



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Arbeitskräftebedarf in der Region Rhein-Main

Offene Stellen, Arbeitskräfterrückgang und betriebliche Reaktionen

Ergebnisse der IWAK-Betriebsbefragung im Herbst 2017

Anna C. Fischer

Prof. Dr. Alfons Schmid

März 2018



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion Hessen

Vorbemerkung

Seit 1995 werden in der Region Rhein-Main jährlich schriftlich Betriebe zu ihrer Beschäftigungserwartung in den kommenden beiden Jahren sowie zu wechselnden Schwerpunktthemen befragt. Die Befragung und Auswertung wird vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt, in Kooperation mit der Regionaldirektion Hessen (RD Hessen) der Bundesagentur für Arbeit und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, durchgeführt. Ziel der Befragung ist es, Einschätzungen der Betriebe über zukünftige Entwicklungen auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu erhalten und mögliche Problemlagen frühzeitig zu erkennen.

Überlegungen zum Personal und der Umgang mit Veränderungen im Personalbestand gehören zum Tagesgeschäft eines Betriebs. Wesentliche Treiber dieser Veränderungen sind einerseits in der Reorganisation von Arbeit, andererseits im – nicht nur altersbedingten – Ausscheiden von Arbeitskräften zu verorten. Überdies finden Faktoren wie die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt und damit einhergehende Veränderungen in den Kompetenzanforderungen in der Personalpolitik eines Betriebs Berücksichtigung (vgl. Bennewitz et al. 2016). Betriebliche Strategien, um auf einen Arbeitskräfteengpass zu reagieren, sind vielfältig. Die IWAK-Betriebsbefragung im Herbst 2017 liefert Erkenntnisse darüber, inwiefern die Betriebe in der Region Rhein-Main einen Arbeitskräfterrückgang wahrnehmen, wie und in welchen Arbeitsbereichen sich dieser ggf. auswirkt und mit welchen Strategien die Betriebe diesem entgegenwirken.

Grundgesamtheit der Bruttostichprobe ist die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, welche alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält. Für die diesjährige Befragung wurden ca. 6.800 Betriebe in der Region Rhein-Main angeschrieben und eine Rücklaufquote von 15 Prozent erreicht. Damit Aussagen zu allen Betrieben in der Region Rhein-Main möglich sind, werden die Daten zu den Einzelbetrieben nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung der Betriebe in der Region gewichtet. Die Angaben sind nach der Gewichtung repräsentativ für alle Betriebe und Dienststellen der Region Rhein-Main mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Nach der Gewichtung stehen die befragten Betriebe für rund 260.000 Beschäftigte aus etwa 11.500 Betrieben in der Region Rhein-Main.

Die Abgrenzung der Region Rhein-Main umfasst im Einzelnen die IHK-Bezirke Rheinhessen, Wiesbaden, Frankfurt, Limburg, Gießen-Friedberg, Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern, Offenbach, Darmstadt sowie Aschaffenburg. Diese repräsentieren insgesamt 24 Landkreise und kreisfreie Städte in der Region.¹

¹ Im Einzelnen: Main-Taunus-Kreis, Hochtaunuskreis, Wetteraukreis, Main-Kinzig-Kreis, Landkreis Offenbach, Kreis Groß-Gerau, Landkreis Aschaffenburg, Landkreis Miltenberg, Darmstadt-Dieburg, Odenwaldkreis, Kreis Bergstraße, Landkreis Alzey-Worms, Landkreis Mainz-Bingen, Rheingau-Taunus-Kreis, Landkreis Limburg-Weilburg, Landkreis Gießen, Vogelsbergkreis sowie die kreisfreien Städte Darmstadt, Frankfurt/M., Offenbach, Wiesbaden, Mainz, Worms und Aschaffenburg.

Einleitung

Der Arbeitsmarkt ist von ständiger Bewegung geprägt, es finden permanent Eintritte in und Austritte aus Beschäftigung statt. Auf Ebene der Betriebe entstehen entsprechend immer wieder Vakanzen, mit welchen die Personalverantwortlichen umgehen müssen. Die günstige konjunkturelle Entwicklung und die damit einhergehende hohe Nachfrage nach Arbeitskräften haben wesentlich zum Rückgang der Arbeitslosigkeit in den vergangenen Jahren beigetragen. Eine Arbeitslosenquote von unter fünf Prozent, wie sie für Hessen Ende 2017 ermittelt wurde (BA 2018), stellt die Betriebe dabei vor besondere Herausforderungen. So erleben nachgefragte Fachkräfte aktuell eine größere Wahlfreiheit bei ihrer Beschäftigungssuche, während die Betriebe aus einem kleineren Bewerberpool rekrutieren oder zu größeren Kompromissen bereit sein müssen. Der demografische Wandel und der damit einhergehende Rückgang des Erwerbspersonenpotentials tragen darüber hinaus dazu bei, dass Betriebe zunehmend mit dem Problem konfrontiert sind, offene Stellen adäquat besetzen zu können.

Um einem Arbeitskräfteengpass entgegenzuwirken, können Betriebe auf unterschiedliche Strategien zurückgreifen. Je nach Handlungsbedarf können sie aktiv oder passiv agieren. So können beispielsweise personelle Engpässe durch die Besetzung freier Stellen mit Personen aus dem eigenen Unternehmen oder über das Anwerben unternehmensexterner Arbeitskräfte gelöst werden (vgl. Immerschmitt / Stumpf 2014). Eine innerbetriebliche Personalrekrutierung kann zum einen durch eine gezielte Förderung der Beschäftigten erreicht werden, beispielsweise über Aus- und Weiterbildungen, Umschulungen oder Coachings, sowie über interne Mitarbeiterversetzungen in andere Unternehmensbereiche, innerbetriebliche Umstrukturierungs- bzw. Reorganisationsprozesse oder eine Ausweitung der bestehenden Beschäftigung (vgl. Holtbrügge 2015). Als Maßnahmen externer Personalbeschaffung gelten Stellenausschreibungen außerhalb des Unternehmens. Auch hier können aktives und passives Vorgehen unterschieden werden. Zu den aktiven Strategien der externen Personalbeschaffung zählen das Einsetzen von Personalvermittlern, die Beauftragung der Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit, die Platzierung von Stellenausschreibungen in Print- und Online-Medien sowie die Teilnahme an Kontaktmessen und Recruiting-Veranstaltungen. Passive Maßnahmen umfassen Strategien wie das Employer Branding oder die Stimulierung von Initiativbewerbungen (vgl. Immerschmitt / Stumpf 2014).

Betriebe sind in besonderem Maße herausgefordert, wenn es darum geht, Fachkraft- und Führungsstellen zu besetzen. Neben Themen der Gewinnung qualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erlangen Fragen der Bindung der Beschäftigten über innerbetriebliches Kompetenzmanagement sowie die Förderung beruflicher Aus- und Weiterbildung zunehmend an Bedeutung. Des Weiteren rücken in diesem Zusammenhang verstärkt die Erschließung und Bindung bislang nicht ausreichend genutzter Personalressourcen, wie z. B. Ältere, Frauen, Arbeitslose, ausländische Fachkräfte oder Geflüchtete in den Fokus. Eine daraus resultierende Zunahme der Vielfalt innerhalb der Belegschaften macht dabei eine stärkere Auseinandersetzung mit den lebensweltlichen Rahmenbedingungen der unterschiedlichen Beschäftigten-

gruppen (z. B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie) sowie mit einer stärkeren Internationalisierung notwendig. Für die Betriebe ist es folglich von Bedeutung, einen aktiven und reflektierten Umgang mit der Vielfalt innerhalb der Beschäftigtenlandschaft zu entwickeln (vgl. Jablonski 2016).

Im ersten Teil des Berichts wird untersucht, wie sich aus Sicht der Betriebe in der Region Rhein-Main die Suche nach Arbeitskräften zum Zeitpunkt der Befragung darstellte. Neben Unterschieden in der Nachfrage nach Arbeitskräften mit verschiedenen Qualifikationsniveaus wird zudem erarbeitet, welche die wichtigsten Gründe sind, die zur Nichtbesetzung von offenen Stellen beigetragen haben. Auf Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen wird dabei ebenso eingegangen wie auf Unterschiede nach der Größe der Betriebe. Der zweite Teil des Berichts befasst sich mit der Frage, ob die Betriebe einen Arbeitskräfterrückgang erleben und wie sie ggf. damit umgehen. Hierfür wird zunächst erarbeitet, bei welchen Beschäftigtengruppen die Betriebe zum Befragungszeitpunkt einen generellen Arbeitskräfterrückgang wahrgenommen haben. In einem zweiten Schritt wird dargestellt, wie die Betriebe verschiedene Strategien zur Sicherung des Arbeitskräftebedarfs bewerteten. Der Bericht schließt mit einem Fazit.

Offene Stellen

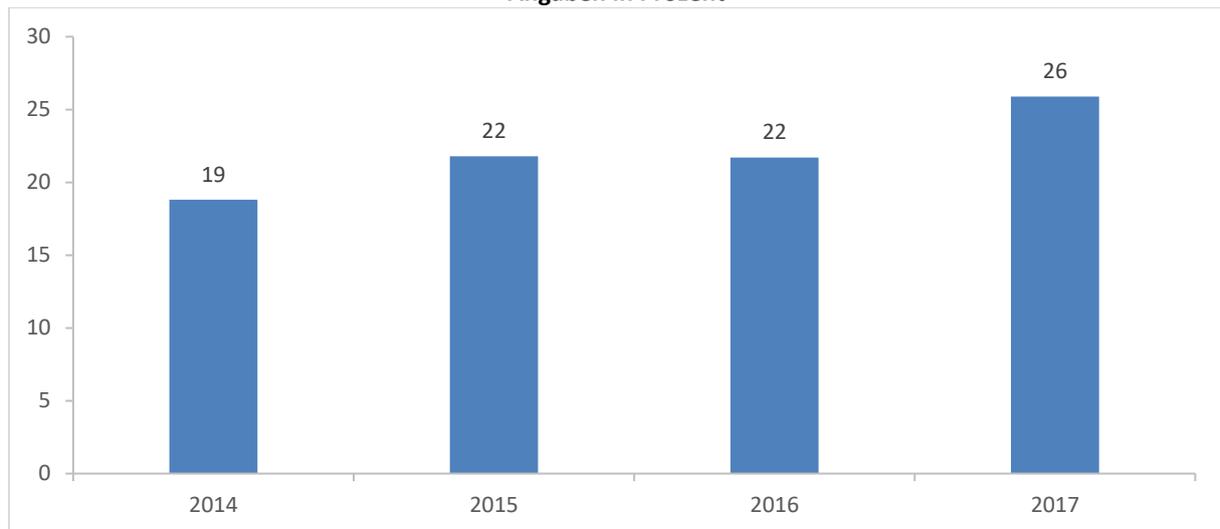
Zunächst wird ein Überblick über die allgemeine Suche nach Arbeitskräften zum Befragungszeitpunkt gegeben, welcher anschließend nach den verschiedenen Qualifikationsniveaus differenziert wird. Mit dem Einbezug der Vorjahreswerte können zudem Veränderungen über die Zeit sichtbar gemacht werden. Hieran anschließend wird in einem zweiten Abschnitt nach den wichtigsten Gründen gefragt, welche zur Nichtbesetzung offener Stellen beigetragen haben.

Jeder vierte Betrieb meldet offene Stellen

Der Bestand an offenen Stellen gibt Auskunft über die generelle Suche nach Arbeitskräften zum Zeitpunkt der Befragung. Diese umfassen neben längerfristig vakanten Stellen auch solche, die möglicherweise kurzfristig besetzt werden können. Die auf diesem Weg ermittelte Zahl an offenen Stellen bildet die generelle Arbeitskräftenachfrage zum Zeitpunkt der Befragung ab, kann aber nicht als Indikator für einen generellen Arbeitskräftemangel gelesen werden.

Insgesamt gaben im Jahr 2017 mit 26 Prozent rund ein Viertel der Betriebe in der Region Rhein-Main an, dass bei ihnen zum Befragungszeitpunkt Stellen unbesetzt waren (vgl. Abb. 1). Damit ist der Anteil der Betriebe, welcher vakante Positionen aufweist, im Vergleich zur Befragung im Vorjahr weiter angestiegen. 2014 bestätigte noch rund jeder fünfte Betrieb, offene Stellen gegenwärtig nicht besetzen zu können.

Abb. 1: Betriebe mit offenen Stellen in der Region Rhein-Main 2014-2017, Angaben in Prozent



Quelle: IWAK-Betriebsbefragung 2014 - 2017, eigene Berechnungen.

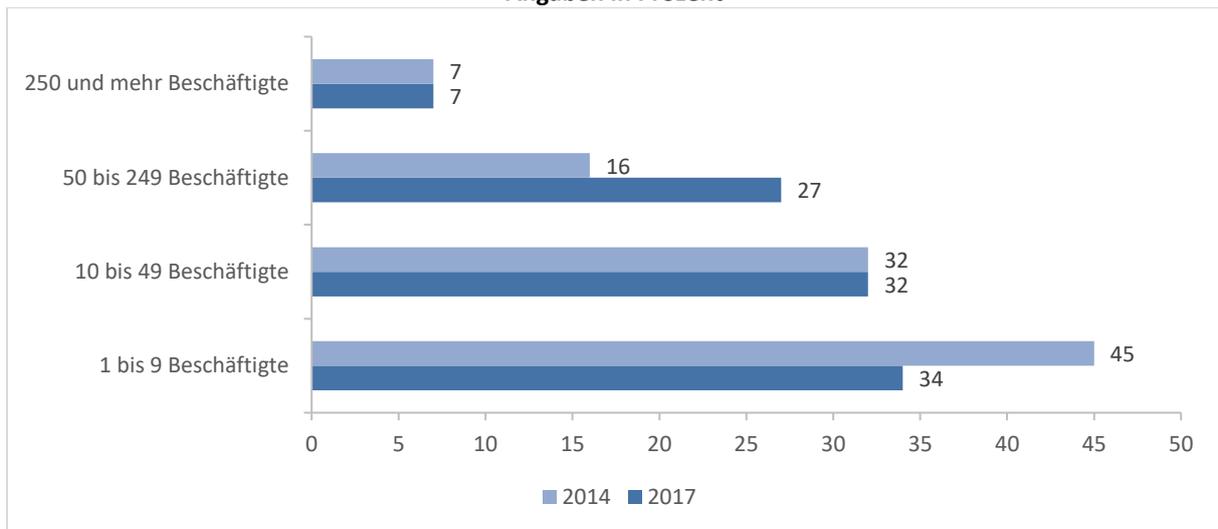
Auch die Zahl der gesuchten Arbeitskräfte ist in den vergangenen vier Jahren gestiegen. Sie belief sich im Jahr 2017 auf mehr als 65.000 Personen (hochgerechnet) und hat sich damit im Vergleich zu 2014 um das 1,7-fache erhöht.

Mit 15 Prozent vereinte der Wirtschaftszweig der wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen den größten Anteil an den gesuchten Arbeitskräften auf sich. An zweiter Stelle stand das Baugewerbe, welches 14 Prozent der vakanten Positionen meldete. Betriebe, welche sich dem Wirtschaftszweig Gesundheit und Sozialwesen zuordnen, kamen auf einen Anteil von 13 Prozent an allen offenen Stellen. In etwa jede zehnte offene Stelle betraf Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Lagerei sowie Verarbeitendes Gewerbe. Mit einem Anteil von je fünf Prozent und weniger wurden Arbeitskräfte in den übrigen Wirtschaftszweigen insgesamt deutlich seltener gesucht.

Gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung fiel der Anteil an allen offenen Stellen im Verarbeitenden Gewerbe und der Öffentlichen Verwaltung verhältnismäßig gering aus. Der Tendenz nach gegenteilig verhielt es sich im Bau- und dem Gastgewerbe, hier waren im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung relativ viele Stellen als vakant gemeldet.

Differenziert nach den Betriebsgrößenklassen zeigte sich, dass rund zwei Drittel der vakanten Positionen auf die Kleinst- und Kleinbetriebe entfielen (vgl. Abb. 2). Jede vierte freie Stelle war in den mittelgroßen Betrieben verortet. Die Großbetriebe vereinten mit einem Anteil von sieben Prozent, wie bereits bei der Befragung 2014, den geringsten Anteil an allen als offen angegebenen Stellen auf sich.

Abb. 2: Offene Stellen nach Betriebsgrößenklassen in der Region Rhein-Main 2014 und 2017, Angaben in Prozent



Quelle: IWAK-Betriebsbefragung 2014 und 2017, eigene Berechnungen.

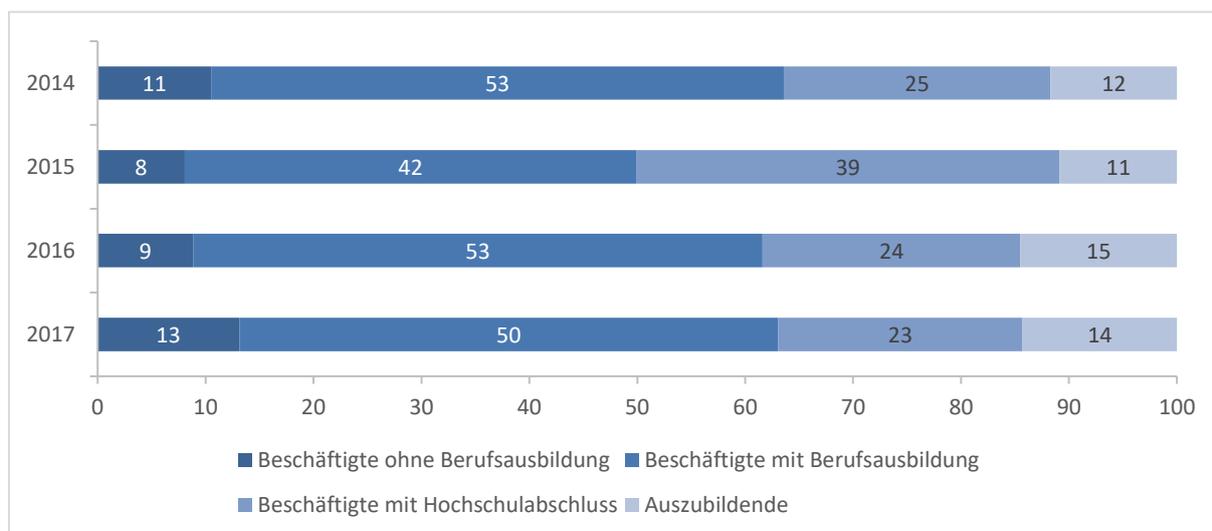
Zudem fiel in den Großbetrieben, gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung (36 Prozent), der Anteil an allen offenen Stellen mit sieben Prozent sehr gering aus. Relativ groß dagegen war der Anteil an allen vakanten Positionen bei den Kleinst- und Kleinbetrieben im Vergleich zum Anteil an der Gesamtbeschäftigung in den jeweiligen Betriebsgrößen (Kleinstbetriebe: 15 Prozent, Kleinbetriebe: 22 Prozent).

Gesucht werden vor allem qualifizierte Arbeitskräfte

Die Angaben der Betriebe zu vakanten Stellen im Herbst 2017 enthalten auch Informationen zum Qualifikationsniveau der gesuchten Arbeitskräfte. Die Differenzierung der Nachfrage nach dem Qualifikationsniveau zeigt, dass im Jahr 2017 rund drei Viertel der offenen Stellen auf Positionen entfielen, welche eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss voraussetzten (vgl. Abb. 3). Der große Anteil an gesuchten Beschäftigten mit Hochschulabschluss von 39 Prozent, wie er für das Jahr 2015 ermittelt wurde, hat sich 2017 nicht wiederholt. Laut Angaben der Betriebe entfielen weiterhin etwas mehr als zehn Prozent der offenen Stellen auf Ausbildungsstellen.

Insgesamt können im Vergleich zu den Vorjahren keine großen Veränderungen in der Nachfrage nach Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern je Qualifikationsniveau beobachtet werden. Allerdings zeigt sich, dass die Nachfrage nach Beschäftigten ohne Berufsausbildung im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen ist. Berücksichtigt man die ebenfalls gestiegene absolute Stellenanzahl, bedeutet dies, dass nicht nur anteilig mehr Beschäftigte ohne Berufsausbildung gesucht wurden, sondern auch absolut.

Abb. 3: Offene Stellen nach Qualifikationsgruppen in der Region Rhein-Main 2014-2017, Angaben in Prozent



Quelle: IWAK-Betriebsbefragung 2014-2017, eigene Berechnungen.

Offene Stellen für qualifiziert Beschäftigte, d. h. Beschäftigte mit Berufsausbildung oder Hochschulabschluss, wurden bei der Befragung im Jahr 2017 von Betrieben aller Betriebsgrößenklassen am häufigsten angegeben. In den Großbetrieben entfielen 79 Prozent aller Gesuche auf qualifiziert Beschäftigte, in den mittelgroßen Betrieben waren es 68 Prozent und in den Kleinst- und Kleinbetrieben 73 Prozent.

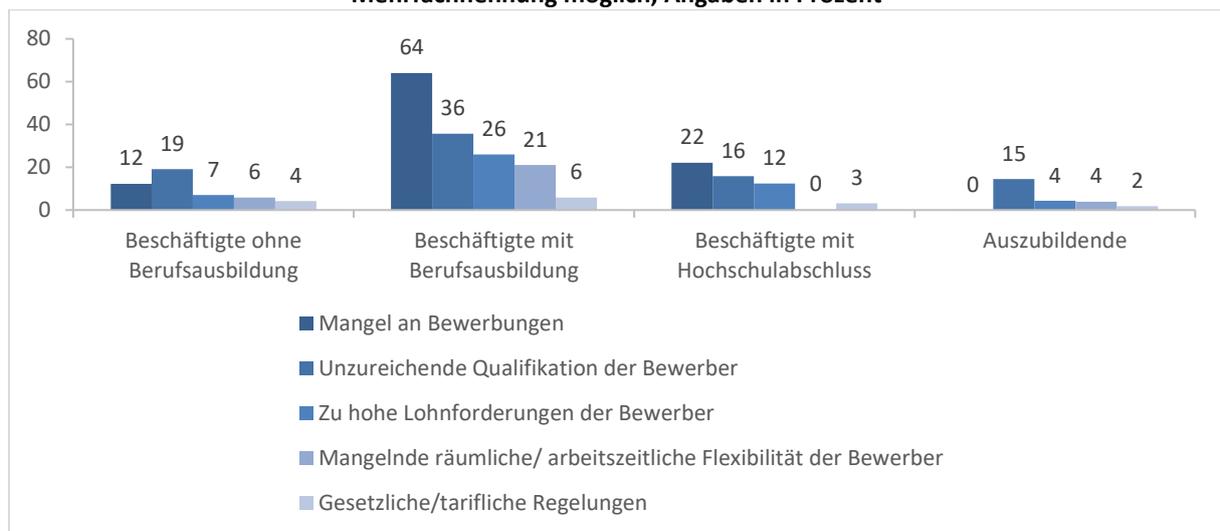
Probleme bei der Stellenbesetzung werden am häufigsten mit Mangel an Bewerbungen begründet

Verschiedene Gründe tragen dazu bei, dass offene Stellen nicht besetzt werden (können). Neben dem Fehlen hinreichend qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber können beispielsweise unterschiedliche Vorstellungen zu Lohnniveau und/oder räumlicher bzw. arbeitszeitlicher Flexibilität dazu führen, dass eine Stellenbesetzung nicht stattfindet.

Mit Blick auf die Fachkräfte, d. h. Beschäftigte mit mindestens einer Berufsausbildung, benannten die Betriebe in der Region Rhein-Main im Jahr 2017 allerdings am häufigsten einen Mangel an Bewerbungen als Grund dafür, warum Stellen nicht besetzt waren (vgl. Abb. 4). Bei der Gruppe der Beschäftigten ohne Berufsausbildung wurde ein Mangel an Bewerbungen ebenfalls recht häufig genannt, stand aber an zweiter Stelle hinter den unzureichenden Qualifikationen der Bewerber. Die Betriebe berichteten auch bei den offenen Stellen für Auszubildende, dass vor allem ein unzureichendes Qualifikationsniveau ausschlaggebend für die Vakanz sei. Ein Mangel an Bewerbungen wiederum wurde hier von kaum einem Betrieb als Grund für eine offene Ausbildungsstelle genannt. Hier zeigen sich die größten Abweichungen im Vergleich zur Befragung im Jahr 2014, bei welcher noch 64 Prozent der Betriebe von einem Mangel an Bewerbungen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen berichtet hatten.

Zu hohe Lohnforderungen wurden von einem Viertel der Betriebe als Grund für offene Fachkraftstellen, für welche Beschäftigte mit Berufsausbildung gesucht wurden, benannt. Und rund ein Fünftel der Betriebe bewertete eine mangelnde Flexibilität der potentiellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Grund. Bei allen weiteren Qualifikationsgruppen fielen die Anteile deutlich geringer aus. Gesetzliche und tarifliche Regelungen wurden, mit Ausnahme der Beschäftigten mit Hochschulabschluss, für alle weiteren Qualifikationsgruppen am seltensten als Grund für eine offene Stelle genannt.

Abb. 4: Gründe für offene Stellen je Qualifikationsgruppe in der Region Rhein-Main 2017, Mehrfachnennung möglich, Angaben in Prozent



Quelle: IWAK-Betriebsbefragung 2017, eigene Berechnungen.

Valide Aussagen zu Gründen für Stellenbesetzungsschwierigkeiten differenziert nach Wirtschaftszweigen oder Betriebsgrößenklassen sind aufgrund der in diesem Fall zu geringen Fallzahlen nicht möglich.

Arbeitskräfterückgang

Betriebe verfügen grundsätzlich über ein breites Spektrum an Strategien, um einem Arbeitskräftebedarf zu begegnen. Sind auf dem betriebsexternen Arbeitsmarkt prinzipiell Arbeitskräfte verfügbar, so kann beispielsweise mit einer Anpassung der Arbeitsbedingungen (Lohn, Arbeitszeit) die Attraktivität als Arbeitgeber gesteigert werden. Ist dagegen der Arbeitsmarkt weitgehend geräumt, so sind die Betriebe herausgefordert, andere Maßnahmen zu ergreifen, welche sich stärker auf den betriebsinternen Personalbestand konzentrieren. Hierzu zählen Ausbildungen sowie Weiter- und Aufstiegsqualifizierungen ebenso wie beispielsweise die Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit, die Gewinnung von Arbeitskräften aus dem Ausland oder eine verlängerte Lebensarbeitszeit der älteren Beschäftigten.

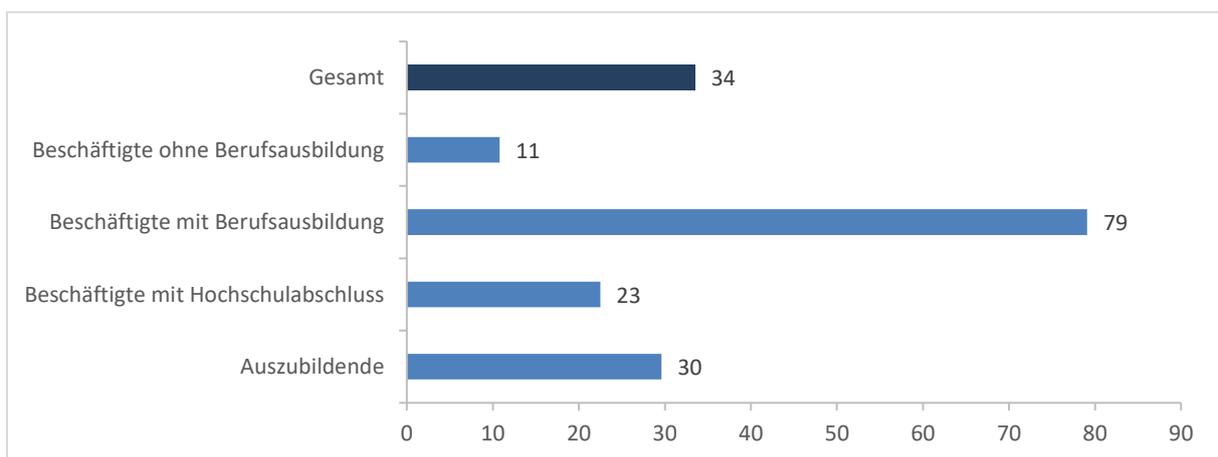
Unter dem Stichwort Arbeitskräfterrückgang wird im folgenden Teil des Berichts zunächst ausgewertet, ob die Betriebe zum Zeitpunkt der Befragung einen Arbeitskräfterrückgang bestätigten und auf welche Beschäftigtengruppen sich dieser ggf. konzentriert. In einem zweiten Schritt wird dargestellt, wie die Betriebe die verschiedenen Strategien zur Sicherung des Arbeitskräftebedarfs für sich bewerteten.

Mehrzahl der Betriebe sehen Rückgang bei Fachkräften

Jeder dritte Betrieb bestätigte zum Zeitpunkt der Befragung im Herbst 2017 einen Rückgang an verfügbaren Arbeitskräften (vgl. Abb. 5). Damit ist im Vergleich zur Befragung im Jahr 2014 der Anteil der Betriebe deutlich gestiegen: Einen Arbeitskräfterrückgang nannten vor drei Jahren nur rund 20 Prozent der Betriebe. Ob dieser Veränderung im Zeitvergleich ein wachsender Engpass bei der Arbeitskräfteversorgung zugrunde liegt, kann auf Grundlage der vorliegenden Daten zwar nicht geklärt werden, in jedem Fall aber zeugt sie von einem gestiegenen Problembewusstsein der Betriebe.

Die Betriebe, welche einen Arbeitskräfterrückgang bestätigten, sahen diesen mit Abstand am häufigsten bei Beschäftigten mit Berufsausbildung (79 Prozent). Etwas weniger als ein Drittel gab an, dass die Zahl der Auszubildenden rückläufig sei. Und rund ein Viertel bestätigte einen Arbeitskräfterrückgang bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss. Am geringsten verbreitet war das Erleben eines rückläufigen Angebots an Arbeitskräften ohne Berufsausbildung. Dies wurde nur von rund jedem zehnten Betrieb bestätigt.

Abb. 5: Arbeitskräfterrückgang festgestellt in den Betrieben der Region Rhein-Main 2017, Angaben in Prozent



Quelle: IWAK-Betriebsbefragung 2017, eigene Berechnungen.

Mit rund 80 Prozent bestätigten die Öffentliche Verwaltung sowie Organisationen ohne Erwerbszweck mit Abstand am häufigsten einen Rückgang an Arbeitskräften. Aber auch im Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) sowie in den Bereichen Gesundheit und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht wurden von etwa jedem zweiten Betrieb rückläufige Zahlen genannt. Über alle Wirtschaftszweige hinweg dominierte der Anteil

an Betrieben, welcher einen Rückgang an qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Berufsausbildung bestätigte.

Werden die Angaben der Betriebe nach den Betriebsgrößen unterschieden, bestätigten die Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten jeweils zu mindestens 40 Prozent einen Arbeitskräfterrückgang. Bei den Kleinstbetrieben kam der Anteil der Betriebe, welcher sich dieser Wahrnehmung anschloss, auf knapp 30 Prozent.

Verstärkte eigene Ausbildung gilt als wichtigste Strategie der Betriebe zur Sicherung des Arbeitskräftebedarfs

Die Betriebe können, wie eingangs ausgeführt, auf vielfältige Weise auf einen Arbeitskräfterrückgang reagieren. Generell wird dabei zwischen Maßnahmen unterschieden, welche sich auf den betriebsinternen sowie auf den betriebsexternen Arbeitsmarkt beziehen.

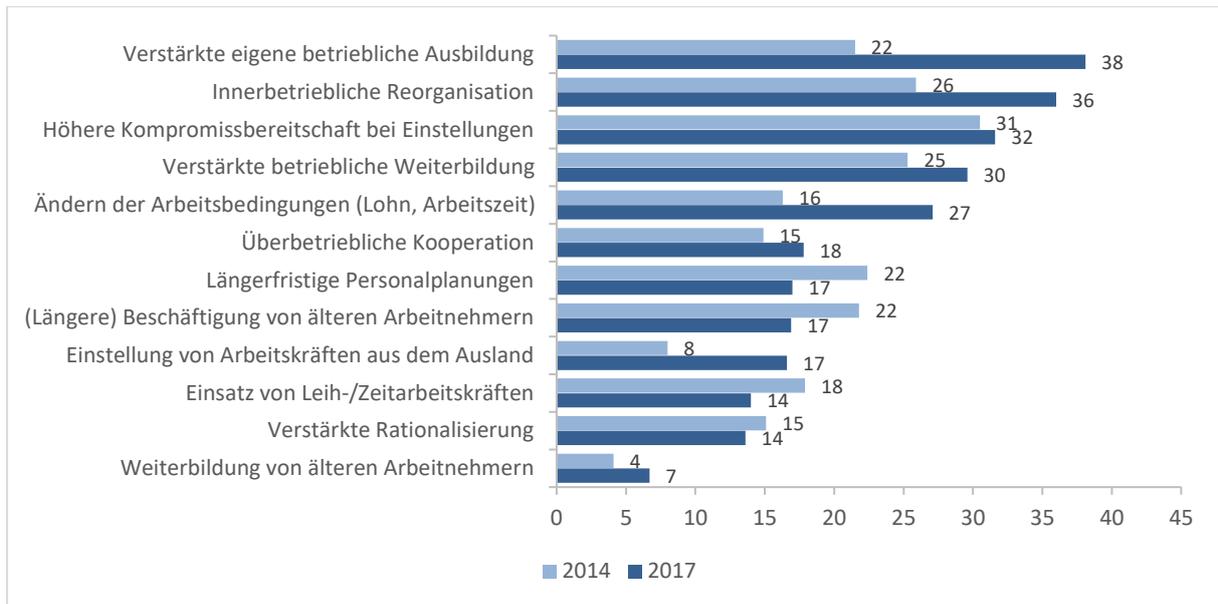
Zu den betrieblichen Maßnahmen, welche sich auf den internen Arbeitsmarkt konzentrieren, zählen Umstrukturierung sowie Veränderungen, die die Arbeitsorganisation betreffen. Betriebe können zudem Maßnahmen ergreifen, welche darauf abzielen den vorhandenen Personalbestand so aufzustellen, dass die notwendigen fachlichen und weiteren Kompetenzen innerbetrieblich entwickelt werden können. Investitionen in die Kompetenzen der Beschäftigten gehören gleichzeitig zu denjenigen Maßnahmen, welche die Bindung an den Betrieb erhöhen und damit möglicherweise ein Abwandern von nachgefragten Fachkräften verhindern helfen.

Ergänzend sowie alternativ können die Betriebe ihre Personalbedarfe über den betriebsexternen Arbeitsmarkt stillen. Stellt sich der Arbeitsmarkt als relativ geschlossen dar, d.h. ist die Nachfrage nach Arbeitskräften hoch bei gleichzeitig eher geringem Angebot, schwächt das die Verhandlungsposition der Betriebe und sie werden möglicherweise zu höheren Kompromissen bei der Einstellung neuer Beschäftigter bereit sein. Der Einsatz von Leih- und Zeitarbeitskräften sowie die Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland sind weitere Strategien der Betriebe.

Die Betriebe, welche zum Befragungszeitpunkt einen Arbeitskräfterrückgang bestätigten, setzten am häufigsten auf ein verstärktes Ausbildungsengagement (vgl. Abb. 6). Fast gleich häufig und an zweiter Stelle steht mit der innerbetrieblichen Reorganisation ebenfalls eine Strategie, welche sich direkt auf den betriebsinternen Arbeitsmarkt bezieht. Am dritthäufigsten wurde eine höhere Kompromissbereitschaft bei Einstellungen angegeben. Allen drei Strategien ist gemein, dass Ihnen von rund einem Drittel der Betriebe eine hohe Bedeutung beigemessen wurde.

Jeweils etwas weniger als ein Drittel der Betriebe, welche einen Arbeitskräfterrückgang bestätigten, hat angegeben, mit verstärkter betrieblicher Weiterbildung aber auch veränderten Arbeitsbedingungen (Lohn, Arbeitszeit) auf den Arbeitskräfterrückgang zu reagieren. Alle anderen Maßnahmen werden von weniger als einem Fünftel der Betriebe genannt.

Abb. 6: Strategien der Betriebe in der Region Rhein-Main 2014 und 2017 bei Arbeitskräfterrückgang, Mehrfachnennung möglich, Angaben in Prozent



Quelle: IWAK-Betriebsbefragung 2014 und 2017, eigene Berechnungen.

Im Vergleich zur Befragung im Herbst 2014 zeigen sich teilweise deutliche Abweichungen bei der Häufigkeit, mit welcher die Betriebe einzelne Maßnahmen genannt haben. Der Anteil der Betriebe, welche auf eine höhere Kompromissbereitschaft bei Einstellungen setzten, hat sich im Vergleich zur Befragung im Jahr 2014 kaum verändert. Höhere Zustimmung erhielt drei Jahre später allerdings ein verstärktes betriebliches Ausbildungsengagement. Auch wird von einem größeren Anteil der Betriebe auf innerbetriebliche Reorganisation gebaut. Veränderte Arbeitsbedingungen haben ebenfalls an Popularität gewonnen, der Anteil der Betriebe, welcher diese Maßnahme nach eigenen Angaben einsetzte, ist um 11 Prozentpunkte gestiegen. Auch scheint sich die Einstellung von Arbeitskräften aus dem Ausland zu verstärken. Der Anteil der Betriebe, welcher 2017 Arbeitskräfte aus dem Ausland einstellte, lag mit 17 Prozent doppelt so hoch wie vor drei Jahren.

Fazit

Die Ergebnisse der IWAK-Betriebsbefragung 2017 zeigen, dass sich immer mehr Betriebe mit der Herausforderung konfrontiert sehen, vakante Stellen nicht besetzen zu können. Gründe dafür, dass offene Stellen nicht besetzt werden, variieren dabei stark nach der betrachteten Qualifikationsgruppe. Zum Zeitpunkt der Befragung konnte jeder vierte Betrieb in der Region Rhein-Main offene Stellen nicht besetzen. Kleinst- und Kleinbetriebe stehen hier vor besonderen Herausforderungen, denn sie vereinen zwei Drittel der Vakanzen auf sich. Der ungedeckte Arbeitskräftebedarf fiel in diesen beiden Betriebsgrößenklassen, gemessen an ihrem jeweiligen Anteil an der Gesamtbeschäftigung, besonders groß aus. Berücksichtigt man zu-

dem, dass Großbetriebe meist als die attraktiveren Arbeitgeber wahrgenommen werden sowie eine größere Vielfalt an Suchwegen nutzen können, verschlechtern sich die Chancen der kleineren Betriebe, ihre vakanten Stellen zu besetzen, zusätzlich.

Ergänzend ist im Vergleich zu den Vorjahren auch die Anzahl der offenen Stellen deutlich gestiegen. Gesucht werden vorrangig qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche entweder über einen Berufs- oder einen Hochschulabschluss verfügen. Fehlende Bewerbungen haben dabei eine erhebliche Bedeutung. Stellen, die keine Berufsausbildung voraussetzen und unbesetzte Ausbildungsplätze bleiben dagegen hauptsächlich aufgrund unzureichender Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber unbesetzt.

Ein Arbeitskräfterrückgang wurde bei der Befragung 2017 von einem Drittel der Betriebe geäußert. Diese Feststellung ist in den vergangenen drei Jahren deutlich gestiegen – ein Zeichen für ein zumindest verstärktes Problembewusstsein der Betriebe. Rückgänge werden vor allem bei Arbeitskräften mit Berufsausbildung konstatiert. Betriebliche Strategien, um dem Arbeitskräfterrückgang entgegenzuwirken, haben sich zugunsten der innerbetrieblichen Maßnahmen verschoben. Sie liegen vor allem in einer Stärkung der betrieblichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten, einer innerbetrieblichen Reorganisation, arbeitnehmerfreundlicheren Arbeitsbedingungen (Lohn, Arbeitszeit) sowie einer höheren Kompromissbereitschaft bei Einstellungen.

In aller Kürze

Die Befragung der Betriebe in der Region Rhein-Main im Jahr 2017 zu Fragen der Arbeitskräftenachfrage liefert folgende zentrale Erkenntnisse:

- Jeder vierte Betrieb in der Region Rhein-Main weist zum Zeitpunkt der Befragung offene Stellen aus. Der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen ist im Vergleich zu den Vorjahresbefragungen gestiegen. Kleinst- und Kleinbetriebe stehen hier vor besonderen Herausforderungen, sie vereinen zwei Drittel der offenen Stellen auf sich.
- Gesucht werden vorrangig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche über eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss verfügen. Der Mangel an Bewerbungen ist Hauptgrund, wenn es hier zu Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung kommt. Dagegen werden Vakanzen, die keine Berufsausbildung voraussetzen, ebenso wie unbesetzte Ausbildungsplätze, hauptsächlich mit unzureichenden Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber begründet.
- Ein Drittel der Betriebe äußert einen Rückgang an verfügbaren Arbeitskräften. Dies ist ein deutliches Indiz dafür, dass zumindest das Problembewusstsein der Betriebe im Vergleich zur Befragung im Jahr 2014 gestiegen ist. Damals bejahte das nur jeder fünfte Betrieb.
- Allen voran sehen die Betriebe einen Rückgang an Arbeitskräften mit Berufsausbildung. Etwas weniger als ein Drittel bestätigt dies für Auszubildende und nur jeder vierte Betrieb für Beschäftigte mit Hochschulabschluss. Lediglich von jedem zehnten Betrieb wird ein Rückgang an Arbeitskräften ohne Berufsausbildung angegeben.
- Die Betriebe, welche einen Arbeitskräfterrückgang feststellen, setzen 2017 am häufigsten auf innerbetriebliche Maßnahmen wie ein verstärktes Ausbildungsengagement und innerbetriebliche Reorganisation. An dritter Stelle wird eine höhere Kompromissbereitschaft bei Einstellungen genannt. Die beiden erstgenannten Strategien haben im Vergleich zur Befragung 2014 deutlich an Bedeutung gewonnen. Dies gilt auch für die Strategien „Ändern der Arbeitsbedingungen“ sowie „Einstellung von Arbeitskräften aus dem Ausland“.

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

Kontakt: a.fischer@em.uni-frankfurt.de

Literatur

Bennewitz, Emanuel / Kislak, Julia / Buch, Tanja / Dengler, Katharina (2016): Digitalisierung der Arbeitswelt. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Hessen. In: IAB-Regional Hessen. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz, Bericht 3, Nürnberg. [http://doku.iab.de/regional/H/2016/regional_h_0316.pdf (06.02.2018)].

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2018): Der Arbeitsmarkt im Dezember. Presseinformation. [<https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/Regionaldirektionen/Hessen/Presse/Detail/index.htm?dfContentId=EGOV-CONTENT560408> (13.03.2018)].

Holtbrügge, Dirk (2015): Instrumente des Personalmanagement. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag, S. 101-258.

Immerschmitt, Wolfgang / Stumpf, Marcus (2014): Employer Branding in KMU. Der Mittelstand als attraktiver Arbeitgeber. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 107-142.

Jablonski, Hans W. (2016): Diversity Management: Chancen für deutsche Unternehmen. In: Genkova, Petia / Ringeisen, Tobias (Hrsg.): Handbuch Diversity Kompetenz. Wiesbaden: Springer.