



Arbeitnehmerkammer
Bremen

Studie zum Mismatch auf dem Arbeitsmarkt in Bremerhaven

**Fachkräftemangel trotz hoher Langzeitarbeitslosigkeit –
Ursachen und Handlungsoptionen**

Zusammenfassung

Dr. Marion Salot
Jan Farke
Peer Rosenthal

Bremen, im Juni 2010

Mismatch auf dem Arbeitsmarkt in Bremerhaven

Fachkräftemangel trotz hoher Langzeitarbeitslosigkeit: Ursachen und Handlungsoptionen

I Hintergrund

Vor Einsetzen der Wirtschafts- und Finanzkrise war in Bremerhaven in der Öffentlichkeit und in den Medien immer wieder von einer recht paradoxen Situation auf dem Arbeitsmarkt die Rede: Obwohl die Arbeitslosenquote weit über dem Bundesdurchschnitt lag und auch aktuell noch liegt, wurde in vielen Branchen, insbesondere in der Schiffbauindustrie und in der Metall- und Elektroindustrie, ein Mangel an Fachkräften konstatiert. Vor diesem Hintergrund hat sich die Arbeitnehmerkammer Bremen mit der vorliegenden Studie das Ziel gesetzt, die Situation auf dem Arbeitsmarkt und mögliche Umfänge und Ursachen des beklagten „Fachkräftemangels“ zu analysieren. Hierzu wurde zum einen das verfügbare Datenmaterial der Agentur für Arbeit und des Statistischen Landesamtes ausgewertet. Zum anderen wurden im Frühsommer 2009 sowohl eine Unternehmensbefragung als auch eine stichprobenartige Befragung von Arbeitslosen durchgeführt.

II Befragungsergebnisse

Obwohl die Befragung während der Wirtschafts- und Finanzkrise durchgeführt wurde, hat jeder zweite Betrieb in Bremerhaven über Stellenbesetzungsprobleme geklagt – und zwar über alle Branchen hinweg.

56 Prozent der von uns befragten Unternehmen hatten Probleme bei der Stellenbesetzung, weil aus ihrer Sicht das Qualifikationsniveau der Bewerber und Bewerberinnen insgesamt zu niedrig war. Nach Einschätzung der Unternehmen mangelte es bei den Bewerbern vor allem an „spezifischem Fachwissen“.

Besonders ausgeprägt schien das Problem des Fachkräftemangels im Bereich „Gesundheit und Soziales“ zu sein: Unserer Befragung zufolge tauchten hier - prozentual gesehen - besonders häufig Schwierigkeiten bei anstehenden Stellenbesetzungen auf.

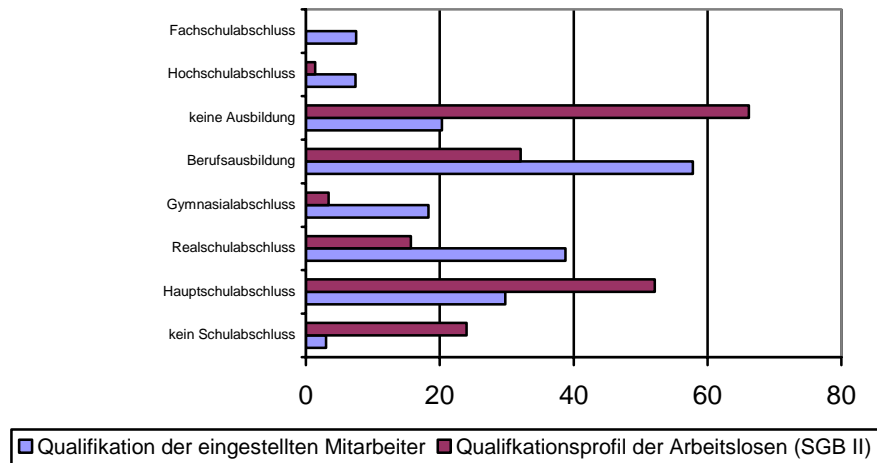
Nach Angaben der Unternehmen war ein Realschulabschluss gepaart mit einer Berufsausbildung die notwendige „Eintrittskarte“ in den ersten Arbeitsmarkt. Bewerber und Bewerberinnen, die diese Formalqualifikationen nicht aufwiesen, hatten es den Befragungsergebnissen zufolge deutlich schwerer, eingestellt zu werden.

Allerdings unternahm ein Drittel der von uns befragten Unternehmen keine eigenen Schritte, um Stellenbesetzungsprobleme zu lösen. Nur ein Drittel verstärkte seine Ausbildungsbemühungen.

Drei Viertel der Arbeitslosen aus dem Rechtskreis SGB II erfüllten die von den Unternehmen geforderten Formalqualifikationen nicht.

Ein Vergleich der offiziellen Statistik mit den Ergebnissen unserer Unternehmensbefragung verdeutlichte, dass die Qualifikation der eingestellten Mitarbeiter massiv vom Qualifikationsprofil der Arbeitslosen abwich.

Qualifikationsanforderungen der Unternehmen und Qualifikationsprofil der Arbeitslosen (SGB II)



25 Prozent der Arbeitslosengeld II-Bezieher verfügten über keinen Schulabschluss, weitere 50 Prozent „nur“ über einen Hauptschulabschluss. Sie würden bei einem Großteil der von uns befragten Unternehmen als potenzielle Bewerber ausfallen.

III Ursachen für das „Mismatch“

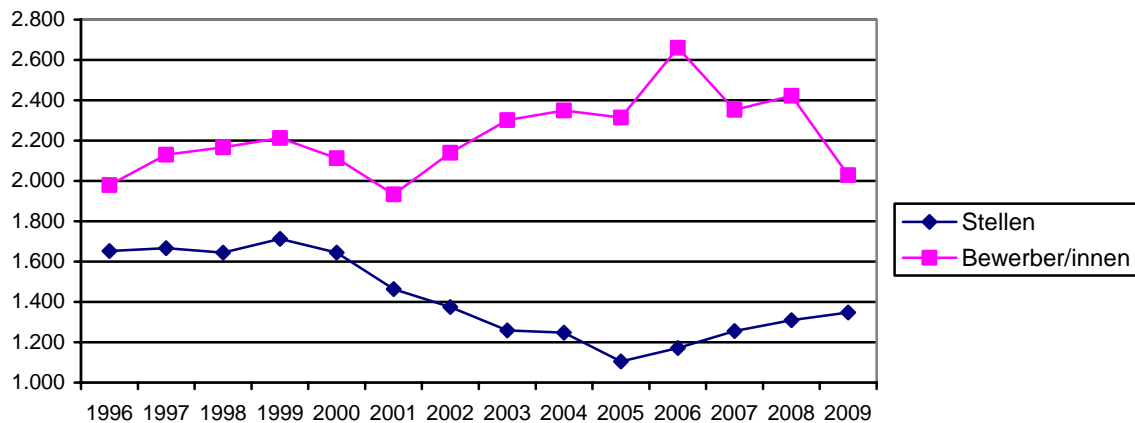
Drei parallel verlaufende Entwicklungen haben die starke Diskrepanz aus dem Qualifikationsbedarf der Unternehmen und dem Qualifikationsprofil der Arbeitslosen hervorgerufen:

die Folgen der jahrelangen Strukturkrise,
 die darauf folgenden umfangreichen, aber einseitigen Beschäftigungszuwächse von denen vor allem Männer profitiert haben und
 die Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik in Folge der Agenda-Politik.

1. Das geringe Qualifikationsniveau der Arbeitslosen war ein Resultat der jahrelangen Strukturkrise.

Der Zusammenbruch der Schiffbauindustrie mit seinen strukturpolitischen Folgeeffekten war maßgeblich dafür verantwortlich, dass sich hier die Langzeitarbeitslosigkeit derart verfestigen konnte. Weil der Bedarf an Arbeitskräften rückläufig war, haben viele Betriebe ihre Ausbildungsbemühungen stark reduziert. Während im Agenturbezirk Bremerhaven gegenüber 1996 die Zahl der Ausbildungsplätze um fast 20 Prozent zurückging, haben die Bewerber zugenommen. Besonders drastisch war das Missverhältnis im Jahr 2006: Für 2.660 Bewerber und Bewerberinnen standen nur 1.171 Ausbildungsplätze zur Verfügung.

Entwicklung der Ausbildungsstellen und -bewerber/innen im Agenturbezirk Bremerhaven (1996 bis 2009)



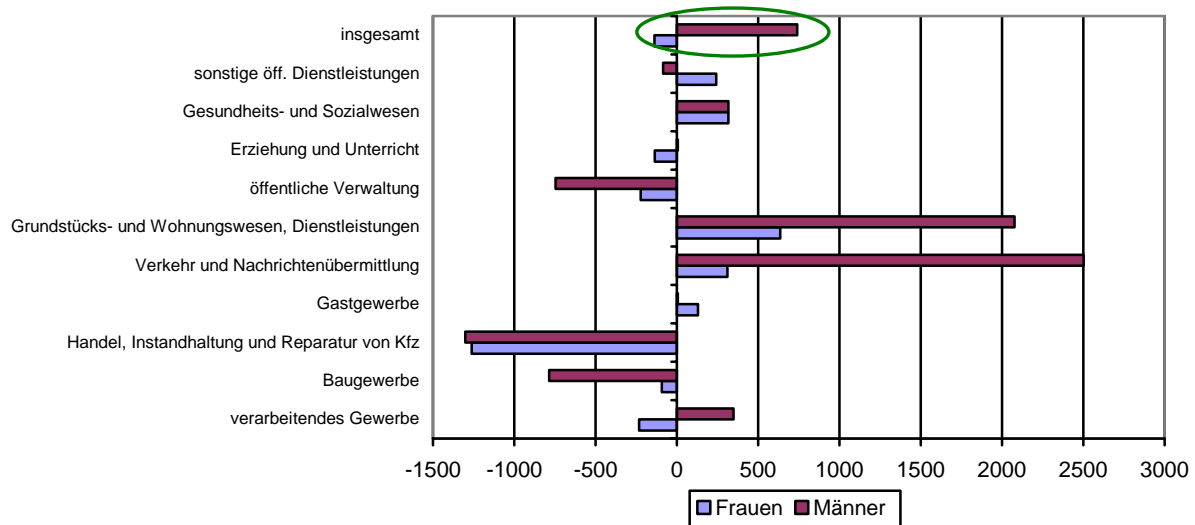
Quelle: Agentur für Arbeit Bremerhaven.

Die unterlassenen Ausbildungsanstrengungen der letzten Jahre haben dazu geführt, dass hier überdurchschnittlich viele Arbeitslose ohne Berufsausbildung anzutreffen waren: Im Bundesdurchschnitt hatten 46 Prozent der Arbeitslosen aus dem Rechtskreis SGB II keine Berufsausbildung. In Bremerhaven lag der Anteil fast 20 Prozent darüber. Dies war eine der wesentlichen Ursachen für das geringe Qualifikationsniveau der Arbeitslosengeld II-Bezieher in Bremerhaven.

2. Der Fachkräftemangel wurde verschärft, weil sich die Beschäftigungszuwächse auf wenige – vor allem männerdominierte – Branchen konzentrierte.

Neue Arbeitsplätze entstanden in erster Linie in der Hafenwirtschaft und der Zeitarbeit, also in ausgesprochenen Männerbranchen. Hinzu kam die erfolgreiche Entwicklung der Offshore-Windenergie, die zu Beschäftigungsgewinnen im verarbeitenden Gewerbe geführt hat. Bislang wurden in der Seestadt etwa 1.000 Arbeitsplätze geschaffen. Allerdings haben auch hiervon fast ausschließlich Männer profitiert. Diese Arbeitsplatzeffekte haben in relativ kurzer Zeit zu einer spürbaren Senkung der Arbeitslosigkeit in Bremerhaven beigetragen und zeitweise sogar einen Fachkräftemangel verursacht. Gleichzeitig wurden Frauenarbeitsplätze abgebaut, beispielweise im Einzelhandel. Weil Frauen bislang kaum Zugang zu den boomenden Wachstumsbranchen hatten, hat ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Bremerhaven abgenommen.

Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftsabschnitten und Geschlecht 1998 bis 2008 (in absoluten Zahlen)



Die Folge dieser ungleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt war, dass die „männerdominierten“ Branchen zunehmend einen Fachkräftemangel beklagten, während sich gleichzeitig die Beschäftigungschancen für Frauen kontinuierlich verschlechterten. Die Unternehmensbefragung ergab außerdem, dass 60 Prozent der Betriebe Kinderbetreuungspflichten als Handicap bei der Suche nach einer Beschäftigung ansahen. Bewerber/innen mit Kind hatten es unserer Befragung zufolge ebenso schwer eine Anstellung zu finden, wie solche, die schon häufig arbeitslos oder älter als 50 waren.

Auch bei der Arbeitsförderung waren Frauen benachteiligt: Die gesetzlich vorgeschriebenen Zielförderquoten wurden hier klar unterschritten. Bei allen eingesetzten Instrumenten blieb ihr Anteil hinter dem der Männer zurück. Das Fachkräftepotenzial der Frauen wurde also auf dem Bremerhavener Arbeitsmarkt nur unzureichend erschlossen und ausgeschöpft.

3. Die Agenda Reformen haben den Fachkräftemangel in Bremerhaven weiter forciert

Die Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik im Zuge der Hartz-Gesetze, die auf eine schnelle Integration der Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt abzielte, hatte ebenfalls Einfluss auf die „Mismatch-Problematik“:

Zum einen erfolgte eine neue Schwerpunktsetzung im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Strategie nach dem Prinzip „kürzer und billiger“. Angesichts des insgesamt niedrigen Qualifikationsniveaus im Bereich des SGB II reichten diese Maßnahmen nicht aus, um den Langzeitarbeitslosen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu verschaffen. Die Folge war, dass vor allem relativ „marktnahe“ Arbeitslose von diesen Maßnahmen profitierten und nicht solche, die aufgrund ihrer Vermittlungshemmnisse auf eine besondere Förderung angewiesen waren.

Zum anderen waren Arbeitslose durch die Verschärfung der Zumutbarkeitsregeln häufig gezwungen, eine Beschäftigung anzunehmen, die nicht ihrem eigentlichen Qualifikationsprofil entsprach. So entstand ein „umgekehrtes“ Mismatch-Verhältnis, das einen schwer rückgängig zu machenden Dequalifizierungsprozess einläutete.

Grundsätzlich gilt: Je mehr gut qualifizierte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in gering qualifizierten Berufen „gebunden“ sind, desto größer ist die Gefahr, dass in einer Region ein Fachkräftemangel entsteht. Umgekehrt ist gerade in strukturschwachen Regionen wegen des verstärkten Wettbewerbs um neue Stellen der Druck besonders groß eine Beschäftigung anzunehmen, die nicht dem eigenen Qualifikationsniveau entspricht. Die Agenda 2010-Strategie erhöht somit besonders in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit das Risiko mittelbar einen Fachkräftemangel mit zu verursachen oder zu verschärfen.

Die Ergebnisse des Projekts lassen somit den Schluss zu, dass es keineswegs paradox, sondern vielmehr eine logische Konsequenz ist, in strukturschwachen Regionen sowohl auf das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit als auch auf das Problem des Fachkräftemangels zu stoßen. Um diese Probleme zu lösen, müssen sie getrennt angegangen werden.

IV Was ist zu tun ...

... um das Problem des Fachkräftemangels zu lösen?

- Antizyklische Qualifizierung sicherstellen.
Es müssen Wege und Instrumente gefunden werden, die unbürokratisch und niedrigschwellig eine antizyklische Qualifizierung sicherstellen. Denkbar wäre die Einrichtung eines Qualifizierungsfonds, in den Unternehmen in umsatzstarken Zeiten einzahlen und aus deren Mitteln sie in umsatzschwachen Jahren die Ausbildung ihrer Nachwuchskräfte finanzieren können.
- Mehr Frauen für Zukunftsbranchen qualifizieren.
In einigen Branchen könnte der Fachkräftemangel durch die gezielte Qualifizierung von Frauen abgebaut werden. Dazu zählt die Offshore-Windenergie, wo Hemmnisse für Frauenbeschäftigung durchbrochen werden müssen, um ihnen Zugänge zu einer Zukunftsbranche zu ermöglichen.
- In der Arbeitsförderung Förderquoten für Frauen einhalten.
Durch den Verlauf des Strukturwandels haben sich die Beschäftigungschancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt deutlich verschlechtert und auch perspektivisch werden in Bremerhaven in erster Linie in männerdominierten Branchen Arbeitsplätze entstehen. Um diese Benachteiligung nicht noch zusätzlich zu verstärken, ist es deshalb unerlässlich, in der Arbeitsförderung zumindest die vorgeschriebenen Förderquoten für Frauen einzuhalten, die gegenwärtig unterschritten werden.
- Kinderbetreuung ausbauen.
Kinderbetreuungspflichten verschlechtern nach den vorliegenden Befragungsergebnissen die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erheblich. Dies lässt den Schluss zu, dass es weiterhin einen ungedeckten Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen in Bremerhaven gibt.

... um die hohe Langzeitarbeitslosigkeit abzubauen?

- Qualifizierungsmodule für den Gesundheitsbereich entwickeln.
Der Unternehmensbefragung zufolge war der Fachkräftemangel im Gesundheitssektor besonders groß. Hier wurde aber auch eine hohe Bereitschaft signalisiert, Langzeitarbeitslose einzustellen. Daher sollten hier Qualifizierungsmaßnahmen geprüft werden, die Integrationschancen nutzen und dabei Kriterien guter Arbeit berücksichtigen.

- Abschlussbezogene Maßnahmen ausbauen.
Formalqualifikationen stellen den Befragungsergebnissen zufolge den entscheidenden Schlüssel für eine erfolgreiche Integration von Arbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt dar. Um den Arbeitslosen zu den Abschlüssen zu verhelfen, die ihnen Zugang zu einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt verschaffen, ist es notwendig solche Maßnahmen auszuweiten, die darauf ausgerichtet sind, Berufsabschlüsse nachzuholen.

- Ausbau der öffentlich geförderten Beschäftigung.
Trotz des viel diskutierten und für einige Unternehmen sicherlich auch mit erheblichen Problemen belasteten Fachkräftemangels darf nicht außer Acht gelassen werden, dass es in Bremerhaven schlicht an Arbeitsplätzen fehlt: Selbst wenn es gelingen würde, alle offenen Stellen zeitnah zu besetzen, wären immer noch etwa 8.000 Menschen in Bremerhaven ohne Arbeit. Ohne den Ausbau der öffentlich geförderten Beschäftigung wird es nicht gelingen, die hohe Sockelarbeitslosigkeit spürbar zu senken. Daher ist ein Segment öffentlich geförderter *sozialversicherungspflichtiger* Beschäftigung unverzichtbar, um sozialer Ausgrenzung entgegenzuwirken, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und dies wo immer es möglich ist mit Zielen der sozialen Stadtentwicklungspolitik zu verknüpfen.

Die gesamte Studie finden Sie im Netz unter www.arbeitnehmerkammer.de