

KREFELD | MÖNCHENGLADBACH | NEUSS | VIERSEN

Arbeitsmarkt Mittlerer Niederrhein

Analyse zu den Auswirkungen von
Fachkräftemangel, Zuwanderung und Regulierung

IHK-SCHRIFTENREIHE
Ausgabe 153 | 2016
Januar 2016



Standortpolitik | Wirtschaftspolitik

www.mittlerer-niederrhein.ihk.de



Industrie- und Handelskammer
Mittlerer Niederrhein

Inhalt

3	Einleitung
4	1. Entwicklung des Arbeitsmarkts am Mittleren Niederrhein und in seinen Teilregionen
9	2. Fachkräftemangel und Beschäftigungsstruktur
12	2.1. Zuwanderer und rekrutierte Fachkräfte aus dem Ausland
15	3. Regulierungsmaßnahmen der Bundesregierung
17	4. Arbeitskosten
18	Fazit und Handlungsempfehlungen

Impressum

Herausgeber	Industrie- und Handelskammer Mittlerer Niederrhein Nordwall 39, 47798 Krefeld
Ansprechpartner	Rainer Növer Tel. 02151 635-350 E-Mail noever@krefeld.ihk.de
Verantwortlich für den Inhalt	Dipl.-Volkswirt Rainer Növer Dipl.-Ökonom Gregor Werkle
Stand	Januar 2016
Internet	www.mittlerer-niederrhein.ihk.de

Einleitung

Der regionale Arbeitsmarkt am Mittleren Niederrhein ist stetig in Bewegung. Der fortschreitende Fachkräftemangel, die Zuwanderung, die Digitalisierung der Arbeit, die Regulierungsmaßnahmen der Bundesregierung: all dies hat Einfluss auf die Beschäftigtenzahl der Unternehmen.

Im vergangenen Jahrzehnt hat sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt immer weiter entspannt. Die Arbeitslosigkeit ist gesunken und der Beschäftigungsstand gestiegen. Dies resultierte nicht zuletzt aus den Arbeitsmarktreformen aus dem Jahr 2004.

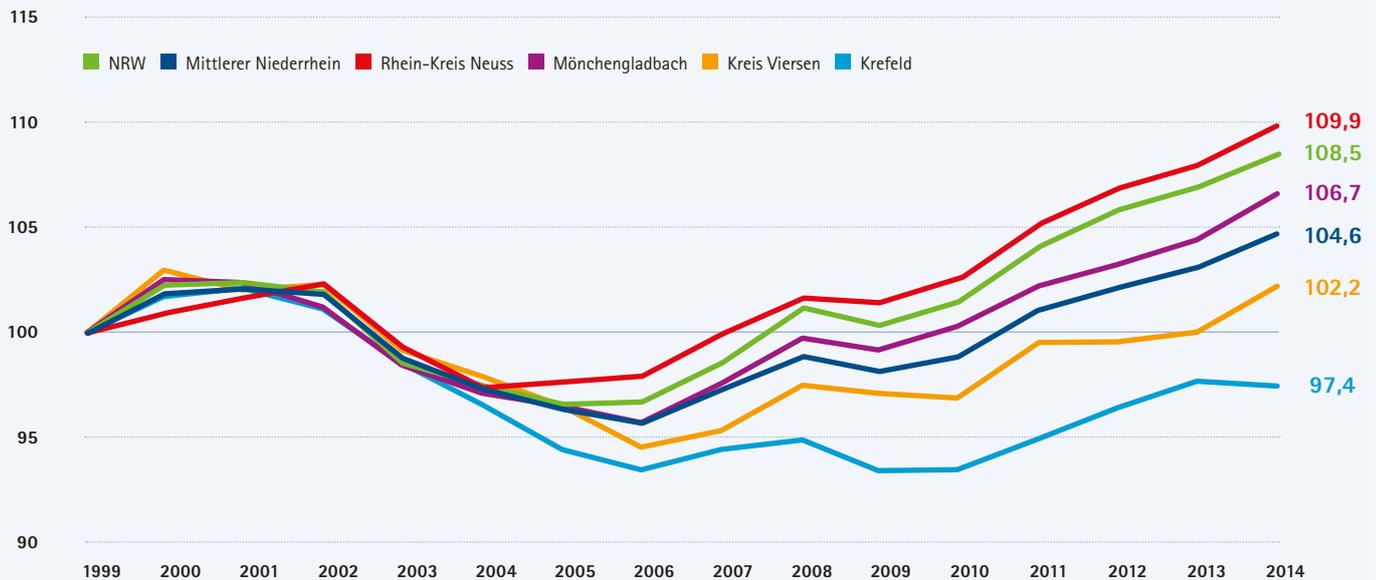
Die meisten Stellen werden in der freien Wirtschaft geschaffen. Daher ist es wichtig, zu analysieren, wie die Betriebe die Lage auf dem Arbeitsmarkt bewerten. Diese Schrift zeigt auf Basis einer breit angelegten Unternehmensumfrage bei knapp 500 Betrieben aus der Region Mittlerer Niederrhein, wie diese über den Fachkräftemangel und seine Auswirkungen, die Zuwanderung und ihre Chancen sowie über die zunehmende Regulierung des Arbeitsmarkts und deren Auswirkung befinden.

Unsere Ergebnisse in Kürze:

- Die Beschäftigtenzahl am Mittleren Niederrhein entwickelt sich positiv, wächst aber unterdurchschnittlich (S. 4).
- Fertigungsberufe verlieren im Zeitverlauf überdurchschnittlich stark an Bedeutung (S. 6/7).
- Etwa 5.000 Stellen wegen Fachkräftemangels unbesetzt (S. 9).
- Unternehmen suchen nach Beschäftigten mit dualer Berufsausbildung (S. 10).
- Unternehmen stellen Zuwanderer ein (S. 12).
- Aktive Rekrutierung im Ausland ist bislang nur für wenige Unternehmen ein Thema (S. 13).
- Mindestlohn bislang nur mit geringen Auswirkungen auf die Beschäftigtenzahl (S. 15).
- Folgen der Rente mit 63 werden spürbar (S. 16).
- Hohe Arbeitskosten können weiterhin zu (Teil-)Abwanderungen von Unternehmen führen (S. 17).

1. Entwicklung des Arbeitsmarkts am Mittleren Niederrhein und in seinen Teilregionen

Abb. 1 ENTWICKLUNG DER SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTEN | 1999 = 100



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Beschäftigtenzahl am Mittleren Niederrhein entwickelt sich positiv, aber unterdurchschnittlich

Der Arbeitsmarkt am Mittleren Niederrhein war lange Zeit ein Sorgenkind. Doch dieses Bild hat sich geändert. Nicht zuletzt durch die Arbeitsmarktreformen in den Jahren 2004 und 2005 hat sich die Beschäftigungslage in den vergangenen Jahren positiv entwickelt. Vom Jahr 1999 bis zum Jahr 2014 steht ein Plus von 4,6 Prozent zu Buche (*Abbildung 1*), das allerdings deutlich unterhalb des Beschäftigungswachstums in NRW von 8,5 Prozent liegt. Sehr unterschiedlich ist die Entwicklung in den Teilregionen. In Krefeld wurde ein Minus

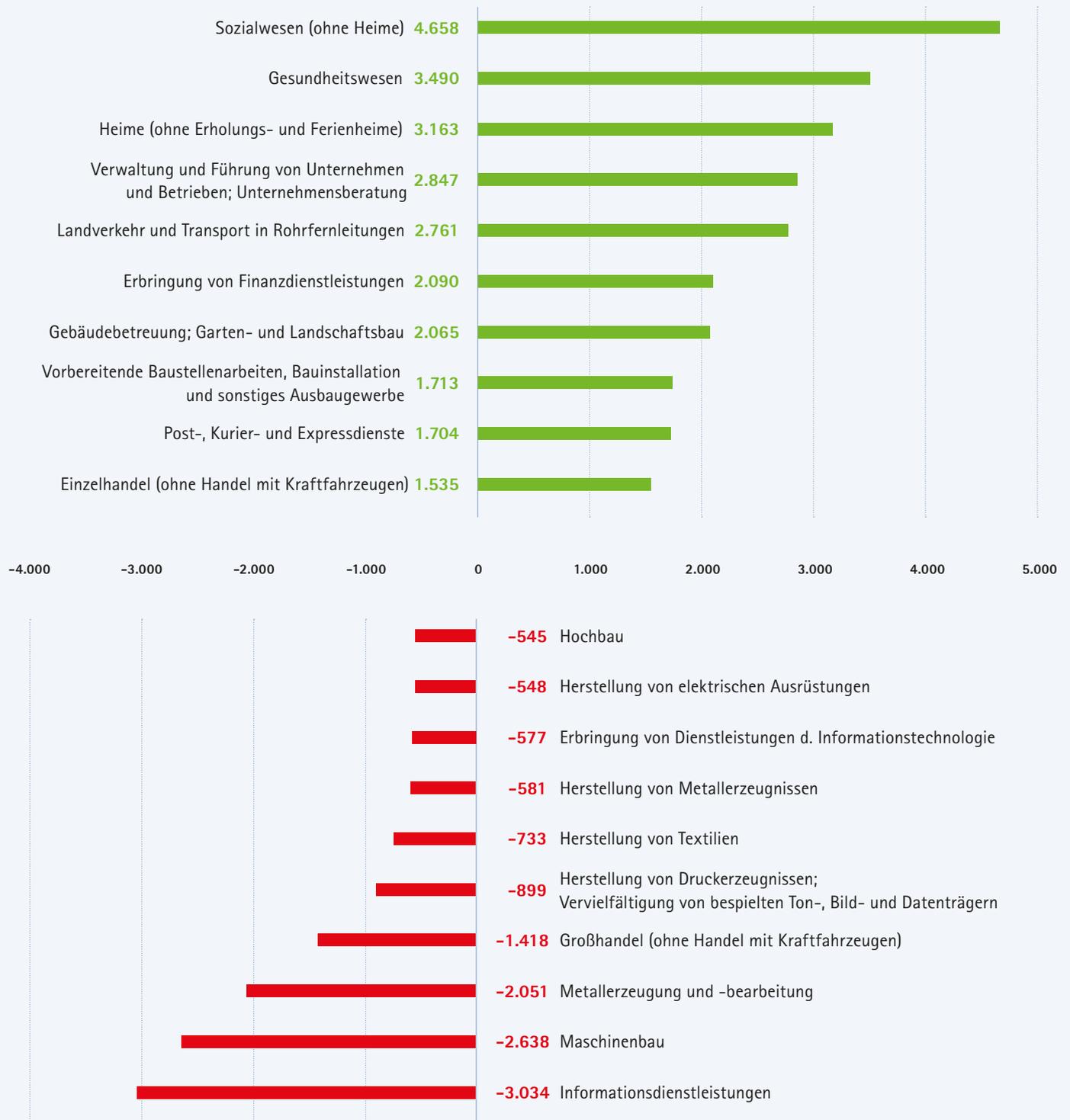
von 2,6 Prozent erzielt, im Kreis Viersen ist die Beschäftigung um 2,2 Prozent und damit nur unterdurchschnittlich stark angestiegen. Besser sieht es dagegen in Mönchengladbach aus. Das Wachstum von 6,7 Prozent liegt allerdings ebenfalls unter dem NRW-Wert. Den stärksten Beschäftigungsaufbau gab es im Rhein-Kreis Neuss mit einem Plus von knapp zehn Prozent. Nominal bedeutet dies die Schaffung von 12.000 Beschäftigungsverhältnissen.

Wichtige Industriebranchen verlieren an Bedeutung

Eine Auswertung nach Branchen ist aufgrund der Änderung der Wirtschaftszweigsystematik erst von 2008 an möglich.

Abbildung 2 zeigt, dass sich unter den Branchen mit den höchsten (absoluten) Beschäftigungsverlusten insbesondere bedeutende Industriebranchen befinden wie die Metallindustrie, der Maschinenbau oder das Druckereigewerbe. Bei den Branchen mit den höchsten (absoluten) Beschäftigungsgewinnen rangiert das Gesundheits- und Sozialwesen sehr weit vorne. Aber auch Wirtschaftszweige aus dem Bereich „Verkehr und Lagerei“ haben ihre Beschäftigtenzahl merklich erhöht. Der Bedeutungsgewinn bzw. -verlust verschiedener Branchen hat natürlich auch einen Einfluss auf die Nachfrage nach Arbeitskräften. Verschiedene Berufsbilder werden weniger stark nachgefragt, andere Berufsbilder gewinnen an Bedeutung. Dies verdeutlichen die nachfolgenden Zahlen.

Abb. 2 **VERÄNDERUNG DER SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTEN NACH BRANCHEN** | Zeitraum 2008 bis 2014
Branchen mit den 10 höchsten Beschäftigungsgewinnen und den 10 höchsten Beschäftigungsverlusten





Beschäftigte in Fertigungsberufen in der Region unterdurchschnittlich vertreten

Tab. 1 zeigt, welchen Tätigkeiten die Arbeitnehmer am Mittleren Niederrhein nachgehen. Zunächst fällt auf, dass der Anteil der Tätigkeiten in Produktionsberufen mit 25 Prozent unter dem Wert von

NRW (27 Prozent) liegt. Insbesondere bei den Fertigungsberufen ist der Anteil am Mittleren Niederrhein (7 Prozent) geringer als in NRW (9 Prozent). Während sich sowohl in den personen- bzw. unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen als auch bei den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen die Anteilswerte in der Region und in NRW gleichen, sind die sonstigen wirtschaftlichen Dienst-

leistungsberufe am Mittleren Niederrhein relativ stärker als im Bundesland vertreten. Dies liegt insbesondere an den Verkehrs- und Logistikberufen. In allen Regionen liegt der Anteil der Beschäftigten in Verkehrs- und Logistikberufen mit 10 bis 13 Prozent über dem entsprechenden NRW-Wert. Den Spitzenwert erreicht Mönchengladbach: Die Vitusstadt konnte in den vergangenen Jahren mehrere Logistiker ansiedeln.

Tab. 1 BESCHÄFTIGTENANTEIL nach Berufssektoren und Regionen 2014 in Prozent

Berufssektoren/-segmente/-hauptgruppen	NRW	Mittlerer Niederrhein	Krefeld	Mönchengladbach	Rhein-Kreis Neuss	Kreis Viersen
Produktionsberufe	26,65	25,36	25,85	22,79	25,15	27,97
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	1,40	1,86	1,38	0,89	1,82	3,43
Fertigungsberufe	8,85	7,10	7,43	6,37	6,17	9,08
Fertigungstechnische Berufe	11,02	11,34	12,68	10,53	12,13	9,57
Bau- und Ausbauberufe	5,38	5,06	4,36	5,00	5,03	5,89
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	22,24	21,55	21,60	22,66	19,97	22,92
Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	32,98	32,76	31,86	34,17	33,41	31,11
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	3,83	4,28	6,81	2,09	5,55	2,01
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	12,95	14,69	13,02	16,65	14,69	14,26
Sicherheitsberufe	1,04	0,93	1,10	0,96	0,92	0,73
Verkehrs- und Logistikberufe	9,46	11,43	10,00	12,52	11,59	11,44
Reinigungsberufe	2,45	2,33	1,92	3,17	2,18	2,08

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen



Tab. 2 BESCHÄFTIGTENANTEIL nach Berufssektoren und Regionen 1994 und 2004 im Vergleich in Prozent

	NRW		Mittlerer Niederrhein		Krefeld		Mönchengladbach		Rhein-Kreis Neuss		Kreis Viersen	
	1994	2004	1994	2004	1994	2004	1994	2004	1994	2004	1994	2004
Pflanzbauer, Tierzucht, Fischerei	1,28	1,24	1,43	1,50	1,27	1,15	1,08	1,08	1,54	1,56	1,82	2,21
Bergleute, Mineralgewinner	0,95	0,38	0,08	0,07	0,02	0,01	0,00	0,01	0,22	0,19	0,02	0,01
Fertigungsberufe	32,67	26,92	33,70	26,82	34,12	28,02	31,67	25,20	32,64	25,23	37,13	29,58
Technische Berufe	7,32	6,99	8,19	8,00	10,51	10,42	7,28	7,47	8,45	8,19	6,17	5,71
Dienstleistungsberufe	57,60	62,33	56,50	61,65	53,99	58,78	59,86	63,81	57,02	62,90	54,81	60,57
Sonstige Arbeitskräfte	0,19	0,91	0,10	0,76	0,09	0,78	0,10	0,95	0,13	0,72	0,05	0,62
Keine Zuordnung möglich	0,00	1,23	0,00	1,20	0,00	0,83	0,00	1,48	0,00	1,21	0,00	1,30

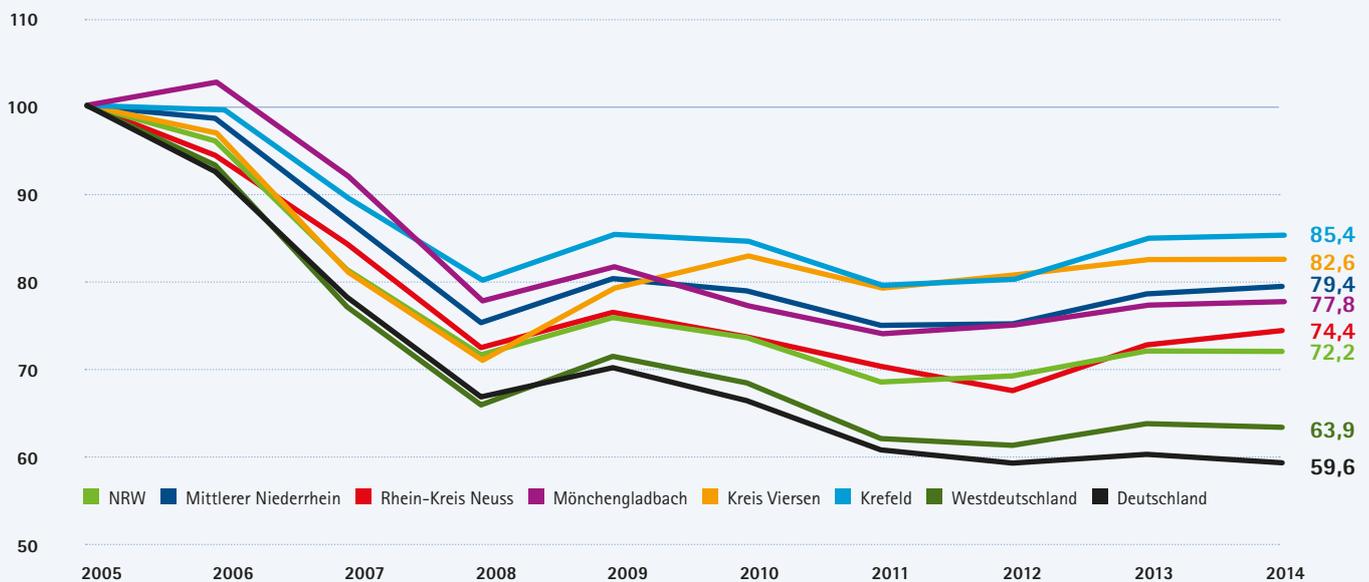
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Fertigungsberufe verlieren im Zeitverlauf überdurchschnittlich stark an Bedeutung

Historische Daten, die aufgrund einer Änderung der Systematik nicht komplett mit den heutigen Daten vergleichbar sind, zeigen: Noch im Jahr 1994 war der Anteil der Beschäftigten in Fertigungsberufen am Mittleren Niederrhein höher als in Nord-

rhein-Westfalen. 34 Prozent der Beschäftigten arbeiteten in Fertigungsberufen, 8 Prozent in technischen Berufen. Die Vergleichszahlen für NRW liegen bei 33 bzw. 7 Prozent. Im Jahr 2004 sank der Anteil der Beschäftigten in Fertigungsberufen sowohl in NRW als auch am Mittleren Niederrhein auf 27 Prozent (*Tabelle 2*). Die Zahlen verdeutlichen, dass die Bedeutung von Produktionsberufen sinkt.

Abb. 3 ENTWICKLUNG DER ARBEITSLOSENZAHLEN | 2005 = 100



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Arbeitslosigkeit

Aufgrund der Veränderung der statistischen Systematik ist eine Analyse der Arbeitslosenzahlen erst ab dem Jahr 2005 ohne methodische Brüche möglich. Es wird durch die Statistik deutlich, dass die Arbeitslosigkeit in den vergangenen Jahren stark zurückgegangen ist. Allerdings: NRW profitierte mit einem Rückgang von 28 Prozent deutlich weniger stark als Deutschland insgesamt (-40 Prozent). Und der Mittlere

Niederrhein blieb sogar noch hinter den Werten des Bundeslands zurück. Das Bild korrespondiert damit mit dem Beschäftigungsaufbau. Zwischen Nettetal und Dormagen sank die Zahl der Arbeitslosen um 21 Prozent. Während sich in Krefeld (-15 Prozent) und im Kreis Viersen (-17 Prozent) der Abbau der Arbeitslosigkeit schlechter als im Schnitt der Region entwickelt hat, sind die Werte im Rhein-Kreis Neuss (-26 Prozent) und Mönchengladbach (-22 Prozent) besser.

Fazit aus der amtlichen Statistik: Arbeitsmarkt nicht aus dem Auge verlieren

Dieser erste Abschnitt hat gezeigt, dass sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt insbesondere in den vergangenen zehn Jahren entspannt hat. Dafür sprechen die geringere Anzahl an Arbeitslosen und die höhere Anzahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dennoch: Das Beschäftigungswachstum und der Rückgang der Arbeitslosigkeit waren in NRW günstiger. Gleichzeitig befindet sich der Arbeitsmarkt in einem starken Strukturwandel: So sinkt der Anteil der Beschäftigten in der Ferti-

gung stetig. Wichtige Akteure für eine Verbesserung des Arbeitsmarkts sind die Unternehmen. Schließlich entstehen in den Betrieben die Arbeitsverhältnisse. Daher ist es Ziel der folgenden Analyse, zu zeigen, wie die regionale Wirtschaft den Arbeitsmarkt bewertet – wie stark der Fachkräftemangel ausgeprägt ist, welchen Beitrag Zuwanderung leistet bzw. leisten kann und wie sich die staatlichen Regulierungsmaßnahmen auf die Beschäftigung in den Betrieben auswirken.

2. Fachkräftemangel und Beschäftigungsstruktur



Das Thema „Fachkräftemangel“ ist ein Dauerthema der Wirtschaft. Dieses dürfte insbesondere durch die demografische Entwicklung zukünftig an Fahrt gewinnen. Schließlich altert die Gesellschaft in den kommenden Jahren und Jahrzehnten stark.

Fachkräftemangel bei jedem dritten Betrieb

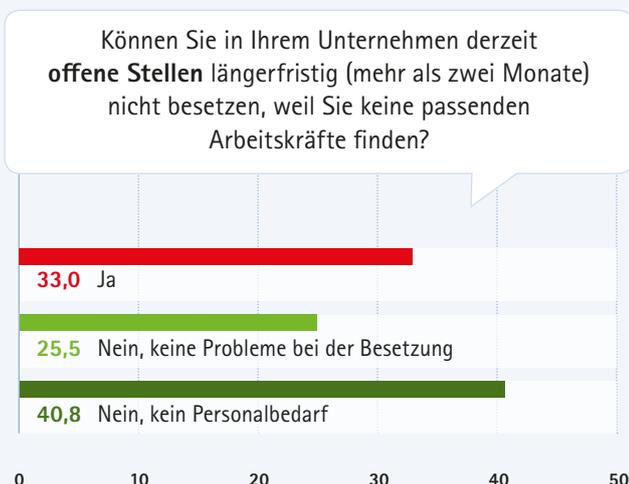
Bereits heute ist das Problem virulent. Jeder dritte Betrieb am Mittleren Niederrhein klagt über einen Fachkräftemangel. Nimmt man die Unternehmen aus der Statistik heraus, die keinen Personalbedarf haben, liegt der Anteil bei 56 Prozent (*Abbildung 4*).

Etwa 5.000 Stellen wegen Fachkräftemangels unbesetzt

Herrscht bei einem Unternehmen Fachkräftemangel, liegt die Anzahl der Vakanzen in der Regel bei 1 bis 3 Arbeitsstellen (*Abbildung 5*). Diese Zahl an offenen Stellen aufgrund fehlender Qualifikationen von Bewerbern wurde in 80 Prozent der Fälle

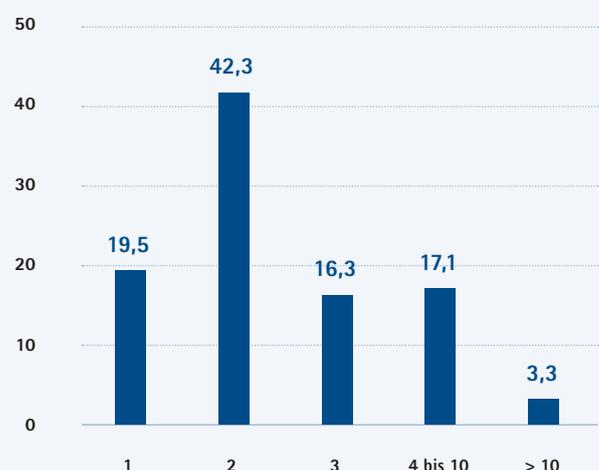
benannt. Dennoch: Zwanzig Prozent der Betriebe, die einen Fachkräftemangel beklagen, können 4 oder mehr Stellen nicht besetzen. In diesen Betrieben dürfte der Fachkräftemangel bereits heute einen starken negativen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit haben. Hochgerechnet auf die gesamte Region Mittlerer Niederrhein fehlen derzeit etwa 5.000 Fachkräfte.

Abb. 4 **FACHKRÄFTEMANGEL**
Anteil an allen antwortenden Unternehmen in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Abb. 5 **ANZAHL OFFENER STELLEN**
hier: Anteil an allen Unternehmen mit Fachkräftemangel in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Abb. 6 **QUALIFIKATIONSNIVEAU**
Anteil an allen Unternehmen mit Vakanzen in Prozent
(Mehrfachantworten möglich)

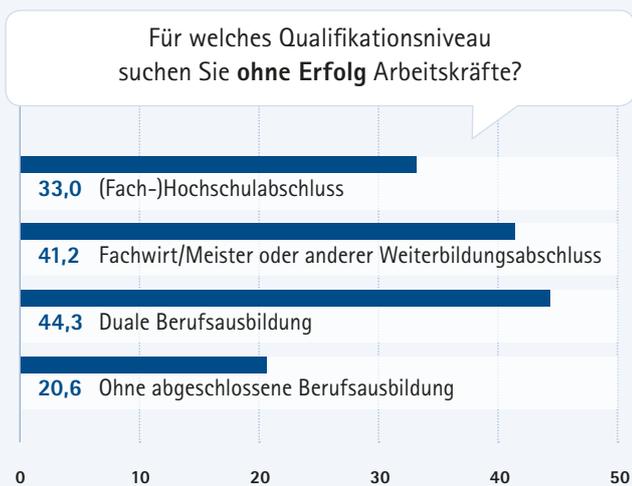
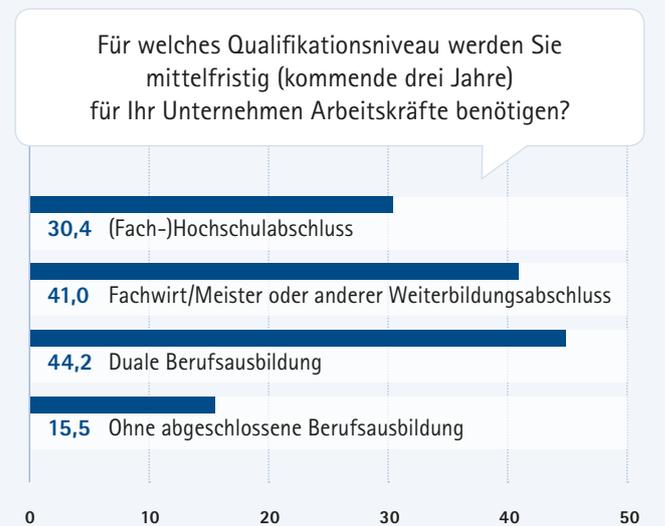


Abb. 7 **QUALIFIKATIONSNIVEAU, MITTELFRISTIG**
Anteil an allen Unternehmen in Prozent



Unternehmen suchen nach Beschäftigten mit dualer Berufsausbildung

„Fachkräfte“ – das sind aber nicht nur Absolventen von Universitäten oder Fachhochschulen. Damit sind insbesondere Absolventen einer dualen Berufsausbildung gemeint (*Abbildung 6*). 44 Prozent der Betriebe, die ohne Erfolg Fachkräfte suchen, suchen Mitarbeiter mit einem dualen Berufsabschluss. 41 Prozent der Betriebe suchen Beschäftigte mit einem Meister, einem Wirtschaftsfachwirt oder einem ähnlichen Weiterbildungsabschluss. 33 Prozent der Unternehmen suchen allerdings auch (Fach-)Hochschulabsolventen. Immer mehr junge Menschen besuchen zwar die Universitäten, jedoch scheinen nicht wenige Studierende an den Bedarfen der Wirtschaft vorbei zu studieren. Zum zweiten wird das Potenzial an Fachkräften für die duale Berufsausbildung durch

diesen Trend zur Akademisierung kleiner. Dies beweist der hohe Anteil an Unternehmen, die nach Fachkräften mit einem dualen Berufsabschluss suchen.

Trend wird anhalten

Auch in den kommenden Jahren dürfte die Suche nach Beschäftigten mit einer dualen Berufsausbildung weitergehen. Die Anteilswerte verteilen sich ähnlich wie bei der vorherigen Fragestellung (*Abbildung 7*). 44 Prozent der Betriebe gehen davon aus, dass sie mittelfristig (in den kommenden drei Jahren) verstärkt Beschäftigte benötigen, die eine duale Berufsausbildung abgeschlossen haben. Bei 41 Prozent der Betriebe liegt der Bedarf bei Beschäftigten mit einem Fachwirt bzw. einem Meisterabschluss, etwa 30 Prozent der Betriebe benötigen (Fach-)Hochschulabsolventen.

Schlüssel liegt in mehr Aus- und Weiterbildung sowie in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Die Unternehmen tun etwas, um Mitarbeiter stärker an das Unternehmen zu binden. Die Hälfte der Unternehmen hat in den vergangenen drei Jahren versucht, die Arbeitgeberattraktivität zu steigern (etwa durch eine höhere Bezahlung oder eine höhere Arbeitsplatzqualität) (*Abbildung 8*). Ein weiterer Schlüssel liegt in der Weiterbildung, die von 41 Prozent der Betriebe in den vergangenen drei Jahren ausgeweitet wurde. Zudem hat ein großer Teil der Unternehmen die Anzahl der Ausbildungsplätze erhöht (39 Prozent). Immerhin knapp ein Drittel der Betriebe hat zuletzt auch verstärkt auf ältere Mitarbeiter gesetzt

(31 Prozent), während 29 Prozent der Betriebe die Arbeitsbedingungen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern möchten. Die Einstellung von Zuwanderern ist dagegen nur für wenige Unternehmen (9 Prozent) in den vergangenen drei Jahren ein wirksames Instrument zur Linderung des Fachkräftemangels gewesen.

Fachkräftemangel verringert den betrieblichen Erfolg

Der Fachkräftemangel behindert den betrieblichen Erfolg schon heute. Insbesondere Produktionsabläufe werden durch den Fachkräftemangel behindert (*Abbildung 9*). Dies beobachteten immerhin 27 Prozent der Unternehmen in den vergangenen drei Jahren. Wenn qualifizierte Mitarbeiter

fehlen, fehlt auch immer ein Stück weit Kreativität im Unternehmen. Immerhin jedes fünfte Unternehmen meldet ins Stocken geratene Innovationsprozesse. Auch Aufträge mussten aufgrund der Fachkräftelücke von immerhin 18 Prozent der Betriebe schon abgelehnt werden. Eine (zumindest zeitweise) gesunkene Produktivität meldet jedes sechste Unternehmen, während jedes siebte Unternehmen zugibt, auf Marktveränderungen nicht flexibel reagieren zu können. Nur acht Prozent der Betriebe gaben an, dass der Fachkräftemangel in den vergangenen drei Jahren Einfluss auf die Qualität der Produkte oder Dienstleistungen hatte. Immerhin 57 Prozent der Befragten meldeten, dass sie zumindest eine dieser vorgenannten Erfahrungen in den vergangenen drei Jahren in ihrem Unternehmen machen mussten.

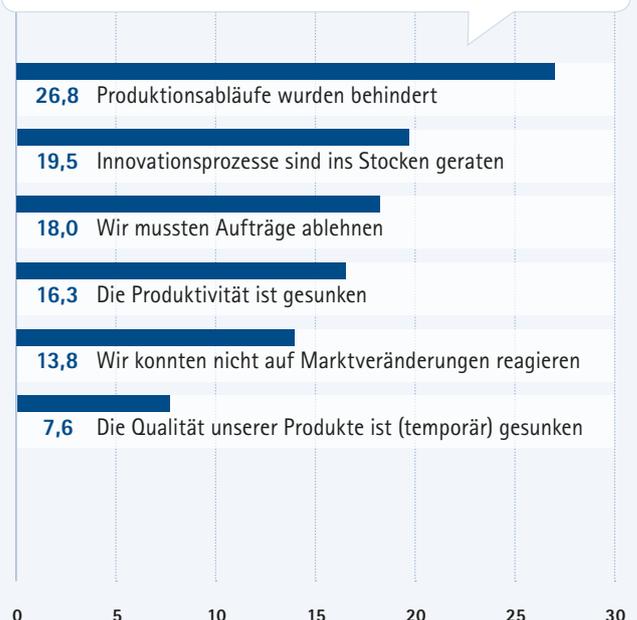
Abb. 8 **MASSNAHMEN DER UNTERNEHMEN**
Anteil an allen Unternehmen in Prozent

Was hat Ihr Unternehmen in den vergangenen drei Jahren getan, um den Fachkräftemangel zu lindern bzw. erst gar nicht aufkommen zu lassen?



Abb. 9 **FOLGEN DES FACHKRÄFTEMANGELS**
Anteil an allen Unternehmen in Prozent

Welche negativen Erfahrungen haben Sie in den vergangenen drei Jahren aufgrund von fehlenden qualifizierten Mitarbeitern gemacht?



2.1. Zuwanderer und rekrutierte Fachkräfte aus dem Ausland

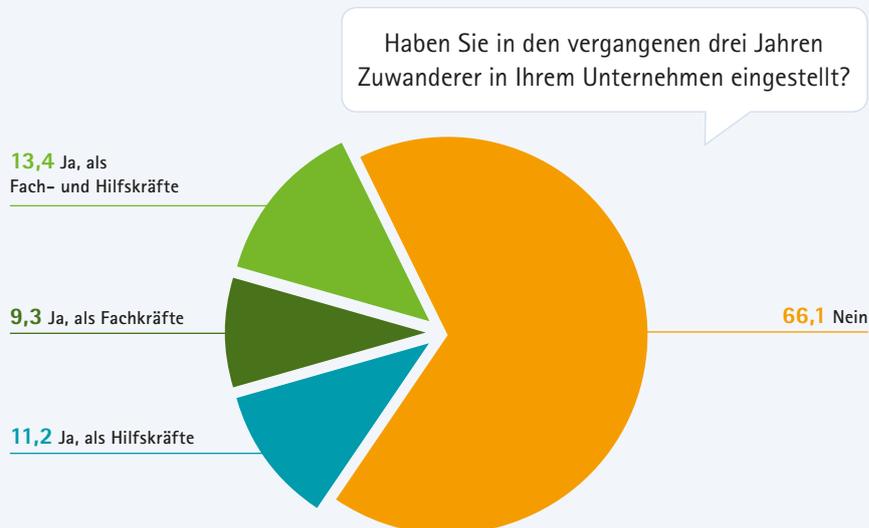


Ein Schlüssel zur Linderung des Fachkräftemangels wird häufig in einer verstärkten Zuwanderung gesehen. Hierbei gibt es zwei Wege. Zum einen können die Unternehmen selbst aktiv Fachkräfte aus dem Ausland rekrutieren. Zum anderen besteht die Möglichkeit, dass die Unternehmen zugewanderte Personen (etwa nach positiv abgeschlossenem Asylverfahren) beschäftigen.

Unternehmen stellen Zuwanderer ein

Die Zuwanderung nach Deutschland hat in den vergangenen Jahren – auch im Zuge der EU-Osterweiterung – stetig zugenommen. Die Unternehmen verfügen über einen reichhaltigen Erfahrungsschatz hinsichtlich der Einstellung von Zuwanderern (*Abbildung 10*) – allerdings hängt dies nicht immer mit dem Fachkräftemangel zusammen. Ein Drittel der Betriebe hat zwar in den vergangenen drei Jahren Zuwanderer eingestellt, davon haben aber 11 Prozent Zuwanderer lediglich als Hilfsarbeiter beschäftigt. 9 Prozent haben Zuwanderer ausschließlich als Fachkräfte angestellt, und 13 Prozent der Betriebe haben die Zuwanderer sowohl als Fach- wie auch als Hilfsarbeiter beschäftigt.

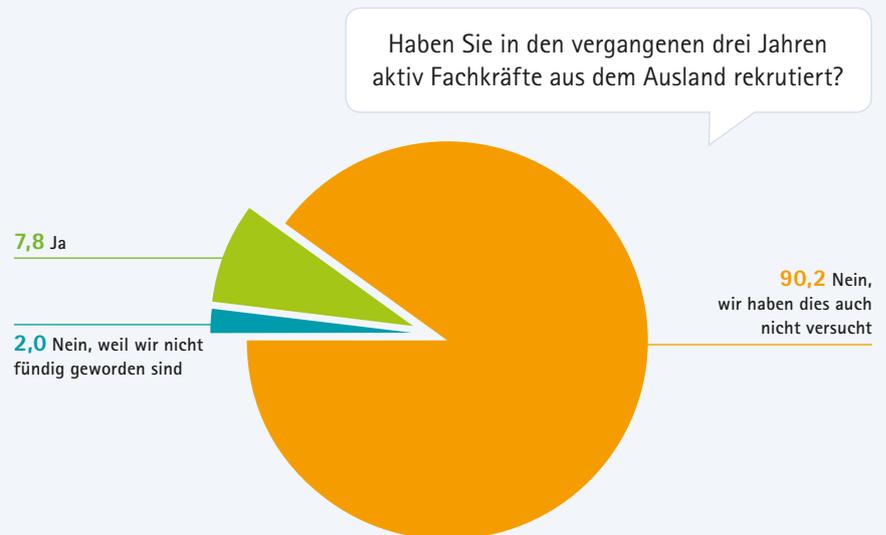
Abb. 10 **BESCHÄFTIGUNG VON ZUWANDERERN**
Anteil an allen Unternehmen in Prozent



Aktive Rekrutierung bislang nur Thema für wenige Unternehmen

Die aktive Rekrutierung aus dem Ausland ist bislang nur für wenige Unternehmen ein Thema (*Abbildung 11*). 90 Prozent der Unternehmen haben in den vergangenen drei Jahren keinerlei Maßnahmen durchgeführt, um Fachkräfte aktiv aus dem Ausland zu rekrutieren. Unternehmen, die dies versucht haben, sind allerdings zumeist auch fündig geworden. Von den Unternehmen, die aktiv im Ausland qualifizierte Mitarbeiter gesucht haben, haben nur 20 Prozent keinen Erfolg gehabt.

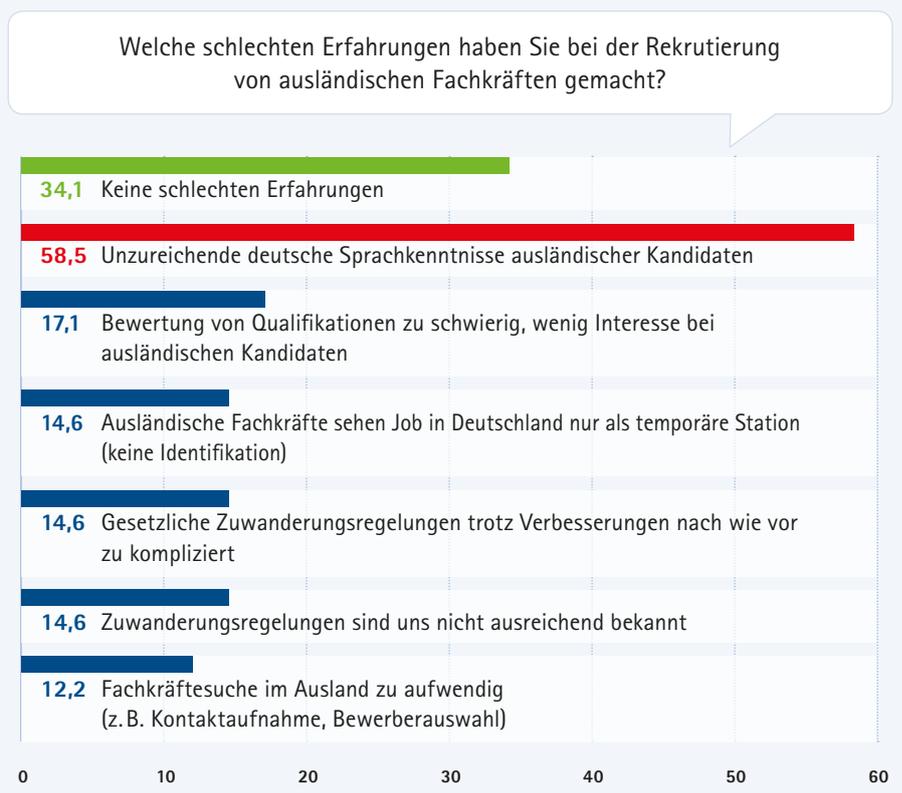
Abb. 11 REKRUTIERUNG VON FACHKRÄFTEN AUS DEM AUSLAND
Anteil an allen Unternehmen in Prozent



Mangelnde Sprachkenntnisse bei Rekrutierung von Fachkräften größtes Problem

Dennoch ist auch das aktive Werben von Fachkräften aus dem Ausland mit großen Herausforderungen verbunden. Bei der Rekrutierung von Fachkräften sind mangelnde Sprachkenntnisse das größte Problem. Knapp 60 Prozent der Betriebe, die aktiv Fachkräfte aus dem Ausland rekrutiert haben oder dies versucht haben, gaben Sprachprobleme der Bewerber als „schlechteste Erfahrung“ an. Allerdings: Immerhin ein Drittel der Unternehmen hat keine schlechten Erfahrungen mit rekrutierten Fachkräften aus dem Ausland gemacht. Alle weiteren Hemmnisse – etwa die aufwendige Fachkräftesuche im Ausland, die bürokratischen Probleme der Zuwanderungsregelungen, die Bewertung der Bewerber – sind zwar vorhanden, fallen aber in der Bedeutung gegenüber dem Problem der mangelnden Sprachkenntnisse merklich ab.

Abb. 12 NEGATIVE ERFAHRUNGEN BEI DER REKRUTIERUNG
Anteil an allen Unternehmen in Prozent

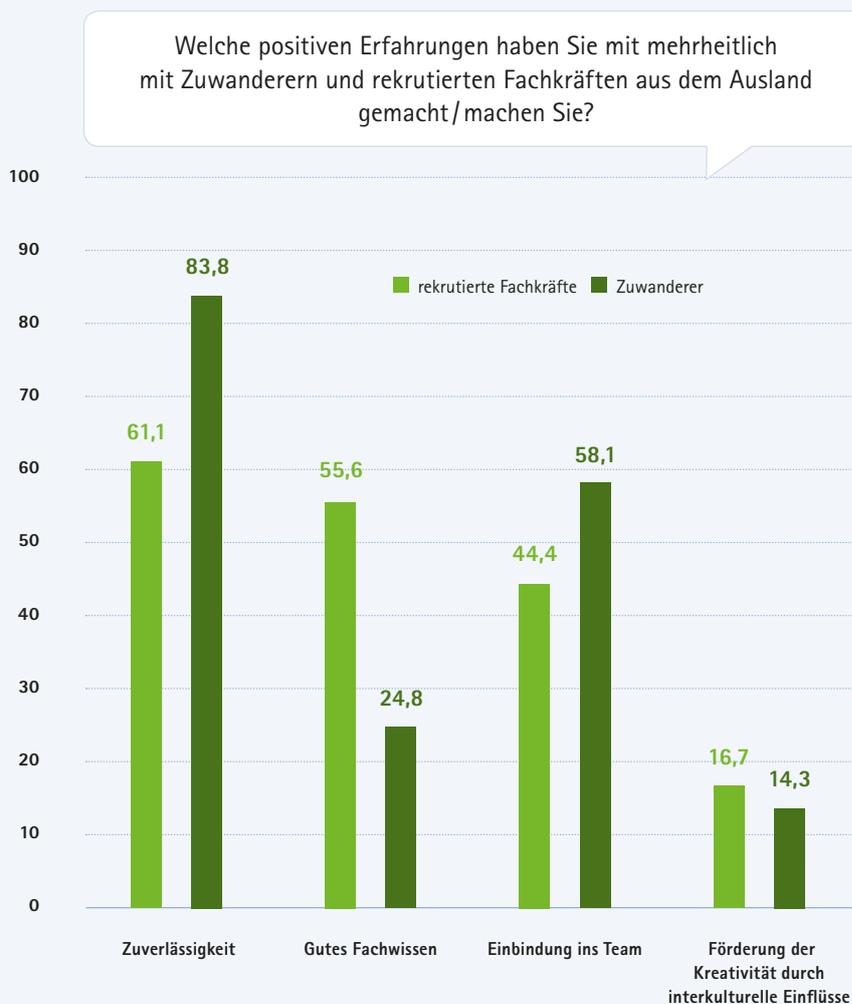


Gute Erfahrungen mit Zuwanderern hinsichtlich der Zuverlässigkeit

Von den Unternehmen, die Zuwanderer eingestellt haben, heben 84 Prozent der Betriebe die Zuverlässigkeit der beschäftigten Immigranten heraus. Dagegen ist nur für ein Viertel der Unternehmen das Fachwissen eine positive Eigenschaft dieser Beschäftigungsgruppe. Transponiert man diesen Wert auch auf die derzeit angekommenen Flüchtlinge, dürfte klar sein, dass eine kurzfristige Linderung des Fachkräftemangels zunächst nicht zu erwarten ist. Bei rekrutierten Fachkräften aus dem Ausland heben 56 Prozent der Unternehmen das Fachwissen als positive Eigenschaft hervor. Dies ist ein merklich höherer Wert als bei den Zuwanderern – allerdings ist die Rekrutierung mit einem höheren Aufwand verbunden, und zudem besteht hierbei gerade das Ziel, Fachkräfte für Vakanzen zu finden. In diesem Zusammenhang erscheint der Wert von 56 Prozent doch eher gering.

Abb. 13 POSITIVE ERFAHRUNGEN BEI DER REKRUTIERUNG

Anteil an allen Betrieben bzw. den Betrieben mit Erfahrungen bei der Auslandsrekrutierung in Prozent (Mehrfachantworten möglich)



3. Regulierungsmaßnahmen der Bundesregierung



Die große Koalition hat seit Beginn der Legislaturperiode damit begonnen, wieder verstärkt regulierend in den Arbeitsmarkt einzugreifen. Und dies, obwohl gerade die Arbeitsmarktrefor­men aus dem Jahr 2004 gezeigt haben, dass eine Deregulierung des Arbeitsmarkts sozialversicherungs­pflichtige Beschäftigungsverhältnisse schafft. Insbesondere sind der Mindestlohn und die abschlagsfreie Rente mit 63 zu benennen. Der folgende Abschnitt zeigt die Auswirkungen dieser Maßnahmen aus Sicht der Wirtschaft am Mittlere Niederrhein.

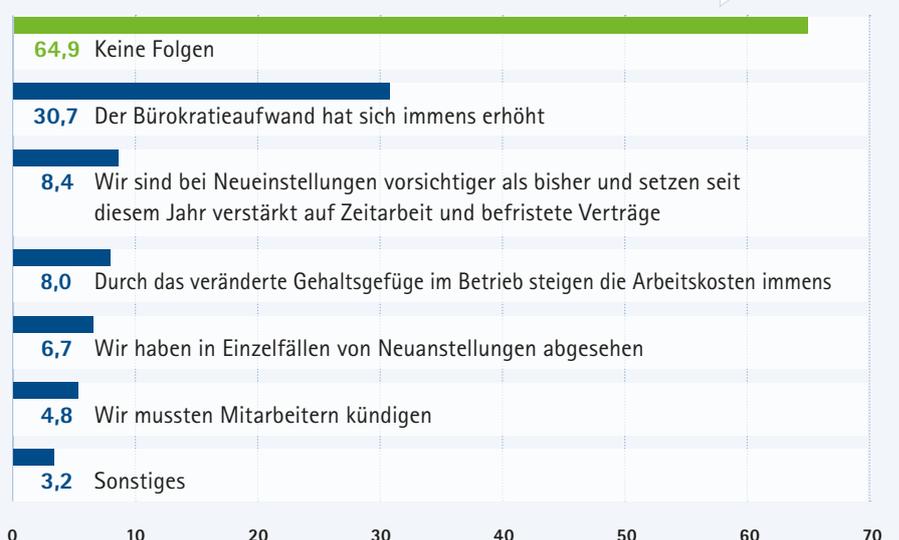
Mindestlohn – (noch) kaum Auswirkungen auf die Beschäftigtenzahl

Der Mindestlohn zeigt bislang kaum negative Auswirkungen auf die Beschäftigtenzahl. Nur fünf Prozent der Betriebe gaben an, aus diesem Grund Mitarbeiter nicht mehr weiterbeschäftigen zu können. Allerdings ist die Konjunktur in der Region derzeit auf einem stabil hohen Niveau. Es wird abzuwarten sein, wie sich dies darstellt, wenn die Geschäftslage einen stärkeren Dämpfer erleiden sollte. Dann dürfte der Druck auf die Betriebe Mitarbeiter freizusetzen höher als in der Vergangenheit sein. Gerade deshalb wäre es fahrlässig, den Mindestlohn – wie aktuell diskutiert – bereits im Jahr 2017 kräftig zu erhöhen. Unternehmen reagieren zudem nur zu einem geringen Anteil mit Substitutionsmaßnahmen (Zeitarbeit, befristete Verträge). Größtes Problem ist derzeit allerdings der Bürokratieaufwand. Gut 30 Prozent der Unternehmen melden, dass sich der Bürokratieaufwand immens erhöht hat.

Abb. 14 FOLGEN DES MINDESTLOHNGESETZES

Anteil an allen Unternehmen in Prozent (Mehrfachantworten möglich)

Welche Folgen des Mindestlohngesetzes sind in Ihrem Unternehmen bisher eingetreten?



Folgen der Rente mit 63 werden spürbar

Die Rente mit 63 spüren auch die Unternehmen am Mittleren Niederrhein. Alleine in den ersten acht Monaten dieser Regelung meldeten 15 Prozent der Betriebe, dass sie Fachkräfte verloren haben, die sie nicht zeitnah ersetzen konnten. Durch die Rente mit 63 verschärft sich daher die Suche nach qualifizierten Mitarbeitern noch einmal. In Einzelfällen (1,3 Prozent) wurden darüber hinaus Löhne kräftig erhöht, damit die Beschäftigten im (nun) rentenfähigen Alter weiterhin im Unternehmen verbleiben.

Unternehmen würden Zeitarbeit bei Regulierungsmaßnahmen eindämmen

Mit der Studie „Zeitarbeit am Mittleren Niederrhein“ hat die Industrie- und Handelskammer Mittlerer Niederrhein im Jahr 2014 gezeigt, dass Zeitarbeit ein wichtiges arbeitspolitisches Instrument darstellt. Mit der Zeitarbeit können Langzeitarbeitslose wieder an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt und kurzfristige (ungeplante) Auftragseingänge flexibler bearbeitet werden. In der Diskussion stehen derzeit zwei Regulierungsvorschläge: die Begrenzung der Einsatzdauer auf 18 Monate sowie die Einführung von "Equal Pay" ab dem ersten Verleihtag. Die Unternehmen würden dann allerdings Zeitarbeit merklich einschränken. Etwa 37 Prozent der Betriebe am Mittleren Niederrhein nutzen Zeitarbeit. Von diesen Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, würden 50 Prozent trotz dieser beiden Regulierungsmaßnahmen Zeitarbeit nicht einschränken. Sollte tatsächlich ab dem ersten Verleihtag „Equal Pay“ wirken und damit Zeitarbeiter genauso wie Stammbeschäftigte entlohnt werden, würden 36 Prozent der Betriebe die Zeitarbeit einschränken. Für 31 Prozent der Betriebe wäre die Beschränkung des Einsatzes eines Zeitarbeiters auf 18 Monate ein „No-Go“.

Abb. 15 FOLGEN DER RENTE MIT 63

Anteil an allen Unternehmen in Prozent (Mehrfachantworten möglich)

Welche Folgen der Rente mit 63 sind in Ihrem Unternehmen bisher eingetroffen?



Abb. 16 AUSWIRKUNGEN VON REGULIERUNGSMASSNAHMEN AUF DIE ZEITARBEIT

Anteil an allen antwortenden Unternehmen in Prozent (Mehrfachantworten möglich)

Die Bundesregierung plant eine (weitere) Regulierung der Zeitarbeit. Welche der beiden diskutierten Regulierungsmaßnahmen würden dazu führen, dass Sie weniger Zeitarbeiter beschäftigen?



4. Arbeitskosten

Arbeitskosten gewannen in den vergangenen Jahren als Konjunkturrisiko an Bedeutung

Unternehmen fühlen sich in einer schlechteren Wettbewerbssituation

Die vorliegende Arbeitsmarktumfrage zeigt, dass hierdurch die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft hierzulande gelitten hat. Nur 3 Prozent der Betriebe sehen sich in ihrer Position gegenüber (ausländischen) Mitbewerbern durch die Lohnentwicklung der vergangenen fünf Jahre verbessert, für 27 Prozent hat sich die Wettbewerbssituation verschlechtert.

Hohe Arbeitskosten können weiterhin zu (Teil-)Abwanderungen führen

Unternehmensabwanderungen aufgrund von zu hohen Arbeitskosten – dies war früher ein sehr realistisches Szenario. Der Niedergang der Textilindustrie am Niederrhein ist insbesondere auf die Verringerung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit zurückzuführen. Auch heute ist die Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitskosten ein virulentes Thema. Für 3 Prozent der Betriebe ist ein kompletter Fortzug aus Deutschland denkbar. Immerhin 13 Prozent der Betriebe überlegen, Teile des Betriebs aufgrund hoher Arbeitskosten ins Ausland zu verlagern.

In den IHK-Konjunkturumfragen fragt die IHK Mittlerer Niederrhein regelmäßig nach den stärksten Risiken für eine gute konjunkturelle Entwicklung. In den vergangenen Jahren haben die Arbeitskosten in der Bedeutung als Konjunkturrisiko merklich gewonnen. Die Daten aus dem Konjunkturbericht der Industrie- und Handelskammer Mittlerer Niederrhein und Düsseldorf zeigen, wie stark die Bedeutung der Arbeitsmarktkosten als Konjunkturrisiko angewachsen ist. Im Jahr 2011 lag der Anteil der Unternehmen, die Arbeitskosten als Konjunkturrisiko bei 23 Prozent, zu Jahresbeginn 2015 lag der Anteil bei 38 Prozent.

Abb. 17 **WIE HAT SICH DIE ENTWICKLUNG DER ARBEITSKOSTEN IN DEN VERGANGENEN FÜNF JAHREN AUF IHR UNTERNEHMEN AUSGEWIRKT?**
Anteil an allen antwortenden Unternehmen in Prozent
(Mehrfachantworten möglich)

Wie hat sich die Entwicklung der Arbeitskosten in den vergangenen fünf Jahren auf Ihr Unternehmen ausgewirkt?

Die Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu anderen Industriestaaten ...

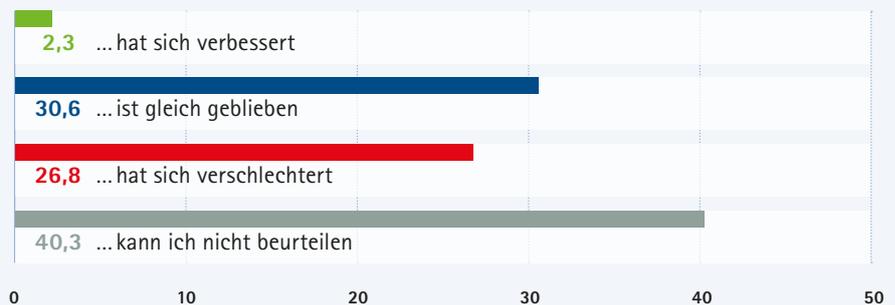


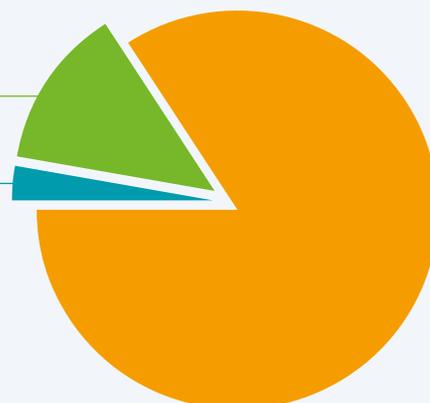
Abb. 18 **UNTERNEHMENSABWANDERUNG AUFGRUND HOHER ARBEITSKOSTEN**
Anteil an allen Unternehmen in Prozent

Können Sie sich vorstellen, dass Sie Ihr Unternehmen oder Teile Ihres Unternehmens aufgrund hoher Arbeitskosten ins Ausland verlagern?

13,2 Ja, Fortzug von Unternehmensteilen ist denkbar

2,8 Ja, kompletter Fortzug ist denkbar

83,5 Nein



Fazit und Handlungsempfehlungen

Der Arbeitsmarkt am Mittleren Niederrhein ist in einer besseren Verfassung als noch vor zehn Jahren. Dies belegen die Daten zum Beschäftigungsaufbau und dem Abbau der Arbeitslosigkeit. Allerdings bleibt der Mittlere Niederrhein bei beiden Indikatoren hinter dem Bundesland und dem Bundesgebiet zurück. Ein Hemmnis, weitere Beschäftigte einzustellen, ist in jedem Fall das virulente Problem des Fachkräftemangels. Die Schrift zeigt, dass Zuwanderung einen Beitrag zur Linderung des Fachkräftemangels leisten kann. Sie zeigt jedoch auch, dass die Einstellung von zugewanderten Beschäftigten mit großen Herausforderungen verknüpft ist. Ein Problem wird in jedem Fall in der zunehmenden Regulierung des Arbeitsmarkts gesehen, hatten doch insbesondere die Deregulierungsmaßnahmen dafür gesorgt, dass sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt entspannt. Die Analyse zeigt in jedem Fall, dass die Entscheidungsträger auf nationaler und regionaler Ebene in vielen Feldern gefragt sind. Daraus ergeben sich einige Handlungsfelder.

Vorausschauende Flächenpolitik ist die beste Arbeitsmarktpolitik

Damit Unternehmen am Standort wachsen können bzw. Neuansiedlungen die Beschäftigtenzahl eines Standorts erhöhen können, sind passgenaue Gewerbeflächen vonnöten. Die Industrie- und Handelskammer Mittlerer Niederrhein setzt sich daher für die Ausweisung weiterer Gewerbeflächen am Mittleren Niederrhein ein. Im Regionalplan für die Planungsregion Düsseldorf müssen marktfähige Gewerbe- und Industrieflächen dargestellt werden. Deshalb sollen vorhandene Flächenreserven auf ihre Vermarktbarkeit hin überprüft, ungeeignete Flächen einer anderen Nutzung zugeführt und neue geeignete Flächen gesucht werden. Die Bedarfsermittlung sollte auf der Grundlage eines Monitorings erfolgen, das sich am regionalen branchenspezifischen Bedarf orientiert.

Flächenreserven von bestehenden Unternehmen dürfen nicht in die allgemeine Bedarfsrechnung einfließen. Denn diese dienen nicht der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung, sondern der Erweiterung der speziellen Unternehmen vor Ort. Die Bevorratung dieser Flächen verhindert neuen zusätzlichen Flächenverbrauch. Industriegebiete müssen vor konkurrierenden Nutzungen, vor allem vor heranrückender Wohnbebauung, geschützt werden. Gewerbe- und Industrieansiedlungsbereiche müssen auch entlang von Hauptverkehrsachsen möglich sein. Dort liegen sie in der Regel abseits von Wohnnutzungen. Zudem werden zusätzliche Lkw-Verkehre in den Innenstädten vermieden. Besonderes Potenzial für die Ausweisung neuer Gewerbeflächen bieten in diesem Sinne auch Gemeindegrenzen überschreitende Gebiete. Die Analyse hat gezeigt, dass Logistikbetriebe am Mittleren Niederrhein von überdurchschnittlicher Bedeutung sind und sich die Beschäftigung im Wirtschaftszweig „Verkehr und Logistik“ in den vergangenen Jahren merklich erhöht hat. Daher bedeuten Chancen für Logistikunternehmen ebenso Chancen für einen weiteren Beschäftigungsaufbau.

Rente mit 67 nicht infrage stellen

Zur Fachkräftesicherung muss die Erwerbsbeteiligung steigen und die aktuell positive Entwicklung, insbesondere bei Älteren, Frauen und Migrantinnen, fortgesetzt werden. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit bis 67 Jahre sollte nicht infrage gestellt werden. Schließlich zeigen die Daten, dass bereits die Rente mit 63 zu einer Verstärkung des Fachkräftemangels geführt hat.

Arbeitskosten senken – bürokratische Belastungen reduzieren

Die Analyse hat gezeigt, dass die Arbeitskosten für die Betriebe in den vergangenen Jahren zu einem echten Wettbewerbsproblem geworden sind. Zur Entlastung des Faktors Arbeit sollten die Beiträge zur Kranken- und zur Pflegeversicherung vom Arbeitseinkommen abgekoppelt werden. Der gesetzliche Mindestlohn gefährdet Beschäftigungschancen von Geringqualifizierten und Berufseinsteigern und verursacht Unsicherheiten bei Unternehmen, die Praktika anbieten möchten. Ausnahmeregelungen sind nötig – insbesondere für junge Erwachsene bis 25 Jahre ohne Berufsausbildung. Schließlich ist die Arbeitslosigkeit in der Region immer noch hoch – trotz der Entspannung in den vergangenen Jahren. Auch wenn der Mindestlohn in Zeiten einer guten konjunkturellen Lage nicht zu einer Reduzierung der Beschäftigtenzahl führt, dürfte der Beschäftigungsaufbau von Geringqualifizierten dennoch unter dieser Bestimmung leiden. Bürokratische Belastungen für die Betriebe durch das Mindestlohngesetz – wie z. B. Regelungen zu Arbeitszeitkonten und Aufzeichnungspflichten – sowie entstehende Rechtsunsicherheiten müssen deutlich reduziert werden. Dies zeigen die Umfrageergebnisse. Bestrebungen, den Mindestlohn ab dem Jahr 2017 zu erhöhen, sollten angesichts der Analyseergebnisse nicht weiter verfolgt werden. Dies dürfte die Wettbewerbsposition der deutschen (und damit auch der niederrheinischen) Wirtschaft schwächen. (Teil-) Verlagerungen von Betriebsstandorten dürften dann noch realistischer werden.

Weiterbildung muss noch selbstverständlicher werden

Die Weiterbildung muss in Zukunft für Arbeitgeber und -nehmer noch selbstverständlicher werden. Es gilt, sich jenseits einer berufsqualifizierenden Ausbildung während der gesamten Erwerbstätigkeit weiterzubilden. Weiterbildung ist ein Schlüssel für die Sicherung der individuellen Erwerbsfähigkeit. Nicht zuletzt die Arbeitnehmer selbst sind daher gefordert, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Die Betriebe sollten sie dabei unterstützen. Schulungsmaßnahmen müssen unter anderem Erwerbslose und ausländische Fachkräfte passgenau für den Einsatz auf dem Arbeitsmarkt qualifizieren. Schließlich zeigt die Umfrage, dass jedes dritte Unternehmen offene Vakanzen zu besetzen hat.

Duale Ausbildung stärken

Eine attraktive Ausbildung braucht die Zusammenarbeit engagierter Unternehmen, standortnaher beruflicher Schulen und Kammern vor Ort. Berufliche Schulen benötigen mehr Eigenständigkeit, eigene Budgets und vor allem Berufsschullehrernachwuchs. Bei der Ausgestaltung von Berufen muss das IHK-Modell „Dual mit Wahl“ weiter Grundlage sein. Ausbildungsordnungen sollten schneller und mit genügend Vorlauf für die Betriebe angepasst werden. Dabei muss auf ein bedarfsgerechtes Angebot an zwei- und dreijährigen Ausbildungen geachtet werden. Schließlich hat die Analyse gezeigt, dass die Betriebe insbesondere Absolventen dualer Ausbildungsgänge suchen. Die politisch gewollte Maximierung der Studierendenzahlen sorgt dagegen für eine Fehlallokation. In diesem Punkt sind aber auch Betriebe und Berufsschulen gefragt, die Bedeutung einer dualen Berufsausbildung und die Karrierechancen, die damit verbunden sind, transparenter zu machen.

Flexibilität erweitern: Zeitarbeit nicht durch Regulierung einschränken

Der Kündigungsschutz sollte erst in Betrieben mit über 20 Beschäftigten gelten. Bei Abschluss des Arbeitsvertrags muss alternativ zum Kündigungsschutz eine angemessene, rechtssichere Abfindungszahlung vereinbart werden können. Sachgrundlos befristete Beschäftigung ist eine wichtige Einstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt, die nicht eingeschränkt werden darf. Ebenso sind Zeitarbeit und Werkverträge bedeutende Flexibilitätsinstrumente für die Betriebe, die nicht mit neuen Regulierungen eingeschränkt werden dürfen. Die Analyse zeigt, dass Betriebe das Instrument der Zeitarbeit bei einer stärkeren Regulierung weniger nutzen würden. Daraus lässt sich jedoch nicht eine Stärkung der Stammbeschaftungen folgern, sondern eine Schwächung. In diesem Fall schwindet die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Betriebe.

IHK in Krefeld

Postfach 10 10 62
47710 Krefeld

Nordwall 39
47798 Krefeld

Tel. 02151 635-0
Fax 02151 635-338
E-Mail info@krefeld.ihk.de

IHK in Mönchengladbach

Postfach 10 06 53
41006 Mönchengladbach

Bismarckstraße 109
41061 Mönchengladbach

Tel. 02161 241-0
Fax 02161 241-105
E-Mail info@moenchengladbach.ihk.de

IHK in Neuss

Postfach 10 07 53
41407 Neuss

Friedrichstraße 40
41460 Neuss

Tel. 02131 9268-0
Fax 02131 9268-529
E-Mail info@neuss.ihk.de

www.mittlerer-niederrhein.ihk.de



Industrie- und Handelskammer
Mittlerer Niederrhein