als die bei allen Betrieben in der Region. Gleiches gilt

jedoch auch eine ausdrücklich negative Bewertung.

In der Rangfolge der Faktoren ergeben sich bezüglich der „guten“ Bewertung sehr ähnliche Ergebnisse zur Gesamtauswertung (nur mit jeweils deutlich niedrigeren Anteilen).

„Kundennähe“ wird auch im Handwerk nicht nur als wichtig eingeschätzt, sondern auch am häufigsten als „gut“ bewertet.

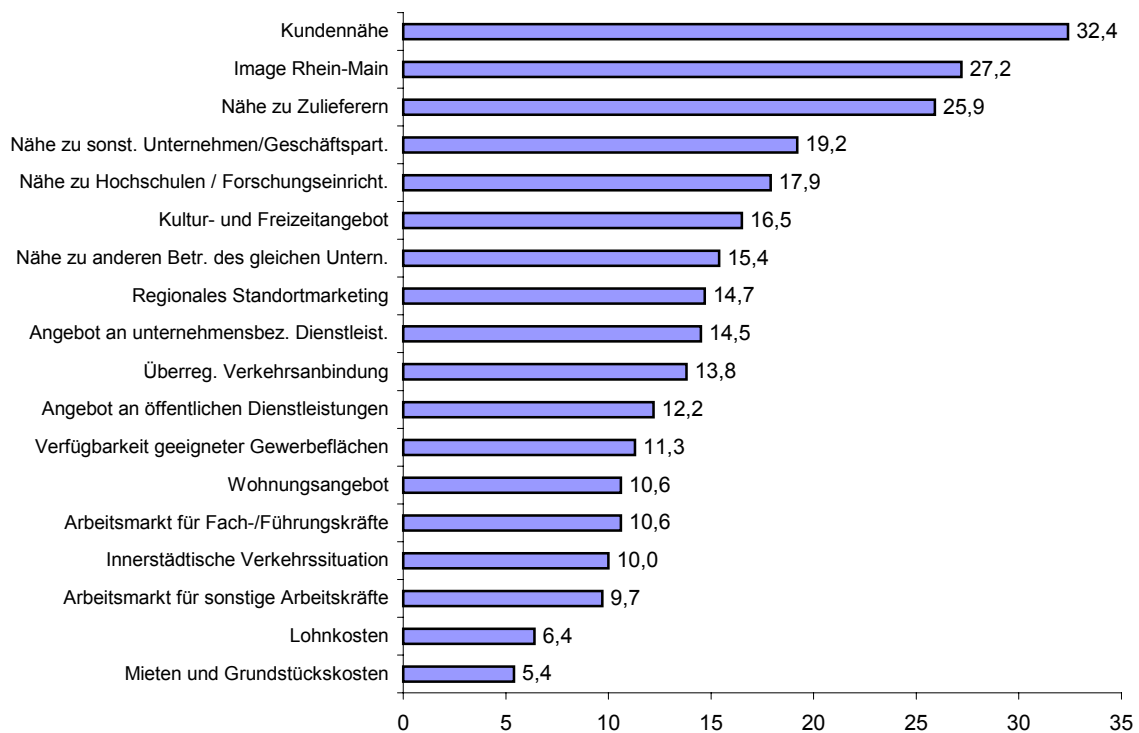
Positiv wird des Weiteren das Image der Region, die Nähe zu sonstigen Unternehmen bzw. Geschäftspartnern, zu Forschungseinrichtungen/Hochschulen sowie zu Zulieferern eingeschätzt.

Schlusslicht bilden – wie bei der Gesamtauswertung auch - die Kostenfaktoren (Miete, Grundstücks- und Lohnkosten), sowie der Arbeitsmarkt und die innerstädtische Verkehrssituation.

Die negative Bewertung des Arbeits-

marktes betrifft sowohl den Markt für Fach- und Führungskräfte, als auch für sonstige Arbeitskräfte. Dies überrascht nicht angesichts der Stellenbesetzungsprobleme im Handwerk.

Bewertung der Standortfaktoren, Anteil der Handwerksbetriebe, die die Faktoren mit "gut" bewerteten



N = 4.752

Es bleibt festzuhalten, dass Handwerksbetriebe insbesondere Faktoren als bedeutsam und auch positiv betrachten, die für *wirtschaftliche Ballungsräume im allgemeinen* konstituierend sind (Nähe zu Absatzmärkten und Vorleistern, Kooperationspartnern),

somit keine besondere Qualität des Rhein/Main-Gebiets gegenüber anderen Ballungszentren darstellen. Ausnahmen stellen das Image der Region sowie Kultur- und Freizeitangebot dar, welche überwiegend gut bewertet werden.

Fazit

Die Beschäftigungsprognose bis Ende 2002 für das Handwerk fällt noch schlechter aus als für die Betriebe in der Region Rhein/Main insgesamt. Für das laufende Jahr ist mit einem deutlichen Beschäftigungsrückgang von über 4% zu rechnen, für das kommende Jahr ist keine Trendwende in Sicht.

Angesichts dieser Entwicklungen überrascht, dass das Problem bei der Besetzung offener Stellen im Handwerk eher noch zugenommen hat. Zwar ist der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen im Vergleich zum Vorjahr leicht rückläufig (14,2% gegenüber 16,5% im Jahr 2001). Die Zahl der unbesetzten Stellen pro 1.000 Beschäftigte ist jedoch gestiegen. Der „Mismatch“ im Handwerk ist scheinbar relativ unabhängig von der aktuellen Beschäftigungsentwicklung.

Bei den Ursachen für die Stellenbesetzungsprobleme hat sich gezeigt, dass unzureichende Qualifikationen noch häufiger genannt wurden als der Mangel an Bewerbungen. Im Vergleich zu allen Betrieben werden hier soziale/personale Fähigkeiten besonders häufig bemängelt.

Ein weiterer Aspekt der Befragung betraf erstmalig die betrieblichen Reaktionen auf den künftig erwarteten Rückgang des Arbeitskräfteangebots. Immerhin ein Fünftel der Handwerksbetriebe erwartet hierdurch Auswirkungen auf ihr Unternehmen. Die Betriebe wollen überwiegend mit innerbetrieblicher Flexibilität herauf reagieren (Überstunden, Umbesetzung von Arbeitskräften etc). Verstärkte Aus- und Weiterbildung oder Einstellung bzw. Qualifizierung älterer Arbeitnehmer - aus arbeitsmarktpolitischer Sicht sicherlich wünschenswerte Strategien - werden nur von einem kleinen Teil der Handwerksbetriebe in Erwägung gezogen.

Die Analyse der Standortfaktoren der Region Rhein/Main erbrachte für das Handwerk ähnliche Ergebnisse wie die Gesamtauswertung: Wichtig und gut bewertet wurden vor allem die für Ballungszentren typische räumliche Nähe zu Kunden, Zulieferern und Kooperationspartnern. Hervorzuheben bleibt, dass das Image der Region auch von den Handwerksbetrieben im Vergleich zu anderen Faktoren überdurchschnittlich positiv bewertet wird. Negativ werden vor allem Kostenaspekte (Lohn, Grundstücks- bzw. Mietkosten) sowie die das Angebot an Arbeitskräften beurteilt.