



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum an der Goethe-Universität Frankfurt am Main



Stellenbesetzungsprobleme und erwartete Beschäftigungsentwicklung für ausgewählte Berufsgruppen in der Region Rhein-Main

IWAK-Betriebsbefragung im Herbst 2011

Prof. Dr. Alfons Schmid

Dipl. Vw. Christian Baden



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion Hessen

Vorbemerkung

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Zentrum an der Universität Frankfurt, führt seit 1995, gefördert durch die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit in Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) Hessen jährlich eine Betriebsbefragung in der Region Rhein-Main durch.

Ziel der Untersuchung ist es, Einschätzungen der Betriebe über künftige Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt der Region zu erhalten und mögliche Probleme frühzeitig zu erkennen. Eine solche, auf die Zukunft gerichtete Untersuchung bietet allen Arbeitsmarktakteuren eine wertvolle Informationsbasis für problemadäquates Handeln.

Die Abgrenzung der Region Rhein-Main umfasst die IHK-Bezirke Rheinhessen, Wiesbaden, Frankfurt, Limburg, Gießen-Friedberg, Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern, Offenbach, Darmstadt sowie Aschaffenburg.

Bei der Befragung wurden im Herbst 2011 6.800 Fragebögen verschickt. Der Rücklauf umfasste 1.300 Fragebögen, von denen fast alle verwertbar waren. Da es sich um eine geschichtete Stichprobe handelt, wurden die Daten nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweigen gewichtet. Nach der Gewichtung stehen diese für 305.000 Beschäftigte aus 14.000 Betrieben.

Die Untersuchungsergebnisse sind repräsentativ im Hinblick auf Wirt-

schaftszweige und Betriebsgrößenklassen, d.h. die berechneten Werte stehen für alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Rhein-Main – falls Antwortausfälle zufällig sind. Die absoluten Zahlen in diesem Report beziehen sich auf die gewichtete Stichprobe.

Der vorliegende Report zeigt auf, welche Berufsgruppen in den Betrieben derzeit beschäftigt sind und prognostiziert auf Basis der betrieblichen Einschätzungen die erwartete Entwicklung der Beschäftigung innerhalb des nächsten halben Jahres. Unterschieden wird hierbei zwischen bestehenden Problemen, offene Stellen mit geeigneten Bewerbern zu besetzen, sowie der generellen Einschätzung, dass in der jeweiligen Beschäftigtengruppe künftig eher mit Einstellungen oder aber einem Stellenabbau gerechnet wird.

In der folgenden Darstellung referieren wir die Ergebnisse getrennt nach den unterschiedlichen Hierarchie- bzw. Qualifikationsebenen. Zunächst werden die erwartete Entwicklung für die Führungskräfte und Akademiker betrachtet, anschließend für die Fachkräfte und schließlich noch für die an- und ungelerten Hilfsarbeitskräfte. Wenn die Fallzahlen dies zulassen, wird zudem zwischen Sektoren unterschieden.

Allgemeine Tendenzen in der Region Rhein-Main –

Betriebe erwarten für 2012 steigende Beschäftigung und befürchten Auswirkungen durch einen Mangel an verfügbaren Arbeitskräften

Bei ihrer Prognose bis Ende 2012 gehen die Betriebe in der Region Rhein-Main von einem Anstieg der Beschäftigung um ein Prozent gegenüber den Beschäftigtenzahlen Ende 2011 aus. Dieser wird sich nach Ansicht der Betriebe auch im Jahr 2013 – in leicht abgeschwächter Form – fortsetzen (vgl. IWAK-Report 2/2011).

Zugleich erwarten immer mehr Betriebe Auswirkungen aufgrund des demographisch bedingten Rückgangs an verfügbaren Arbeitskräften. So befürchten bereits 29 Prozent aller Betriebe in der Region eben solche Auswirkungen. Bei der IWAK-Betriebsbefragung 2007, als wir zum letzten Mal diese Frage stellten, waren es nur 20 Prozent der Betriebe.

Bei der Frage, wie die betroffenen Betriebe auf diesen Rückgang denn reagieren wollen, wurden folgende Aktivitäten am häufigsten genannt:

- Verstärkte betriebliche Ausbildung (40 Prozent der Betriebe);
- Innerbetriebliche Reorganisation (31 Prozent);
- Einstellung von ausländischen Arbeitskräften (30 Prozent);
- Verstärkte betriebliche Weiterbildung (28 Prozent).

Die Angaben der Betriebe differieren allerdings je nach Wirtschaftszweig und Betriebsgrößenklasse teilweise erheblich. Die folgenden Ausführungen sind jedoch in erster Linie als Tendenzaussagen aufzufassen, da die Fallzahl in einigen Wirtschaftszweigen zu gering ist, um gesicherte repräsentative Aussagen zuzulassen, für den Bereich Energie und Wasserversorgung ist sie so klein, dass die Ergebnisse nicht aufgeführt werden.

Auf verstärkte betriebliche Ausbildung setzen vor allem Betriebe aus dem Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Aber auch Betriebe aus dem Sektor Information und Kommunikation, aus dem Verarbeitenden Gewerbe und den wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und freiberuflichen Dienstleistungen gaben überdurchschnittlich häufig an, ihre Ausbildungsaktivitäten verstärken zu wollen. Auf der anderen Seite wird dies von Betrieben aus den Bereichen Erziehung und Unterricht, Verkehr und Lagerei, dem Baugewerbe und der Öffentlichen Verwaltung nur vergleichsweise selten als Strategie zur Reduktion eines künftig erwarteten Arbeitskräftemangels genutzt.

Anteil der Betriebe, die mit verstärkter betriebl. Ausbildung auf den erwarteten Rückgang an verfügbaren Arbeitskräften reagieren wollen, Angaben in Prozent der Betriebe in der Region Rhein-Main, die 2011 Auswirkungen durch diesen Rückgang erwarten



Mit innerbetrieblichen Reorganisationsmaßnahmen wollen vor allem Betriebe der Öffentlichen Verwaltung, den Sonstigen Dienstleistungen, dem Handel und dem Gesundheits- und Sozial-

wesen reagieren. Anteilig am seltensten wurde dies wiederum vom Baugewerbe und den Bereichen Erziehung und Unterricht sowie Verkehr und Lagerei genannt.

Anteil der Betriebe, die mit innerbetrieblicher Reorganisation auf den erwarteten Rückgang an verfügbaren Arbeitskräften reagieren wollen, Angaben in Prozent der Betriebe in der Region Rhein-Main, die 2011 Auswirkungen durch diesen Rückgang erwarten



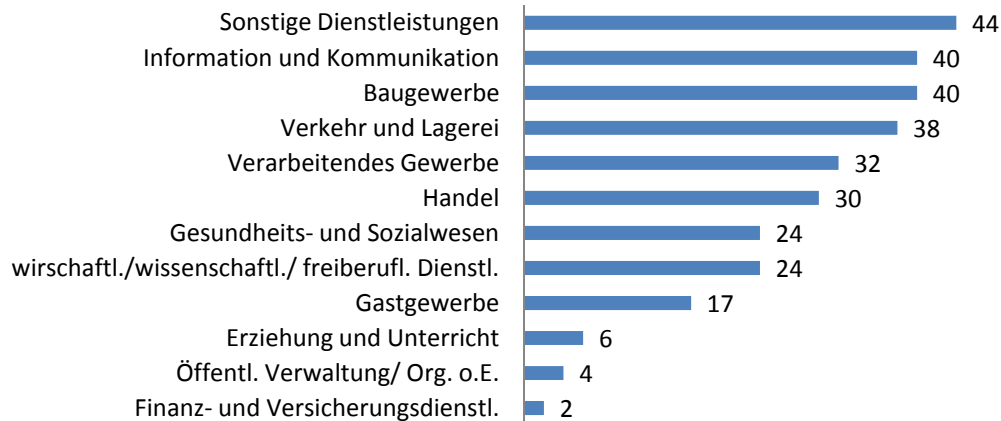
Verstärkte Ausbildung oder betriebliche Reorganisation spielten wie beschrieben für Betriebe des Baugewerbes und aus dem Sektor Verkehr und Lagerei nur eine untergeordnete Rolle wenn es um Strategien zur Reduktion

eines künftigen Arbeitskräftemangels geht. Diese Betriebe wollen dafür überdurchschnittlich häufig mit verstärkter Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland reagieren. Gleiches gilt auch für Teile der Dienstleis-

tungsbranchen (Sonstige Dienstleistungen sowie Information und Kommunikation). Für die Öffentliche Verwaltung

und die Finanz- und Versicherungsbranche ist dies dagegen nur in Ausnahmefällen eine Option.

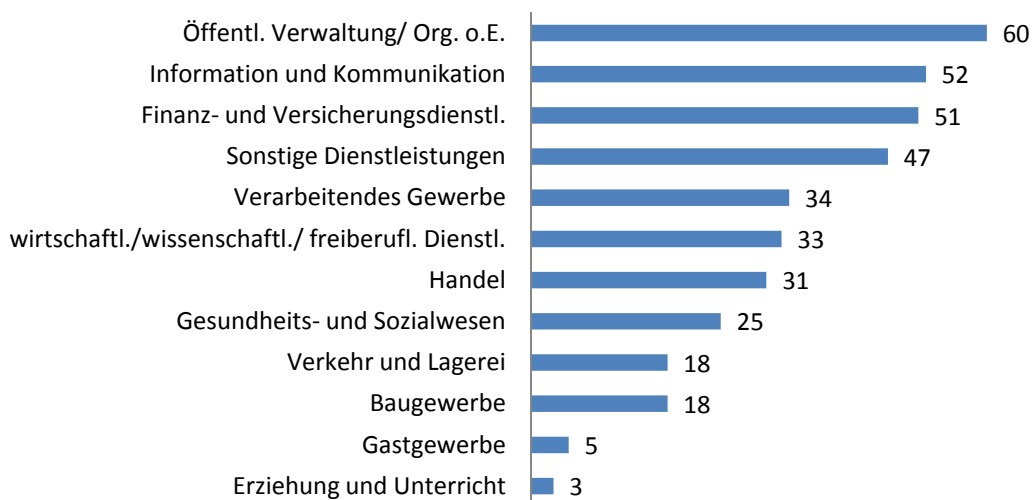
Anteil der Betriebe, die mit der Einstellung ausländ. Arbeitskräfte auf den erwarteten Rückgang an verfügbaren Arbeitskräften reagieren wollen, Angaben in Prozent der Betriebe in der Region Rhein-Main, die 2011 Auswirkungen durch diesen Rückgang erwarten



Verstärkte betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen wollen vor allem Teile der Dienstleistungsbranchen und die Öffentliche Verwaltung nutzen. Beim Gastgewerbe und dem Bereich

Erziehung und Unterricht lag der Anteil der Betriebe, die auf verstärkte betriebliche Weiterbildung setzen möchten, dagegen weit unter dem Durchschnitt.

Anteil der Betriebe, die mit verstärkter betriebl. Weiterbildung auf den erwarteten Rückgang an verfügbaren Arbeitskräften reagieren wollen, Angaben in Prozent der Betriebe in der Region Rhein-Main, die 2011 Auswirkungen durch diesen Rückgang erwarten



Insgesamt ist auffällig, dass einerseits überdurchschnittlich viele Betriebe aus den Bereichen Verkehr und Lagerei (37%) sowie Erziehung und Unterricht (36%) angaben, künftig vom Rückgang an verfügbaren Arbeitskräften betroffen zu sein (siehe IWAK-Report 2/2011). Andererseits nannten die Betriebe aus diesen Branchen aber kaum Lösungsstrategien.

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen ergibt sich ein sehr ähnliches Bild: Alle vier hier aufgeführten Strategien spielen bei Kleinst- und Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten nur eine untergeordnete Rolle. Ihre Bedeutung steigt in allen Fällen mit zunehmender Betriebsgrößenklasse kontinuierlich an.

Wenn die Nachfrage nach Arbeitskräften in der Region weiter ansteigt und das Arbeitskräfteangebot mittelfristig zurückgeht, stellt sich die Frage, ob aus Sicht der Betriebe auch schon kurzfristig ein ungedeckter Bedarf an einzelnen Berufsgruppen besteht und in einzelnen Sektoren Engpässe erwartet werden. Mit dieser Frage beschäftigt sich der aktuelle IWAK-Report.

Um einen eventuellen aktuellen oder künftigen zusätzlichen Bedarf an spezifischen Beschäftigtengruppen zu erfassen, wurden die Betriebe zum einen

gefragt, ob sie in den letzten sechs Monaten Probleme hatten, Stellen zu besetzen (aktueller ungedeckter Bedarf) und zum anderen, für welche Berufsgruppen sie in den nächsten sechs Monaten Personaleinstellungen bzw. einen Personalabbau erwarten. Im Gegensatz zu der Stellenbesetzungsproblematik werden damit nur Bereiche aufgezeigt, in denen es kurzfristig evtl. vermehrten Bedarf gibt, unabhängig davon, ob dieser durch das Arbeitskräfteangebot gedeckt werden kann oder nicht.

Die Befragung wurde im Oktober 2011 durchgeführt, die abgefragten Bedarfe und Entwicklungen beziehen sich damit zeitlich in etwa auf das 1. Halbjahr 2011 (Stellenbesetzungsprobleme) bzw. das 1. Halbjahr 2012 (erwartete Entwicklungen).

Ergänzt wird dieser Report noch durch Fragen nach einem qualifikationsadäquaten Einsatz der Beschäftigten. Auch hier ergibt sich ein direkter Bezug zu der Diskussion um einen künftigen Fachkräftemangel: In Europa wird geschätzt, dass im Durchschnitt ungefähr 30 Prozent der Arbeitskräfte in Bezug auf ihren Bildungsabschluss überqualifiziert sind (vgl. CEDEFOP 2010). Hier bestünde ein nicht unerhebliches Potenzial zur Deckung eines möglichen zusätzlichen künftigen Fachkräftebedarfs

Führungskräfte und Akademiker –

Stellenbesetzungsprobleme bei Naturwissenschaftlern, Ingenieuren und Informatikern haben stark zugenommen

Als erste Beschäftigtengruppe werden im Folgenden die Führungskräfte der Betriebe sowie die dort beschäftigten Akademiker eingehender betrachtet.

In der Region Rhein-Main geben knapp 40 Prozent aller Betriebe an, dass bei ihnen Direktoren, Geschäftsführer oder leitende Verwaltungsangestellte tätig sind. Das ist etwas weniger als in der letzten Befragung 2009 zu

diesem Thema (siehe folgende Tabelle).

In jeweils etwa jedem siebten Betrieb sind Naturwissenschaftler und Ingenieure oder sonstige Akademiker beschäftigt. Wirtschaftswissenschaftler oder Juristen finden sich in jedem zehnten Betrieb. Auch hier ergaben sich leichte Verschiebungen gegenüber 2009.

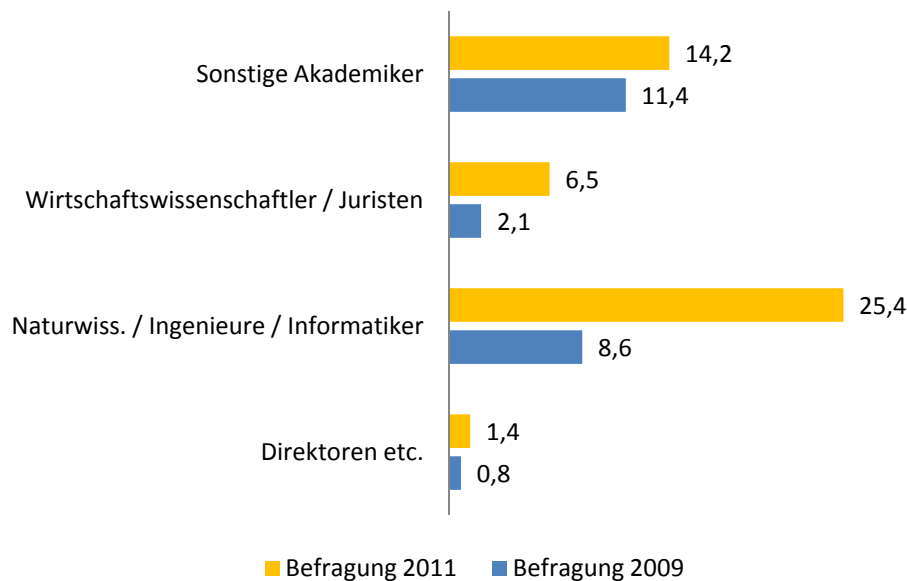
Im Betrieb tätig in der Region Rhein-Main (Angaben in Prozent aller Betriebe)	Befragung 2009	Befragung 2011
Direktoren etc.	44,6	39,4
Naturwissenschaftler / Ingenieure / Informatiker	12,8	13,9
Wirtschaftswissenschaftler / Juristen	12,3	10,0
Sonstige Akademiker	11,7	14,6

Im Vergleich zur IWAK-Befragung 2009 sind die Probleme der Betriebe, Akademikerstellen zu besetzen, deutlich angestiegen. Dies gilt für alle hier erfassten Akademikerguppen, insbesondere jedoch für die Naturwissenschaftler, Ingenieure und Informatiker. Von den Betrieben in der Region Rhein-Main, die zum Befragungszeitpunkt Naturwissenschaftler, Ingenieure oder Informatiker beschäftigten (also knapp 14 Prozent aller Betriebe in der Region) gab inzwischen etwa jeder vierte an, in den letzten sechs Monaten bei dieser Berufsgruppe Stellenbesetzungsprobleme gehabt zu haben. Bei der Befragung 2009 lag dieser Anteil gerade mal bei 8,6 Prozent.

Dieser Befund relativiert sich etwas, wenn man die Probleme bei der Besetzung offener Stellen für diese Berufsgruppe auf alle Betriebe in der Region bezieht, dann sind nur 3,5 Prozent der Betriebe in der Region betroffen. Dennoch bleibt festzuhalten, dass innerhalb von nur zwei Jahren eine sehr starke Zunahme der Stellenbesetzungsprobleme von den Betrieben berichtet wird.

Auch bei den anderen akademischen Berufsgruppen haben diese Probleme gegenüber 2009 zugenommen, allerdings nicht in diesem Ausmaß.

Stellenbesetzungsprobleme bei Führungskräften und Akademikern in der Region Rhein-Main 2009 und 2011, Angaben in Prozent aller Betriebe, in denen die jeweilige Gruppe beschäftigt ist



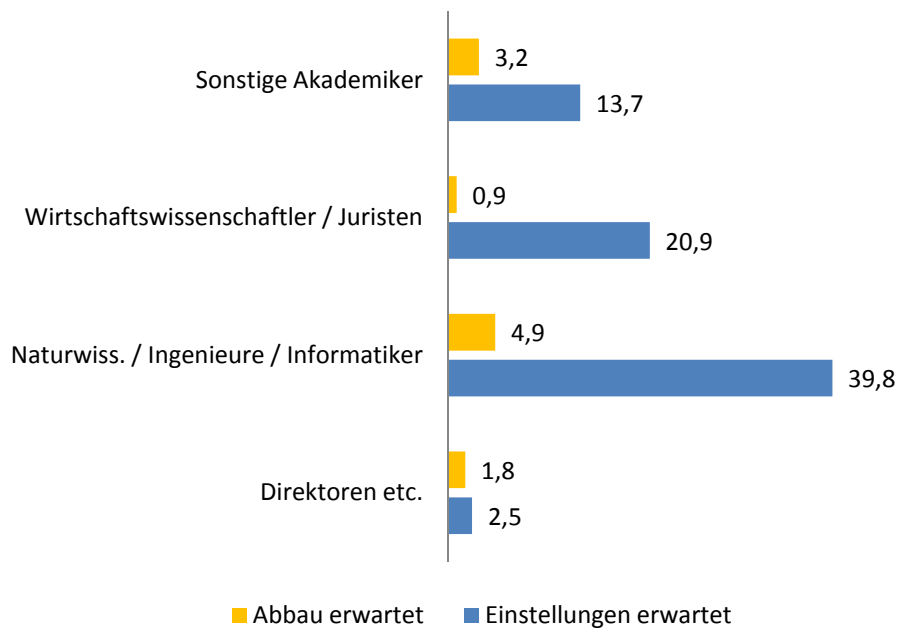
Ein Viertel aller Betriebe erwartet Neueinstellungen für Akademiker

Mit Blick auf die nähere Zukunft gehen deutlich mehr Betriebe - bezogen auf alle Beschäftigtengruppen mit akademischen Abschluss – von zusätzlichen Einstellungen aus, als dass sie mit einem Stellenabbau rechnen. Etwa jeder vierte Betrieb, der derzeit schon Akademiker beschäftigt, rechnet mit Neueinstellungen von Akademikern innerhalb der nächsten sechs Monate. In Bezug auf Naturwissenschaftler, Ingenieure, Informatiker sind es sogar fast 40 Prozent der Betriebe (zum Vergleich 2009: 21 Prozent), die bereits diese Berufsgruppe beschäftigen. Zugleich gehen hier nur wenige Betriebe von einem Stellenabbau aus (knapp 5 Prozent, 2009 etwa 4 Prozent).

Ähnlich ist die Erwartung der Betriebe bei Wirtschaftswissenschaftlern und Juristen: Fast 21 Prozent erwarten Einstellungen in den nächsten sechs Monaten (2009: 23 Prozent), weniger als ein Prozent einen Beschäftigungsabbau (2009: 5 Prozent)

Zeichnete sich bei den sonstigen Akademikern in der Befragung 2009 noch eine doch recht hohe Fluktuation ab (22 Prozent der Betriebe erwarteten Einstellungen, 10 Prozent einen Stellenabbau), dürfte diese im 1. Halbjahr 2012 geringer ausfallen. Sowohl der Anteil der Betriebe, der Einstellungen plant, als auch der, der mit einem Stellenabbau rechnet, gingen deutlich zurück.

Erwartete Einstellungen bzw. Stellenabbau von Führungskräften und Akademikern in den nächsten 6 Monaten in der Region Rhein-Main, Angaben in Prozent der Betriebe, in denen die jeweilige Gruppe beschäftigt ist



Differenziert nach Wirtschaftszweigen ergibt sich folgendes Bild:

- Naturwissenschaftler, Ingenieure und Informatiker konnten in den letzten sechs Monaten vor allem im Handel und den Dienstleistungssektoren nicht immer problemlos gefunden werden. Letztere erwarten für die Zukunft auch häufig Neueinstellungen, wobei auch in den anderen Sektoren mit steigendem Bedarf gerechnet wird. Einen Stellenabbau erwartet für diese Beschäftigtengruppe kein Sektor.
- Bei den Wirtschaftswissenschaftlern und Juristen sind die Stellenbesetzungsprobleme insgesamt zwar gestiegen, aber

dennoch auf einem recht niedrigen Niveau. Sektoral werden hier die anteilig größten Probleme noch im Bereich der öffentlichen Verwaltung gesehen. Dort und in den Dienstleistungsbranchen werden auch künftig verstärkt Neueinstellungen vorgenommen.

- Sonstige Akademiker wurden in der Vergangenheit vor allem von Dienstleistungsbetrieben vergeblich gesucht. Dort rechnen auch mehr als 20 Prozent der Betriebe mit mehr Einstellungen, ähnliches gilt für den Bereich der öffentlichen Verwaltung.

Fachkräfte –

Stellenbesetzungsprobleme bei den Fertigungsberufen

In der Region Rhein-Main gibt die Hälfte der Betriebe an, dass bei ihnen derzeit Kaufleute oder Bürofachleute beschäftigt sind. Jeweils etwa jeder sechste beschäftigt Techniker oder DV-Fachleute bzw. Fertigungsfachkräfte, ein weiteres Drittel zählt andere Fachkräfte zu seinen Beschäftigten.

Die Zahl der Betriebe, die Techniker und DV-Fachleute beschäftigt, ist in allen Sektoren etwa gleich hoch. Kaufleute finden sich erwartungsgemäß im Handel häufiger, Fertigungsfachkräfte dagegen primär im Produzierenden Gewerbe.

Im Betrieb tätig in der Region Rhein-Main (Angaben in Prozent aller Betriebe)	Befragung 2009	Befragung 2011
Techniker / DV-Fachleute	19,1	16,1
Kaufleute / Bürofachleute	51,7	49,6
Fertigungsberufe	21,1	22,5
Sonstige Fachkräfte	33,7	34,7

Dass sich die betrieblichen Probleme, offene Stellen zu besetzen nicht auf den hochqualifizierten Bereich der Akademiker beschränken, zeigte bereits die IWAK-Befragung 2009. Demnach gaben die Betriebe noch häufiger als bei den akademischen Beschäftigten an, dass sie Probleme haben Stellen für (nicht akademische) Fachkräfte zu besetzen. An diesem Befund hat sich nach der neuesten Befragung nichts geändert, die Stellenbesetzungsprobleme bei den Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung haben deutlich zugenommen.

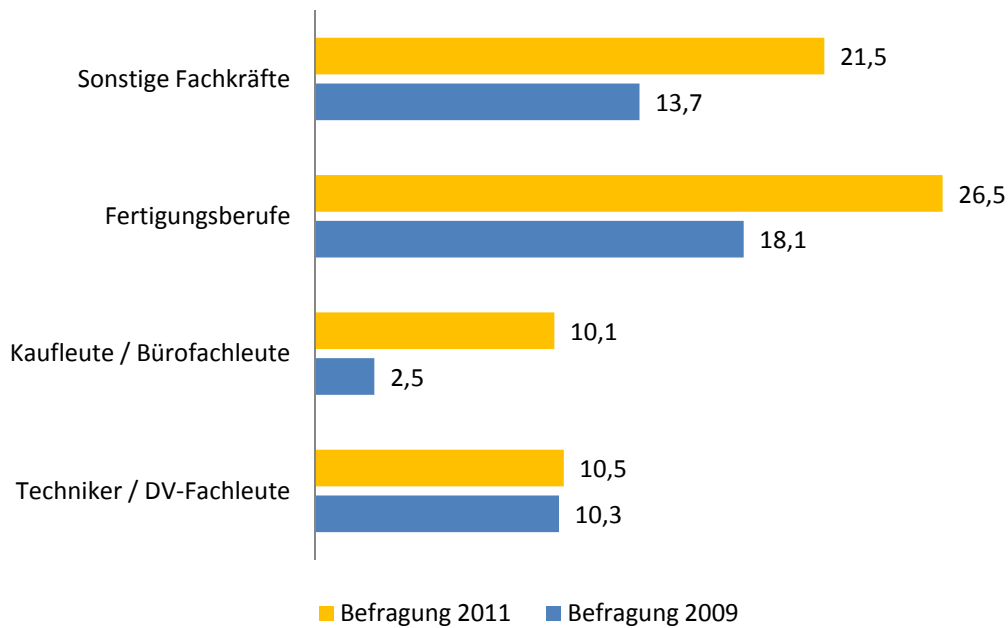
Dies gilt für alle der hier differenzierten Berufsgruppen mit Ausnahme der Techniker bzw. DV-Fachleute. Bei diesen gab etwa jeder zehnte Betrieb an, im letzten halben Jahr Probleme gehabt zu haben, einen geeigneten Bewerber für eine zu besetzende Stelle zu finden. Dies entspricht dem Ergebnis aus dem Jahr 2009.

Auf einen ähnlich hohen Wert kommen inzwischen die Kaufleute (10,1 Prozent der Betriebe gaben hier Stellenbesetzungsprobleme an), vor zwei Jahren gab es bei dieser Gruppe kaum Besetzungsprobleme

Bei den Fertigungsberufen und den sonstigen Fachkräften liegt der Anteil der Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen inzwischen bei deutlich über 20 Prozent.

Insgesamt erscheint die Stellenbesetzungsproblematik bei Akademikern und Fachkräften im Vergleich zu 2009 sehr hoch. Für die starken Anstiege dürften jedoch u.a. konjunkturelle Faktoren maßgeblich sein. 2011 wuchs das BIP in Deutschland um drei Prozent, bei der Befragung 2009 dagegen führten die Wirtschafts- und Finanzkrise zur stärksten Rezession der Nachkriegszeit (BIP-Rückgang um 5,1 Prozent).

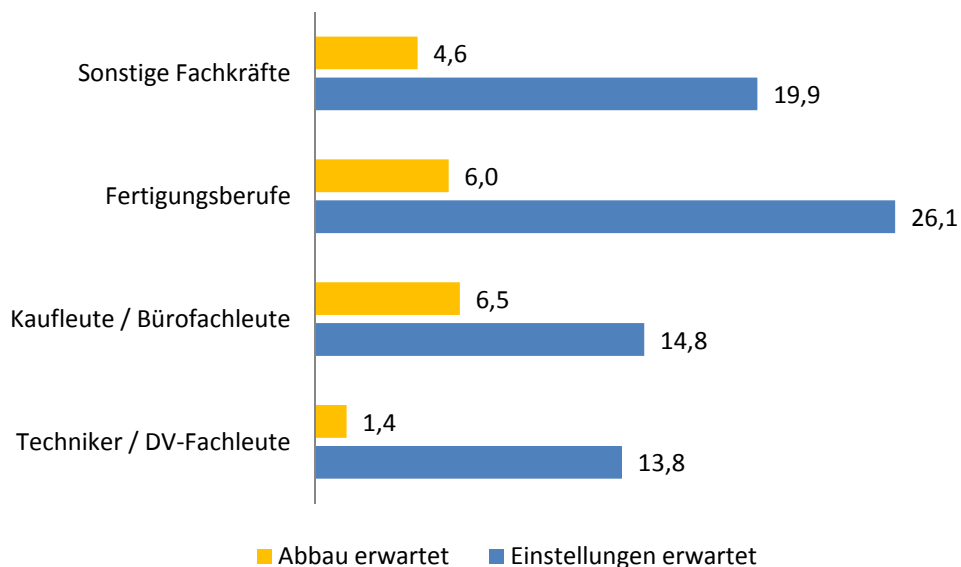
Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften in der Region Rhein-Main 2009 und 2011, Angaben in Prozent aller Betriebe, in denen die jeweilige Gruppe beschäftigt ist



Die Stellenbesetzungsprobleme werden sich wahrscheinlich kurzfristig noch verstärken, wenn die Erwartungen der Betriebe für 2012 eintreffen sollten. Für alle genannten Fachkräftegruppen ist die Zahl der Betriebe, die von Neueinstellungen ausgehen, sehr

viel höher als die Anzahl, die einen Stellenabbau erwartet. Die größten Diskrepanzen zwischen erwarteten Einstellungen und Stellenabbau gibt es auch hier wieder bei den Fertigungsberufen und den sonstigen Fachkräften.

Erwartete Einstellungen bzw. Stellenabbau von Fachkräften in den nächsten 6 Monaten in der Region Rhein-Main, Angaben in Prozent der Betriebe, in denen die jeweilige Gruppe beschäftigt ist



Die einzelnen Fachkräftegruppen werden in den Sektoren unterschiedlich eingeschätzt:

- Probleme, Techniker und DV-Fachleute zu finden, gab es in allen Sektoren gleichermaßen. Die erwartete zukünftige Nachfrage ist besonders hoch im Dienstleistungsbereich. Ein nennenswerter Rückgang wird dagegen in keiner Branche erwartet.
- Die Probleme, offene Stellen bei Kaufleuten bzw. Bürofachleuten zu besetzen, sind in allen Branchen anteilig etwa gleich groß. Künftig wird diese Berufsgruppe neben dem Handel vor allem im Dienstleistungssektor verstärkt gesucht werden. In der Öffentlichen Verwaltung dürften die

Beschäftigtenzahlen vermutlich eher stagnieren. Die Anzahl der Betriebe, die hier Stellen abbauen und solchen, die Einstellungen vornehmen möchten, ist in etwa gleich hoch.

- Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften im Fertigungsbereich bestehen massiv im Handel und im Produzierenden Gewerbe. Hier gaben jeweils etwa 30 Prozent der Betriebe an, im letzten halben Jahr Probleme bei der Stellenbesetzung gehabt zu haben. Entsprechend hoch wird der zukünftige Bedarf eingeschätzt. Im öffentlichen Sektor sowie den Dienstleistungssektoren bestehen hier naturgemäß kaum Probleme und auch kaum künftige Bedarfe.

Hilfsarbeitskräfte –

Geringqualifizierte werden vermehrt gesucht

Etwa jeder vierte Betrieb in der Region beschäftigte 2011 Hilfsarbeitskräfte im Dienstleistungsbereich, sieben Prozent

solche im Fertigungsbereich und etwa jeder fünfte Betrieb sonstige Hilfsarbeitskräfte.

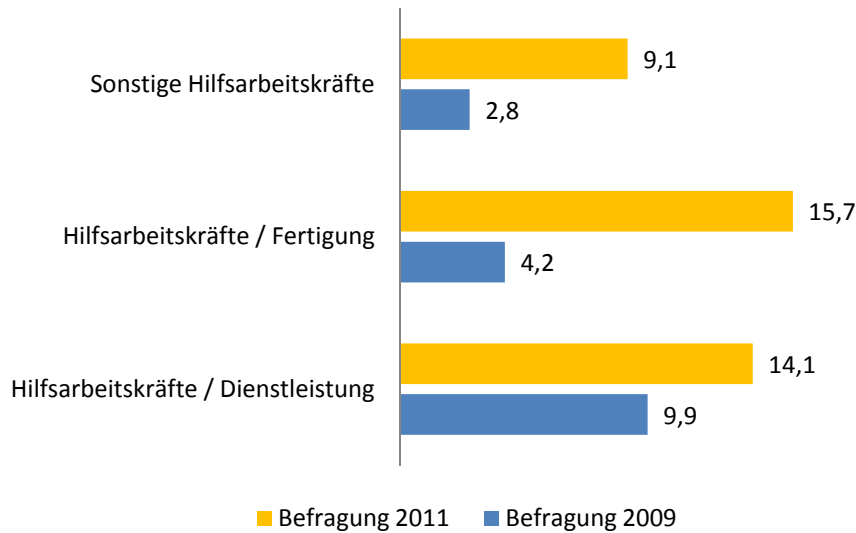
Im Betrieb tätig in der Region Rhein-Main (Angaben in Prozent aller Betriebe)	Befragung 2009	Befragung 2011
Hilfsarbeitskräfte / Dienstleistung	25,6	26,1
Hilfsarbeitskräfte / Fertigung	6,5	7,1
Sonstige Hilfsarbeitskräfte	17,5	20,8

Auch bei den Hilfsarbeitskräften zeigen sich inzwischen nennenswerte Stellenbesetzungsprobleme, dies war 2009 noch nicht der Fall (siehe folgende Graphik). Besonders stark zugenommen haben die Stellenbesetzungsprobleme bei den Hilfsarbeitskräften im

Fertigungsbereich. Der Anteil der Betriebe, der hier über Besetzungsprobleme klagte, liegt mit über 15 Prozent ähnlich hoch wie bei manchen Fachkräfte- oder Akademikerguppen. Auch für den Dienstleistungsbereich gilt, dass eine nicht unerhebliche Anzahl an

Betrieben, Probleme hatte, offene Stellen mit Hilfsarbeitskräften zu besetzen (14 Prozent).

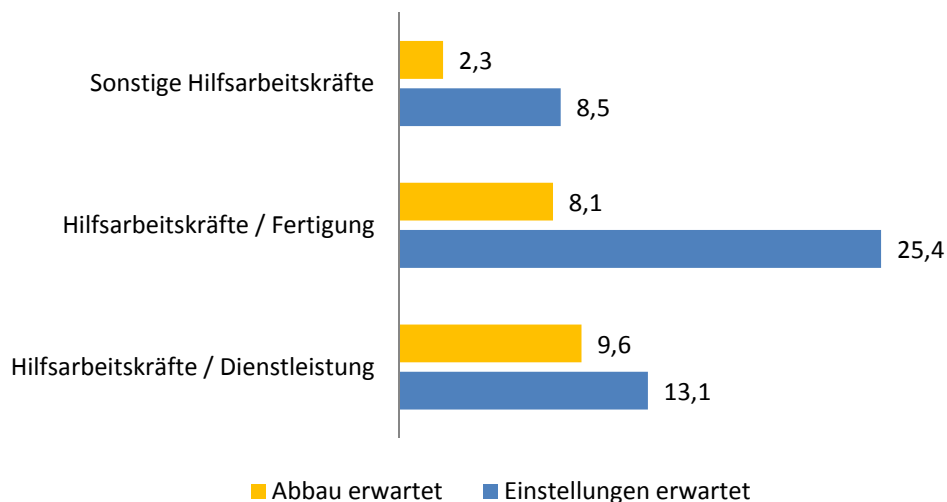
Stellenbesetzungsprobleme bei Hilfsarbeitskräften in der Region Rhein-Main 2009 und 2011, Angaben in Prozent aller Betriebe, in denen die jeweilige Gruppe beschäftigt ist



Der Bedarf an Hilfskräften für den Fertigungsbereich wird auch in näherer Zukunft relativ hoch bleiben. Etwa ein Viertel der Betriebe, die diese Gruppe bereits beschäftigen, erwartet in den nächsten sechs Monaten weitere Einstellungen. Auch an Hilfskräften im

Dienstleistungsbereich besteht weiterhin Bedarf (13,1 Prozent der Betriebe planen Einstellungen). Im Gegensatz zu den Akademikern und Fachkräften gibt es bezüglich der Hilfskräfte jedoch auch relativ viele Betriebe, die einen Stellenabbau erwarten.

Erwartete Einstellungen bzw. Stellenabbau von Hilfsarbeitskräften in den nächsten 6 Monaten in der Region Rhein-Main, Angaben in Prozent der Betriebe, in denen die jeweilige Gruppe beschäftigt ist



Unterwertig oder überwertig beschäftigt?

Arbeitsanforderungen und Qualifikationsniveau der Beschäftigten

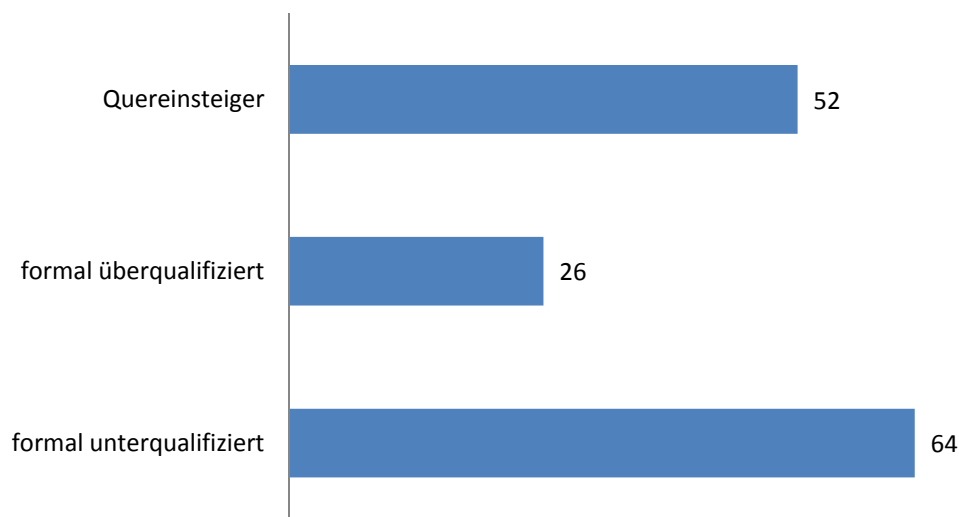
Wir haben die Betriebe in der Region Rhein-Main zum ersten Mal gefragt, ob aus ihrer Sicht nennenswerte Diskrepanzen zwischen dem Qualifikationsniveau ihrer Beschäftigten und den Tätigkeitsanforderungen bestünden. Hintergrund sind Untersuchungen über nicht unerhebliche (innerbetriebliche) Qualifikationsmismatches, d.h. ein Teil der Beschäftigten verfügt über Fähigkeiten oder formale Ausbildung, die über bzw. unter den tatsächlichen Tätigkeitsanforderungen liegt. Kann eine Person ihre Fähigkeiten und Kompetenzen am aktuellen Arbeitsplatz nicht voll einsetzen, gilt sie als „unterwertig beschäftigt“, fehlt es an Fähigkeiten und Kompetenzen, die an ihrem aktuellen Arbeitsplatz benötigt werden, um die Arbeit ordnungsgemäß auszuführen, wird von „überwertiger Beschäftigung“ gesprochen.

Die Frage nach der Adäquanz von Qualifikation und Arbeitsanforderung wurde dabei auf zwei Ebenen erhoben: Zum einen auf einer rein formalen Ebene, also der Übereinstimmung von

formaler (Aus-) Bildung und dem für die Tätigkeit erforderlichen Abschluss. Und zum zweiten auf einer eher praxisorientierten Ebene, also nach der Übereinstimmung von individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen und den tatsächlichen Arbeitsanforderungen.

Bezüglich der ersten Frage gaben etwas mehr als 13 Prozent der Betriebe in der Region an, dass bei einem Teil ihrer Beschäftigten Diskrepanzen zwischen vorhandenem und eigentlich erforderlichem formalen Abschluss existieren. Aus Sicht der Betriebe überwiegt dabei eine Unterqualifikation der Beschäftigten. Von diesen Betrieben gaben 64 Prozent an, ein Teil der Beschäftigten sei formal unterqualifiziert, etwa 26 Prozent sehen einige ihrer Beschäftigten als formal überqualifiziert. 52 Prozent erklärten, dass es in dem Betrieb Beschäftigte gibt, deren Qualifikationsniveau zwar formal den Erfordernissen des Arbeitsplatzes entspreche, das aber berufsfremd erworben wurde (Quereinsteiger).

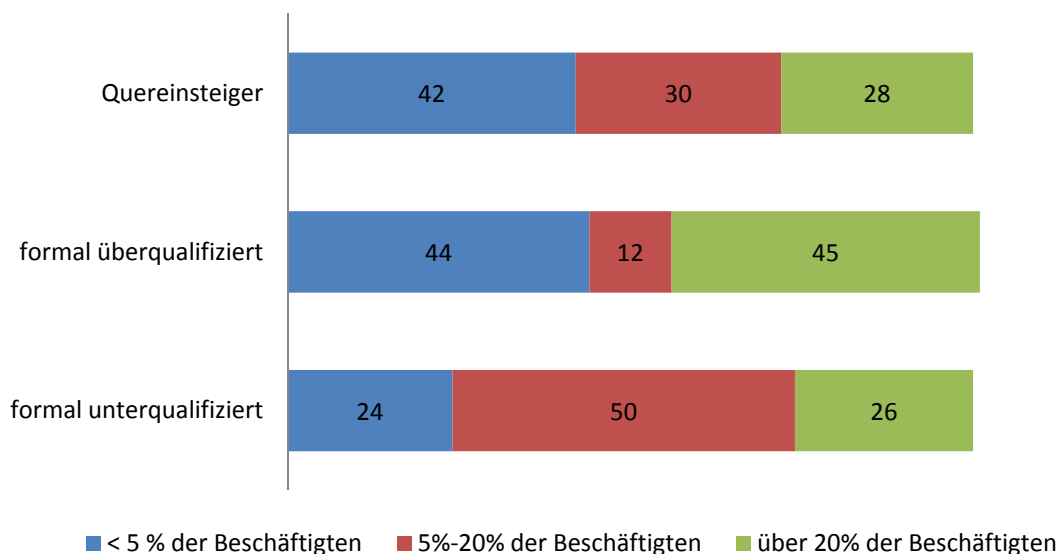
Art der formalen Diskrepanzen zwischen dem (Aus-) Bildungsniveau von Beschäftigten und dem eigentlich für den Arbeitsplatz erforderlichen Abschluss 2011, Angaben in Prozent der Betriebe in der Region Rhein-Main, bei denen solche Diskrepanzen existieren



Wenn Betriebe angaben, dass ein Teil ihrer Belegschaft formal überqualifiziert sei, dann betrifft dies häufig einen nicht unerheblichen Teil der dort Beschäftig-

ten. Von diesen Betrieben gaben immerhin 45 Prozent an, dass dies für mehr als ein Fünftel ihrer Belegschaft zuträfe.

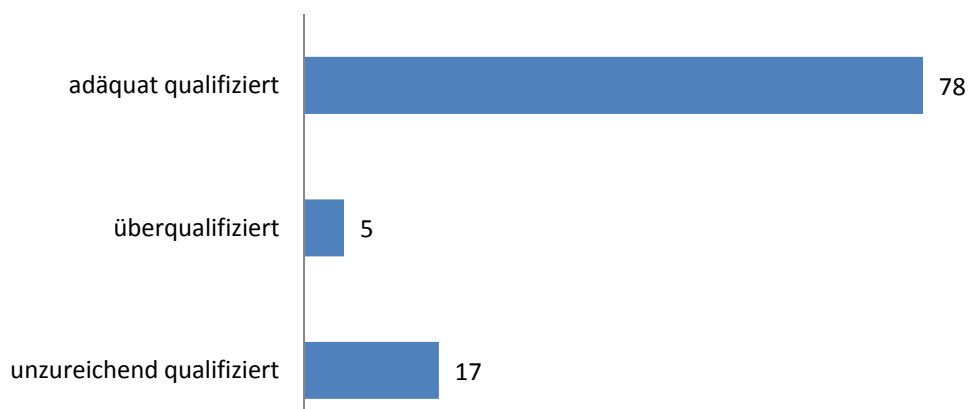
Umfang der formalen Diskrepanzen beim Bildungs- oder Qualifikationsniveau der Beschäftigten und den formalen Stellenanforderungen 2011, Angaben in Prozent der Betriebe in der Region Rhein-Main, bei denen solche Diskrepanzen existieren



Unabhängig von den formalen Abschlüssen oder Bildungsniveaus, sondern gemessen an den vorhandenen individuellen Fähigkeiten und den tatsächlichen Arbeitsanforderungen, sieht der Großteil der Betriebe in der Region ihre Belegschaft als ausreichend qualifiziert an (etwa 78 Prozent aller Betrie-

be in der Region). Wenn ein qualifikatorischer Mismatch von betrieblicher Seite diagnostiziert wird, dann eher in Richtung einer unzureichenden Qualifikation einiger Beschäftigter (17 Prozent aller Betriebe) und nicht hinsichtlich einer Überqualifizierung (5 Prozent der Betriebe).

Zusammenhang zwischen den vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten und den tatsächlichen Arbeitsanforderungen 2011, Angaben in Prozent aller Betriebe in der Region Rhein-Main



Fazit

Eine differenzierte Analyse der Stellenbesetzungsprobleme nach Berufsgruppen in der Region Rhein-Main hat gezeigt, dass in einigen Bereichen die Stellenbesetzungsproblematik gegenüber dem Jahr 2009 deutlich zugenommen hat. Dies gilt tendenziell für fast alle hier unterschiedenen Berufsgruppen, in besonderem Maße jedoch für Naturwissenschaftler, Ingenieure und Informatiker sowie für Fachkräfte im Fertigungsbereich. Etwas erstaunlich ist, dass inzwischen scheinbar auch im geringqualifizierten Bereich bei einigen Betrieben Probleme bestehen, offene Stellen zu besetzen.

Der starke Anstieg der Stellenbesetzungsprobleme gegenüber 2009 dürfte weitgehend konjunkturell bedingt sein. Diese These wird durch Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel in Hessen gestützt. Demnach stieg in Hessen bereits 2010 der Anteil der Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen gegenüber 2009 stark an, lag aber immer noch unter den Werten vor der Wirtschafts- und Finanzkrise.

Damit soll das grundlegende Problem nicht relativiert werden, schließlich war selbst im Krisenjahr 2009 eine nicht unerhebliche Anzahl an Betrieben in der Region Rhein-Main von Stellenbesetzungsproblemen betroffen.

Diese Stellenbesetzungsprobleme auf dem Arbeitsmarkt der Region beobachten wir seit Beginn der IWAK-Befragung 1995, ihre Höhe schwankt in Abhängigkeit von der konjunkturellen Lage. Aufgrund der demographischen Entwicklungen könnte sich dies Problem künftig auch in Phasen der Stagnation oder des Abschwungs verstärken.

In den nächsten sechs Monaten erwarten die Betriebe in der Region wesentlich häufiger, dass Einstellungen vorgenommen werden, als dass ein Stellenabbau erfolgt. Im Gegensatz zur Befragung 2009 beschränkt sich dieser Befund nicht nur auf die Akademiker und Fachkräfte sondern auf nahezu alle hier differenzierten Berufsgruppen. Ob aus diesem steigenden Bedarf ein zusätzlicher **ungedeckter** Bedarf wird (und damit ein Arbeitskräftemangel) lässt sich anhand der Befragung nicht beantworten.

Wie bereits im letzten IWAK-Report berichtet (vgl. IWAK-Report 2/2011), erwarten inzwischen fast 30 Prozent der Betriebe in der Region Rhein-Main Auswirkungen aufgrund des demographisch bedingten Rückgangs an Arbeitskräften. Betriebliche Strategien dagegen konzentrieren sich auf verstärkte betriebliche Aus- und Weiterbildung, innerbetriebliche Reorganisationsmaßnahmen sowie der verstärkten Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland. Die differenzierte Analyse im vorliegenden Report zeigte, dass die Betriebe je nach Wirtschaftszugehörigkeit sehr unterschiedliche Strategien bevorzugen. Das Baugewerbe und der Bereich Verkehr und Lagerei setzen überwiegend auf eine Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland, die Finanzbranche fast ausschließlich auf verstärkte Ausbildung, der öffentliche Sektor verstärkt auf innerbetriebliche Reorganisation. Zudem wurde deutlich, dass ein hoher „Problemdruck“ seitens der Betriebe nicht automatisch zu der Entwicklung von Maßnahmen und Aktivitäten zur Reduktion eines befürchteten Arbeitskräftemangels führt.

Einen möglichen Fachkräftemangel durch einen effektiveren Einsatz bislang unterwertig Beschäftigter zu reduzieren, scheint aus betrieblicher Sicht nur bedingt möglich. Nur recht wenige Betriebe sind der Ansicht, dass ein Teil ihrer Beschäftigten für ihre aktuelle

Tätigkeit überqualifiziert seien. Untersuchungen anhand der Befragung von Erwerbstätigen kommen allerdings zu teilweise anderen Schlüssen (vgl. OECD 2011).

Literatur

CEDEFOP Kurzbericht (2010): Die richtige Qualifikation? Qualifikationsungleichgewichte in Europa

IWAK-Report 2/2011 (2011): Beschäftigungsprognose 2012/2013 für die Region Rhein-Main

OECD Social, Employment, Migration Working Papers No 120 (2011): Right for the Job. Over-qualified or under-skilled?

Der vorliegende sowie weitere IWAK-Reporte sind im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Kontakt: c.baden@iwak-frankfurt.de