



BESCHÄFTIGUNG UND QUALIFIKATION RHEIN/MAIN 2000/2001

IWAK-Unternehmensbefragung Herbst 2000

Probleme bei der Besetzung offener Stellen in der Region Rhein/Main

Die jährliche Betriebsbefragung im Rhein/Main-Gebiet ist ein Projekt des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), das in Kooperation mit dem Umlandverband Frankfurt, dem IHK-Forum Rhein/Main, den Handwerkskammern, dem Landesarbeitsamt, der Wirtschaftspolitischen Gesellschaft sowie der Universität Frankfurt durchgeführt wird. Im letzten IWAK-Report 6/2000¹ wurden erste Ergebnisse der neuesten IWAK - Unternehmensbefragung dargestellt. Demnach wird in der Region Rhein/Main auch bis Ende 2001 eine positive Beschäftigungsentwicklung erwartet: Die Betriebe prognostizieren ein Wachstum der Beschäftigung um 0,7%. Gleichzeitig wurde deutlich, dass Probleme bei der Besetzung offener Stellen erheblich zugenommen haben: Im Herbst 2000 gaben 18% der Betriebe im Rhein/Main-Gebiet an, offene Stellen zu haben, die sie nicht besetzen konnten (vgl. IWAK-Report 6/2000). Damit hat sich der Anteil der Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen seit der Befragung 1997 mehr als verdoppelt und ist gegenüber der letztjährigen Untersuchung nochmals um 4 Prozentpunkte angestiegen.

Es sei angemerkt, dass über 80% der Betriebe in der Region keine Probleme bei der Besetzung offener Stellen haben. Dennoch verlangt die Zunahme des „Mismatch“ im Hinblick auf die bestehende Arbeitslosigkeit in der Region und der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen nach einer tiefergehenden Ursachenanalyse.

Laut Befragung konnten im Herbst 2000 über 6.900 offene Stellen nicht besetzt werden. Vorsichtig hochgerechnet auf die reale Gesamtbeschäftigung 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 auf qualifizierte Arbeitskräfte (ca. 80% der offenen Stellen betreffen Facharbeiter bzw. qualifizierte Angestellte). Weitere Differenzierungen haben gezeigt, dass der Dienstleistungssektor sowie kleinere Betriebe (bis zu 49 Beschäftigte) überdurchschnittlich von dem Mismatch betroffen sind (vgl. hierzu ausführlich IWAK-Report 6/2000). Im folgenden werden Gründe für den Mismatch analysiert und betriebliche Reaktionen auf die Stellenbesetzungsprobleme beschrieben.

¹ Der vorliegende wie auch die letzten IWAK-Reporte sind im Internet unter www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Bewerbermangel ein zentrales Problem

Nicht nur die Quantität, sondern auch die Ursachen für die Stellenbesetzungsprobleme unterscheiden sich je nach Beschäftigtengruppe (Geringqualifizierte, Facharbeiter und qualifizierte Angestellte, Auszubildende) teilweise erheblich. Ein zentrales Problem – unabhängig von der für die offene Stelle erforderlichen Eingangsqualifi-

kation – ist ein quantitativer Mangel an Bewerbungen: Über 70% der Betriebe mit offenen Stellen nannten dies bei Stellen für Facharbeiter/qualifizierte Angestellte und über 56% bei Stellen für Geringqualifizierte als mit ursächlich für die Nichtbesetzung.

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

Gründe für Nichtbesetzung offener Stellen	an-/ungelernte Arbeiter, einf. Angestellte	Facharbeiter, qua- lif. Angestellte	Auszubildende
Mangelnde räuml./arbeitszeitl. Mobilität	18,9	35,2	6,0
Gesetzliche/tarifliche Regelungen	38,4	5,4	13,1
Zu hohe Lohnforderungen	23,0	30,3	2,5
Mangel an Bewerbungen	56,6	70,7	26,9
Bewerber ungeeignet wegen			
mangelnder Fachkenntnisse	21,6	55,4	39,0
fehlender informationstechn. Fähigkeiten	10,5	13,9	13,5
mangelnder sozialer Qualifikationen	26,1	14,3	27,2
mangelnder personaler Qualifikationen	23,5	14,2	23,8
<i>Anzahl Betriebe mit offenen Stellen</i>	255	1.472	465
<i>Anzahl offener Stellen</i>	806	5.478	630

Weiterhin wird von den Betrieben als wesentliche Ursache - insbesondere im höherqualifizierten Bereich – angeführt, dass die Bewerber nur über unzureichende Fachkenntnisse verfügen. Hier ist zu überprüfen, ob die schulische und berufliche Ausbildung sich ändernden Tätigkeitsanforderungen ausreichend Rechnung trägt.

Unzureichende „Schlüsselqualifikationen“ werden dagegen anteilig häufiger bei Geringqualifizierten und Auszubildenden bemängelt. Im Hinblick auf die Mismatchproblematik bei Geringqualifizierten sind soziale und personale Qualifikationen bedeutsamer als Fach- oder Zusatzkenntnisse.

Mangelnde arbeitszeitliche oder räumliche Flexibilität bzw. zu hohe Lohforderungen

der Bewerber spielen in geringqualifizierten Bereich nur eine untergeordnete Rolle. Allerdings verhindern gesetzliche und/oder tarifliche Regelungen nach Angaben der Betriebe häufig die Besetzung von Stellen für diese Beschäftigtengruppe.

In der öffentlichen Diskussion über die Beschäftigungschancen von Geringqualifizierten wird häufig argumentiert, diese Gruppe sei hinsichtlich Arbeitszeit, Mobilität und Lohn/Gehalt zu inflexibel. Diese Einschätzung kann durch die vorliegende Untersuchung nicht bestätigt werden. Die bemängelten Inflexibilitäten liegen nicht auf einer individuellen, sondern eher auf einer institutionellen Ebene.

Differenzierte 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 fast 80% aller offenen Stellen dieses Segment, zum anderen lassen die Fallzahlen bei Geringqualifizierten und Auszubildenden keine statistisch gesicherte Ausdifferenzierung zu.

Eine sektorale Analyse² zeigt, dass sich die Ursachenschwerpunkte für die Stellenbesetzungsprobleme je nach Branche teilweise unterscheiden:

- Ein Mangel an Bewerbungen stellt in fast allen Branchen das zentrale Problem für unbesetzte Stellen im höherqualifizierten Bereich dar. Dies gilt in besonderem Maße für den gesamten Dienstleistungsbereich. Im Produzierenden Gewerbe nannten zwar auch immerhin 64% der Unternehmen einen Bewerbermangel als mitursächlich für die Stellenbesetzungsprobleme. Das größte Problem hier ist jedoch die mangelnde fachliche Qualifikation der Bewerber.
- Die zweite wesentliche Ursache für den Fachkräftemangel sind mangelnde Fachkenntnisse der Bewerber. Sie sind in allen Branchen im Hinblick auf die Stellenbesetzungsproblematik bedeutender als die sogenannten „Schlüsselqualifikationen“. Die geringsten Prob-

leme bezüglich fachlicher Qualifikationen bestehen in den Bereichen Gesundheits-/Sozialwesen, Erziehung/Unterricht und öffentliche Verwaltung.

- Gesetzliche und/oder tarifliche Regelungen spielen als Ursache im höherqualifizierten Bereich (im Gegensatz zu den Geringqualifizierten) nur eine untergeordnete Rolle.
- Im Produzierenden Gewerbe und bei den Dienstleistungen für Unternehmen bestehen erhebliche Probleme bezüglich der räumlichen und zeitlichen Flexibilität der Arbeitsplatzbewerber.
- Soziale bzw. personale Qualifikationen sind für die Stellenbesetzungsprobleme im qualifizierten Bereich nicht von herausragender Bedeutung. Die größten Probleme bestehen hier noch im öffentlichen Sektor.

² Um zu hohe Fehlertoleranzen aufgrund geringer Fallzahlen auszuschließen, wurden die Wirtschaftszweige teilweise zusammengefasst: „Sonstige“ Dienstleistungen umfassen hier das Gastgewerbe, Verkehr/Nachrichten, Kreditinstitute/ Versicherungen und sonstige öffentliche und private Dienstleistungen.

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

Wirtschaftszweig	Prod. Ge- werbe	Handel	Dienstl. für Unterneh- men	„Sonstige“ Dienstleis- tungen	Öffentl. Sektor; Gesundheit; Erziehung
Räumliche/Arbeitszeit-Flexibilität	39,5	36,1	44,3	25,0	23,8
Gesetzliche/tarifliche Regelungen	6,8	0,0	1,7	12,7	10,6
Zu hohe Lohnforderungen	28,8	15,7	56,1	29,0	21,1
Mangel an Bewerbungen	64,0	71,9	72,0	76,6	69,9
Bewerber waren ungeeignet wegen					
mangelnder Fachkenntnisse	68,4	61,5	51,2	49,9	38,1
fehlender informationstech. Fähigkeiten	5,5	25,8	7,3	10,2	24,0
mangelnder sozialer Qualifikationen	13,5	16,4	3,1	17,7	22,0
mangelnder personaler Qualifikationen	17,3	16,7	1,7	12,0	24,1
<i>Betriebe mit offenen Stellen für Qualif.</i>	<i>364</i>	<i>299</i>	<i>288</i>	<i>283</i>	<i>236</i>
<i>Anzahl offener Stellen für Qualif.</i>	<i>932</i>	<i>549</i>	<i>1.620</i>	<i>1.919</i>	<i>456</i>

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

- kleinere Betriebe wesentlich häufiger eine unzureichende räumliche oder arbeitszeitliche Flexibilität der Bewerber beklagen als größere Betriebe;

- größere Betriebe dafür öfter einen Mangel an Bewerbungen als Ursache für die Stellenbesetzungsprobleme angeben;
- Kleinstbetriebe überdurchschnittlich häufig mangelnde Fachkenntnisse der Bewerber anführten.

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

Betriebsgröße	1-9	10-49	50-499	500 und mehr
Räumliche/Arbeitszeit-Flexibilität	42,7	28,8	23,5	21,7
Gesetzliche/tarifliche Regelungen	4,1	6,3	7,8	8,7
Zu hohe Lohnforderungen	32,1	27,1	31,3	34,8
Mangel an Bewerbungen	62,3	77,7	83,8	81,8
Bewerber waren ungeeignet wegen				
mangelnder Fachkenntnisse	57,4	53,6	55,3	36,4
fehlender informationstech. Fähigkeiten	16,1	10,4	14,6	13,0
mangelnder sozialer Qualifikationen	18,4	9,2	12,8	8,7
mangelnder personaler Qualifikationen	13,7	13,1	21,2	4,3
<i>Betriebe mit offenen Stellen für Qualifizierte</i>	<i>750</i>	<i>520</i>	<i>179</i>	<i>23</i>
<i>Anzahl offener Stellen für Qualifizierte</i>	<i>1.047</i>	<i>1.926</i>	<i>1.111</i>	<i>1.395</i>

Reaktionen der Betriebe auf die Stellenbesetzungsprobleme

Die beschriebenen Probleme bei der Besetzung offener Stellen werfen die Frage auf, wie die Betriebe auf einen Arbeitskräftemangel reagieren. Verschiedenste betriebliche Reaktionsmuster mit jeweils unterschiedlichen Konsequenzen für die Arbeitsmarktsituation und die Wettbewerbsfähigkeit der Region sind denkbar. Sie reichen von flexiblen Formen der Arbeitsorganisation bzw. der Arbeitszeit über verstärkte betriebliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten bis hin zur Ablehnung von Aufträgen oder verstärkten Rationalisierungsmaßnahmen. Wir haben daher alle Unternehmen (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 Betriebe sind die Nutzung von flexiblen Arbeitszeiten (Überstunden, ca. 38% der Betriebe) und die Umsetzung von Arbeitskräften (21,4%). Ein Teil der Betriebe kann einen Arbeitskräftemangel somit durch Nutzung innerbetrieblicher Flexibilitäten reduzieren. Viele Betriebe müssen jedoch auch zu Maßnahmen greifen, die sich negativ auf ihre Wettbewerbsfähigkeit (Ablehnung oder Fremdvergabe von Aufträgen, Verlängerung von Lieferfristen), bzw. auf die regionale Arbeitsmarktsituation (verstärkte Rationalisierung) auswirken können. Nur ein geringer Teil der Betriebe reagiert mit verstärkter betrieblicher Aus-/Weiterbildung oder nutzt überbetriebliche Kooperationsformen.

Betriebliche Reaktionen bei Stellenbesetzungsproblemen, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen

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

N = 10.066

³ Diese Angaben beziehen auf prinzipielle (nicht nur aktuelle) Probleme bei der Besetzung

Eine Differenzierung nach Betriebsgröße zeigt, dass kleinere Betriebe flexible innerbetriebliche Aktivitäten zur Reduktion des Arbeitskräftemangels (Arbeitszeit, Arbeitsort, Aus- und Weiterbildung) in wesentlich geringerem Maße nutzen können als größere Betriebe. Dafür müssen sie anteilig häufiger Lieferfristen verlängern bzw. Aufträge ablehnen. Größere Betriebe greifen dagegen verstärkt zu Rationalisie-

rungsmaßnahmen und/oder intensivieren ihre Aus- und Weiterbildungsaktivitäten.

Die Häufigkeit der Nutzung überbetrieblicher Kooperationsformen zur Reduzierung des Arbeitskräftemangels ist dagegen relativ unabhängig von der Betriebsgröße. Eine verstärkte Förderung und Unterstützung solcher Kooperationen oder Netzwerke, bietet auch für kleinere und mittlere Unternehmen Möglichkeiten zur Reduktion der Stellenbesetzungsproblematik.

Betriebliche Reaktionen bei Stellenbesetzungsproblemen nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasse, Mehrfachnennungen

Reaktion	1-9	10-49	50-499	500 und mehr
Flexible Arbeitszeitregelungen (Überstunden)	33,2	49,1	57,3	76,9
Umbesetzung von Arbeitskräften	14,7	36,8	54,7	59,4
Einsatz von Leih-/Zeitarbeitskräften	10,6	29,7	45,3	58,8
Fremdvergabe von Aufträgen	12,9	22,2	25,5	11,7
Verstärkte Rationalisierung	11,8	19,2	20,1	28,4
Aufträge ablehnen	12,5	12,0	9,4	3,2
Lieferfristen verlängern	11,0	11,3	6,2	6,3
Überbetriebliche Kooperation	7,2	13,8	8,1	3,6
Verstärkte betriebl. Aus- und Weiterbildung	3,6	10,4	25,7	24,2
<i>Keine Probleme bei der Stellenbesetzung</i>	32,3	18,7	11,4	7,5

N = 10.066

Nach Wirtschaftszweigen unterteilt ergeben sich erhebliche Unterschiede in den Schwerpunkten betrieblicher Reaktion auf Stellenbesetzungsprobleme.

Im *Verarbeitenden Gewerbe* werden zur Reduktion des Arbeitskräftemangels flexible Arbeitszeitregelungen von fast jedem zweiten Betrieb genutzt. Überdurchschnittlich häufig werden hier auch verstärkte Rationalisierungsmaßnahmen getätigt. Immerhin fast ¼ der Betriebe gab an, aufgrund von Stellenbesetzungsproblemen die Lieferfristen verlängern zu müssen. Damit liegt das Verarbeitende Gewerbe weit über allen anderen Branchen.

Das Baugewerbe muss dagegen weit überdurchschnittlich häufig Aufträge ablehnen (von ca. 30% der Unternehmen genannt) oder fremdvergeben (ca. 25%). Zusätzliches Rationalisierungspotential scheint hier kaum vorhanden (ca. 6 %), nur sehr wenige Betriebe reagieren auf die Stellenbesetzungsprobleme mit verstärkter Aus- und Weiterbildung (ca. 3%).

Im *Handel* und bei den *unternehmensbezogenen Dienstleistungen* entsprechen die betrieblichen Reaktionen schwerpunktmäßig in etwa dem Durchschnitt aller Betriebe. Ablehnung oder Fremdvergabe von Aufträgen wurde vom Handel leicht unterdurchschnittlich genannt, bei den Dienstleistungen für Unternehmen führt ein Arbeitskräftemangel relativ selten zur Umsetzung von Arbeitskräften bzw. zum Einsatz von Leih-/Zeitarbeit.

Kreditinstitute/Versicherungen greifen weit überdurchschnittlich oft zu verstärkten Rationalisierungsmaßnahmen. Gleiches gilt auch für überbetriebliche Kooperationsformen und eine Intensivierung der betrieblichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten. Hier liegt das Kredit-/Versicherungsgewerbe weit über allen anderen Branchen.

Kreditinstitute/Versicherungen greifen weit überdurchschnittlich oft zu verstärkten Rationalisierungsmaßnahmen. Gleiches gilt auch für überbetriebliche Kooperationsformen und eine Intensivierung der betrieblichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten. Hier liegt das Kredit-/Versicherungsgewerbe weit über allen anderen Branchen.

Reaktion der Betriebe auf Stellenbesetzungsprobleme, Angaben in Prozent aller Betriebe in der jeweiligen Branche, Mehrfachnennungen

Reaktion	Verar. Gew.	Bau	Handel	Dienstl. f. Untern.	Kredit, Vers.	Gesundh. Sozialvers.
Flexible Arbeitszeitregelungen (Überstunden)	46,1	39,7	40,6	34,0	32,5	45,0
Umbesetzung von Arbeitskräften	26,1	13,6	28,1	13,2	40,2	23,0
Einsatz von Leih-/Zeitarbeitskräften	33,2	28,0	11,1	7,8	14,5	13,4
Fremdvergabe von Aufträgen	20,8	24,9	9,7	16,2	0,3	6,8
Verstärkte Rationalisierung	20,9	6,2	13,6	14,0	29,1	17,2
Aufträge ablehnen	16,9	29,7	5,3	12,2	14,2	5,3
Lieferfristen verlängern	24,7	19,1	14,3	4,7	10,0	5,3
Überbetriebliche Kooperation	13,0	13,8	6,6	7,7	23,2	4,1
Verstärkte betriebl. Aus- und Weiterbildung	8,9	3,2	2,8	7,5	23,7	4,1
<i>Keine Probleme bei der Stellenbesetzung</i>	13,7	16,5	22,4	44,3	26,8	37,5

N = 10.066

Fazit

Die jährlichen IWAK-Untersuchungen zeigen seit 1996 eine ständige Zunahme der Stellenbesetzungsprobleme in der Region. Der Anteil der Betriebe, der offene Stellen nicht besetzen konnte stieg zwischen 1997 und 2000 von 8,7 % auf 18%. Dem steht kein vergleichbarer Rückgang der Arbeitslosigkeit gegenüber. Nach den ersten Ergebnissen betrifft der „Mismatch“ vor allem Kleinbetriebe bzw. Unternehmen aus dem Dienstleistungssektor. Dies sind gleichzeitig Bereiche, in denen ein überdurchschnittlicher Beschäftigungsanstieg bis Ende 2001 prognostiziert wurde (vgl. IWAK-Report 6/2000). Es besteht hier u.a. die Gefahr, dass ein Teil des prognostizierten Beschäftigungszuwachses nicht realisiert werden kann bzw. die Wettbewerbsfähigkeit einiger Betriebe aufgrund eines Mangels an Fachkräften eingeschränkt wird. Auch aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist diese Beschäftigungssituation - eine hohe Zahl an unbesetzten Stellen bei gleichzeitiger Arbeitslosigkeit - sicherlich verbesserungswürdig.

Im vorliegenden IWAK-Report wurde daher eine Analyse der Ursachen für den Mismatch, differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen, vorgenommen. Zentrale Ergebnisse dieser Untersuchung sind:

- Eine wesentliche Ursache für den Mismatch liegt nach betrieblichen Angaben in einer unzureichenden Anzahl an (sich bewerbenden) Arbeitskräften in der Region. Dies gilt weitgehend für alle Betriebsgrößenklassen, Wirtschaftszweige und Qualifikationsgruppen.
- 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. Dies gilt in besonderem Maße für Kleinbetriebe (weniger als 10

Beschäftigte) und Unternehmen aus dem Produzierenden Gewerbe. Des Weiteren wird von vielen Betrieben eine unzureichende räumliche und/oder arbeitszeitliche Mobilität der Bewerber in diesem Qualifikationssegment bemängelt. Auch hierbei stehen Kleinbetriebe und das Produzierende Gewerbe im Vordergrund, zusätzlich sind die unternehmensbezogenen Dienstleistungen überdurchschnittlich betroffen.

- Im geringqualifizierten Bereich dominieren als Ursachen mangelnde soziale/personale Qualifikationen und institutionelle Inflexibilitäten.

Der quantitative Mangel an Bewerbungen als eine zentrale Ursache für den Mismatch erfordert u.a. eine Analyse aus Sicht der Arbeitsplatzbewerber: Zu klären wäre hier, 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

Einen weiteren Ansatzpunkt für Aktivitäten zur Reduktion des Mismatches bietet die Analyse der betrieblichen Reaktionen auf die Stellenbesetzungsprobleme. Hierbei wurde u.a. deutlich, dass die Etablierung überbetrieblicher Kooperationsformen und Netzwerken gegenwärtig nur von wenigen Betrieben genutzt wird. Wenn die Betriebe auf dieses Instrument zurückgreifen, geschieht dies relativ unabhängig von der Betriebsgröße. Hier bieten sich u.E. - je nach regionaler Problemlage - Möglichkeiten für alle Betriebe, unabhängig von ihrer finanziellen oder personellen Ausstattung Stellenbesetzungsprobleme zu reduzieren.