



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Arbeitskräfterrückgang und betriebliche Reaktionen in der Region Rhein-Main

IWAK-Betriebsbefragung im Herbst 2014

Oliver Nüchter

Prof. Dr. Alfons Schmid

März 2015



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 im Einzelnen die IHK-Bezirke Rheinhessen, Wiesbaden, Frankfurt, Limburg, Gießen-Friedberg, Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern, Offenbach, Darmstadt sowie Aschaffenburg, die wiederum 24 Landkreise und kreisfreie Städte der Region repräsentieren.¹

Bei der Befragung umfasste der Rücklauf 1.156 auswertbare Fragebögen, was einer Rücklaufquote von 17,1 Prozent entspricht. Da es sich um eine nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweigen geschichtete Stichprobe handelt, wurden die Daten für die Auswertungen anhand der Schichtungsmerkmale gewichtet. Nach der Gewichtung stehen die befragten Betriebe für fast 219.200 Beschäftigte aus etwa 9.950 Betrieben.

Der vorliegende Report stellt die Ergebnisse zu folgenden Themen vor:

- derzeit nicht zu besetzende Stellen,
- Gründe für die Besetzungsschwierigkeiten,
- betriebliche Reaktionen auf den Arbeitskräfterrückgang,
- betriebliche Ausbildung und Kompromissbereitschaft.

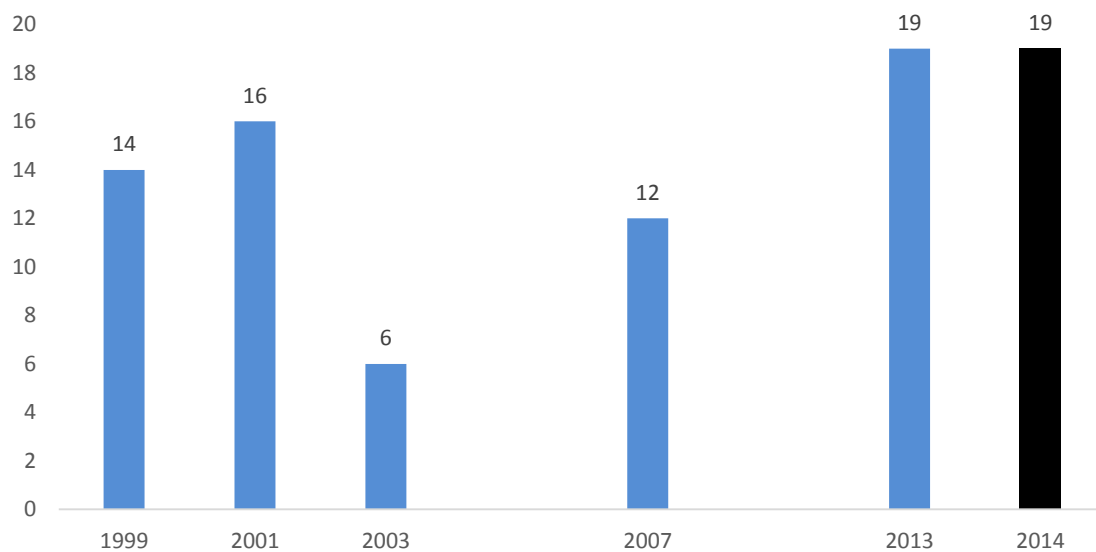
Die Untersuchungsergebnisse sind repräsentativ für die antwortenden Betriebe, d.h. die berechneten Werte stehen für alle antwortenden Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Rhein-Main.

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.

Fast ein Fünftel aller Betriebe kann derzeit Stellen nicht besetzen

Im Herbst 2014 gaben 19 Prozent der Betriebe in der Region Rhein-Main an, offene Stellen zu haben, die sie nicht besetzen konnten; dies entspricht dem Wert des Vorjahres, Stellenbesetzungsprobleme sind in der Region also durchaus vorhanden. Dass dieser Wert Schwankungen unterliegt, zeigt ein Blick in die Vergangenheit: Im wirtschaftlich starken Jahr 2001 lag er nur etwas niedriger als zur Zeit, 2003 hingegen bei nur sechs Prozent.

Abb. 1: Anteil der Betriebe in der Region Rhein-Main, die offene Stellen 1999-2014 nicht besetzen konnten, Angaben in Prozent aller Betriebe

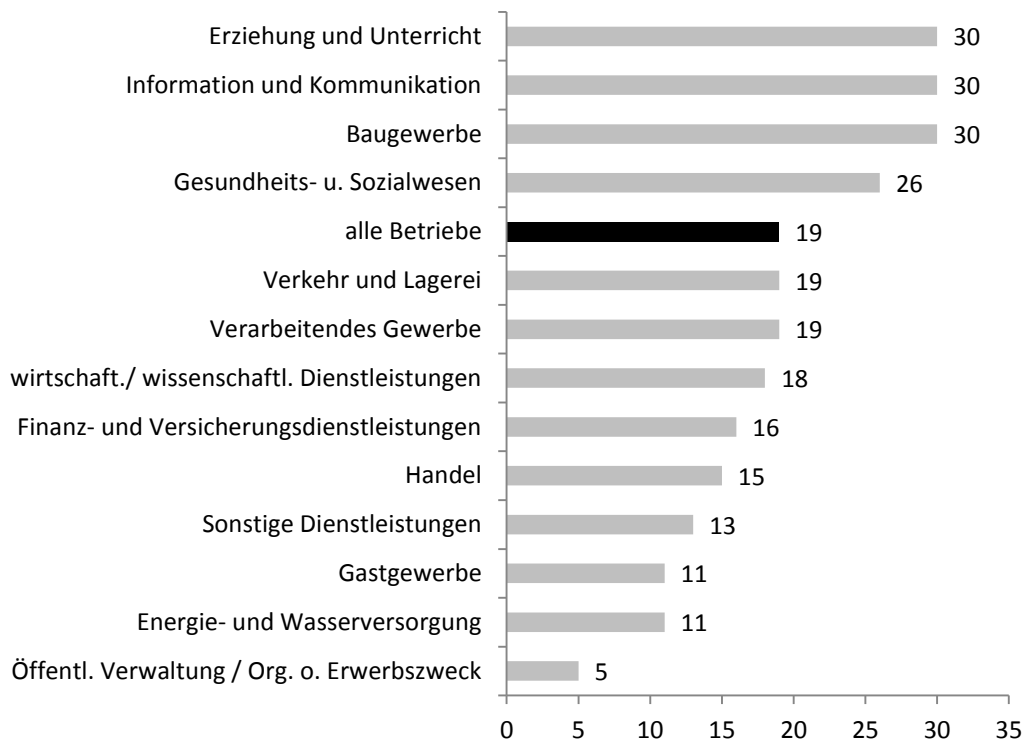


In absoluten Zahlen gemessen konnten die Betriebe in der Region hochgerechnet etwa 38.000 Stellen nicht besetzen. Dies ist ein hoher Wert, liegt allerdings noch unter dem Höchstwert aus dem Jahr 2001 (rund 50.000 Stellen, die nicht besetzt werden konnten); von einem erheblichen Arbeitskräftemangel ist daher derzeit noch nicht auszugehen.

Die Stellenbesetzungsprobleme betreffen sehr unterschiedliche Wirtschaftszweige

Dass sich der Anteil der Betriebe, die zurzeit Stellenbesetzungsprobleme haben, zwischen den Wirtschaftszweigen stark unterscheidet, ist keine Überraschung. Ebenfalls erwartbar war, dass in den Bereichen Erziehung und Unterricht sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen überdurchschnittlich viele Betriebe nicht zu besetzende Stellen aufweisen, da in diesen Sektoren seit längerem über Arbeitskräfteengpässe geklagt wird. Überraschend ist hingegen, dass auch im Informations- und Kommunikationssektor und vor allem im Baugewerbe jeweils fast ein Drittel der Betriebe angibt, derzeit Stellen nicht besetzen zu können. Die Probleme betreffen demnach unterschiedliche Segmente des Dienstleistungssektors ebenso wie das Produzierende Gewerbe.

Abb. 2: Anteil der Betriebe in der Region Rhein-Main, die offene Stellen im Herbst 2014 nicht besetzen konnten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



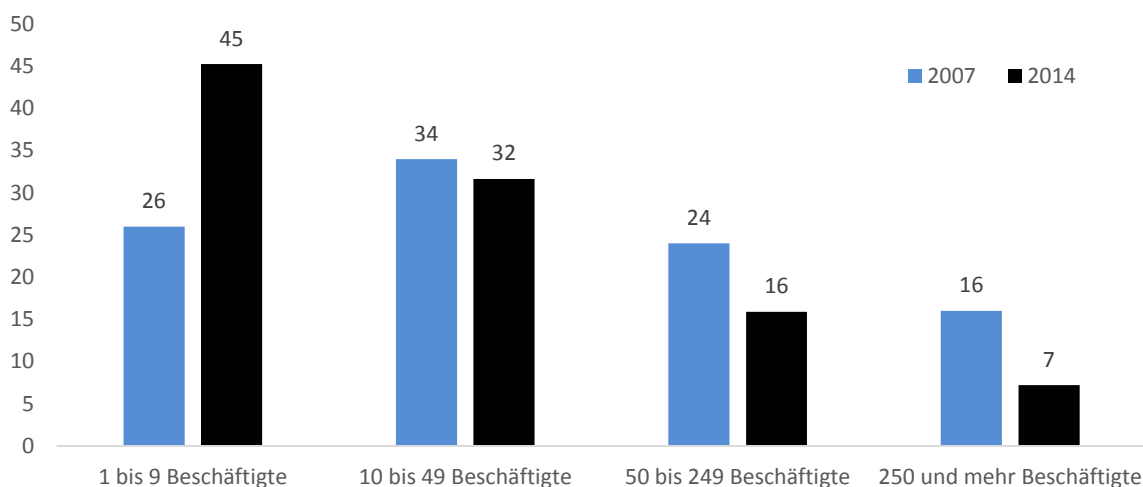
In der Logistik, den wirtschaftsnahen Dienstleistungen und dem Verarbeitenden Gewerbe sind die Probleme durchschnittlich groß, im Handel und der Gastronomie hingegen eher etwas niedriger. Allein im Bereich der Öffentlichen Verwaltung bestanden kaum Probleme bei der Besetzung offener Stellen.

Offene Stellen vor allem bei kleineren Betrieben

Beim Blick auf die Betriebsgröße ist der Anteil der Betriebe mit vakant gebliebenen offenen Stellen wenig aussagekräftig, da mit steigender Betriebsgröße, wie zu erwarten, auch der Anteil der Betriebe steigt, der einzelne Stellen derzeit nicht besetzen kann. Erhellender ist die Antwort auf die Frage, wie viele der offenen Stellen auf die unterschiedlichen Betriebsgrößen entfallen. Hier zeigt sich, dass ein hoher Anteil an Betrieben mit offenen Stellen nicht unbedingt eine hohe Anzahl an offenen Stellen impliziert. Die meisten der nicht zu besetzenden Stellen sind demnach auch nicht bei den Großbetrieben, sondern bei kleinsten (1-9 Beschäftigte) und kleineren Betrieben (10-49 Beschäftigte) zu finden – zusammen machen die dort gemeldeten offenen Stellen etwa drei Viertel aller offenen Stellen der Region aus. 16 Prozent der offenen Stellen entfallen auf die mittelgroßen Betriebe, und nur sieben Prozent der nicht zu besetzenden Stellen finden sich in Großbetrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten.

Ein Blick in die Vergangenheit zeigt, dass dies ein recht neuer Befund ist. Noch 2007 entfielen 40 Prozent aller offenen Stellen auf Mittel- und Großbetriebe, und der größte Anteil der übrigen Stellenangebote war in den kleineren Betrieben zu finden, während die Kleinstbetriebe nur etwa ein Viertel aller nicht zu besetzenden Stellen meldeten. Die Probleme haben sich demnach deutlich zu Ungunsten der kleinsten Betriebe verschoben, während große Betriebe ihre offenen Stellen vergleichsweise leichter besetzen können.

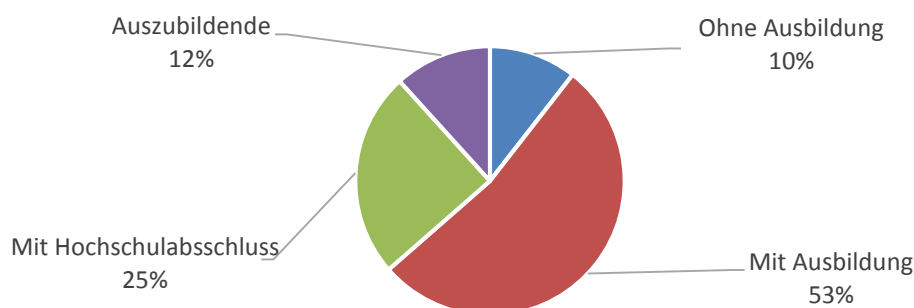
Abb. 3: Verteilung der nicht zu besetzenden offenen Stellen in der Region Rhein-Main im Herbst 2007 und 2014 auf die Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller nicht zu besetzenden offenen Stellen



Die relativ größten Probleme bestehen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen

Weniger Veränderungen zeigen sich beim Blick auf die Verteilung der unbesetzt gebliebenen offenen Stellen auf die Qualifikationsgruppen. Wie schon in der Vergangenheit betraf der überwiegende Teil der nicht zu besetzenden offenen Stellen qualifizierte Arbeitskräfte.

Abb. 4: Nicht zu besetzende offene Stellen in der Region Rhein-Main nach Qualifikationsgruppen im Herbst 2014, Angaben in Prozent aller nicht zu besetzenden offenen Stellen



In 53 Prozent der Fälle wurden Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung, in weiteren 25 Prozent solche mit abgeschlossenem Hochschul- oder Fachhochschulstudium gesucht. Nur zehn Prozent der nicht zu besetzenden Stellen waren für Geringqualifizierte, was deutlich unter deren Anteil an den Beschäftigten liegt.

Anders ist es bei den Ausbildungsstellen: Während nur etwa fünf Prozent der in der Region Beschäftigten Auszubildende sind, liegt der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen an allen

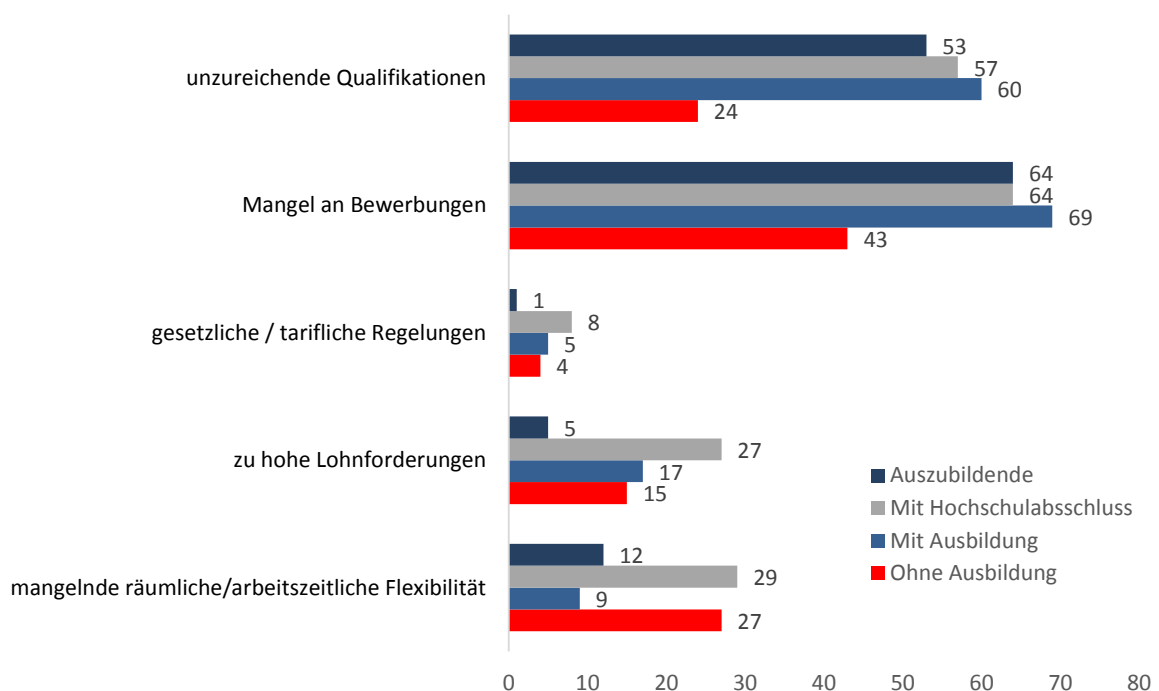
unbesetzten Stellen mit zwölf Prozent mehr als doppelt so hoch. Die Probleme, offene Stellen zu besetzen, sind demnach vor allem im Ausbildungsbereich bereits heute recht groß.

Mangel an Bewerbungen ist der häufigste Grund für Stellenbesetzungsprobleme

Bei der Frage nach den Ursachen für die Probleme bei der Stellenbesetzung bestehen zwischen den Qualifikationsgruppen z.T. deutliche Unterschiede, aber einige zentrale Befunde sind bei allen gleich. So ist bei allen Gruppen der Mangel an Bewerbern der am häufigsten genannte Grund, wenngleich dies auch bei den offenen Stellen für Geringqualifizierte seltener genannt wird als bei den Stellen mit höherem Anforderungsprofil.

Das gleiche Muster findet sich auch beim Anteil der Betriebe, die angeben, dass die Bewerber nur über unzureichende Qualifikationen verfügten. Interessant ist hier zudem, dass dies im Jahr 2007 bei Ausbildungsstellen und bei Stellen für Arbeitskräfte mit Berufsausbildung noch der am häufigsten genannte Grund war – innerhalb der letzten sieben Jahre ist zu dem qualitativen Problem nicht zu besetzender Stellen demnach noch ein quantitatives Problem hinzugekommen.

Abb. 5: Gründe für Nichtbesetzung von offenen Stellen in der Region Rhein-Main nach Qualifikationsgruppen im Herbst 2014, Angaben in Prozent aller Betriebe mit nicht zu besetzenden Stellen für jeweilige Qualifikationsgruppe (Mehrfachnennungen)



Bei Bewerbern mit (Fach-) Hochschulabschluss sehen die Betriebe zudem zu hohe Lohnforderungen und die mangelnde Flexibilität bei Arbeitsort und -zeit als problematisch, während gesetzliche und tarifliche Regelungen durchweg als nicht maßgeblich für Stellenbesetzungsprobleme eingeschätzt werden.

Jeder fünfte Betrieb der Region stellt einen Arbeitskräfterrückgang fest

Wir haben die Betriebe in der Region Rhein-Main auch gefragt, ob sich der Rückgang an verfügbaren Arbeitskräften auf ihren Betrieb bereits bemerkbar macht. Knapp über 20 Prozent aller Betriebe gaben an, dass dies der Fall ist. Am häufigsten spüren dies Betriebe aus dem Bereich Erziehung und Unterricht (42 Prozent), dem Baugewerbe (38 Prozent) und dem Sektor Gesundheits- und Sozialwesen (32 Prozent), also jene Wirtschaftszweige, die auch am häufigsten über nicht zu besetzende Stellen klagen. Im Verarbeitenden Gewerbe und dem Handel ist der Arbeitskräfterrückgang ebenfalls überdurchschnittlich spürbar, in den wirtschaftsnahen und sonstigen Dienstleistungen hingegen seltener. In der Öffentlichen Verwaltung schließlich gibt nur jeder zwanzigste Betrieb an, einen Arbeitskräfterrückgang festzustellen.

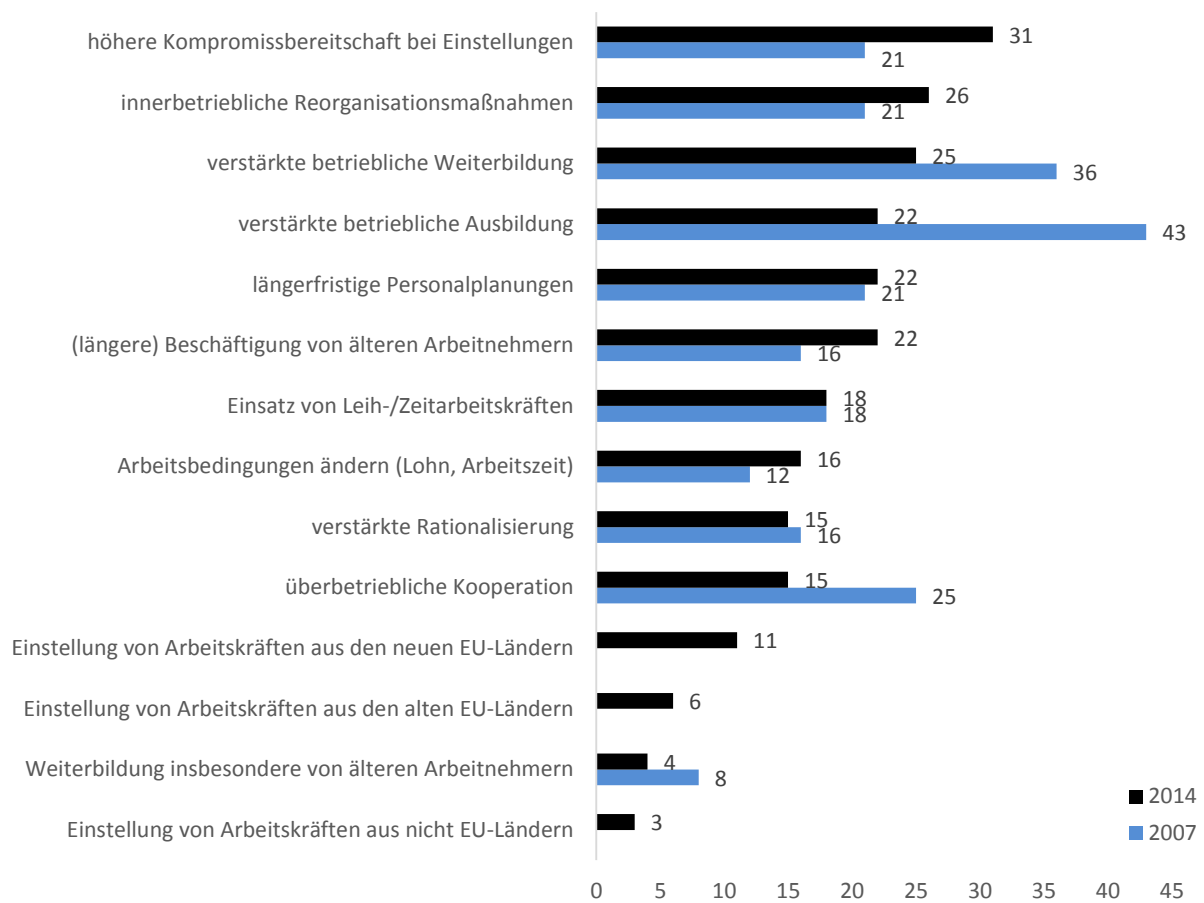
Betriebe setzen auf unterschiedliche Maßnahmen gegen den Arbeitskräftemangel

Die Reaktionen der Betriebe auf den Rückgang des Arbeitskräfteangebots fallen sehr unterschiedlich aus. Am häufigsten sind die Betriebe zu größeren Kompromissen bei der Einstellung bereit, auch innerbetriebliche Reorganisationsmaßnahmen und eine verstärkte betriebliche Aus- und Weiterbildung werden noch recht häufig genannt. Interessant ist hierbei, dass Aus- und Weiterbildung sieben Jahre zuvor noch die bei weitem häufigsten Strategien waren, während Kompromisse bei Einstellungen weitaus seltener genannt wurden. Ein Grund für diese Verschiebung könnte sein, dass der absolute Rückgang an Arbeitskräftepotenzial die Betriebe kompromissbereiter macht und den Blick auf die innerbetriebliche Organisation lenkt, während die zusätzlichen Qualifizierungs- und Ausbildungspotenziale tendenziell ausgereizt sind.

Ein Blick auf die weiteren genannten Maßnahmen stützt diese Interpretation: Zur Bewältigung des Arbeitskräfterrückgangs setzen die Betriebe auf vielfältige Strategien. So werden auch längerfristige Personalplanungen, die längere Beschäftigung älterer Beschäftigter, der Einsatz von Leiharbeitskräften, veränderte Arbeitsbedingungen, verstärkte Rationalisierungen und überbetriebliche Kooperationen von einer nennenswerten Zahl von Betrieben als Reaktionen auf den Arbeitskräfterrückgang genannt.

Die Einstellung von Arbeitskräften aus dem Ausland ist hingegen weniger verbreitet, am ehesten noch aus den neuen EU-Ländern. Auch die spezifische Weiterbildung Älterer wird seltener genannt. Da die längere Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zugleich an Bedeutung gewonnen hat, könnte hier in vielen Betrieben noch Potenzial bestehen.

Abb. 6: Reaktionen der Betriebe in der Region Rhein-Main auf den Rückgang des Arbeitskräfteangebots 2007 und 2014, Angaben in Prozent der Betriebe, die Auswirkungen eines Rückgangs erwarten (Mehrfachnennungen)



44 Prozent der Betriebe bilden grundsätzlich aus – Unterdurchschnittliche Beteiligung vor allem im Dienstleistungsbereich

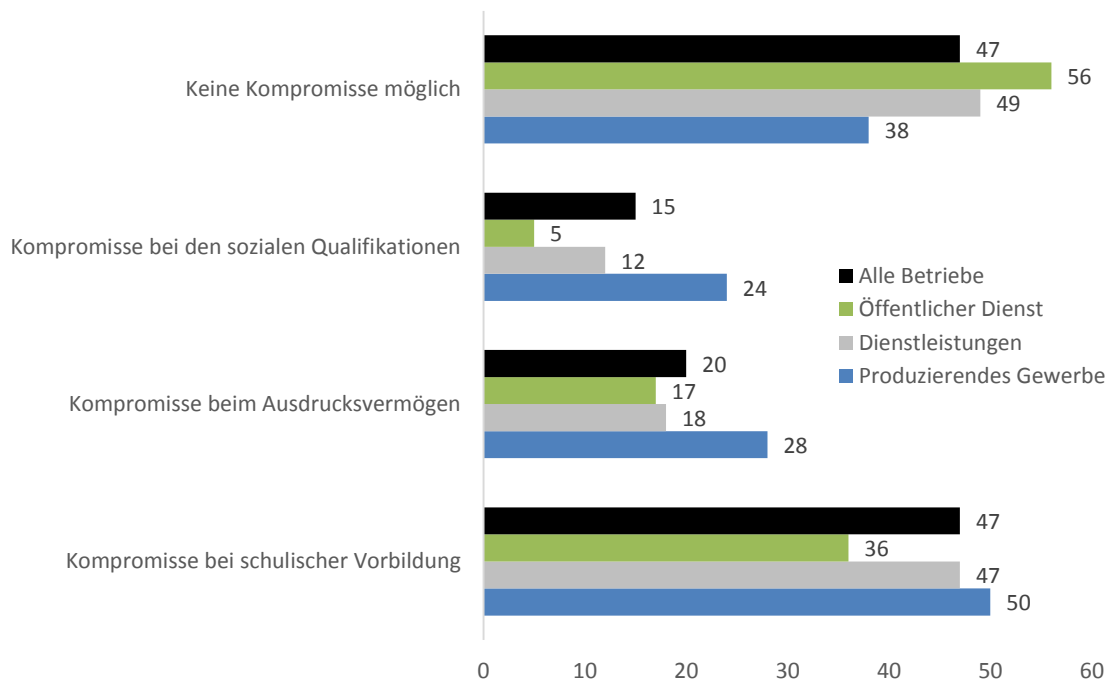
In der Betriebsbefragung wurden abschließend Fragen zur betrieblichen Ausbildung gestellt. Zunächst wurde erhoben, ob die Betriebe grundsätzlich ausbilden. 44 Prozent der Betriebe in der Region Rhein-Main bejahten dies. Überdurchschnittlich häufig geschah dies in den Bereichen Erziehung und Unterricht, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Verarbeitenden Gewerbe. Unterdurchschnittlich schnitten hierbei die Sektoren Verkehr und Lagerei, das Gastgewerbe sowie weite Teile des Dienstleistungsbereichs ab. Insbesondere der Sektor der Sonstigen Dienstleistungen fällt hier mit unter 29 Prozent grundsätzlich ausbildender Betriebe auf.

Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass auf dieser Grundlage keine Aussagen über die Anzahl der angebotenen Ausbildungsstellen getroffen werden können. Es ist also durchaus möglich, dass ein Wirtschaftszweig mit vergleichsweise wenig ausbildenden Betrieben eine relativ hohe Anzahl an Ausbildungsplätzen bereit stellt.

Knapp die Hälfte der Betriebe kann bei Ausbildungsstellen keine Kompromisse eingehen

Die ausbildenden Betriebe wurden weiter gefragt, zu welchen Zugeständnissen sie denn gegebenenfalls bereit wären, um die Besetzung von Ausbildungsstellen zu erleichtern bzw. zu ermöglichen. Knapp die Hälfte der ausbildenden Betriebe war zu keinerlei Zugeständnissen bereit. Ein Vergleich mit den Ergebnissen des Jahres 2007 zeigt, dass der generelle Anteil kompromissbereiter Betriebe trotz größerer Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Auszubildenden bislang nicht zugenommen hat. Innerhalb der kompromissbereiten Betriebe sind jedoch deutliche Veränderungen zu beobachten: Die Bereitschaft der Betriebe, bei der schulischen Vorbildung Zugeständnisse zu machen, stieg innerhalb von sieben Jahren von 19 auf 47 Prozent, Kompromisse bei sozialen Qualifikationen waren 2007 nur bei vier Prozent der Betriebe denkbar, 2014 lag dieser Wert nahezu viermal so hoch.

Abb. 7: Bereitschaft zu Kompromissen in der Region Rhein-Main bei der Besetzung von Ausbildungsstellen 2014 nach aggregierten Sektoren, Angaben in Prozent aller ausbildenden Betriebe des jeweiligen Sektors (Mehrfachnennung)



Betriebe des Öffentlichen Dienstes zeigen sich dabei am wenigsten kompromissbereit, im Produzierenden Gewerbe ist man hingegen besonders häufig zu Zugeständnissen bereit. Angesichts der unterschiedlich großen Probleme bei der Besetzung der Stellen innerhalb der Sektoren überrascht dies nicht. Der Handlungsdruck scheint bei der Kompromissbereitschaft eine maßgebliche Rolle zu spielen.

Differenziert nach Betriebsgröße zeigt sich ein uneinheitliches Bild. Zwar sind Klein- und Mittelbetriebe besonders häufig zu Kompromissen bereit und haben weniger strenge Erwartungen an die sozialen Qualifikationen als Klein- und Großbetriebe, geben aber zugleich auch seltener Zugeständnisse bei der schulischen Vorbildung. Die sehr kleinen Betriebe, die am

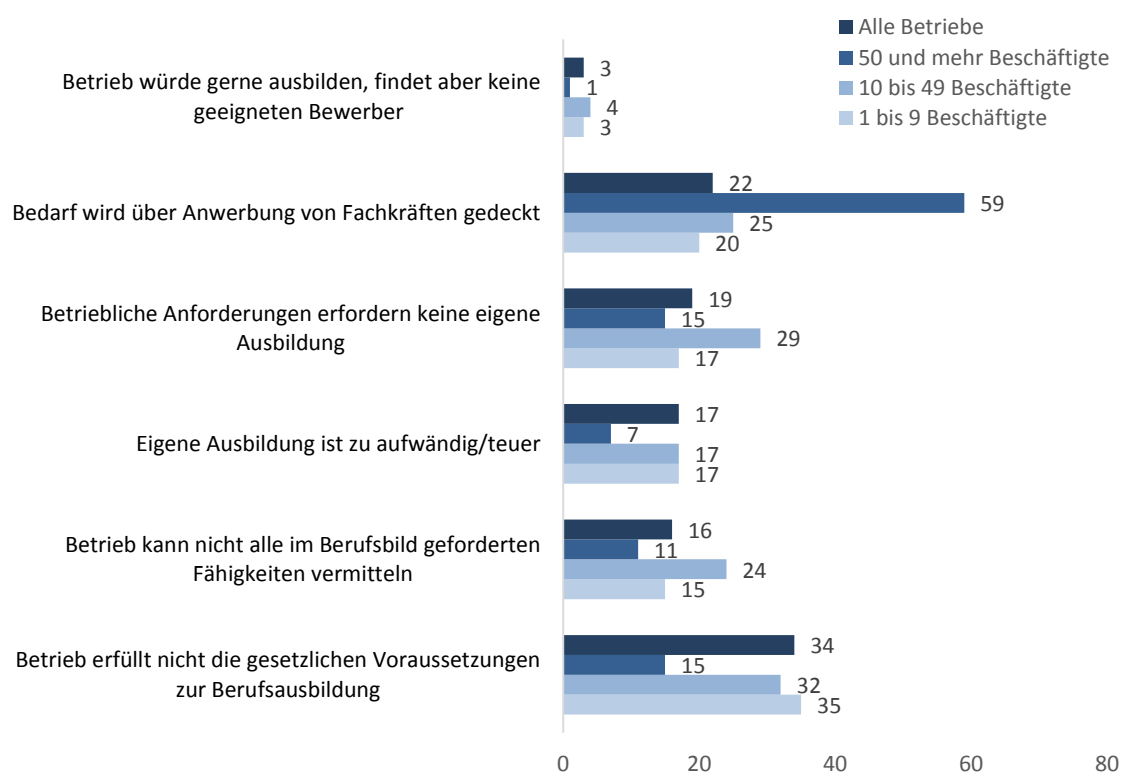
häufigsten mit Stellenbesetzungsproblemen kämpfen, sind hingegen beim Ausdrucksvermögen besonders kompromissbereit.

Die Gründe für Nichtausbildung sind unterschiedlich

Die Betriebe in der Region Rhein-Main, die grundsätzlich nicht ausbilden, wurden nach dem Grund für ihre Ausbildungsabstinenz gefragt. Anders als bei der Stellenbesetzung handelt es sich hier nicht um ein Problem des fehlenden Angebots: Nur eine sehr kleine Minderheit der Betriebe gibt an, dass sie gerne ausbilden würden, aber keine geeigneten Bewerber finden.

Maßgeblich sind vielmehr andere Gründe: Etwa ein Drittel dieser Betriebe gab an, dass sie nicht die Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllen. 22 Prozent decken ihren Bedarf über externe Anwerbung, und knapp jeder fünfte Betrieb gibt an, dass die betrieblichen Anforderungen keine eigene Ausbildung erfordern. Für diese Betriebe ist Ausbildung demnach generell keine Option, während die Kostengründe (17 Prozent) und die fehlenden Fähigkeiten, alle ausbildungsrelevanten Inhalte zu vermitteln (16 Prozent) eher Potenzial für eine Ausweitung der Ausbildungsbeteiligung bieten, bspw. durch finanzielle Unterstützung, betriebsübergreifende Ausbildung etc.

Abb. 8: Gründe für Nichtausbildung 2014 in der Region Rhein-Main nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller nichtausbildenden Betriebe des jeweiligen Sektors (Mehrfachnennungen)



Kostenaspekte als Ursache für die Ausbildungsabstinenz werden vor allem von kleineren Betrieben genannt, die erwartungsgemäß auch häufiger nicht über die gesetzlichen Voraussetzungen verfügen. In den wenigen Mittel- und Großbetrieben, die grundsätzlich nicht ausbilden, wird hingegen vor allem ein Grund genannt: Die Arbeitskräftebedarfe werden dort über die Anwerbung externer Fachkräfte gedeckt.

Zusammenfassung

Folgende zentrale Befunde lassen sich für Ergebnisse der Befragung 2014 festhalten:

- Im Herbst 2014 konnten knapp 20 Prozent aller Betriebe in der Region Rhein-Main offene Stellen nicht besetzen. Dies ist im Vergleich zu den zurückliegenden Jahren ein hoher Wert.
- Hochgerechnet entspricht dies etwa 38.000 offenen Stellen, was ebenfalls einen hohen Wert darstellt, der aber in der Vergangenheit schon übertroffen wurde.
- Größere Probleme bei der Stellenbesetzung gibt es sowohl in den personenbezogenen als auch den technischen Dienstleistungen wie auch im Baugewerbe.
- Besonders viele offene Stellen finden sich in den Kleinstbetrieben, nur wenige in Großbetrieben. Dieses Muster hat sich in den letzten Jahren nochmals deutlich verstärkt.
- Bei Ausbildungsstellen haben Betriebe die relativ höchsten Schwierigkeiten bei der Rekrutierung, bei Stellen mit niedrigem Anforderungsprofil hingegen kaum.
- Der Mangel an Bewerbungen ist bei allen Qualifikationsgruppen der Hauptgrund für die Schwierigkeit der Betriebe, offene Stellen zu besetzen. Sieben Jahre zuvor waren es hingegen vor allem fehlende Qualifikationen der Bewerber.
- Bereits heute stellt jeder fünfte Betrieb der Region einen Arbeitskräfterrückgang fest. Besonders spürbar ist dies in Sektoren, die auch über Stellenbesetzungsprobleme klagen: Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen, Baugewerbe.
- Als Reaktion auf den zunehmenden Mangel an Arbeitskräften setzen die Betriebe auf vielfältige interne und externe Maßnahmen, am häufigsten zeigen sie sich bei Einstellungen kompromissbereiter als in der Vergangenheit.
- Die Ausweitung betrieblicher Aus- und Weiterbildung hat hingegen als Strategie deutlich an Bedeutung verloren. Grund hierfür könnte sein, dass die entsprechenden Potenziale vielfach ausgereizt sind.
- Trotzdem bilden 44 Prozent der Betriebe der Region grundsätzlich aus. Von diesen ist knapp die Hälfte nicht zu Kompromissen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen bereit.
- Am ehesten werden Zugeständnisse bei den schulischen Vorkenntnissen gemacht, aber auch Kompromisse bei den sozialen Qualifikationen finden sich deutlich häufiger als in der Vergangenheit.
- Die Gründe für die Nichtausbildung sind unterschiedlich, für die Mehrheit der nichtausbildenden Betriebe kommt eine Ausbildung jedoch generell nicht in Frage.

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

Kontakt: ol.nuechter@em.uni-frankfurt.de