

# Wachstumsbremse Fachkräftemangel

– eine Analyse des Arbeitsmarktes Mittlerer Niederrhein

## Inhalt

<b>3</b>	<b>I. EINLEITUNG</b>
<b>4</b>	<b>II. REGIONALE ARBEITSMARKTANALYSE AUF BASIS AMTLICHER STATISTIKEN</b>
4	II.1. Allgemeine Arbeitsmarktentwicklung
4	II.1.1. Beschäftigungsentwicklung
5	II.1.2. Entwicklung der Arbeitslosigkeit
6	II.1.3. Entwicklung der geschätzten Arbeitslosenquote
6	II.1.4. Entwicklung der gemeldeten Stellen
8	II.1.5. Relation Arbeitslose zu gemeldeten Stellen
9	II.2. Arbeitsmarkt nach Berufsbereichen
9	II.2.1. Struktur der Berufe
9	II.2.2. Struktur der Arbeitslosen
10	II.2.3. Struktur der gemeldeten Stellen
12	II.3. Arbeitsmarktentwicklung nach Qualifikationen
<b>14</b>	<b>III. ERGEBNISSE DER UNTERNEHMENSBEFRAGUNG</b>
14	III.1. Beschäftigungsentwicklung
15	III.2. Offene Stellen und Probleme ihrer Besetzung
15	III.3. Besetzungsdauer der offenen Stellen
16	III.4. Mittelfristiger Bedarf an Beschäftigten
16	III.5. Mögliche Einstellungshindernisse
17	III.6. Auswirkungen eines möglichen Fachkräftemangels auf die Unternehmen
18	III.7. Konsequenzen bei Nichtbesetzung offener Stellen
19	III.8. Politische Maßnahmen gegen Fachkräftemangel
<b>20</b>	<b>IV. DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE AUF EINEN BLICK</b>
20	IV.1. Aus der amtlichen Statistik
21	IV.2. Befragungsteil
<b>22</b>	<b>V. HANDLUNGSANSÄTZE</b>

## Impressum

<b>Herausgeber</b>	Industrie- und Handelskammer Mittlerer Niederrhein Nordwall 39, 47798 Krefeld
<b>Ihr Ansprechpartner</b>	Rainer Növer Telefon: 02151 635-350   E-Mail: noever@krefeld.ihk.de
<b>Verantwortlich für den Inhalt</b>	Prof. Dr. Rüdiger Hamm, Dipl.-Ing. Christiane Göbel   NIRS-Institut der Hochschule Niederrhein
<b>Stand</b>	Juni 2010
<b>Internet</b>	www.mittlerer-niederrhein.ihk.de   Dokumentennr. 696

## I. Einleitung

Es mag auf den ersten Blick überraschen, sich ausgerechnet vor dem Hintergrund einer weltweiten Wirtschaftskrise von bislang kaum erlebten Ausmaß ausgerechnet mit dem Thema „regionaler Fachkräftemangel“ zu beschäftigen. Doch wenn die konjunkturelle Schwäche überwunden ist, werden die strukturellen volkswirtschaftlichen Probleme wieder in den Vordergrund rücken.

Zu diesen wird – allein schon demografisch bedingt – ein Mangel an verfügbaren Fachkräften gehören. Qualifizierte Mitarbeiter sind aber gerade für fortentwickelte Volkswirtschaften dringend erforderlich, wollen diese ihre vorhandenen Wachstumspotenziale entsprechend ausschöpfen. Dieser gesamtwirtschaftliche Befund kann ohne Einschränkung auch auf die Ebene der Regionen übertragen werden. Deshalb beauftragte die Industrie- und Handelskammer Mittlerer Niederrhein das Niederrhein-Institut für Regional- und Strukturforschung (NIERS) der Hochschule Niederrhein mit einer Analyse ihres regionalen Arbeitsmarktes.

Das vorliegende Qualifikationsmonitoring vergleicht dazu den Arbeitskräftebedarf der Unternehmen mit dem regionalen Arbeitskräfteangebot im IHK-Bezirk Mittlerer Niederrhein sowohl unter quantitativen wie auch qualitativen Gesichtspunkten. Ziel des Vergleichs ist es, Schwerpunkte und Spezifika der regionalen Arbeitskräftesituation mit ihren möglichen Konsequenzen für einzelne Wirtschaftszweige sowie Betriebe unterschiedlicher Größe sichtbar zu machen.

In Kapitel II erfolgt dazu zunächst eine Auswertung der von der Bundesagentur für Arbeit erhobenen Daten zur regionalen Beschäftigung, zur Arbeitslosigkeit sowie den offenen Stellen. Diese werden zusätzlich soweit wie möglich nach Qualifikationen und Berufsbereichen differenziert. Abschnitt III gibt die Ergebnisse einer Unternehmensbefragung zum regionalen Fachkräftemangel und eventuellen Qualifikationsdefiziten der Arbeitskräfte wieder. Kapitel IV fasst die Ergebnisse knapp zusammen. Kapitel V beendet die Schrift mit einigen Handlungsempfehlungen.

## II. Regionale Arbeitsmarktanalyse auf Basis amtlicher Statistiken

### II.1. Allgemeine Arbeitsmarktentwicklung

Beschäftigungsentwicklung bleibt im Aufschwung hinter dem Land zurück

#### II.1.1. Beschäftigungsentwicklung

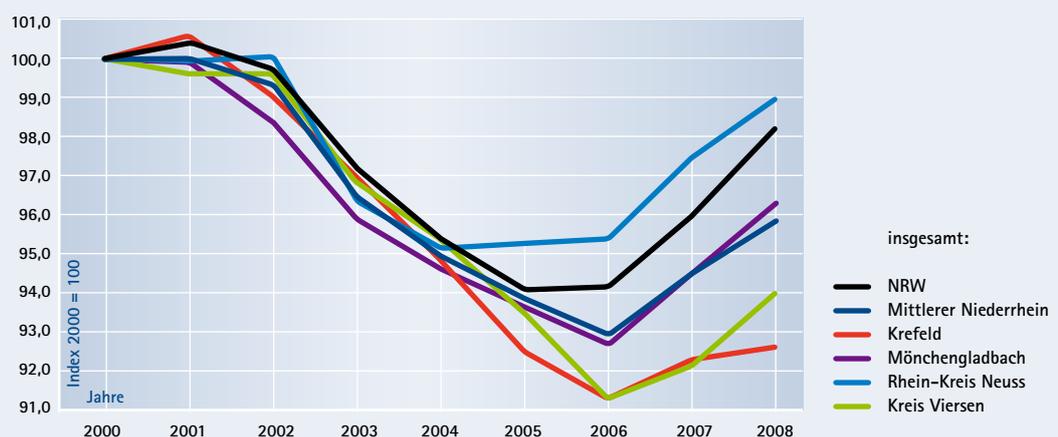
Die Entwicklung der Zahl der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weist für den Analysezeitraum von 2000 bis 2008 für alle betrachteten Regionen dieselbe Tendenz auf: Bis zum Jahre 2005/2006 nehmen die Beschäftigtenzahlen ab, stabilisieren sich dann und steigen danach deutlich an (Abbildung II.1 ↓).

Trotz dieses generellen Parallelverlaufes fällt auf, dass die Entwicklung im IHK-Bezirk Mittlerer Niederrhein nach 2005 (also dem Jahr des beginnenden Aufschwungs) deutlich hinter der des Landes Nordrhein-Westfalen zurückbleibt. Lagen die Indexstände in 2004 noch nahezu gleichauf, so ist in 2008 für den Mittleren Niederrhein ein Rückstand von knapp 2,5 Prozent gegenüber dem Land auszumachen.

Mit Blick auf die Teilregionen des Mittleren Niederrheins kann festgehalten werden, dass

- die Entwicklung nur im Rhein-Kreis Neuss günstiger als im Land verlaufen ist,
- die Stadt Mönchengladbach zwar mit dem IHK-Durchschnitt, somit jedoch nicht mit der Landesentwicklung Schritt halten konnte,
- die Stadt Krefeld sowie der Kreis Viersen zwar bis zum Jahre 2004 dem Landestrend folgten, dann allerdings deutlich zurückfielen und am Ende des Betrachtungszeitraumes Beschäftigungsrückgänge von 7,4 bzw. 6,0 Prozentpunkten hinnehmen mussten und
- regional die größten Probleme zwischen 2005 und 2006 auftraten, als sich die Beschäftigung landesweit bereits stabilisierte, aber noch drei der vier Teilregionen des Mittleren Niederrheins Arbeitsplatzverluste zu verzeichnen hatten.

Abbildung II.1 Entwicklung der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im IHK-Bezirk und in den Teilregionen im Vergleich



## II. Regionale Arbeitsmarktanalyse auf Basis amtlicher Statistiken

### II.1. Allgemeine Arbeitsmarktentwicklung

#### II.1.2. Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Vergleicht man die Arbeitslosenzahlen der Jahre 2000 und 2008, so ist in diesem Zeitraum die Zahl der Personen ohne Beschäftigung per Saldo mit gut 51.000 in etwa gleich geblieben (*Abbildung II.2* ↓). Konjunkturell bedingt stiegen sie in den ersten Jahren allerdings kontinuierlich und von 2004 auf 2005 sogar sprunghaft an. Letzteres war allerdings zum Teil auch ein rein statistischer Effekt, da durch die seinerzeit verabschiedeten Hartz-Gesetze erstmalig die erwerbsfähigen Sozialhilfeempfänger als Arbeitslose geführt wurden. Anschließend gingen die Werte parallel zu der sich positiv entwickelnden Konjunkturlage wieder zurück und hätten im Jahr 2008 – würde man den Hartz-Effekt herausrechnen – auf einem niedrigeren Niveau als im Ausgangsjahr gelegen.

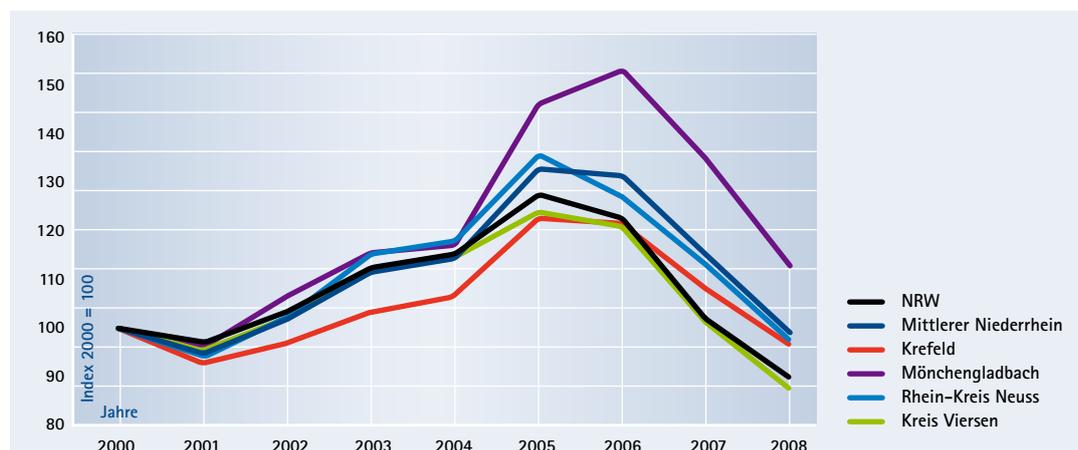
Trotzdem ist auch hier festzustellen: Der Rückgang der Arbeitslosigkeit in der konjunkturellen Aufschwungphase blieb am Mittleren Niederrhein hinter der des Landes zurück. Denn während sie im IHK-Bezirk im Jahre 2008 lediglich das Ausgangsniveau erreicht, ist sie im Land gegenüber dem Jahr 2000 um rund 10 Prozent zurückgegangen.

Der Blick in die Teilregionen des Mittleren Niederrheins zeigt:

- In Krefeld und dem Rhein-Kreis Neuss verlief die Entwicklung nahezu identisch mit der des IHK-Bezirks.
- In Mönchengladbach stieg die Arbeitslosigkeit insbesondere im Jahr 2004 extrem stark an und wuchs auch noch im Folgejahr, als sie in den anderen betrachteten Regionen entweder stagnierte oder bereits zurückging. Dann kam es auch in Mönchengladbach zu einem Abbau der Arbeitslosigkeit, deren Wert aber im Jahr 2008 noch deutlich über der Ausgangszahl lag.
- Lediglich im Kreis Viersen unterschreitet die Zahl der Arbeitslosen am Ende des Betrachtungszeitraumes deutlich das Ausgangsniveau. Dies überrascht vor dem Hintergrund der für den Kreis zuvor konstatierten ungünstigeren Beschäftigungsentwicklung. Eine plausible Erklärung dafür kann in der Tatsache liegen, dass die Arbeitslosen am Wohnort und die Beschäftigten am Arbeitsort erfasst werden. Demnach hätten viele Arbeitslose aus dem Kreis eine Beschäftigung in den ihn umgebenden Oberzentren gefunden.

Rückgang der Arbeitslosigkeit im Aufschwung langsamer als im Land

Abbildung II.2 Entwicklung der Arbeitslosigkeit im IHK-Bezirk und in den Teilregionen



## II. Regionale Arbeitsmarktanalyse auf Basis amtlicher Statistiken

### II.1. Allgemeine Arbeitsmarktentwicklung

Arbeitslosigkeit  
seit 2005 höher  
als im Land

#### II.1.3. Entwicklung der geschätzten Arbeitslosenquote

Ergänzend zu den bisherigen Arbeitsmarktindikatoren wurde vom Gutachter auch noch eine „geschätzte Arbeitslosenquote“ berechnet und zwar als:

$$\frac{\text{Arbeitslose}}{\text{Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte} + \text{Arbeitslose}}$$

Die geschätzte Arbeitslosenquote hat gegenüber den amtlich ausgewiesenen Quoten den Vorteil, dass sie sich auch für die Betrachtung von Teilarbeitsmärkten, für die offizielle Quoten nicht ausgewiesen werden, leicht berechnen lässt und dadurch stets eine Vergleichbarkeit gewährleistet. Zu beachten bleibt dabei jedoch der Effekt, dass sie wegen der niedrigeren Bezugsgröße (Beschränkung auf die Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – statt der Anzahl der Erwerbstätigen) stets größer als die offizielle Arbeitslosenquote ausfällt.

Die geschätzte Arbeitslosenquote belief sich im Land Nordrhein-Westfalen im Jahr 2000 auf 11,5 Prozent, um dann bis 2005 auf 15 Prozent anzusteigen (Abbildung II.3 ↓). Danach ging sie wieder

zurück und erreichte im Jahr 2008 einen Wert von 10,7 Prozent. In den Jahren 2000 bis 2004 liegt die geschätzte Arbeitslosenquote im IHK-Bezirk Mittlerer Niederrhein ziemlich genau im geschilderten Landesdurchschnitt. Danach hingegen entwickeln sich beide Größen auseinander. So geht sie zwar am Niederrhein nach 2005 ebenfalls zurück, doch liegt ihr Endwert im Jahr 2008 mit 12,1 Prozent deutlich über dem Landesdurchschnitt von 10,7 Prozent. Auch in der geschätzten Arbeitslosenquote spiegelt sich somit die relativ ungünstigere Arbeitsmarktentwicklung am Mittleren Niederrhein während der Phase des konjunkturellen Aufschwungs wider.

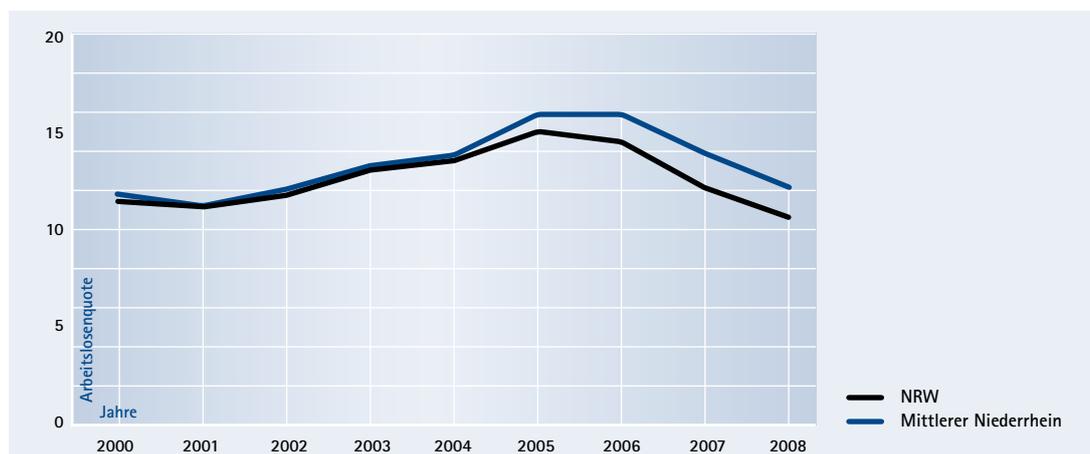
#### II.1.4. Entwicklung der gemeldeten Stellen

Die Entwicklung der den Arbeitsagenturen gemeldeten Stellen entspricht auf Landesebene den Erwartungen (Abbildung II.4 ↗) Ihre Zahl sinkt während des konjunkturellen Abschwungs um etwas mehr als die Hälfte. In dem sich anschließenden Aufschwung nimmt die Zahl der gemeldeten Stellen wiederum deutlich zu, um am Ende des Betrachtungszeitraumes in etwa wieder das Ausgangsniveau zu erreichen.

Die Zahl der gemeldeten Stellen ist als Indikator für die Arbeitskräftenachfrage allerdings nur eingeschränkt verwendbar. Der erste Grund ist rein statistischer Art. So wurden ebenfalls im Zuge der

Gemeldete  
Stellen nur vager  
Indikator

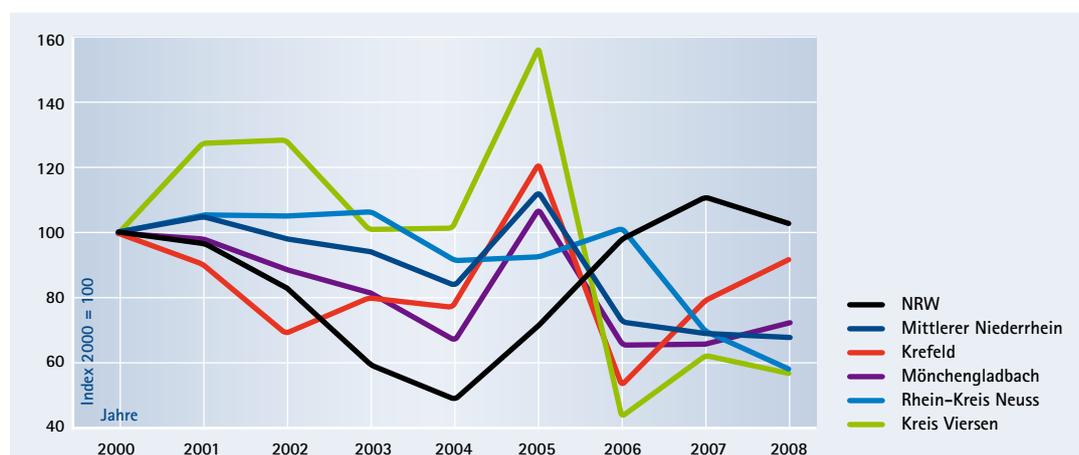
Abbildung II.3 Entwicklung der geschätzten Arbeitslosenquote



## II. Regionale Arbeitsmarktanalyse auf Basis amtlicher Statistiken

### II.1. Allgemeine Arbeitsmarktentwicklung

Abbildung II.4 Entwicklung der gemeldeten Stellen



Hartz-Gesetze seit dem Jahr 2005 auch die so genannten „Stellen für Arbeitsgelegenheiten“ (also zum Beispiel ABM-Maßnahmen, Ein-Euro-Jobs und ähnliche) zu den gemeldeten Stellen hinzugerechnet. Dadurch erklärt sich auch deren spürbarer Anstieg von 2004 bis 2005, obwohl die Konjunktur seinerzeit noch nicht wieder angezogen hatte. Darüber hinaus ergab die Unternehmensbefragung, dass nur rund 40 Prozent der offenen Stellen auch tatsächlich von den Unternehmen an die Arbeitsagenturen gemeldet werden, wobei die Meldebereitschaft mit zunehmenden Qualitätsanforderungen sinkt.

Betrachtet man unter diesen einschränkenden Bedingungen trotzdem die Entwicklung am Mittleren Niederrhein, so fällt auf, dass die gemeldeten Stellen im Abschwung deutlich langsamer zurückgingen als auf Landesebene. Offenbar suchten die Unternehmen am Niederrhein auch in der Abschwungphase relativ stärker als im Land nach Arbeitskräften – ein Indiz für einen regional stärkeren Fachkräftemangel. Es folgt der „Hartz-bedingte“ Anstieg zum Jahr 2005, wobei sich die Zahl der gemeldeten Stellen danach trotz des kräftigen Konjunkturaufschwungs wieder rückläufig entwickelt.

Auf eine Darstellung der teilregionalen Entwicklung der gemeldeten Stellen sei an dieser Stelle verzichtet. Denn sie verlaufen recht heterogen, was nach Auskunft der statistischen Servicestelle der Bundesagentur für Arbeit seinen Grund in der regional sehr unterschiedlich verteilten Zahl von Saisonarbeitnehmern hat. So werden seit dem Jahr 2007 Saisonstellen nur noch dann als Stellenangebote erfasst, wenn sie über bestimmte festgelegte Kontingente hinausgehen. Dies führt insbesondere im stark ländlich geprägten Kreis Viersen zu entsprechenden statistischen Verschiebungen.

Gemeinsam ist allen Teilregionen allerdings die Tatsache, dass – wie im IHK-Bezirk insgesamt – in jeder die Zahl der gemeldeten Stellen im Jahr 2008 niedriger als im Ausgangszeitpunkt der Untersuchung lag.

**Nur leichter Rückgang im Abschwung; keine Zunahme im Aufschwung – ein Hinweis auf Arbeitskräfteknappheit?**

## II. Regionale Arbeitsmarktanalyse auf Basis amtlicher Statistiken

### II.1. Allgemeine Arbeitsmarktentwicklung

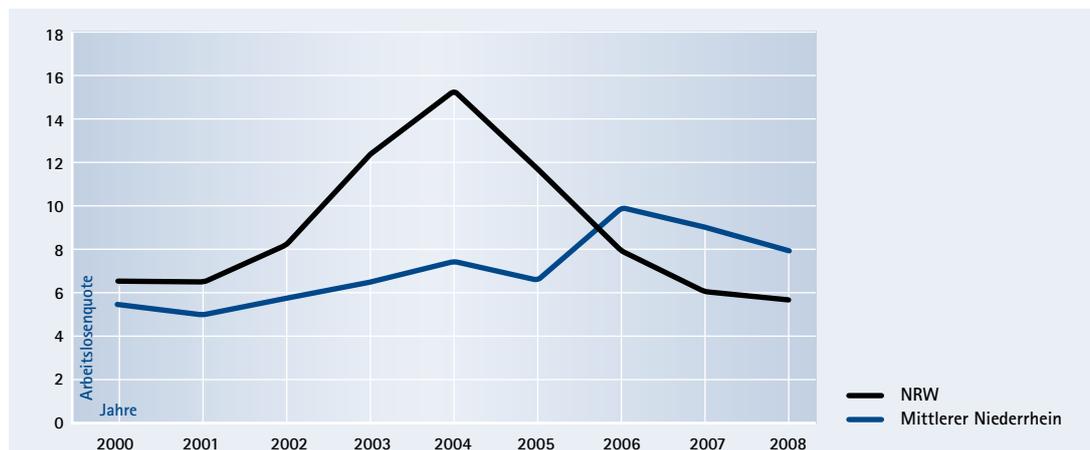
8 Arbeitslose auf  
1 offene Stelle

#### II.1.5. Relation Arbeitslose zu gemeldeten Stellen

Im Jahr 2008 kamen im IHK-Bezirk Mittlerer Niederrhein acht Arbeitslose auf eine gemeldete Stelle. Die Relation fällt damit ungünstiger als im Land Nordrhein-Westfalen (5,7) aus.

Betrachtet man die Entwicklung im Zeitablauf, so fällt auf, dass dies keineswegs immer so war. Im Ausgangsjahr der Analyse kamen im IHK-Bezirk lediglich 5,5 Arbeitslose auf eine gemeldete Stelle, während es im Land 6,5 waren (*Abbildung II.5* ↓). Am stärksten war der Unterschied im Jahr 2004, als landesweit mehr als 15 Arbeitslose auf eine gemeldete Stelle entfielen, während sich diese Relation für den Niederrhein auf 7,7 zu 1 belief. Erst im Aufschwung dreht sich dieser Trend um. Damit bestätigt auch dieser Indikator, dass der Arbeitsmarkt am Niederrhein deutlich weniger von der positiven konjunkturellen Wende profitieren konnte als das Land Nordrhein-Westfalen allgemein.

Abbildung II.5 Relation Arbeitslose zu gemeldeten Stellen



## II. Regionale Arbeitsmarktanalyse auf Basis amtlicher Statistiken

### II.2. Arbeitsmarkt nach Berufsbereichen

#### II.2.1. Struktur der Berufe

**Tabelle II.1** ↓ zeigt, wie sich die Beschäftigtenzahlen auf die verschiedenen Berufsbereiche in den Jahren 2000 und 2008 verteilen. Mit einem Anteil von 63,5 Prozent an der Gesamtbeschäftigtenzahl war der weit überwiegende Teil aller Beschäftigten am Mittleren Niederrhein im Jahr 2008 in Dienstleistungsberufen tätig. Etwas mehr als ein Viertel der Beschäftigten fanden ihren Arbeitsplatz in Fertigungsberufen. In technischen Berufen arbeiteten 7,6 Prozent, alle übrigen Berufsbereiche waren von nur untergeordneter Bedeutung.

Gegenüber dem Ausgangsjahr der Betrachtung hat sich die Beschäftigungsstruktur nach Berufsbereichen kaum verändert. Bei einem annähernd stabilen Anteil der technischen Berufe ist eine leichte Verschiebung von den Fertigungsberufen hin zu den Dienstleistungsberufen auszumachen. Damit stimmen sowohl die Strukturen der Region als auch die zu beobachtenden Veränderungen im Zeitablauf mit den Gegebenheiten im Land Nordrhein-Westfalen nahezu exakt überein.

#### II.2.2. Struktur der Arbeitslosen

Die Struktur der Arbeitslosen in Nordrhein-Westfalen unterscheidet sich nicht allzu stark von jener der Beschäftigten. In 2008 sind die Fertigungsberufe in der Arbeitslosigkeit etwas stärker, die Dienstleistungsberufe etwas schwächer vertreten. Der Anteil der technischen Berufe an der Gesamtbeschäftigten ist hingegen deutlich geringer als an der Arbeitslosigkeit. Dass er zudem im Zeitablauf spürbar zurückgeht, ist sicherlich als Hinweis auf Engpässe in diesem Teilarbeitsmarkt zu interpretieren.

Auch mit Blick auf die Arbeitslosen unterscheiden sich die Strukturen am Mittleren Niederrhein nur unmerklich von denen des Landes. Im Jahr 2008 waren knapp 60 Prozent der Arbeitslosen den Dienstleistungsberufen zuzurechnen, 31 Prozent den Fertigungsberufen und nur 1,6 Prozent den technischen Berufen. Dabei hat sich die Zusammensetzung der Arbeitslosigkeit von den Fertigungsberufen hin zu den Dienstleistungsberufen verschoben. Dass – wie aus **Tabelle II.2** ↓ ersichtlich – im Jahr 2008 keine vollständige Erfassung der Arbeitslosen erfolgte, liegt nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit in einem im Jahr 2006 neu eingeführten Erfassungsprogramm, das bislang noch nicht fehlerfrei funktioniert.

**Dominanz der Dienstleistungsberufe**

**Tabelle II.1** Beschäftigungsstruktur nach Berufsbereichen

	NORDRHEIN-WESTFALEN		MITTLERER NIEDERRHEIN	
	2000	2008	2000	2008
INSGESAMT	100,0	100,0	100,0	100,0
Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe	1,3	1,3	1,5	1,6
Bergleute, Mineralgewinner	0,5	0,3	0,1	0,1
Fertigungsberufe	29,5	26,6	29,4	26,2
Technische Berufe	7,2	6,8	8,0	7,6
Dienstleistungsberufe	60,9	63,9	60,3	63,5
Sonstige Arbeitskräfte	0,7	1,1	0,6	1,0

*Eigene Berechnungen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit*

**Tabelle II.2** Struktur der Arbeitslosen nach Berufsbereichen

	NORDRHEIN-WESTFALEN		MITTLERER NIEDERRHEIN	
	2000	2008	2000	2008
INSGESAMT	100,0	95,9	99,5	94,6
I Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe	2,6	2,8	2,0	2,5
II. Bergleute, Mineralgewinner	0,6	0,1	0,1	0,0
III. Fertigungsberufe	36,4	30,8	36,1	31,1
IV. Technische Berufe	4,0	1,7	4,1	1,6
V. Dienstleistungsberufe	54,6	59,3	55,0	58,6
VI. Sonstige Arbeitskräfte	1,7	1,2	2,2	0,8

*Prozentwerte für das Jahr 2008 summieren sich aufgrund eines Softwareproblems der Bundesagentur für Arbeit nicht auf 100.*

## II. Regionale Arbeitsmarktanalyse auf Basis amtlicher Statistiken



Technische Berufe  
weniger von  
Arbeitslosigkeit  
betroffen

### II.2.3. Struktur der gemeldeten Stellen

Exakt die Hälfte der offenen Stellen, die im Jahr 2008 den Agenturen für Arbeit am Mittleren Niederrhein gemeldet waren, entfiel auf die Dienstleistungsberufe. Ein gutes Drittel war den Fertigungsberufen zuzurechnen und nur bei knapp 5 Prozent handelte es sich um technische Berufe (*Tabelle II.3*). Dass sich auch die Zahl der gemeldeten Stellen am Mittleren Niederrhein nicht auf 100 Prozent aufsummiert, liegt daran, dass es in den Teilregionen für eine ganze Reihe von Berufsgruppen so genannte Geheimhaltungsfälle (Wert kleiner 3) gibt. Diese anonymisierten Werte fließen in die Anteilsberechnungen nicht mit ein.

Damit unterscheidet sich die Struktur der gemeldeten Stellen am Mittleren Niederrhein erkennbar von der des Landes, wo die Dienstleistungsberufe schwächer und die Fertigungsberufe stärker vertreten sind. Auch bei den landwirtschaftlichen Berufen gibt es deutliche Differenzen. Dass hier die Zahl der gemeldeten Stellen am Niederrhein im Jahr 2000 allerdings bei fast 30 Prozent lag, hat seine Begründung in der bereits in *Kapitel II.1.4.* erwähnten Umstellung der statistischen Erfassung.

Betrachtet man die drei wichtigsten Berufsgruppen, so lässt sich aus der dargestellten Entwicklung von Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und gemeldeten Stellen insgesamt festhalten:

### Fertigungsberufe:

Die Fertigungsberufe sind überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit bedroht. Dies gilt für den Mittleren Niederrhein noch stärker als für das Land Nordrhein-Westfalen insgesamt. Zugleich ist aber auch der regionale Beschäftigungsstand im Fertigungsbereich höher als im Land. Beide Tatsachen decken sich mit der in früheren Untersuchungen erlangten Erkenntnis, dass der Strukturwandel hin zum Dienstleistungsbereich im Land bereits weiter fortgeschritten ist, sich der Niederrhein aber nach wie vor in einem verstärkten Aufholprozess befindet.

## II. Regionale Arbeitsmarktanalyse auf Basis amtlicher Statistiken



### Dienstleistungsberufe:

Die Dienstleistungsberufe sind leicht unterdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit bedroht. Dennoch ist das Verhältnis von Arbeitslosen zu gemeldeten Stellen in dieser Berufsgruppe ungünstiger als bei Betrachtung aller Berufe. Der Mittlere Niederrhein ist von Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe stärker betroffen als das Land. Auch die Beschäftigung in dieser Berufsgruppe entwickelte sich hier schlechter als im Landesdurchschnitt. Dies deckt sich ebenfalls mit früheren Untersuchungen, denen zu Folge sich der Strukturwandel am Mittleren Niederrhein gewissermaßen „passiv“ vollzieht, indem im industriellen Sektor deutlich mehr Arbeitsplätze abgebaut wurden, als im Dienstleistungsbereich neue entstanden.

### Technische Berufe:

Die Beschäftigten in technischen Berufen sind erkennbar weniger als im Durchschnitt aller Berufe von Arbeitslosigkeit bedroht. Sowohl die geschätzten Arbeitslosenquoten wie auch die Relation von Arbeitslosen zu gemeldeten Stellen deuten darauf hin, dass hier im Jahr 2008 de facto Vollbeschäftigung herrschte. Die geringe noch verbliebene Arbeitslosigkeit ist in dieser Berufsgruppe daher als Folge eines unzureichenden „Matchings“ zu interpretieren.

Gleichwohl ist auch in den technischen Berufen die Beschäftigungsentwicklung am Mittleren Niederrhein ungünstiger als im Land verlaufen. Die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen lag in diesem Segment hingegen im Landesdurchschnitt. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass ein regionaler Mangel an entsprechenden Arbeitskräften günstigere Beschäftigungsentwicklungen in diesem Bereich verhindert hat.

**Tabelle II.3 Struktur der offenen Stellen nach Berufsbereichen**

	NORDRHEIN-WESTFALEN		MITTLERER NIEDERRHEIN	
	2000	2008	2000	2008
INSGESAMT	100,0	100,0	96,5	95,2
I Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe	11,2	3,8	29,9	6,4
II. Bergleute, Mineralgewinner	0,0	0,0	0,0	0,0
III. Fertigungsberufe	30,1	43,0	22,6	34,0
IV. Technische Berufe	4,0	4,6	2,7	4,8
V. Dienstleistungsberufe	51,0	47,1	38,5	50,0
VI. Sonstige Arbeitskräfte	3,7	1,4	2,9	0,0

*Eigene Berechnungen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit*

## II. Regionale Arbeitsmarktanalyse auf Basis amtlicher Statistiken

### II.3. Arbeitsmarktentwicklung nach Qualifikationen

Da die Bundesagentur für Arbeit die Arbeitslosenzahlen bzw. die Zahlen der gemeldeten Stellen nicht mehr nach Qualifikation veröffentlicht, kann bei der Betrachtung der Arbeitskräftequalifikation lediglich die Beschäftigungsentwicklung und -struktur untersucht werden. *Tabelle II.4* ↓ zeigt für das Land Nordrhein-Westfalen sowie den IHK-Bezirk Mittlerer Niederrhein die Zusammensetzung der Beschäftigung nach Qualifikationen. Demnach verfügten in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2008 rund 80 Prozent aller Beschäftigten über eine Ausbildung. Bei 11,6 Prozent war dies ein Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss. Bei 68,5 Prozent eine berufliche Ausbildung. Gegenüber dem Jahr 2002 kann man feststellen, dass der Anteil der Beschäftigten mit einem akademischen Abschluss um etwa 3 Prozentpunkte gestiegen ist, während – bei nahezu unverändertem Anteil von Beschäftigten mit beruflicher Ausbildung – für die Zahl der Beschäftigten ohne Berufsqualifikation ein entsprechender Anteilrückgang zu verzeichnen ist.

Hohe Akademikeranteil in technischen Berufen

Ein Blick darauf, wie sich die Qualifikationsgruppen innerhalb der Berufshauptgruppen unterscheiden, lässt erkennen, dass

- in den Fertigungsberufen der Anteil unqualifizierter Arbeitskräfte überdurchschnittlich hoch ist, der Akademiker-Anteil dagegen extrem niedrig,
- der Akademikeranteil in den technischen Berufen überdurchschnittlich hoch ist (in Nordrhein-Westfalen 37,9 Prozent!) und es in diesem Berufsbereich nur recht wenige unqualifizierte Arbeitskräfte gibt sowie
- in den Dienstleistungsberufen der Anteil von Hoch- und Fachhochschulabsolventen etwas über dem Durchschnitt liegt. Dafür ist der Anteil von Arbeitskräften ohne Berufsausbildung niedriger.

Die Anteile der drei hier unterschiedenen Qualifikationsgruppen im IHK-Bezirk Mittlerer Niederrhein unterscheiden sich von denen des Landes nur wenig. Das Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte am Mittleren Niederrhein entspricht somit dem Landesdurchschnitt. Es ist allerdings zu erkennen, dass der Akademiker-Anteil leicht niedriger liegt. Dabei sei erwähnt, dass keine der Teilregionen im IHK-Bezirk den akademischen Durchschnittswert des Landes (11,6 Prozent) erreicht. Am höchsten ist er noch im Rhein-Kreis Neuss mit 11,6 Prozent, am niedrigsten im Kreis Viersen mit 7,6 Prozent.

**Tabelle II.4 Beschäftigungsstruktur nach Qualifikationen**

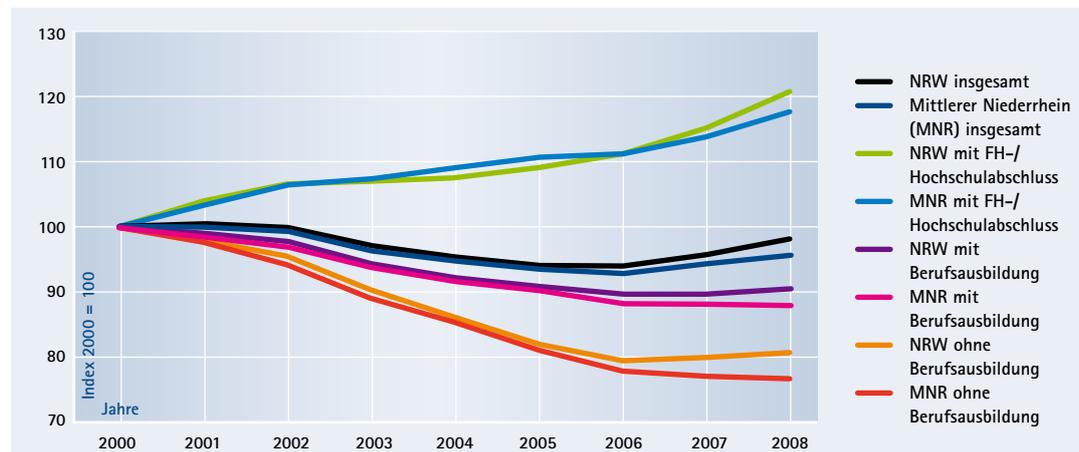
	Ohne Berufsausbildung		Mit Berufsausbildung		Hochschul-/ Fachhochschulabschluss	
	2000	2008	2000	2008	2000	2008
<b>NORDRHEIN-WESTFALEN</b>						
Insgesamt	22,3	19,8	68,9	68,5	8,8	11,6
III. Fertigungsberufe	34,5	32,0	65,1	67,3	0,4	0,7
IV. Technische Berufe	5,0	4,7	61,8	57,4	33,3	37,9
V. Dienstleistungsberufe	17,7	15,5	72,4	71,1	10,0	13,3
<b>MITTLERER NIEDERRHEIN</b>						
Insgesamt	22,7	19,9	69,9	70,2	7,4	9,9
III. Fertigungsberufe	34,6	31,5	65,3	68,0	0,2	0,5
IV. Technische Berufe	5,0	4,4	64,6	61,8	30,4	33,7
V. Dienstleistungsberufe	18,4	15,9	73,9	73,3	7,7	10,8

Eigene Berechnungen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit

## II. Regionale Arbeitsmarktanalyse auf Basis amtlicher Statistiken

### II.3. Arbeitsmarktentwicklung nach Qualifikationen

**Abbildung II.6** Entwicklung der Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Qualifikation im IHK-Bezirk Mittlerer Niederrhein



**Abbildung II.6** ↑ dokumentiert für den IHK-Bezirk Mittlerer Niederrhein und das Land Nordrhein-Westfalen die Beschäftigungsentwicklungen in den einzelnen Qualifikationsgruppen. Dabei zeigt sich sowohl im Land als auch im IHK-Bezirk:

- dass die Beschäftigtenzahlen bei den Akademikern grundsätzlich gestiegen sind,
- dass die Zahl der Beschäftigten mit Berufsausbildung gesunken ist und zwar stärker als die Gesamtbeschäftigtenzahl,
- dass sich die Zahl der Beschäftigten ohne Berufsausbildung deutlich schlechter als die Gesamtbeschäftigtenzahl entwickelt hat.

In den Details sind folgende Besonderheiten auffällig:

- Die Beschäftigungsentwicklung am Niederrhein konnte in allen Qualifikationsgruppen bis etwa 2005 mit den Landesentwicklungen Schritt halten. Danach entwickelte sich die Beschäftigung im IHK-Bezirk auf allen Qualifikationsstufen etwas negativer, bzw. weniger dynamisch als im Land.
- Die Zahl der beschäftigten Akademiker ist im Zeitablauf zwar stets gestiegen, aber mit deutlich unterschiedlichen Geschwindigkeiten. So waren die Steigerungsraten in den beiden letzten Analysejahren (2006 bis 2008) deutlich höher als zwischen 2002 und 2006. Insgesamt liegen die Werte im Jahr 2008 um knapp 18 Prozent (IHK-Bezirk) bzw. um fast 21 Prozent (NRW) über dem Wert des Jahres 2000.
- Die Zahl der Unqualifizierten nahm zwischen 2000 und 2006 um rund 20 Prozent ab. Danach ist eine Stabilisierung der Entwicklung – leichter Anstieg in Nordrhein-Westfalen, kaum noch Rückgänge im IHK-Bezirk – festzustellen.
- Die Zahl der Beschäftigten mit Berufsausbildung ist zwischen 2000 und 2006 um rund 10 Prozent gesunken. Danach bewegt auch diese sich auf unverändert stabilem Niveau.

Fazit: Die Beschäftigungsperspektiven sind umso besser, je höher die Qualifikation der Beschäftigten ist.

**Beschäftigungsperspektiven steigen mit der Qualifikation**

## III. Ergebnisse der Unternehmensbefragung



Ergänzend zur Auswertung der amtlichen Statistik wurde eine Unternehmensbefragung durchgeführt, an der sich über 600 Unternehmen beteiligten. Ziel der Befragung war es, Informationen darüber zu erhalten, wie sich die Beschäftigung in der Vergangenheit entwickelt hat, sich mittelfristig entwickeln wird und welche Konsequenzen ein möglicher Fachkräftemangel für die Unternehmen haben kann.

### III.1. Beschäftigungsentwicklung

Leichter Anstieg  
der Beschäftigung

Insgesamt ist bei den befragten Unternehmen für die Jahre 2007 und 2008 ein leichter Beschäftigungsanstieg zu konstatieren. Denn wenn auch beim Gros der Betriebe die Beschäftigung konstant blieb (43 Prozent), so überstieg doch die Zahl der Unternehmen mit Neueinstellungen (33 Prozent) jene, die einen Beschäftigungsrückgang zu verzeichnen hatten (24 Prozent) *(Tabelle III.1 ↓)*

Betrachtet man die Ergebnisse nach Qualifikationssegmenten, so ist festzustellen, dass von den Beschäftigungszuwachs bis auf die un- und ange-

lernten Arbeitskräfte Mitarbeiter alle Gruppen profitierten. Den höchsten (positiven) Saldo von Beschäftigungszuwächsen und -abnahmen verzeichneten dabei die Hochschul- bzw. Fachhochschulabsolventen. Knapp 20 Prozent der Unternehmen berichten hier von einer Zunahme, lediglich gut 6 Prozent von einem Rückgang der Zahl ihrer beschäftigten Akademiker. Dabei lassen die Zahlen allerdings nicht erkennen, dass Ingenieurberufe hiervon überdurchschnittlich stark profitiert hätten.

Beschäftigungschancen steigen mit Qualifikationsniveau

**Tabelle III.1 Beschäftigungsänderung in den Unternehmen in den vergangenen zwei Jahren**

Beschäftigungsänderung	gestiegen	gesunken	gleich geblieben
ALLE UNTERNEHMEN			
insgesamt	33,0	24,0	43,0
un-/angelernte Mitarbeiter	16,4	18,1	65,5
gewerblich und kaufmännische Fachkräfte/Gesellen	25,9	16,4	57,7
Techniker/Meister	13,3	8,5	78,2
Fach-/Hochschulabsolventen (Gesamt)	19,5	6,1	74,4
darunter Ingenieure	14,6	5,2	80,2

Anteile in Prozent | Eigene Berechnungen auf Grundlage der Befragung

## III. Ergebnisse der Unternehmensbefragung

### III.2. Offene Stellen und Probleme ihrer Besetzung

Gefragt wurde auch, wie viele offene Stellen die Unternehmen im Jahr 2008 aufzuweisen hatten und welcher Anteil davon den zuständigen Arbeitsagenturen gemeldet wurde. Die Ergebnisse finden sich in [Tabelle III.2](#) ↓. Danach wiesen im Jahr 2008 242 Unternehmen (40 Prozent der Befragten) insgesamt 1.435 offene Stellen auf. Von diesen wurden jedoch nur 570 (40 Prozent) den Arbeitsagenturen gemeldet. Unterstellt man, dass diese Angaben repräsentativ sind, hätte im Jahr 2008 die tatsächliche Zahl der offenen Stellen etwa das 2,5-fache des offiziell ausgewiesenen Wertes betragen. Dabei hängt die Bereitschaft, offene Stellen zu melden, stark von den gesuchten Qualifikationen ab. Denn [Tabelle III.2](#) ↓ verdeutlicht,

- dass zwei Drittel der Stellen für un- und angelernte Arbeitskräfte gemeldet wurden,
- dass bei den gewerblichen und kaufmännischen Fachkräften sowie den Technikern diese Quote bei etwas mehr als einem Drittel lag,
- dass bei den Absolventen von Hoch- und Fachhochschulen lediglich noch 15 Prozent der offenen Stellen angezeigt wurden und
- dass die Ingenieure mit 10 Prozent die niedrigste Meldequote aufwiesen.

Je höher also die Qualifikationsanforderungen sind, desto geringer ist die Meldebereitschaft, da die Unternehmen hier lieber andere Wege der Personalrekrutierung einschlagen.

Nur 40 Prozent der offenen Stellen werden gemeldet

Meldebereitschaft sinkt mit zunehmenden Qualifikationsanforderungen

**Tabelle III.2 Offene Stellen in den Unternehmen im Jahr 2008**

	Offene Stellen		davon gemeldet		Anteil in Prozent
insgesamt	1.435	n=242 (39,7 Prozent)	570	n=119	39,7
un-/angelernte Mitarbeiter	288	n=70 (11,5 Prozent)	188	n=37	65,3
gewerblich und kaufmännische Fachkräfte/Gesellen	691	n=142 (23,3 Prozent)	242	n=63	35,0
Techniker/Meister	117	n=51 (8,4 Prozent)	38	n=23	32,5
Fach-/Hochschulabsolventen (Gesamt)	254	n=70 (11,5 Prozent)	38	n=17	15,0
darunter Ingenieure	140	n=44 (7,2 Prozent)	14	n=9	10,0

Eigene Berechnungen auf Grundlage der Befragung | n = Anzahl der Unternehmen

### III.3. Besetzungsdauer der offenen Stellen

[Tabelle III.3](#) ↘ gibt Auskunft darüber, wie lange es nach Angaben der Unternehmen durchschnittlich gedauert hat, bis die offenen Stellen besetzt werden konnten. Erwartungsgemäß nimmt die durchschnittliche Dauer der Besetzung von offenen Stellen mit der Höhe der gewünschten Qualifikationsniveaus zu. Am schnellsten – nämlich nach durchschnittlich 1,5 Monaten – konnten daher Stellen für un- und angelernte Mitarbeiter besetzt werden. Mit 3,7 Monaten dauerte die Besetzung von Stellen für Hochschulabsolventen am längsten, wobei Ingenieurstellen offenbar etwas schneller besetzt werden konnten (3,3 Monate). Es handelt es sich bei diesen Zahlen um Durchschnittswerte. Eine Untersuchung der Streubreite der Antworten ergab ergänzend etwa für die Hochschulabsolventen, dass

deren Stellen zum Teil sogar ohne Wartezeiten besetzt werden konnten, viele Unternehmen aber auch wesentlich länger (im Mittel 4,1 Monate) nach geeigneten Bewerbern Ausschau halten mussten.

**Tabelle III.3 Durchschnittliche Dauer bei der Besetzung von offenen Stellen in Unternehmen**

	Ø Dauer in Monaten	Standard-abw.
un-/angelernte Mitarbeiter	1,5	1,8
gewerbliche und kaufmännische Fachkräfte/Gesellen	2,4	2,0
Techniker/Meister	3,0	3,2
Fach-/Hochschulabsolventen (gesamt)	3,7	4,1
darunter Ingenieure	3,3	3,4

Anteile in Prozent | Eigene Berechnungen auf Grundlage der Befragung

Besetzungsdauer steigt mit Qualifikationsniveau

### III. Ergebnisse der Unternehmensbefragung

#### III.4. Mittelfristiger Bedarf an Beschäftigten

Mittelfristig Beschäftigungszuwachs zu erwarten

Befragt wurden die Unternehmen auch nach ihrem voraussichtlichen Arbeitskräftebedarf für die nächsten drei Jahre. Die Mehrzahl der Unternehmen (knapp 58 Prozent) geht davon aus, dass ihr Bedarf in etwa gleich bleiben wird (Tabelle III.4 ↓). Mit rund 25 Prozent übersteigt allerdings der Anteil der Betriebe, die von steigendem Bedarf ausgehen jene, die eher mit sinkender Beschäftigung rechnen (18,6 Prozent). Mittelfristig ist somit mit einem leichten Anstieg der Arbeitskräftenachfrage zu rechnen, der zudem primär von den kleineren und mittleren Unternehmen ausgehen wird.

Schaut man auf die unterschiedlichen Qualifizierungsgruppen, ist deutlich zu erkennen, dass der Bedarf an Arbeitnehmern mit geringer Qualifikation weiter abnehmen wird. Vor dem Hintergrund einer hoch entwickelten Volkswirtschaft und ihren Qua-

lifizierungserfordernissen kann dieses Ergebnis nicht überraschen. Bei den Technikern und Meistern ist insgesamt ein ausgeglichener Beschäftigungssaldo auszumachen. Bei den gewerblichen und kaufmännischen Fachkräften zeigt sich hingegen ein positiver Beschäftigungssaldo. Der Bedarf an gut qualifizierten Facharbeitern und Angestellten dürfte also auch zukünftig steigen. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass diese Nachfrage – zumindest am mittelständisch geprägten Niederrhein – den Bedarf an Akademikern relativ übersteigt. Während die Facharbeiter insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen gesucht werden, geht die Nachfrage nach Hochschulabsolventen in stärkerem Maße von den größeren Unternehmen aus. Der verstärkte Wettbewerb um qualifiziertes Personal könnte somit die durchschnittliche Stellenbesetzungsdauer (Kapitel III.3.) mittelfristig weiter erhöhen.

**Tabelle III.4 Bedarf an Beschäftigten im Rahmen der mittelfristigen Unternehmensplanung (in den nächsten drei Jahren)**

	steigender Bedarf	gleichbleibender Bedarf	sinkender Bedarf
ALLE UNTERNEHMEN			
insgesamt	24,8	56,5	18,6
un-/angelernte Mitarbeiter	8,1	61,6	30,2
gewerblich und kaufm. Fachkräfte/Gesellen	25,7	58,1	16,2
Techniker/Meister	15,8	69,1	15,1
Fach-/Hochschulabsolventen (Gesamt)	22,1	64,4	13,6
darunter Ingenieure	18,0	68,0	14,0

Anteile in Prozent | Eigene Berechnungen auf Grundlage der Befragung

Bedarf an qualifizierten Fachkräften steigt

#### III.5. Mögliche Einstellungshindernisse

Diese Zeitspanne hängt zudem von Art und Umfang möglicher Einstellungshindernisse potenzieller Bewerber ab. Als meistgenanntes Einstellungshemmnis verweisen die Unternehmen hier zu über 80 Prozent auf die fehlende Motivation der Bewerber (Tabelle III.5 ↗), weitere 16,5 Prozent messen ihr immerhin noch eine gewisse Bedeutung bei. Es ist nicht überraschend, dass eine mangelnde berufliche sowie schulische Qualifikation eine ähnlich hohe Resonanz als Einstellungshemmnis besitzen. Der Verweis auf derartige schulische Defizite ist übrigens der einzige Kritikpunkt, der

von den Betrieben aller Größenordnungen gleichermaßen stark vorgetragen wird.

Für fast 58 Prozent der Unternehmen sind zu hohe Gehaltsvorstellungen der Bewerber problematisch, lediglich 3,2 Prozent sehen darin keine Probleme. Es folgen die unzureichende Flexibilität (48,4 Prozent) und Mobilität (42,4 Prozent) der Kandidaten. Deutlich geringere Bedeutung als Einstellungshindernisse haben „gesundheitliche Einschränkungen“ und ein „zu hohes Alter“ der Bewerber. Ersterem messen knapp 30 Prozent der

## III. Ergebnisse der Unternehmensbefragung

### III.5. Mögliche Einstellungshindernisse

**Tabelle III.5** Bedeutung von denkbaren Einstellungshindernissen

	hohe Bedeutung	weniger hohe Bedeutung	unbedeutend
ALLE UNTERNEHMEN			
mangelnde schulische Qualifikation	73,9	22,9	3,2
mangelnde berufliche Qualifikation	75,1	22,6	2,3
zu hohes Alter	8,4	57,1	34,5
gesundheitliche Einschränkungen	29,0	59,1	11,9
fehlende Motivation	80,7	16,5	2,8
zu hohe Gehaltsvorstellungen	57,7	39,2	3,2
unzureichende Mobilität	42,4	49,5	8,1
unzureichende Flexibilität (Arbeitszeiten)	48,4	45,2	6,4

Anteile in Prozent | Eigene Berechnungen auf Grundlage der Befragung

Unternehmen eine hohe, weitere 62 Prozent eine weniger hohe Bedeutung zu. Das Alter spielt für 34,5 Prozent keine und lediglich für 8,4 Prozent

eine wichtige Rolle. Vor dem Hintergrund einer insgesamt älter werdenden Erwerbsbevölkerung ist dies sicherlich eine eher beruhigende Aussage.

## III.6. Auswirkungen eines möglichen Fachkräftemangels auf die Unternehmen

Ein Mangel an Fachkräften wird sich sehr negativ auf die Leistungsfähigkeit der Unternehmen auswirken. Abgefragt wurden sieben Kategorien möglicher Behinderungen bzw. Einschränkungen, lediglich rund 11 Prozent der Unternehmen sahen in keiner von ihnen ein Problem (*Tabelle III.6* ↓).

Die größten Befürchtungen bestehen für die Betriebe darin, nicht mehr flexibel genug auf Marktveränderungen reagieren zu können. 26 Prozent aller Unternehmen gehen sicher und knapp 46 Prozent wahrscheinlich davon aus, dass die eigene Flexibilität im Falle eines Fachkräftemangels Schaden nehmen könnte. Diese Befürchtung steigt mit der Größe der Unternehmen. Jeweils

rund 60 Prozent der Unternehmen gehen (sicher bzw. wahrscheinlich) davon aus, dass

- die Produktionsabläufe behindert werden
- die Personalkosten steigen werden,
- die Produktivität sinken wird und/oder
- die Innovationsprozesse ins Stocken geraten.

Die im Vergleich geringsten Befürchtungen hegen die Unternehmen hinsichtlich von Kundenverlusten und der Qualität ihrer Produkte bzw. Dienstleistungen. Aber selbst in diesen beiden Fällen gehen rund 51 bzw. 48 Prozent davon aus, dass in Folge eines Fachkräftemangels Behinderungen kaum zu vermeiden sein werden.

**Tabelle III.6** Behinderung der mittelfristigen Unternehmensplanung durch Fachkräftemangel?

	sicher	wahrscheinlich	eher nicht/ keinesfalls
ALLE UNTERNEHMEN			
Personalkosten werden steigen	18,9	39,8	41,3
Produktionsabläufe werden behindert	20,8	41,4	37,8
Innovationsprozesse werden ins Stocken geraten	19,2	37,4	43,4
es wird schwieriger, flexibel auf Marktveränderungen zu reagieren	26,0	45,7	28,3
Produktivität wird sinken	18,7	40,8	40,6
Qualität der Produkte/Dienstleistungen wird sinken	18,2	30,6	51,2
Kundenverlust	13,7	38,2	48,2

Anteile in Prozent | Eigene Berechnungen auf Grundlage der Befragung

Fehlende Motivation wichtigstes Einstellungshemmnis

Größte Befürchtung: Verlust an Flexibilität

## III. Ergebnisse der Unternehmensbefragung

### III.7. Konsequenzen bei Nichtbesetzung offener Stellen

#### Interne Qualifizierung: Wichtigste Maßnahme bei Nichtbesetzung offener Stellen

Um den in *Kapitel III.6.* beschriebenen Folgen eines Fachkräftemangels entgegenzuwirken, bleiben den Unternehmen nur begrenzte Handlungsalternativen. Hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Betriebe lassen sich die unterschiedlichen Maßnahmen in vier Gruppen aufteilen:

Am ehesten bemüht man sich um eine interne Qualifizierung für bereits im Unternehmen beschäftigte Mitarbeiter. 38,6 Prozent der Betriebe geben an, dass sie dies oft, weitere 53,1 Prozent, dass sie dies manchmal tun (s. *Tabelle III.7* ↓). Darüber hinaus ist die Anordnung von Überstunden ein häufig genutztes Instrument. Es wird von gut einem Viertel der Unternehmen häufig, von weiteren 60 Prozent manchmal eingesetzt. Auch ist man bereit, ggf. ältere Arbeitnehmer mit entsprechendem Qualifikationsprofil einzustellen. 20 Prozent der Unternehmen beschreiten diesen Weg oft, weitere 60 Prozent manchmal.

Zu der zweiten Gruppe von Maßnahmen zählt die Einstellung von Personal mit „Profilmängeln“, das dann durch Schulungen entsprechend weiterqualifiziert wird. Auch Lohnzugeständnisse an Mitarbeiter, die über das gesuchte Profil verfügen, halten viele Unternehmen für einen gangbaren Weg. Schließlich scheint auch die Förderung von einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Sicht der Unternehmen einen Ausweg zu bieten, sollten freie Stellen nicht rasch genug besetzt werden können.

Erkennbar weniger präferiert wird von den Unternehmen die Möglichkeit, über eine Zusammenarbeit mit Schulen bzw. Hochschulen oder die Vergabe von Teilprojekten an andere Unternehmen das Problem nicht zu besetzender Stellen zu lösen. Auch der Einsatz von Zeitarbeitskräften wird wenig geschätzt, da die Zeitarbeitsfirmen vermutlich auch selten über entsprechende Fachkräfte verfügen.

Aufträge auf Grund von Fachkräftemangel abzulehnen, bleibt für die Unternehmen die schlechteste aller denkbaren Alternativen. Für 70 Prozent von ihnen käme dies niemals in Betracht. Ebenso wenig sehen sie in einer verstärkten Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland eine Lösung. Zwei Drittel der Befragten würden dies niemals in Erwägung ziehen.

**Tabelle III.7 Maßnahmen als Reaktion auf die Nichtbesetzung von offenen Stellen**

	oft	manchmal	nie
ALLE UNTERNEHMEN			
Lohn- und Gehaltszugeständnisse an potenzielle Mitarbeiter	9,3	70,3	20,4
Einst. von Personal mit „Profilmängeln“ und anschl. Qualifizierung	14,2	62,0	23,8
Verstärkte Rekrutierung älterer Arbeitnehmer	18,1	61,6	20,3
Verstärkte Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland	4,0	29,6	66,3
Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	12,0	58,5	29,5
Kooperationen mit Schulen und Hochschulen	14,8	45,9	39,3
Verlängerung der Arbeitszeit (Anordnung von Überstunden)	26,2	60,2	13,6
Interne Qualifizierungs-/Weiterbildungsmaßnahmen	38,6	53,1	8,3
Verstärkte Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsunternehmen	17,7	35,7	46,7
Vergabe von (Teil-)Projekten an Dritte	13,1	48,8	38,1
Einschränkung der Geschäftstätigkeit	2,1	28,0	70,0

Anteile in Prozent | Eigene Berechnungen auf Grundlage der Befragung

## III. Ergebnisse der Unternehmensbefragung

### III.8. Politische Maßnahmen gegen Fachkräftemangel

**Tabelle III.8 Erfolgsaussichten von Maßnahmen mit Blick auf die adäquate Besetzung von offenen Stellen**

	große Aussichten	geringe Aussichten	keine Aussichten	ungewiss
<b>ALLE UNTERNEHMEN</b>				
Lohnkostenzuschüsse durch öffentliche Stellen	25,4	33,6	26,9	14,2
Förderprogramme zur Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen bzw. arbeitslosen Jugendlichen	15,2	41,6	30,4	12,8
Qualifizierungsmaßnahmen durch externe Weiterbildungseinrichtungen	28,9	42,5	14,8	13,7
stärkere Einbeziehung neuerer Vermittlungswege (Personalberater, Internetverwendung)	24,3	39,2	21,2	15,2
Verbesserung der schulischen Grundausbildung	70,8	17,2	6,4	5,5

Anteile in Prozent | Eigene Berechnungen auf Grundlage der Befragung

Befragt nach politisch unterstützenden Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels war die Antwort der Unternehmen eindeutig: 88 Prozent von ihnen räumen hier einer Verbesserung der schulischen Grundausbildung die größten Erfolgsaussichten ein (s. [Tabelle III.8](#) ↑). Alle anderen Maßnahmen werden deutlich kritischer eingeschätzt.

Den Qualifizierungsmaßnahmen durch externe Weiterbildungseinrichtungen werden danach noch die größten Chancen gegeben. Immerhin knapp 29 Prozent der Unternehmen sehen in dieser Maßnahme große Erfolgsaussichten. Der Einbeziehung neuer Vermittlungswege zur Besetzung von offenen Stellen werden von insgesamt knapp einem Viertel der Unternehmen gute Aussichten beigemessen, wobei diese Einschätzung eher in größeren Betrieben vorherrscht. In Lohnkostenzuschüssen durch öffentliche Stellen sieht insgesamt ein Viertel der Unternehmen eine sinnvolle politische Maßnahme. Förderprogrammen zur Wiedereingliederung von Arbeitslosen werden hingegen bestenfalls geringe Aussichten eingeräumt.

**Verbesserung  
der schulischen  
Grundausbildung  
dringend  
erforderlich**

## IV. Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

### IV.1. Aus der amtlichen Statistik



- Der regionale Arbeitsmarkt blieb im letzten Aufschwung (also ab dem Jahr 2005) bezüglich aller Indikatoren (Beschäftigungsentwicklung, Arbeitslosenentwicklung, Entwicklung der Zahl der offenen Stellen) hinter der Entwicklung des Landes Nordrhein-Westfalen zurück.
- Der weit überwiegende Teil der Beschäftigten am Niederrhein ist aktuell in Dienstleistungsberufen tätig (63,5 Prozent). Etwas mehr als ein Viertel findet in Fertigungsberufen seinen Arbeitsplatz und 7,6 Prozent arbeiten in technischen Berufen.
- Die Beschäftigungsstruktur nach Berufsbe-  
reichen hat sich zwischen 2000 und 2008 nur geringfügig verändert. Bei einem in etwa stabilen Anteil der technischen Berufe kam es zu einer nur leichten Verschiebung von den Fertigungs- hin zu den Dienstleistungsberufen.
- Die Struktur der Arbeitslosen unterscheidet sich nicht stark von jener der Beschäftigten. Lediglich für technische Berufe Qualifizierte sind deutlich geringer von Arbeitslosigkeit betroffen.
- Im Analysezeitraum hatten Dienstleistungsberufe die günstigste, Fertigungsberufe die ungünstigste Beschäftigungsentwicklung zu verzeichnen. Bei den Arbeitslosenzahlen gab es für die technisch Qualifizierten den größten Rückgang.
- Fertigungsberufe sind überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit bedroht, wobei der Mittlere Niederrhein von Arbeitslosigkeit im Fertigungsbereich stärker betroffen ist als der Landesdurchschnitt. Zugleich ist der Anteil von in Fertigungsberufen Tätigen am Niederrhein überproportional hoch.
- Dienstleistungsberufe sind leicht unterdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit bedroht. Dennoch ist bei ihnen das Verhältnis von Arbeitslosen zu gemeldeten Stellen ungünstiger als für die Gesamtheit aller Berufe. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit haben sich bei ihnen am Mittleren Niederrhein ungünstiger als im Landesdurchschnitt entwickelt.
- Technische Berufe sind am geringsten von Arbeitslosigkeit bedroht. Der Abgleich mit den gemeldeten Stellen signalisierte für sie nahezu Vollbeschäftigung. Trotzdem verlief auch hier die Beschäftigungsentwicklung am Niederrhein ungünstiger als in Nordrhein-Westfalen, während die entsprechenden Arbeitslosenzahlen im Landesdurchschnitt lagen. Dies kann auf einen entsprechenden regionalen Fachkräftemangel im technischen Bereich hindeuten.
- In Nordrhein-Westfalen verfügen rund 80 Prozent aller Beschäftigten über eine Ausbildung, bei 11,6 Prozent ist dies ein Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss. Ein solcher Akademiker-Anteil wird allerdings von keiner Teilregion des Niederrheins erreicht.
- Es ist wenig überraschend, dass sich die Beschäftigungsperspektiven tendenziell mit zunehmendem Qualifikationsniveau bessern.

## IV. Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

### IV.2. Befragungsteil



- Die Befragungsergebnisse lassen für die letzten beiden Jahre einen Beschäftigungsanstieg erkennen, von dem allerdings un- oder angelernte Arbeitskräfte nicht profitieren konnten.
- Auch für die Zukunft ist mit einem leichten Beschäftigungsanstieg zu rechnen. Dabei steigt der Bedarf an gut qualifizierten Fachkräften und Akademikern, während jener nach un- und angelernten Mitarbeitern weiter zurückgeht.
- Nur knapp 40 Prozent der offenen Stellen werden den Arbeitsagenturen gemeldet, wobei die Meldebereitschaft mit zunehmendem Anforderungsprofil deutlich zurückgeht.
- Auch die Dauer der Besetzung offener Stellen steigt mit der Höhe des gewünschten Qualifikationsniveaus.
- Als gravierendste Einstellungshindernisse verwiesen die Unternehmen auf die fehlende Motivation der Bewerber sowie die unzureichende schulische Qualifikation. Von relativ geringer Bedeutung sind gesundheitliche Einschränkungen oder das Alter der Bewerber.
- Neun von zehn Unternehmen sehen für den Fall eines Fachkräftemangels ernsthafte Schwierigkeiten auf sich zukommen. Ihre größte Sorge ist, dass sie dann nicht mehr ausreichend flexibel auf Marktveränderungen reagieren können. Den Verlust an Kunden oder mögliche Qualitätseinbußen bei ihren Produkten erachten sie hingegen als eher gering.
- Dem Problem nicht zu besetzender Stellen wirken Unternehmen am ehesten durch Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen entgegen, gefolgt von der Anordnung von Überstunden. An dritter Stelle nennen sie die Rekrutierung älterer Arbeitnehmer. Größere Unternehmen greifen darüber hinaus auch verstärkt auf die Unterstützung durch Zeitarbeitsfirmen zurück oder vergeben Teilprojekte an Subunternehmen. Auf jeden Fall versuchen fast alle die Ablehnung von Aufträgen zu vermeiden und auch auf die Suche nach Fachkräften aus dem Ausland wird nahezu einhellig verzichtet.

## V. Handlungsansätze



### Ausgangslage

Der Blick auf die Ursache des Fachkräftemangels verdeutlicht, dass es sich hierbei nicht um ein konjunkturelles und damit vorübergehendes Phänomen, sondern vielmehr um einen strukturellen miss-match am Arbeitsmarkt handelt, der demografisch bedingt noch an Stärke gewinnen wird. Die Unternehmensbefragung zeigte zudem, dass der Fachkräftemangel für die Betriebe massive Probleme mit sich bringen kann. Bei alledem werden sich die Berufschancen von nicht oder nur gering qualifizierten Bewerbern weiter verschlechtern. Der notwendige Handlungsbedarf ist somit offensichtlich und hat gleichermaßen auf der politischen, der qualifikationsbezogenen sowie der betrieblichen Ebene anzusetzen.

### Politische Maßnahmen

**Arbeitsmarkt intelligent flexibilisieren:** Eine gute Balance zwischen sozialer Sicherung und Flexibilität fördert den Stellenaufbau im nächsten Aufschwung. Dazu sollte der Kündigungsschutz erst in Betrieben ab 20 Mitarbeitern gelten. Bei Abschluss des Arbeitsvertrages muss an Stelle des Kündigungsschutzes eine angemessene Abfindungszahlung vereinbart werden können. Sachgrundlos befristete Beschäftigung sollte generell für vier Jahre möglich sein. Betriebliche Bündnisse müssen rechtlich abgesichert werden – ohne Vetorecht der Tarifparteien.

**Arbeitskosten senken:** Zur Entlastung des Faktors Arbeit sollte die Finanzierung der Kranken- und Pflegeversicherung vom Arbeitseinkommen abgekoppelt werden. Steigende Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit in Folge der Krise dürfen nicht zu erhöhten Beitragssätzen zur Arbeitslosenversicherung führen.

**Irrweg Mindestlohn verlassen:** Mindestlöhne steigern die Arbeitskosten und führen zu Beschäftigungsverlusten – gerade bei Geringqualifizierten. Löhne müssen sich generell an der Produktivität orientieren. Wer dabei seinen Lebensunterhalt nicht alleine bestreiten kann, erhält zu Recht staatliche Transfers. Es müssen aber Anreize gesetzt werden, einen möglichst großen Eigenbetrag zu leisten, um eine Vollzeittätigkeit aufzunehmen – auch bei geringer Entlohnung.

**Potenziale nutzen – Zuwanderung steuern:** Um der Demografie Rechnung zu tragen und den Fachkräftemangel zu lindern, ist eine hohe Erwerbsbeteiligung nötig. Dazu ist die Verlängerung der Lebensarbeitszeit ein richtiger Schritt. Eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf würde verstärkt auch qualifizierten Frauen die Teilnahme am Arbeitsmarkt ermöglichen. Nötig ist zudem eine gezielte und flexible Migrationssteuerung, wie sie ein qualifikationsorientiertes Auswahlverfahren durch ein Punktesystem ermöglicht. Da hier zu Lande nicht nur Akademiker fehlen, sollte schon jetzt die volle EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit gelten – allerdings nur für Hochqualifizierte. Auch die leichtere Anerkennung ausländischer Abschlüsse hebt Potenziale.

## V. Handlungsansätze



**Lernen im Vorschulbereich fördern:** Eine gute frühkindliche Bildung erhöht die Chancen auf den Lernerfolg in der Schule und damit auf eine gute Ausbildungsreife. Daher ist ihr Ausbau auch für Unternehmen von besonderer Bedeutung. Eine zweijährige Vorschulpflicht sollte eingeführt und die Sprachförderung verbessert werden.

**Naturwissenschaftliche Bildung stärken:** Zur Sicherung des Fachkräftepotenzials müssten mehr Kinder und Jugendliche für die naturwissenschaftlich-technischen Fächer gewonnen werden. Mehr Experimente im Unterricht oder ein Fach Naturphänomene schon in der Grundschule können hierzu beitragen. Mindestens zwei Naturwissenschaften sollten bis zum Abitur verpflichtend bleiben.

**Mehr Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung:** Für beruflich qualifizierte Fachkräfte muss eine Weiterbildung auch an Hochschulen möglich sein. Dazu sind eine faire Anrechnung bereits erworbener Kompetenzen und spezielle Teilzeitangebote der Hochschulen für Berufstätige notwendig.

**Hohes Ausbildungsniveau halten:** Nach der Analyse wird der Bedarf an gut qualifizierten Facharbeitern und Angestellten zunehmen. Durch ihr Ausbildungsverhalten verfügen die Unternehmen über eine „Stellschraube“, mit der sie das Angebot selbst beeinflussen können. Erfreulicherweise ergab die Befragung auch, dass die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen mittelfristig auf dem derzeitigen Niveau bleiben und sogar leicht zunehmen wird. Mit Blick auf zurückgehende Schulabgängerzahlen muss parallel dazu der Ausbildungspakt in Richtung eines „Pakts für Qualifizierung und Fachkräftesicherung“ weiterentwickelt werden. Denn nur mit ausbildungsreifen Jugendlichen kann die demografische Herausforderung für die duale Ausbildung gemeistert werden.

**Weiterbildung intensivieren:** Zunehmende Anforderungen an die berufsfachlichen Kenntnisse aber auch an flexiblen Einsatz von Mitarbeitern machen den Ausbau von innerbetrieblicher Weiterbildung immer dringlicher. Eine mittelfristig orientierte Personalentwicklung ist jedoch der einzige Ansatzpunkt der Betriebe selbst, einem künftigen Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Die Erträge solcher Weiterbildungsmaßnahmen werden die Kosten langfristig bei weitem übersteigen.

Qualifikation  
verbessern

Betriebliche  
Maßnahmen



### **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](mailto: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](mailto: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](mailto:info@neuss.ihk.de)

[www.mittlerer-niederrhein.ihk.de](http://www.mittlerer-niederrhein.ihk.de)

**Regionalwirtschaftliche Analysen finden  
Sie auf unseren Internetseiten unter der  
Dokumentenummer 696.**