

G.I.B.Trend.Report

2007

**Ergebnisse der
Betriebsbefragung
NRW 2007**

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	2
0. Das Wichtigste in Kürze.....	3
1. Ziel und Methodik der Erhebung.....	6
2. Beschäftigungsstrukturen in NRW	8
3. Beschäftigungsaussichten	11
4. Offene Stellen.....	16
5. Fachkräftemangel und Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung.....	19
6. Ältere Arbeitnehmer im Unternehmen	23
7. Weiterbildung und Modernisierung	31
8. Betriebliche Ausbildung	36
9. Kooperationen Schule und Betrieb	39
Anhang: Erläuterung der Wirtschaftszweige.....	42

Impressum

Herausgeber

G.I.B. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung

Im Blankenfeld 4

46238 Bottrop

Tel.: 02041/767 0 Fax: 02041/767 299

Internet: www.gib.nrw.de E-Mail: mail@gib.nrw.de

Text

Andreas Mertens

Dr. Doris Beer

Datenanalyse

Dr. Doris Beer

Andreas Mertens

Der Einfachheit wegen wird in diesem Text auf die eigentlich korrekte Nennung der weiblichen und männlichen Form, also „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ verzichtet. Natürlich sind in der Regel beide Geschlechter angesprochen.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Stichprobe der Unternehmensbefragung 2007	7
Abb. 2: Gesamtbeschäftigung in NRW nach Wirtschaftszweigen	8
Abb. 3: Beschäftigungsstrukturen NRW nach Betriebsgröße.....	9
Abb. 4: Teilzeitquoten nach Wirtschaftszweig.....	10
Abb. 5: Prognostizierte und reale Veränderung der Gesamtbeschäftigung.....	11
Abb. 6: Beschäftigungsbarometer 2003 - 2007.....	12
Abb. 7: Beschäftigungserwartungen der Betriebe nach Betriebsgröße	12
Abb. 8: Saldo der Beschäftigungserwartungen nach Betriebsgröße	13
Abb. 9: Saldo der Beschäftigungserwartungen nach Wirtschaftssektoren	14
Abb. 10: Saldo der Beschäftigungserwartungen nach Qualifikationsgruppen	15
Abb. 11: Saldo der Beschäftigungserwartungen nach Qualifikationsgruppen 2003 - 2007 ...	15
Abb. 12: Offene Stellen und Betriebe mit offenen Stellen 2003 - 2007	16
Abb. 13: Aktuell offene Stellen nach Wirtschaftszweigen.....	17
Abb. 14: Offene Stellen und Betriebe mit offenen Stellen nach Betriebsgröße	17
Abb. 15: Top Ten der nachgefragten Berufe.....	18
Abb. 16: Fachkräftemangel und Bewerbermangel nach Wirtschaftszweigen	19
Abb. 17: Fachkräftemangel und Bewerbermangel nach Betriebsgröße	20
Abb. 18: Top Ten der Berufsgruppen mit Rekrutierungsproblemen	21
Abb. 19: Interesse am Kombilohn nach Branche und Betriebsgröße.....	21
Abb. 20: Interesse am Kombilohn nach Wirtschaftszweig.....	22
Abb. 21: Betriebe mit älteren Beschäftigten und Anteile Älterer 2003 - 2007	23
Abb. 22: Anteil der Betriebe mit älteren Beschäftigten nach Betriebsgröße	24
Abb. 23: In den nächsten drei Jahren erwartete Verrentungen nach Wirtschaftszweig	24
Abb. 24: Erwartete Auswirkungen des demografischen Wandels nach Betriebsgröße	25
Abb. 25: Erwartete Auswirkungen des demografischen Wandels nach Wirtschaftszweig	26
Abb. 26: Einstellungsbereitschaft gegenüber Älteren nach Betriebsgröße.....	27
Abb. 27: Einstellungsbereitschaft gegenüber Älteren nach Wirtschaftszweig	28
Abb. 28: Rekrutierung älterer Arbeitnehmer nach Betriebsgröße.....	28
Abb. 29: Einstellung Älterer auf zuletzt besetzte Stellen nach Wirtschaftszweig.....	29
Abb. 30: Einstellung älterer Bewerber auf zuletzt besetzte Stellen nach Betriebsgröße.....	29
Abb. 31: Weiterbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen	31
Abb. 32: In Anspruch genommene Weiterbildungsträger nach Betriebsgröße	32
Abb. 33: In Anspruch genommene Weiterbildungsträger nach Wirtschaftszweig.....	33
Abb. 34: Anteile modernisierender Unternehmen nach Wirtschaftszweig	34
Abb. 35: Geplante Modernisierungsprojekte nach Betriebsgröße	34
Abb. 36: Geplante Modernisierungsprojekte 2004 - 2007	35
Abb. 37: Aus- und Weiterbildungsbeteiligung 2003 - 2007	36
Abb. 38: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung nach Betriebsgröße	37
Abb. 39: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung nach Wirtschaftszweig	37
Abb. 40: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung 2008/2009	38
Abb. 41: Form der Kooperationen mit allgemeinbildenden Schulen nach Betriebsgröße	39
Abb. 42: Kooperationen mit allgemeinbildenden Schulen nach Wirtschaftszweig	40
Abb. 43: Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit Schulen nach Wirtschaftszweig	41

0. Das Wichtigste in Kürze

- I. Zum sechsten Mal führte die GIB eine landesweite telefonische Unternehmensbefragung zu den Themen Beschäftigung, Weiterbildung und Ausbildung durch. Zwischen Oktober und November 2007 wurden Führungskräfte aus 1.237 Betrieben interviewt. Die Ergebnisse sind repräsentativ für die nordrhein-westfälische Wirtschaft.
- II. Die gegenwärtig gute Konjunktur macht sich bei der aktuellen Beschäftigungslage und den Beschäftigungsaussichten deutlich positiv bemerkbar. Die Zahl der Betriebe, die Beschäftigungszuwachs erwarten ist doppelt so hoch wie die der Betriebe, die Arbeitsplatzverluste prognostizieren. Die hochgerechneten Beschäftigungsprognosen der Betriebe saldieren sich zu einem kräftigen Beschäftigungsplus von rd. 110.000 Stellen für die nächsten 12 Monate. Dies entspricht einer Zunahme des derzeitigen Beschäftigungsvolumens um rd. 2,0 %.
- III. Die größten Beschäftigungsgewinne in absoluten Zahlen werden bei den unternehmensnahen Dienstleistungen (hier insb. bei den Zeitarbeitsunternehmen), in der Metall- und Elektroindustrie sowie im Gesundheits- und Sozialwesen erwartet. Eine überdurchschnittliche prozentuale Zunahme des gegenwärtigen Beschäftigungsvolumens erwarten die Betriebe des Gastgewerbes und der personenbezogenen Dienstleistungen (+ rd. 3,0 %). Demgegenüber wird für das Holz-, Papier- und Verlagsgewerbe und die Chemische und Kunststoffindustrie sowie für den öffentlichen Sektor eher mit einer stagnierenden Beschäftigungsentwicklung gerechnet.
- IV. Die Beschäftigungsgewinne entfallen hauptsächlich auf die mittlere Qualifikationsebene (Facharbeiter und Fachangestellte + 60.000). Im Unterschied zu vergangenen Jahren werden diesmal auch deutliche Zuwächse bei an- und ungelernten Arbeitnehmern erwartet (+ 16.000) insbesondere in mittelgroßen Betrieben (20-49 Beschäftigte). Auch bei den Höherqualifizierten fällt die prognostizierte Zunahme deutlich höher aus als im vergangenen Jahr (+40.000 gegenüber +16.000 in 2006).
- V. Die Teilzeitbeschäftigung und die geringfügige Beschäftigung (Minijobber) werden in den nächsten Monaten voraussichtlich nur unterdurchschnittlich zunehmen (ca. +0,5 %). Die Unternehmen fokussieren im Moment hauptsächlich auf die Einstellung von Vollzeitkräften.
- VI. In 13 % der nordrhein-westfälischen Unternehmen wird aktuell Personal gesucht, dies sind hochgerechnet 140.000 Vakanzen. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies eine Zunahme von gut 20 % und spiegelt damit die positive Entwicklung des wirtschaftlichen Umfeldes wieder. Die offenen Stellen konzentrieren sich dabei zu zwei Dritteln auf drei Wirtschaftszweige: die unternehmensnahen Dienstleistungen (45.000), den Handel (25.000) und die Metall- und Elektroindustrie (18.000).

- VII. Knapp 60 % der nordrhein-westfälischen Unternehmen sind an einem Kombilohn interessiert, um geringqualifizierte Arbeitnehmer einzustellen. Das größte Interesse besteht bei den Unternehmen der Konsumgüterherstellung (u.a. Nahrungs-, Genussmittel und Möbel), dem primären Sektor und den Handelsbetrieben; aber auch die Betriebe der Chemie- und der Metall- und Elektroindustrie zeigen ein überdurchschnittlich starkes Interesse.
- VIII. Die Chancen älterer Bewerber ab 50 Jahren auf eine Neueinstellung steigen. Insbesondere größere Betriebe sind ihnen gegenüber aufgeschlossen. Von den aktuell offenen Stellen könnten zwei Drittel auch mit älteren Bewerbern besetzt werden. Allerdings berichtet nur jeder vierte Betrieb, dass er in der letzten Zeit Bewerbungen von über 50jährigen erhalten hat. Dies deutet darauf hin, dass bei älteren Arbeitslosen möglicherweise schon eine Entmutigung bzgl. ihrer Vermittlungschancen stattgefunden hat.
- IX. Das Bewusstsein für die Auswirkungen des demografischen Wandels ist nach wie vor eher schwach ausgeprägt. Insgesamt befassen sich nur 16% der nordrhein-westfälischen Betriebe mit diesem Thema; in den Großbetrieben allerdings deutlich mehr (46 % der Betriebe). Im Vordergrund steht dabei die Befürchtung, offene Stellen in Zukunft nicht wieder besetzen zu können.
- X. Zwei Drittel der nordrhein-westfälischen Betriebe haben im vergangenen Jahr Weiterbildungen für ihre Beschäftigten durchgeführt: oder gefördert, damit konnte die Quote von 2006 gehalten werden. Kurse bei Branchenverbänden stehen hier an erster Stelle, gefolgt von Kursen bei Kammern und privaten Weiterbildungsinstituten. Die einzelnen Wirtschaftszweige arbeiten mit einer jeweils typischen Portfolio von Bildungsanbietern zusammen.
- XI. Grundlegende betriebliche Veränderungen sind in einem Viertel der nordrhein-westfälischen Betriebe in nächster Zeit geplant, an erster Stelle steht die Optimierung der Arbeitsabläufe und die Verbesserung des Marketings und der Kundenorientierung. 12% der modernisierenden Unternehmen planen in den nächsten 12 Monaten Investitionen in neue Technologien.
- XII. Die Ausbildungsaktivitäten der nordrhein-westfälischen Betriebe haben leicht zugenommen, gegenüber dem Vorjahr beteiligten sich mehr Betriebe an der Ausbildung (+ 4 Prozentpunkte). Rund. 50 % der ausbildungsberechtigten Betriebe bildet derzeit auch tatsächlich aus. Vor allem die Kleinbetriebe (1-19 Beschäftigte) schöpfen ihr Potential nicht aus. Eine Zunahme der ausbildenden Betriebe konnte im Nahrungsmittelgewerbe, im Gesundheitswesen, im Baugewerbe und in der Metall- u. Elektrobranche verzeichnet werden.

- XIII. Im Hinblick auf die nächsten 12 Monate gaben 7% der ausbildungsberechtigten Betriebe an, die Zahl der Ausbildungsplätze zu erhöhen (inkl. Neueinsteiger), gegenüber 4% der ausbildungsberechtigten Betriebe, die Ausbildungsplätze reduzieren wollen bzw. bei der Ausbildung aussetzen wollen, rd. die Hälfte der Betriebe will die Anzahl der Ausbildungsplätze stabil halten, ein Drittel der Betriebe sieht sich zu einer Prognose noch nicht in der Lage. Möglicherweise ein Indiz dafür, dass die Ausbildungsleistung der Betriebe für 2008 eine leicht zunehmende Tendenz aufweisen kann. Negative Tendenzen zeigen sich dagegen bei den personenbezogenen Dienstleistungen und im Gastgewerbe: hier wollen mehr Betriebe die Zahl der Ausbildungsplätze reduzieren als steigern. In der Metall- und Elektroindustrie dagegen gibt es einen deutlich positiven Saldo zugunsten der Betriebe, die Ausbildungsplätze zusätzlich schaffen wollen. Das ist angesichts des hohen Fachkräftemangels in diesem Wirtschaftszweig auch die passende Reaktion.
- XIV. 37% der Unternehmen gaben an, bereits mit allgemeinbildenden Schulen zu Fragen der Berufsorientierung zu kooperieren. An erster Stelle stehen dabei Schülerbetriebspraktika. Knapp ein Drittel derjenigen, die noch keine Kooperation mit Schulen eingegangen sind, wäre dazu bereit. Hochgerechnet auf NRW ist dies ein Potential von 45.000 Firmen, vor allem bei den kleinen und mittelgroßen Firmen, die sich für eine Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern engagieren würden.

1. Ziel und Methodik der Erhebung

Im Oktober/November 2007 führte die G.I.B. in Nordrhein-Westfalen zum sechsten Mal eine landesweite telefonische Unternehmensbefragung zu Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung durch. Die Umfrage hat zum Ziel, repräsentative und aktuelle Informationen über den Arbeitsmarkt in NRW zu erhalten. Dies sind zum einen Informationen über die aktuelle Beschäftigungslage und über die Beschäftigungsaussichten für die kommenden zwölf Monate, differenziert nach 14 Wirtschaftszweigen und 6 Betriebsgrößenklassen. Aus dem Vergleich der aktuellen Befragungsdaten mit denen der Vorjahre lassen sich Rückschlüsse über längerfristige Trends oder Umbrüche ziehen.

Zweitens ermöglicht die Umfrage genauere Vorstellungen über das Rekrutierungsverhalten der Betriebe und über die betriebliche Aktivitäten der Unternehmen bei Aus- und Weiterbildung zu gewinnen. Darüber hinaus werden aus aktuellem Anlass die Ansprechbarkeit der Unternehmen für arbeitsmarkt- und bildungspolitische Initiativen des Landes NRW, bezogen auf die Betriebsgrößen und Wirtschaftszweige, erfragt. In diesem Jahr betrifft dies den Kombilohn und die Beschäftigungspolitik gegenüber älteren Arbeitnehmern sowie die Kooperationen zwischen Schulen und Betrieben. Schließlich erbringt die Umfrage auch Informationen über die gegenwärtigen Beschäftigungsstrukturen in den Betrieben in Bezug auf Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung, Alters- und Qualifikationsaufbau in sektoraler und betriebsgrößenabhängiger Differenzierung.

Die Befragung wurde mit einem standardisierten Fragenkatalog und weitgehend geschlossenen Fragen durchgeführt. Sie gliederte sich in acht Bereiche:

- Aktueller Beschäftigungsstand (vier Fragen)
- Erwartete Beschäftigungsentwicklung (fünf Fragen)
- Ältere Arbeitnehmer im Unternehmen (neun Fragen)
- Offene Stellen, Personalrekrutierung und Fachkräftemangel (sechs Fragen)
- Kombilohn (Zwei Fragen)
- Betriebliche Weiterbildung (zwei Fragen)
- Betriebliche Ausbildung und Kooperation mit Schulen (sieben Fragen)
- Planung von Modernisierungen (zwei Fragen)

Es wurden 1.237 Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befragt. Die Fragen wurden von Personen aus der betrieblichen Leitungsebene (Inhaber, Geschäftsführer, Personalleiter oder Leitungspersonen) beantwortet.

Die Auswahl der Unternehmen erfolgte durch eine nach 14 Wirtschaftszweigen und nach sechs Betriebsgrößen geschichteten Zufallstichprobe aller NRW-Betriebe. Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten waren in der Stichprobe überproportional vertreten, um eine hinreichend große Fallzahl zu erhalten, die auch detaillierte Auswertungen auf der Ebene von Wirtschaftssektoren ermöglicht (s. Abb. 1).

Abb. 1: Stichprobe der Unternehmensbefragung 2007

Stichprobe und Grundgesamtheit			
Betriebsgrößenklasse	Anzahl der Betriebe in NRW (Stand 30.06.2006)	Anzahl der Betriebe im Sample	Anteil der Samplebetriebe (in % der Betriebe in NRW)
1 - 9 Beschäftigte	323.033	379	0,12%
10 - 19 Beschäftigte	37.369	239	0,64%
20 - 49 Beschäftigte	23.889	210	0,88%
50 - 99 Beschäftigte	9.299	153	1,65%
100 - 249 Beschäftigte	5.841	146	2,50%
mehr als 249 Beschäftigte	2.919	110	3,77%
Gesamt	402.350	1.237	0,31%

Quelle: GIB Betriebsbefragung 2007, Beschäftigtenstatistik 2006

Für die Auswertung wurden die Rohdaten nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen gewichtet. Die im Folgenden wiedergegebenen absoluten Werte und Anteilsangaben der Gesamtebene stellen mit den Gewichtungsfaktoren hochgerechnete Werte dar.

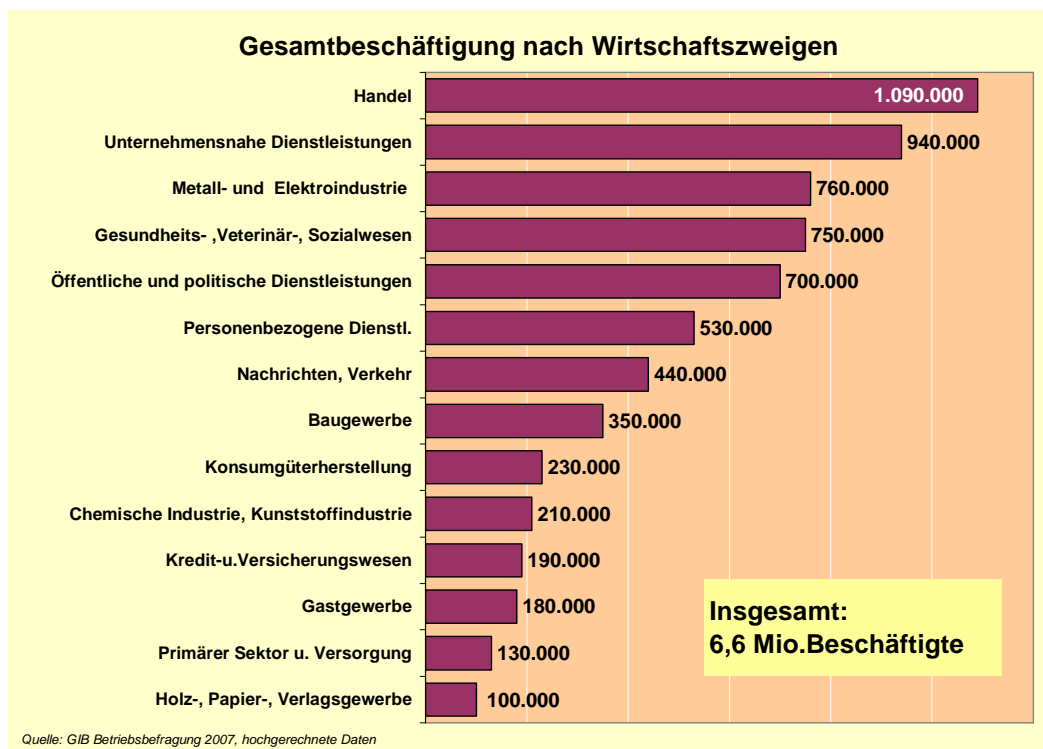
Anteilsunterschiede zwischen Branchen- und Betriebsgrößen wurden dann als bedeutsam interpretiert, wenn sie mehr als vier Prozentpunkte vom Durchschnitt abwichen oder wenn die Ergebnisse einer parallel durchgeführten bivariaten Analyse an den Rohdaten signifikante Unterschiede aufdeckten.

Bei telefonischen Befragungen sind die Angaben der Interviewpartner, gerade in großen Betrieben nicht immer ganz genau. Auch die skizzierte Stichprobenmethodik begrenzt die Genauigkeit der Ergebnisse. Der G.I.B.Trend.Report NRW liefert jedoch Informationen, die von der amtlichen Statistik und den Erhebungen der Wirtschaftsverbände nicht zeitnah bzw. nicht in der nötigen Detaillierung erfasst werden. Insgesamt können die Ergebnisse als repräsentativ für NRW gelten.

2. Beschäftigungsstrukturen in NRW

Nach der Hochrechnung der Befragungsergebnisse waren in NRW im Oktober 2007 knapp 6,6 Millionen Menschen als Arbeitnehmer beschäftigt.¹ Die größten Beschäftigungssektoren sind der Handel und die unternehmensnahen Dienstleistungen mit jeweils rund einer Million Arbeitnehmern (s. Abb. 1). Danach folgen in der Größenordnung von 700.000 bis 760.000 Arbeitnehmern die Metall- und Elektroindustrie, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die öffentlichen und politischen Dienstleistungen.

Abb. 2: Gesamtbeschäftigung in NRW nach Wirtschaftszweigen



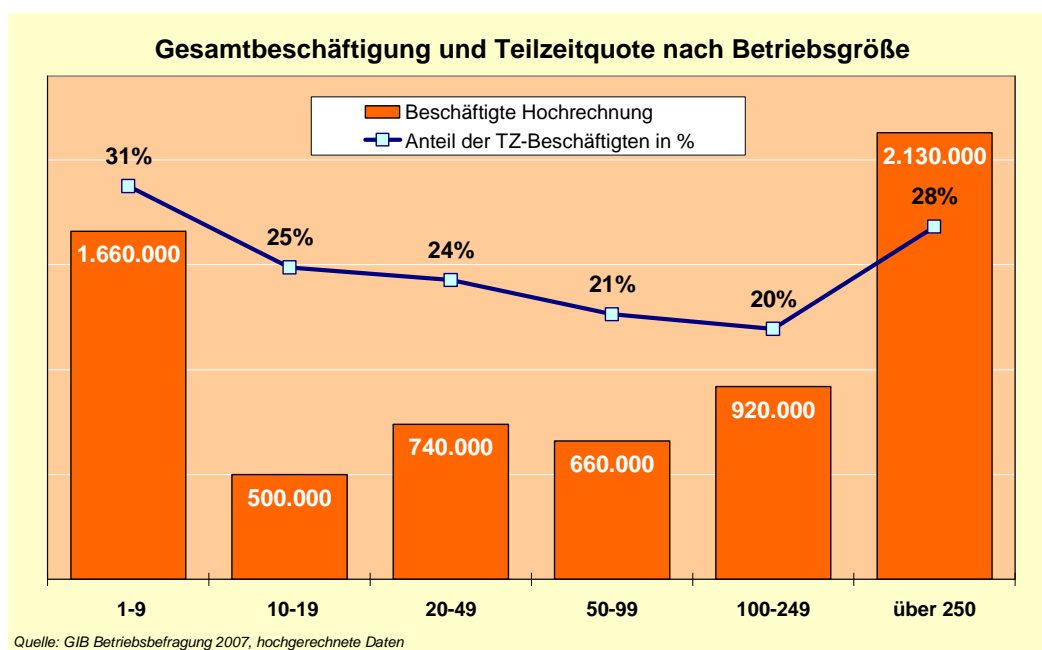
Deutlich kleiner, wenn man sie unter dem Aspekt der Beschäftigungszahlen betrachtet, sind die meisten Zweige des verarbeitenden Gewerbes (Ausnahme: Metall&Elektro): Die Konsumgüterherstellung (Nahrungs- und Genussmittel, Bekleidung, Möbel, Sport- u. Spielwaren) die chemische und Kunststoffindustrie, das Holz-, Papier- und Verlagsgewerbe beschäftigen zusammen ca. 540.000 Menschen. In diese Größenordnung fallen auch die personenbezogenen Dienstleistungen sowie die Verkehrswirtschaft (Nachrichten/Verkehr). Das Baugewerbe folgt mit etwa 350.000 Beschäftigten. Die wenigsten Menschen arbeiten im primären Sektor/Versorgung (130.000), im Gastgewerbe (180.000) und bei Banken und Versicherungen (190.000).

¹ Erfasst wurden sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Beamte und Minijobber in den befragten Betrieben. Auszubildende, Beamtenanwärter, Leiharbeiter, Honorarkräfte und mithelfende Familienangehörige wurden hier nicht mitgezählt.

Knapp ein Drittel der nordrhein-westfälischen Arbeitnehmer ist in Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern tätig, das sind rd. 2,1 Millionen Beschäftigte (s. Abb. 3). Die zweitgrößte Gruppe mit 1,6 Millionen Beschäftigten arbeitet in Kleinbetrieben mit bis zu 10 Mitarbeitern. Für die Art und Intensität des Personalmanagements und das Aus- und Weiterbildungsverhalten spielt erwiesenermaßen die Betriebsgröße eine nicht unerhebliche Rolle. Erst ab einer Größe von 50 Mitarbeitern sind in der Regel hauptamtliche Kräfte für Personal- und Ausbildungsfragen zuständig. Dies ist in Regel eine wesentliche Voraussetzung dafür, ob ein Betrieb eine systematische und vorausschauende Personalentwicklung und Bildungsplanung betreibt. In Kleinbetrieben mit bis zu 20 Beschäftigten hingegen liegen Personalfragen meist bei der Geschäftsführung bzw. beim tätigen Eigentümer und müssen sich deren Aufmerksamkeit und Kapazität mit vielen anderen betriebsstrategischen Aufgaben teilen. Die Voraussetzungen für eine systematische Bildungsplanung sind daher ungünstiger; Weiterbildung und Rekrutierung neuer Mitarbeiter erfolgen oft spontaner aufgrund aktueller Bedarfsänderungen und werden in Regel weniger formal und geplant sondern mehr pragmatisch angegangen.

Somit ist mehr als die Hälfte (rd. 56 %) der nordrhein-westfälischen Beschäftigten in einer Umgebung mit professioneller Personalbetreuung tätig, nämlich in Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeitern, während ein Viertel der Beschäftigten in der „kleinbetrieblichen Welt“ arbeitet, in der die Arbeitsbeziehungen familiär und pragmatisch geprägt sind.

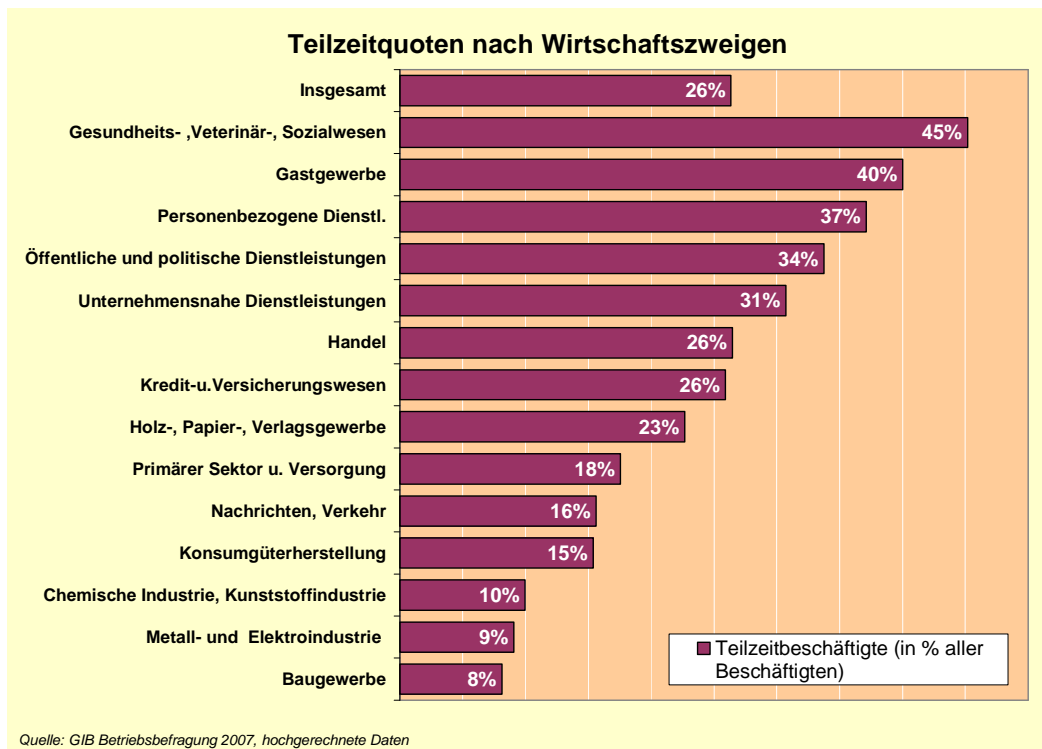
Abb. 3: Beschäftigungsstrukturen NRW nach Betriebsgröße



Mehr als ein Viertel der Beschäftigten in NRW – rd. 26% - sind in Teilzeit tätig (s. Abb. 4). Die Teilzeitbeschäftigung ist in den Kleinbetrieben und in den Großbetrieben am stärksten vertreten (s. Abb. 3). Knapp 600.000 Teilzeitarbeitsplätze finden sich in den Großbetrieben, darunter knapp 28% Minijobs. Eine halbe Million Teilzeitbeschäftigte sind in den Kleinbetrieben tätig, darunter 40% Minijobber. Kleinbetriebe setzen offenbar in besonderem Maß auf Minijobs. Dafür sind unterschiedliche Gründe denkbar: die Minijobs

ermöglichen den Kleinstbetrieben eine höhere betriebliche Flexibilität, sind kostengünstig und reduzieren das Risiko falscher Personalentscheidungen.

Abb. 4: Teilzeitquoten nach Wirtschaftszweig

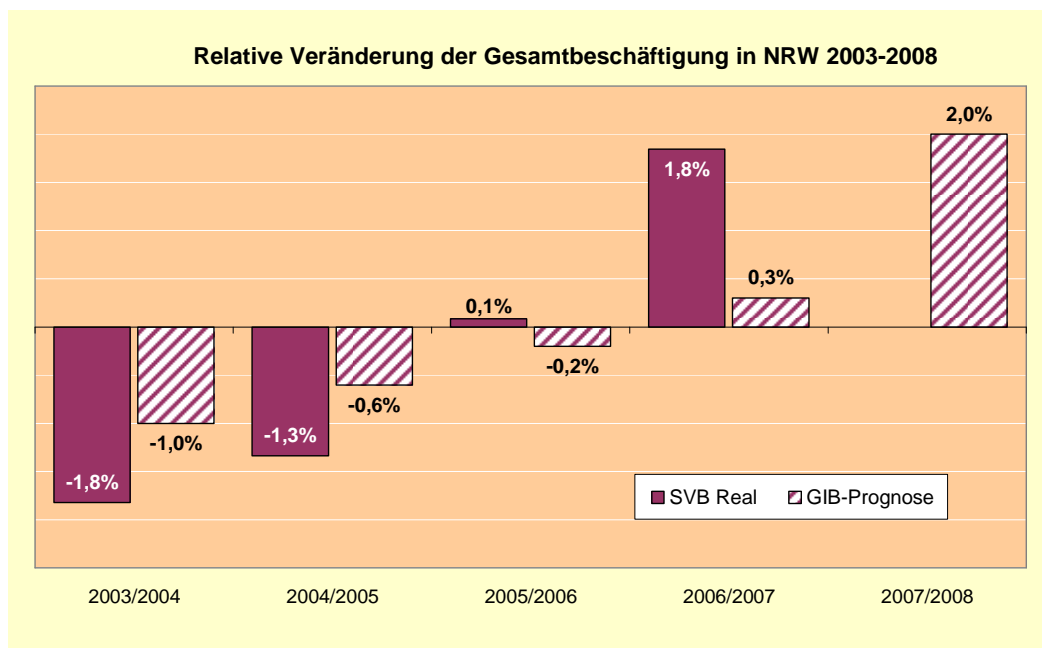


Betrachtet nach Wirtschaftszweigen ist das Gesundheits- und Sozialwesen der wichtigste Teilzeit-Arbeitgeber. Danach folgen das Gastgewerbe, die personenbezogenen Dienstleistungen, die öffentlichen und die unternehmensnahen Dienstleistungen mit Teilzeitquoten von 30% bis 40%. Im Handel beschäftigen vor allem Kleinstbetriebe Teilzeitarbeitnehmer. Dort arbeitet jeder dritte Arbeitnehmer Teilzeit, darunter die Hälfte in 400-Euro-Jobs. Bei den unternehmensnahen Dienstleistungen sind es umgekehrt die Großbetriebe, die stark auf Teilzeit setzen. Hier arbeitet knapp die Hälfte der Belegschaft in Teilzeit, unter diesen wiederum die Hälfte in 400-Euro-Jobs. Insgesamt bleibt es dabei, dass die Teilzeitbeschäftigung eine Domäne der Dienstleistungsbereiche ist und im verarbeitenden Gewerbe weiterhin nur eine untergeordnete Bedeutung einnimmt.

3. Beschäftigungsaussichten

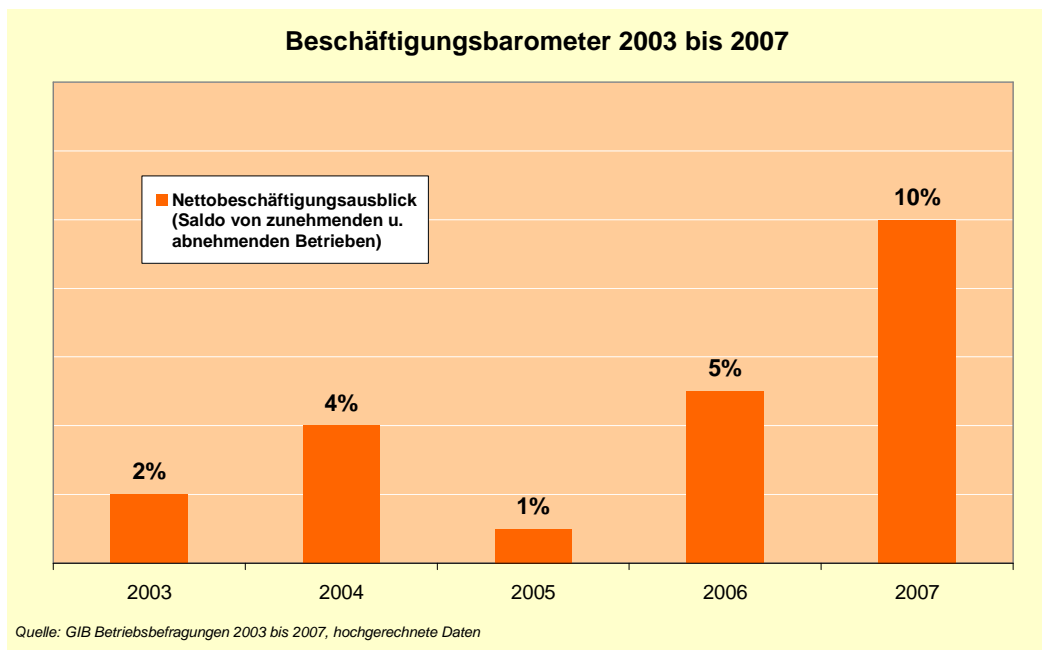
Die Umfrageergebnisse spiegeln die gegenwärtig gute wirtschaftliche Konjunktur wieder. Auf Sicht von 12 Monaten wird von den Betrieben mit einer Zunahme der Gesamtbeschäftigung von rd. 2% gerechnet (s. Abb. 5). Dies ist seit dem Beginn der G.I.B. Unternehmensbefragung der höchste Wert. In den vergangenen Jahren lag die Beschäftigungsprognose der Betriebe meist im negativen Bereich, erst seit dem letzten Jahr schauen die Betriebe hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung optimistischer in die Zukunft. Dass die Prognosen der Betriebe nicht völlig aus der Luft gegriffen sind, belegt der Vergleich mit der realen Veränderung der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lt. Beschäftigtenstatistik. Mit Ausnahme des Jahres 2006 lag der Erwartungswert der Betriebe immer sehr dicht an dem realen Veränderungswert. Offensichtlich waren die Betriebe zur Jahresmitte 2006 noch nicht von einem anhaltenden und sich verstärkenden Beschäftigungsaufschwung überzeugt, wie er sich dann in der zweiten Jahreshälfte 2006 und in der 1. Hälfte von 2007 eingestellt hat.

Abb. 5: Prognostizierte und reale Veränderung der Gesamtbeschäftigung



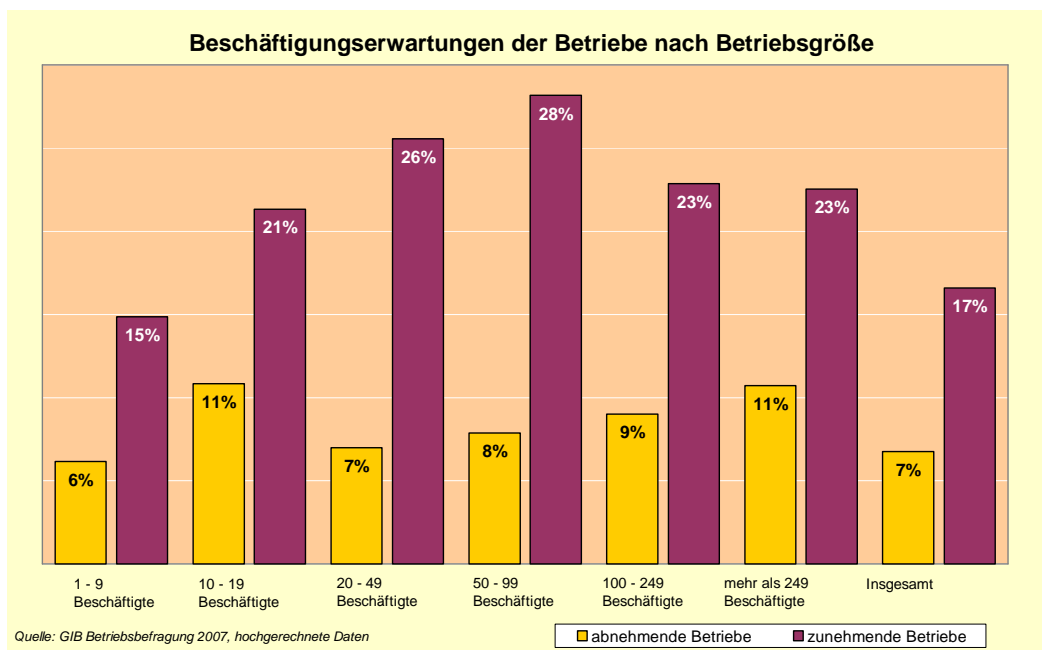
Die Entwicklung der Stimmungslage der Betriebe wird auch deutlich an der Zunahme des Saldos von positiv (mit Beschäftigungszunahme rechnend) und negativ (mit Beschäftigungsabnahme rechnend) gestimmten Betrieben (s. Abb. 6). Zwischen 2003 und 2005 ergab sich immer nur ein geringes positives Saldo von zunehmenden und abnehmenden Betrieben; die Trendumkehr erfolgte in 2006 und verstetigt sich in 2007. 17% der Unternehmen erwarten im kommenden Jahr eine Zunahme der Beschäftigung gegenüber 7%, die von einer abnehmenden Beschäftigung ausgehen.

Abb. 6: Beschäftigungsbarometer 2003 - 2007



Die Erwartungshaltung ist zwischen den Betriebsgrößenklassen aber unterschiedlich ausgeprägt (s. Abb. 7). Die höchsten Salden von zunehmenden und abnehmenden Betrieben finden sich bei den mittleren Betriebsgrößen (20-49, 50-99 und 100-249). Bei den mittleren Betrieben (20-249) und bei den Großbetrieben (mehr als 249 Beschäftigte) erwartet jeweils rd. ein Drittel der Betriebe eine Veränderung (Zunahme oder Abnahme von Arbeitsplätzen) Dies deutet darauf hin, dass der Anteil beschäftigungsdynamischer Betriebe bei diesen Betriebsgrößen besonders groß ist.

Abb. 7: Beschäftigungserwartungen der Betriebe nach Betriebsgröße



Betrachtet nach Branchen waren die Betriebe aus dem Holz-, Papier- und Verlagsgewerbe und aus der Bauwirtschaft besonders pessimistisch: In überdurchschnittlichem Maße erwarteten sie Personalabbau. Dagegen waren die Unternehmen der unternehmensnahen Dienstleistungen, der chemischen Industrie und der Metall- und Elektroindustrie besonders optimistisch.

In Bezug auf die Betriebsgröße sind die umfangreichsten Personalzuwächse bei den Kleinstbetrieben (1 – 9 Beschäftigte) zu erwarten. Per Saldo werden dort ca. 28.000 zusätzliche Arbeitsplätze erwartet. An zweiter Stelle stehen die Großbetriebe (mehr als 249 Beschäftigte), die per Saldo um 26.000 Beschäftigte wachsen wollen. In den anderen Betriebsgrößeklassen werden jeweils per Saldo 13.000 bis 18.000 zusätzliche Arbeitsplätze erwartet. (s. Abb. 8).

Die Salden sind das Ergebnis zum Teil großer Fluktuationen von Zu- und Abnahme von Beschäftigung. Diese Dynamik ist bei den Kleinstbetrieben und bei den Großbetrieben besonders stark ausgeprägt. Einem Zugang von 33.000 Arbeitsplätzen steht ein Abgang von 7.000 Stellen gegenüber, bei den Kleinstbetrieben einem Zugang von 59.000 ein Abgang von 31.000 Stellen. Unter den mittelgroßen Betriebsklassen liegen die Beschäftigungsströme deutlich niedriger; es überwiegen aber die Zugänge deutlich vor den Abgängen.

Abb. 8: Saldo der Beschäftigungserwartungen nach Betriebsgröße

Betriebsgröße	Erwartete Zunahme an Arbeitsplätzen	Erwartete Abnahme an Arbeitsplätzen	Saldo der Beschäftigungserwartungen
1 - 9 Beschäftigte	59.000	31.000	28.000
10 - 19 Beschäftigte	20.000	7.000	13.000
20 - 49 Beschäftigte	20.000	3.000	17.000
50 - 99 Beschäftigte	18.000	4.000	14.000
100 - 249 Beschäftigte	21.000	3.000	18.000
mehr als 249 Beschäftigte	33.000	7.000	26.000
Gesamt	171.000	55.000	116.000

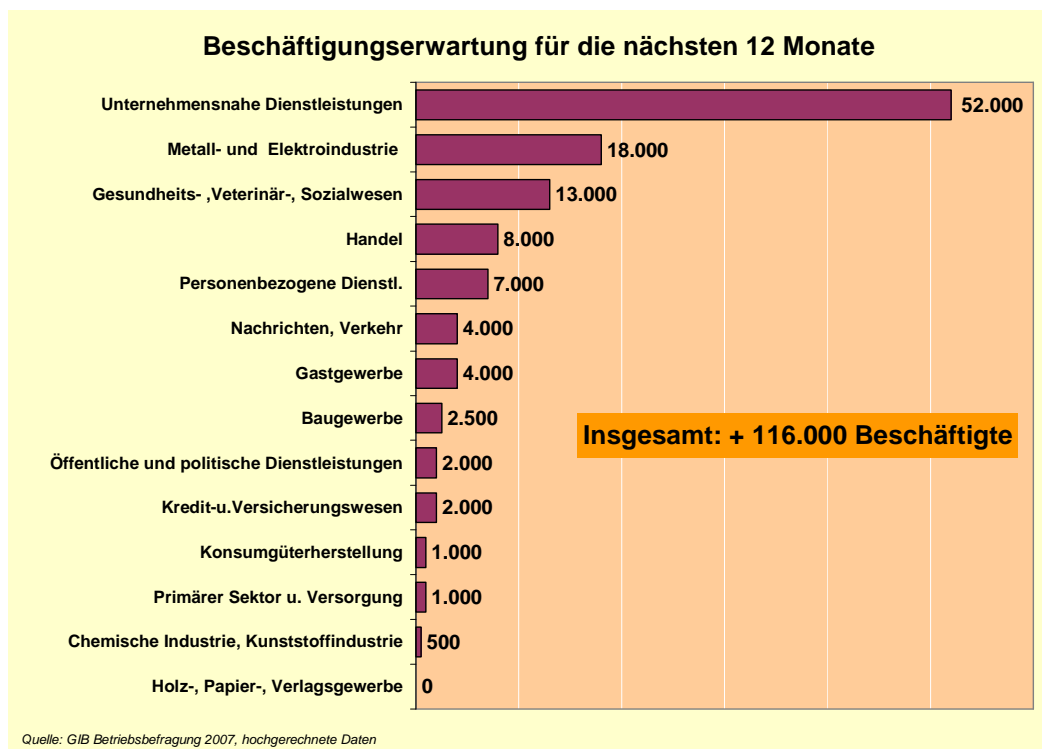
Quelle: GIB Betriebsbefragung 2007, hochgerechnete Daten

Hochgerechnet ergeben sich aus den Angaben der Betriebe erwartete Beschäftigungszuwächse von rd. 170.000 Arbeitsplätzen, demgegenüber Verluste von rd. 55.000 Stellen. Per Saldo ist in NRW ein Beschäftigungszuwachs in den nächsten 12 Monaten von zusätzlich knapp 120.000 Arbeitnehmern zu erwarten, der sehr stark auf zwei Wirtschaftssektoren konzentriert ist (s. Abb. 9): Einerseits erwarten die unternehmensnahen Dienstleistungen rd. 50.000 zusätzliche Arbeitsplätze, wozu insbesondere die Zeitarbeitsfirmen beitragen, andererseits erwarten die Betriebe der Metall- und Elektroindustrie knapp 20.000 zusätzliche Arbeitsplätze.

Größere Beschäftigungszuwächse gaben auch die Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens, des Handels und der personenbezogenen Dienstleistungen an. Ein negativer

Stellensaldo ergibt sich nur für einen Wirtschaftszweig, nämlich das Holz-, Papier-, und Verlagsgewerbe. Alle anderen Branchen erwarten ebenfalls Beschäftigungsgewinne, darunter in eher geringem Umfang die Konsumgüterherstellung, die Chemische Industrie und der primäre Sektor/Versorgung. Bauwirtschaft, öffentliche Dienstleistungen und das Kredit- und Versicherungswesen erwarten Stellenzuwächse um jeweils 2.000 Arbeitsplätze, das Gastgewerbe, Nachrichten und Verkehr jeweils rd. 4.000 Arbeitsplätze.

Abb. 9: Saldo der Beschäftigungserwartungen nach Wirtschaftssectoren



Betrachtet nach Qualifikationsgruppen liegt der Schwerpunkt des Beschäftigungszuwachses bei Facharbeitern und Fachangestellten, d.h. bei den mittleren Qualifikationen (s. Abb. 10). Hier erwarteten Betriebe aller Größenklassen eine Zunahme der Beschäftigung, hochgerechnet für NRW um knapp 60.000 Stellen. Der erwartete Zuwachs liegt in allen Betriebsgrößenklassen in einer Größenordnung von 6.000 bis 15.000 Beschäftigten.

Erfreulich ist, dass auch für gering qualifizierte Tätigkeiten in den kommenden Monaten mit einem positiven Saldo (+ 16.000) zu rechnen ist. Den höchsten Bedarf an gering qualifizierten Arbeitnehmern die mittleren Betriebe mit 20-49 Mitarbeitern, während bei den Kleinstbetrieben und den mittleren Betrieben mit 50-99 Beschäftigten im Saldo kein Beschäftigungswachstum in dieser Qualifikationsgruppe zu erwarten ist.

Für die höheren Qualifikationen (Meister, Techniker, Akademiker) werden in allen Betriebsgrößenklassen im Saldo Beschäftigungszunahmen erwartet, die sich hochgerechnet für NRW zu einem Stellenzuwachs von etwa 41.000 Arbeitsplätzen summieren.

Abb. 10: Saldo der Beschäftigungserwartungen nach Qualifikationsgruppen

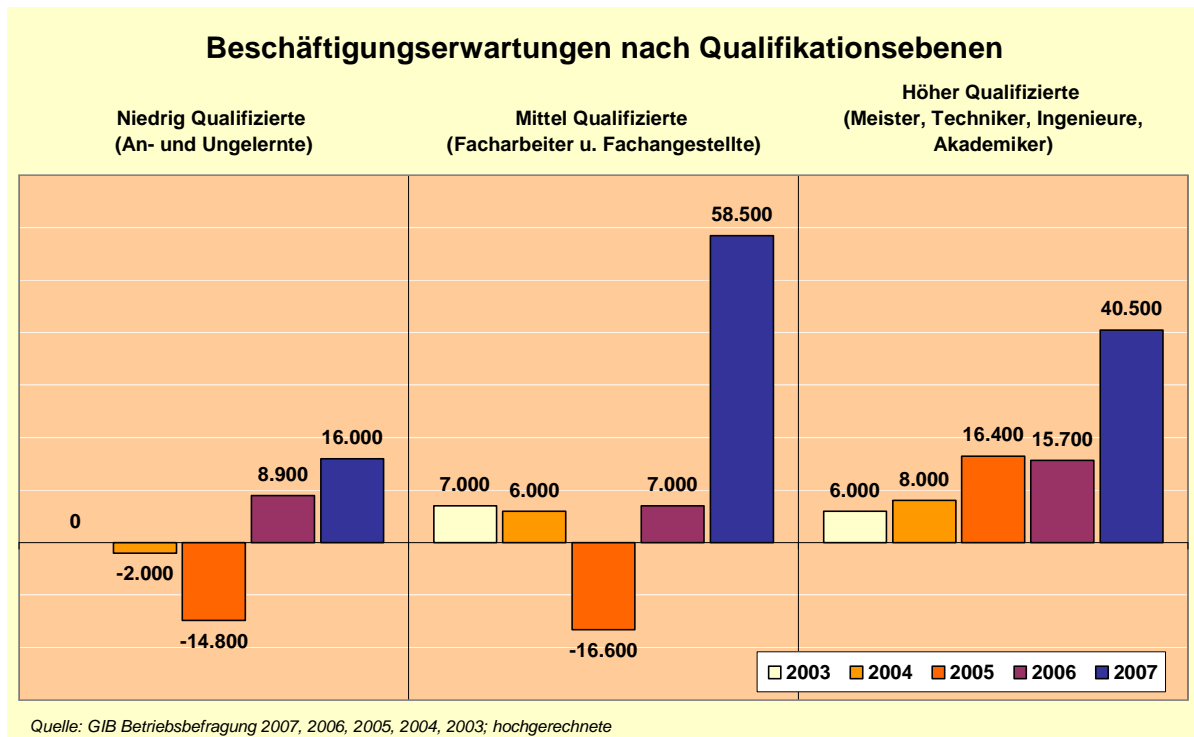
Betriebsgröße	Geringqualifizierte (An- und Ungelernte)	Mittlere Qualifikationen (Facharbeiter und - angestellte)	Höhere Qualifikationen (Meister, Techniker, Ingenieure, Akademiker)	Beschäftigungssaldo insgesamt
1 - 9 Beschäftigte	0	10.000	18.000	28.000
10 - 19 Beschäftigte	2.500	6.500	4.000	13.000
20 - 49 Beschäftigte	7.000	7.500	2.500	17.000
50 - 99 Beschäftigte	0	9.500	4.000	13.500
100 - 249 Beschäftigte	3.000	10.000	4.500	17.500
mehr als 249 Beschäftigte	3.500	15.000	7.500	26.000
Gesamt	16.000	58.500	40.500	115.000

Quelle: GIB Betriebsbefragung 2007, hochgerechnete Daten

Im Vergleich zu den Vorjahren (s. Abb. 11) zeigen sich zwei bemerkenswerte Entwicklungen ab:

- Der Bedarf an niedrig Qualifizierten nimmt in den letzten beiden Jahren wieder leicht zu.
- Der Bedarf an höher Qualifizierten nimmt quantitativ stetig zu und zwar über allen Betriebsgrößenklassen.

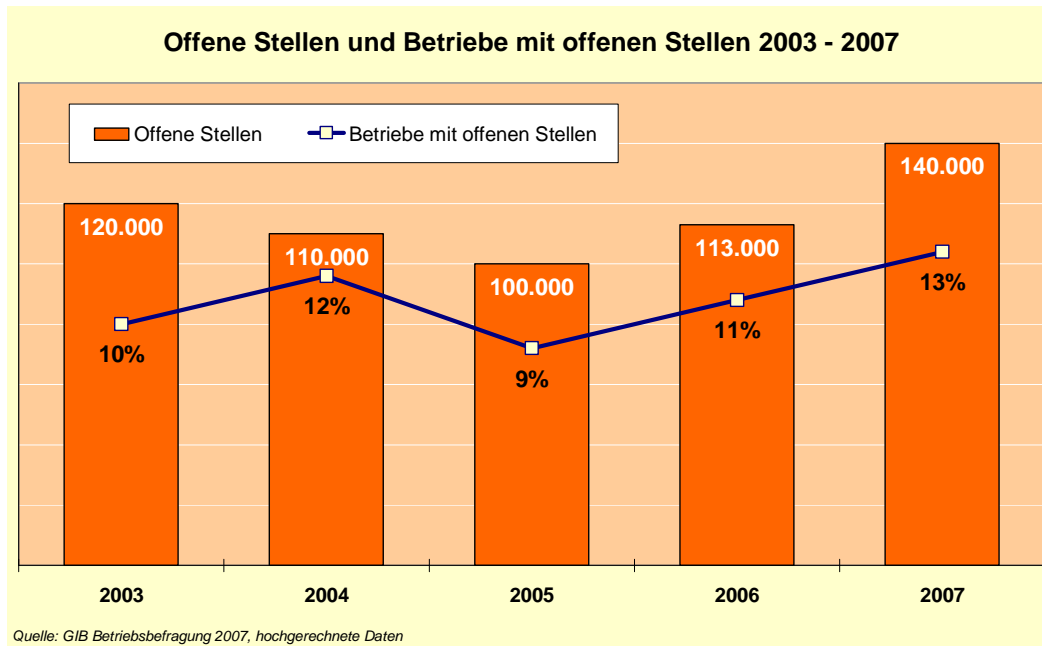
Abb. 11: Saldo der Beschäftigungserwartungen nach Qualifikationsgruppen 2003 - 2007



4. Offene Stellen

Für einen Drei-Monats-Zeitraum haben 13% der Betriebe in Nordrhein-Westfalen offene Stellen anzubieten. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Anteil um zwei Prozentpunkte gestiegen (s. Abb. 12). Der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen ist Ende 2007 der höchste Wert der seit 2003 gemessen wurde und spiegelt damit die deutliche Trendumkehr am Arbeitsmarkt seit 2006 wieder.

Abb. 12: Offene Stellen und Betriebe mit offenen Stellen 2003 - 2007

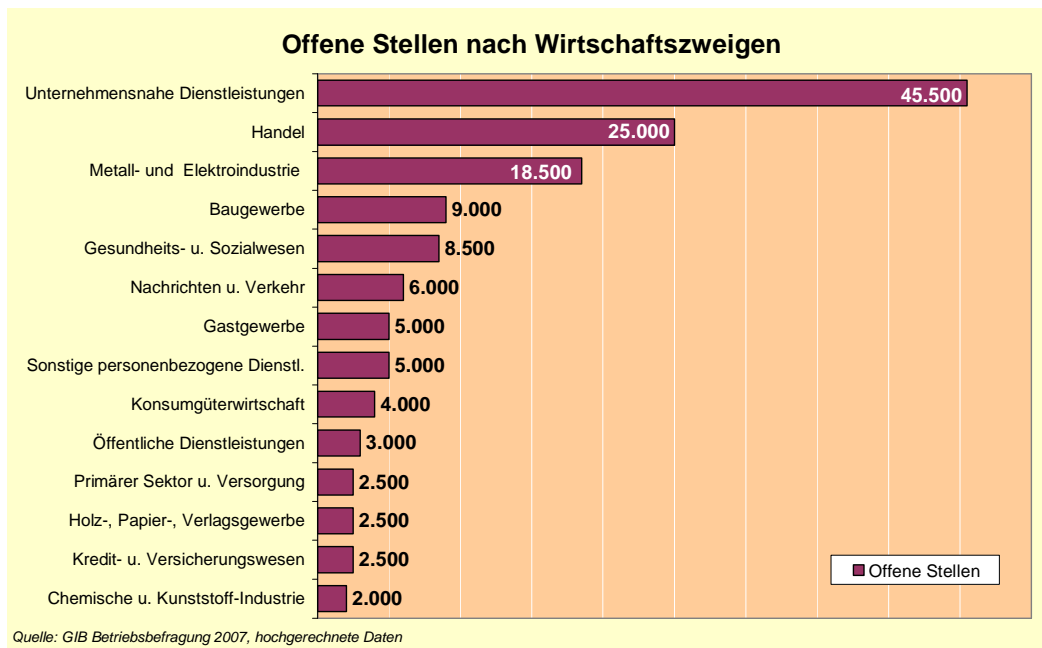


Hochgerechnet auf die Gesamtwirtschaft von NRW ergibt sich Ende 2007 ein Stellenpotential von rd. 140.000 Arbeitsplätzen, die kurzfristig zu besetzen sind. Drei Wirtschaftszweige – die unternehmensnahen Dienstleistungen (45.500 offene Stellen), die Metall- und Elektroindustrie (18.500 offene Stellen) und der Handel (25.000 offene Stellen) stellen mehr als 70% dieser Vakanzen (s. Abb. 13). Zu berücksichtigen ist allerdings dabei, dass die hohe Nachfrage aus den unternehmensnahen Dienstleistungen zu einem erheblichen Teil auf Angebote von Zeitarbeitsfirmen zurückgeht, die überwiegend Facharbeiter für den gewerblichen Bereich (Metall- u. Elektroberufe) suchen. Das Baugewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen stehen mit jeweils rd. 9.000 Vakanzen an vierter und fünfter Stelle der Wirtschaftszweige.

In der Metall- und Elektroindustrie geben vor allem die Kleinbetriebe mit bis zu 20 Beschäftigten Vakanzen an: Zwei Drittel des Stellenpotentials dieses Wirtschaftszweiges entfällt auf diese Betriebsgröße. Bei den unternehmensnahen Dienstleistungen hingegen sind es eher die mittleren (100-249 Mitarbeiter) und die Großbetriebe, die Personalbedarf anmelden. Hochgerechnet sind das rd. 25.000 Vakanzen, dies entspricht mehr als der Hälfte der offenen Stellen in diesem Wirtschaftszweig.

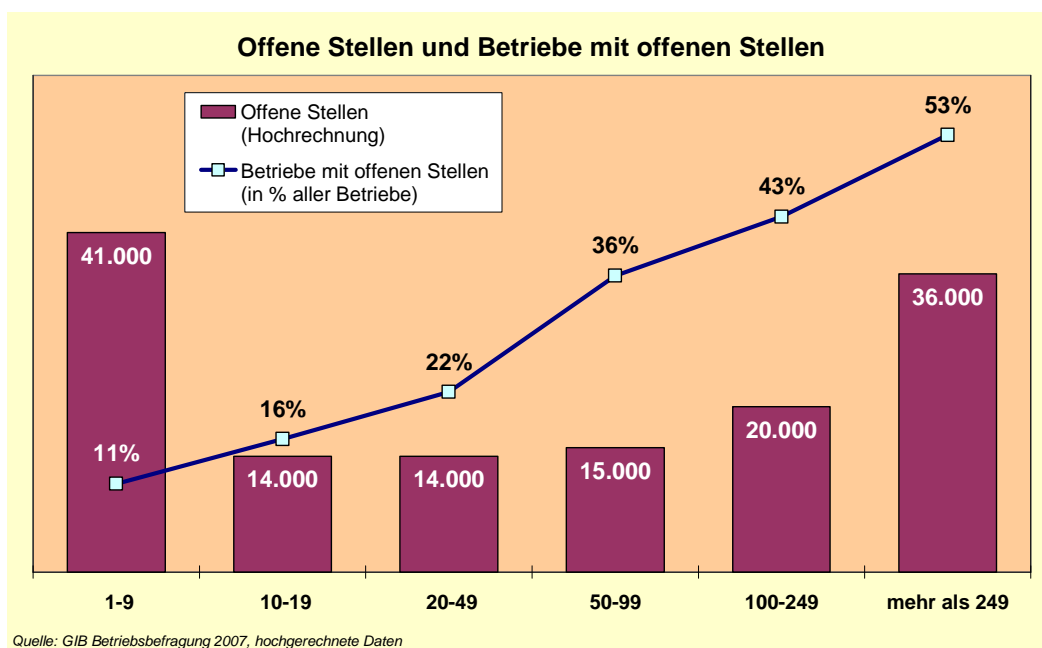
Beim Handel hingegen liegt der größte Nachfrageschwerpunkt bei den Kleinstbetrieben (10.000 offene Stellen) und bei den Großbetrieben (8.000 offene Stellen).

Abb. 13: Aktuell offene Stellen nach Wirtschaftszweigen



Betrachtet nach der Betriebsgröße liegen die Schwerpunkte des aktuellen Stellenangebots einmal auf der Seite der Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte) und einmal auf der Seite der Großbetriebe (s. Abb. 14). Bei den Kleinstbetrieben ergibt sich dies in erster Linie aufgrund der immens hohen Zahl an Betrieben (rd. 325.000 in NRW) und bei den Großbetrieben aufgrund des hohen Anteils an der Gesamtbeschäftigung (rd. 2,2 Mio.) und des damit verbundenen Ersatzbedarfs.

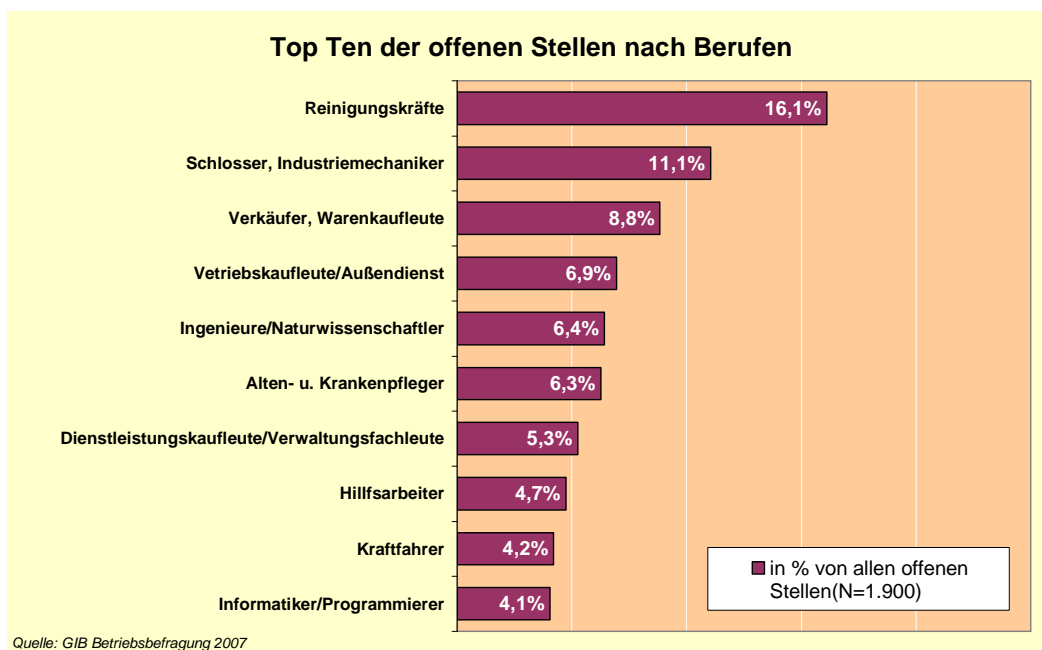
Abb. 14: Offene Stellen und Betriebe mit offenen Stellen nach Betriebsgröße



Aufgeschlüsselt nach Berufen zeigt sich, dass derzeit Reinigungskräfte und Schlosser bzw. Industriemechaniker besonders gefragt sind, gefolgt von Verkäufern und Warenkaufleuten sowie Außendienstmitarbeitern und Vertriebskaufleuten (s. Abb. 15).

Ein hohes Angebot an offenen Stellen besteht auch bei den Ingenieuren/Naturwissenschaftlern und bei den Alten- und Krankenpflegern. Die schon angesprochene Tendenz, dass auf der Ebene der niedrigen Qualifikationen wieder mit Beschäftigungszunahmen gerechnet werden kann, schlägt sich auch bei den offenen Stellen wieder: rd. 5% der offenen Stellen entfallen allein auf Hilfsarbeiter.

Abb. 15: Top Ten der nachgefragten Berufe



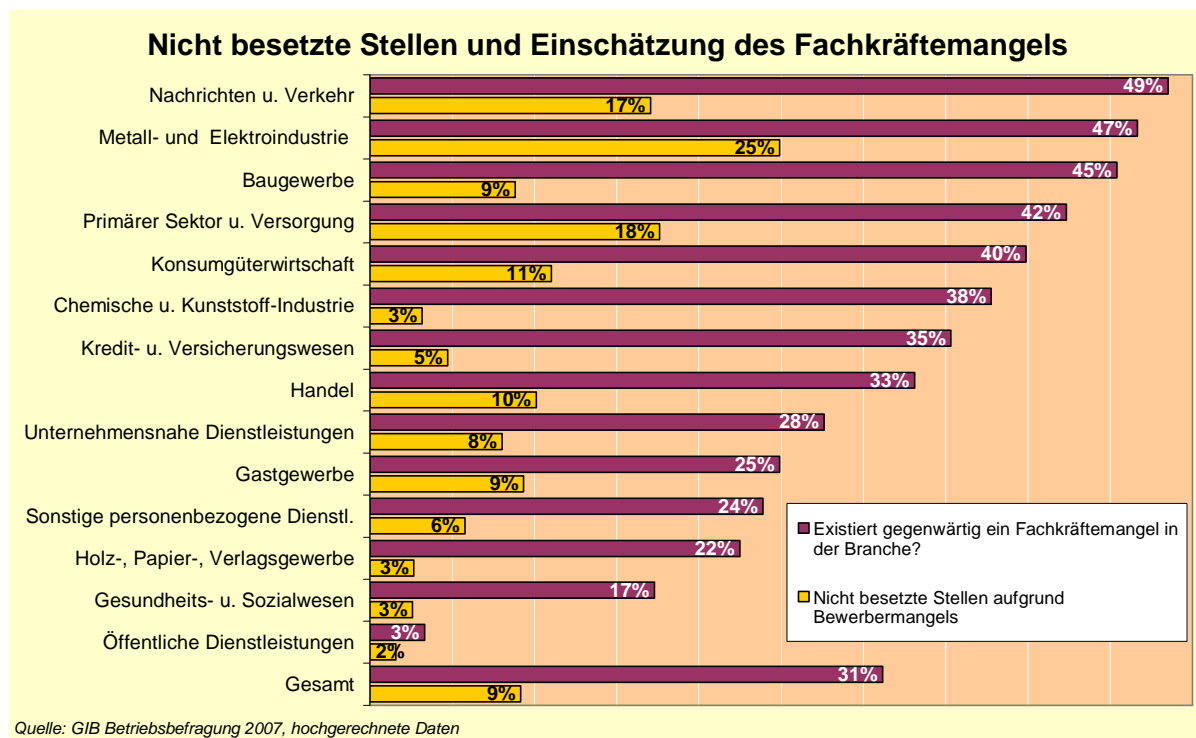
5. Fachkräftemangel und Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung

Mit der Trendumkehr am Arbeitsmarkt häufen sich in den Medien Berichte und Meldungen über diverse berufs- und branchenspezifische Fachkräftengpässe. Wie sieht dies aus einer repräsentativen Sicht der Betriebe in NRW aus?

Ein knappes Drittel der Betriebe (s. Abb. 16) stimmt der Aussage zu, dass in „ihrer Branche gegenwärtig ein Fachkräftemangel existiert“. Aber nur jeder zehnte Betrieb konnte in letzter Zeit (12 Monate zurück) eine offene Stelle wegen mangelnder Bewerber nicht besetzen. Es betrifft gegenwärtig also nicht die Mehrheit der Betriebe, sondern das Problem tritt nur in einzelnen Branchen und Berufsgruppen verstärkt auf. Allerdings hat sich gegenüber den vergangenen Jahren das Problem verbreitert und betrifft jetzt mehr Betriebe.

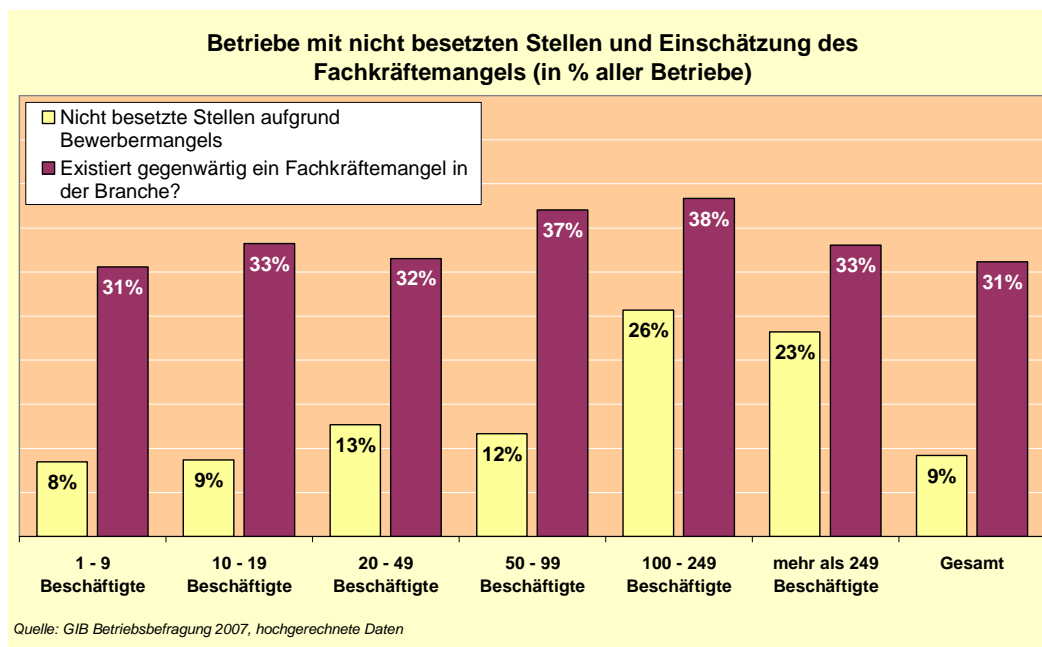
Insbesondere in der Verkehrswirtschaft und in der Metall- und Elektroindustrie sieht fast jedes zweite Unternehmen einen bestehenden Fachkräftengpass. In diesen Wirtschaftszweigen haben auch überdurchschnittlich viele Betriebe die Erfahrung gemacht, dass sie eine Stelle aufgrund von Bewerbermangel unbesetzt lassen mussten (s. Abb. 16). Auf der anderen Seite sehen die Betriebe aus dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie aus den öffentlichen und politischen Dienstleistungen kaum einen Fachkräftemangel. Dies könnte darauf hindeuten, dass das Bewerberangebot – trotz der tw. hohen Vakanzen bei Alten- und Krankenpflegern – noch ausreichend ist.

Abb. 16: Fachkräftemangel und Bewerbermangel nach Wirtschaftszweigen



Hinsichtlich der Betroffenheit nach Betriebsgröße fällt auf, dass vor allem die Großbetriebe und die großen Mittelbetriebe (s. Abb. 17) aufgrund von Bewerbermangel Stellen nicht besetzen können. Da sich bei größeren Betrieben häufiger und in größerer Anzahl im Jahresverlauf offene Stellen einstellen (natürliche Fluktuation, ggfs. Erweiterungsbedarf) erstaunt dieses Ergebnis nicht, zumal dieses Problem nicht flächendeckend auftritt, sondern sich auf spezifische berufliche Qualifikationen zurzeit beschränkt (s. Abb. 18). Dazu kommt möglicherweise, dass größere Betriebe mit einem professionellen Personalmanagement höhere Anforderungen an Bewerber haben und dazu neigen, Stellen so lange vakant zu halten, bis sich Bewerber finden, die den Anforderungen voll und ganz entsprechen. Kleinbetriebe und mittlere Betriebe haben dagegen möglicherweise geringere Ansprüche oder sind betriebsorganisatorisch eher gezwungen Kompromisse einzugehen. Der Anteil der Betriebe, der einen Fachkräftemangel wahrnimmt, ist jedoch bei allen Betriebsgrößen annähernd gleich groß.

Abb. 17: Fachkräftemangel und Bewerbermangel nach Betriebsgröße



Besonders eng ist derzeit der Arbeitsmarkt für Metallberufe, insbesondere gilt dies für Schlosser, Industrie- und Verfahrensmechaniker, Zerspanungsmechaniker und Schweißer (s. Abb. 18). An zweiter Stelle rangieren schon die Gesundheits- und Sozialberufe. Allerdings ist das Spektrum an akademischen und nicht-akademischen Berufen hier besonders breit, so dass zurzeit nicht bestimmte Einzelberufe besonders hervortreten. Von Betrieb zu Betrieb oder auch von Region zu Region kann es in diesem beschäftigungsdynamischen Sektor bei einzelnen Professionen (z.B. Fachärzte, Logopäden, examinierte Alten- und Heilerziehungspfleger) immer wieder zu temporären Rekrutierungsproblemen kommen. Ähnliches gilt für die große Gruppe der Handelsberufe.

Anders gelagert ist der Engpass in der Verkehrswirtschaft, hier konzentrieren sich die Angaben der Betriebe eindeutig auf die Kraftfahrer. Hier wird schon seit einiger Zeit eine immer größer werdende Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage beobachtet.

Abb. 18: Top Ten der Berufsgruppen mit Rekrutierungsproblemen

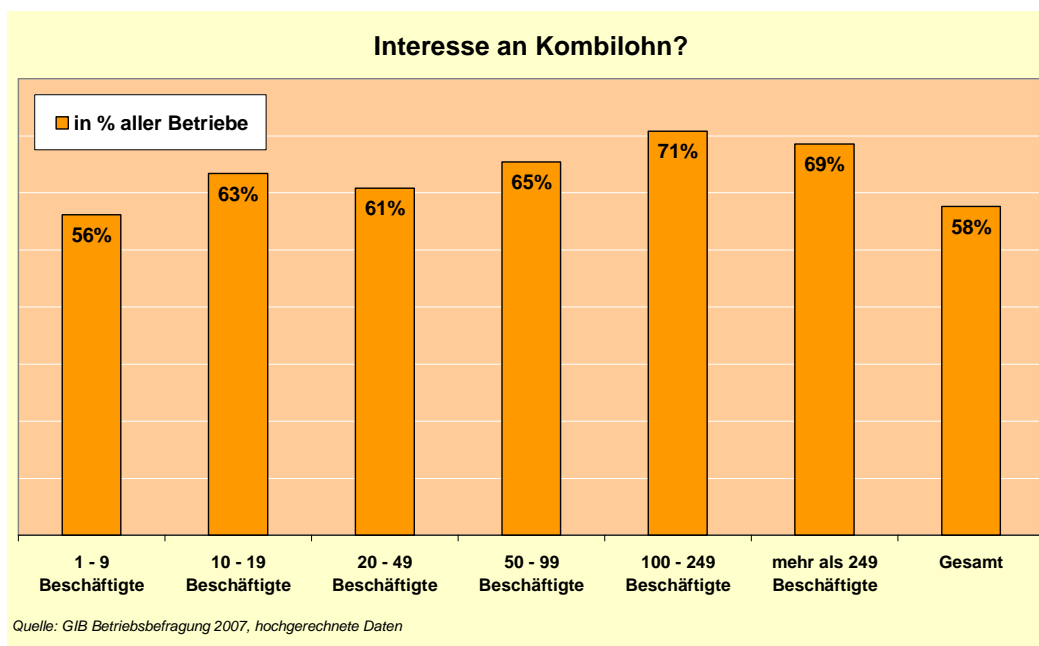
Berufsgruppen	(in % der Betriebe mit Fachkräftemangel)	(in % der Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen)
Metallberufe	13,5%	15,0%
Gesundheits- und Sozialberufe	11,5%	13,9%
Handelsberufe	8,8%	8,9%
Transportberufe	8,4%	11,1%
Ingenieure/Naturwissenschaftler	7,8%	8,3%
Gastronomieberufe	7,7%	7,7%
Bauberufe	6,8%	3,3%
Elektroberufe	5,1%	2,2%
Gartenbauberufe	4,9%	4,4%
Büro- u. Verwaltungsberufe	3,1%	3,9%

Quelle: GIB Betriebsbefragung 2007

Kombilohn

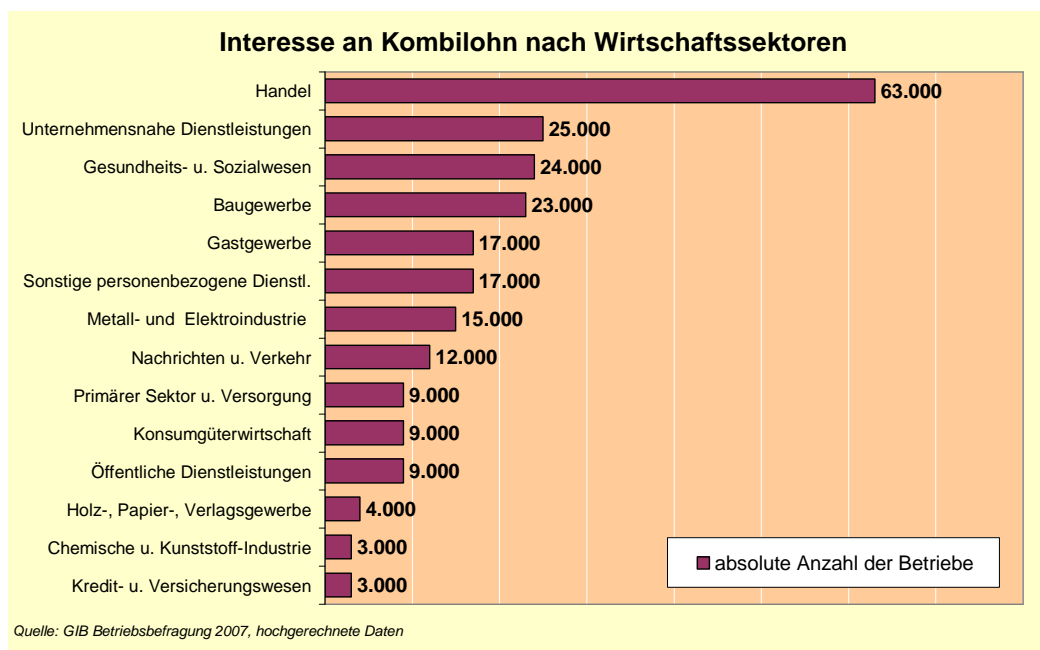
Die befragten Unternehmen wurden informiert, dass die Arbeitsverwaltung ab April 2008 plant, unbefristete Lohnkostenzuschüsse für gering qualifizierte Arbeitslose, den so genannten Kombilohn, zu gewähren. Unter der Annahme, dass sich im eigenen Betrieb ein entsprechender Einsatzbedarf einstellt, konnten sich knapp 60% der befragten Betriebe vorstellen, eine solche Förderung in Anspruch zu nehmen (s. Abb. 19). Hinsichtlich des generellen Interesses gibt es zwischen den Betriebsgrößenklassen keine nennenswerten Unterschiede.

Abb. 19: Interesse am Kombilohn nach Branche und Betriebsgröße



Anders sieht es auf der Ebene der Wirtschaftszweige aus (s. Abb. 20): Von der absoluten Zahl der interessierten Betriebe her gesehen, dominiert eindeutig der Handelsbereich. Dies rührt daher, dass von den Betrieben als mögliche Tätigkeitsfelder für gering Qualifizierte immer wieder Lager-, Versand- und Transporttätigkeiten genannt werden, die in diesem distributiven Sektor natürlich gehäuft anfallen.

Abb. 20: Interesse am Kombilohn nach Wirtschaftszweig

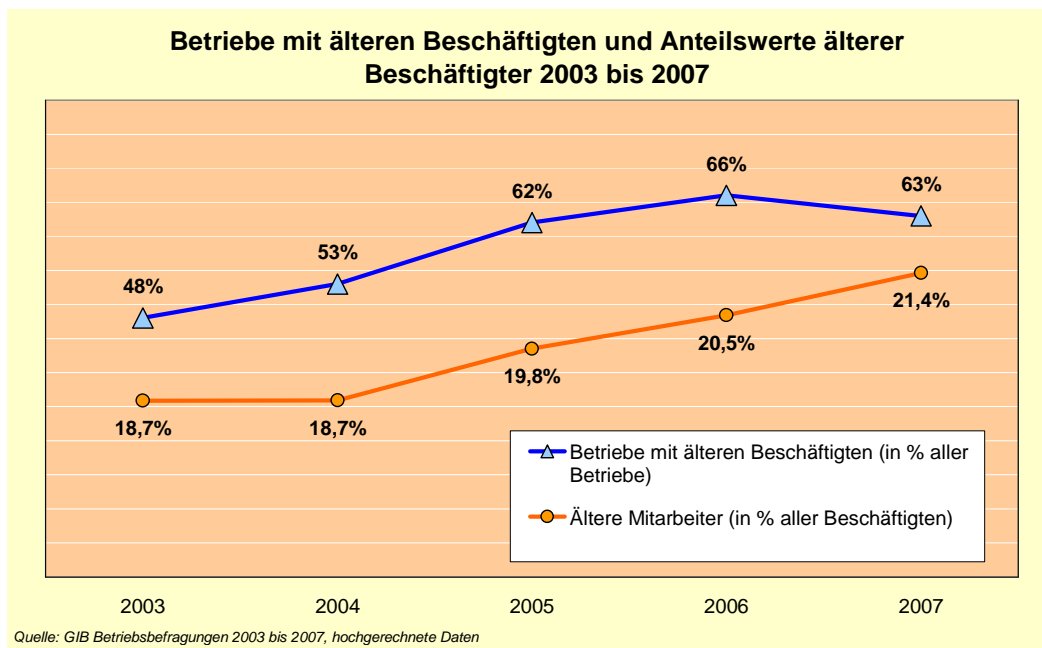


Ein weiterer großer Einsatz von Hilfs- und Handlangertätigkeiten ergibt sich z.B. in der Gebäudereinigung und Hauspflege, in Servicebereichen der Gastronomie, bei Zuarbeiten für Dienstleistungen im Büro und in der Pflege sowie für Montage- und Zuliefertätigkeiten in der Produktion. Insgesamt ein breites Spektrum von Tätigkeiten und eine bemerkenswert hohe Bereitschaft, dieses Förderinstrument zu nutzen.

6. Ältere Arbeitnehmer im Unternehmen

63% der Betriebe beschäftigen Arbeitnehmer im Alter von 50 Jahren und älter, das bedeutet umgekehrt, dass knapp 40% der Betriebe keine älteren Mitarbeiter beschäftigen. Der Vorjahreswert lag bei 66%. Seit 2003 ist der Anteil der Betriebe mit mindestens einem älteren Beschäftigten von 48% auf über 60% gestiegen (s. Abb. 21). Auch wenn in diesem Jahr der Anteil der Betriebe gegenüber dem Vorjahr leicht zurückgegangen ist, bedeutet dies nicht, dass die Belegschaften insgesamt nicht älterer geworden sind: Der Anteil der Älteren ist seit 2003 kontinuierlich von 18,7% auf aktuell 21,4% gestiegen (s. Abb. 21).

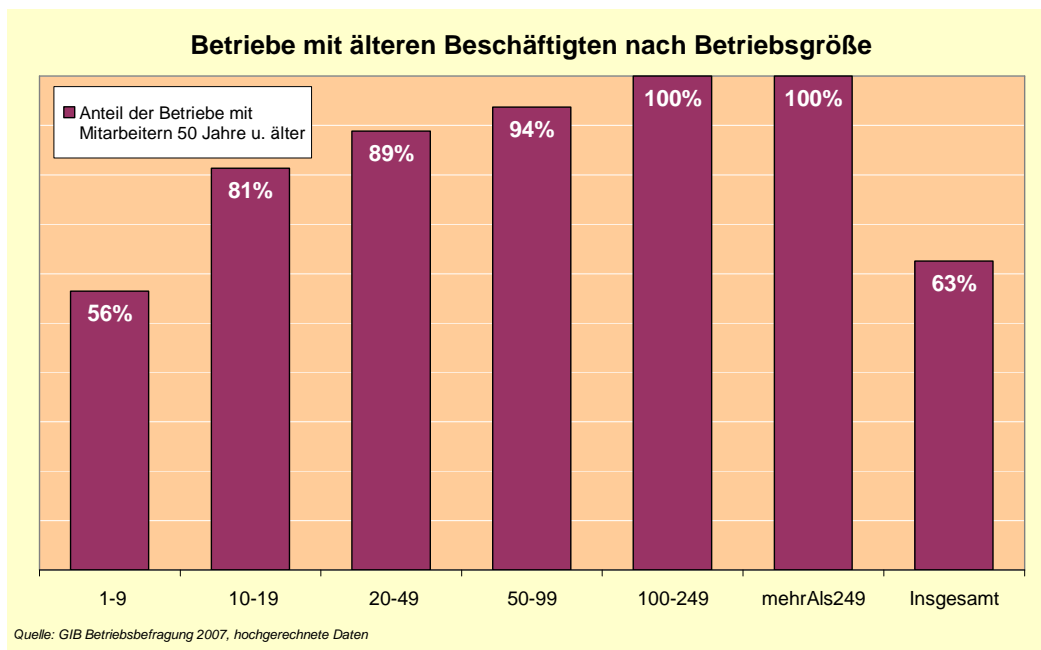
Abb. 21: Betriebe mit älteren Beschäftigten und Anteile Älterer 2003 - 2007



Ab einer Betriebsgröße von mehr als 100 Beschäftigten gibt es kaum noch Betriebe ohne ältere Mitarbeiter (s. Abb. 22). Bei den kleineren Betrieben zwischen zehn und hundert Beschäftigten ist es maximal jede fünfte Firma, die keine älteren Mitarbeiter beschäftigt. Am geringsten ist jedoch der Anteil Betriebe ohne ältere Mitarbeiter bei den Kleinstbetrieben. Hier hat der Anteil gegenüber dem Vorjahr um 8 Prozentpunkte abgenommen.

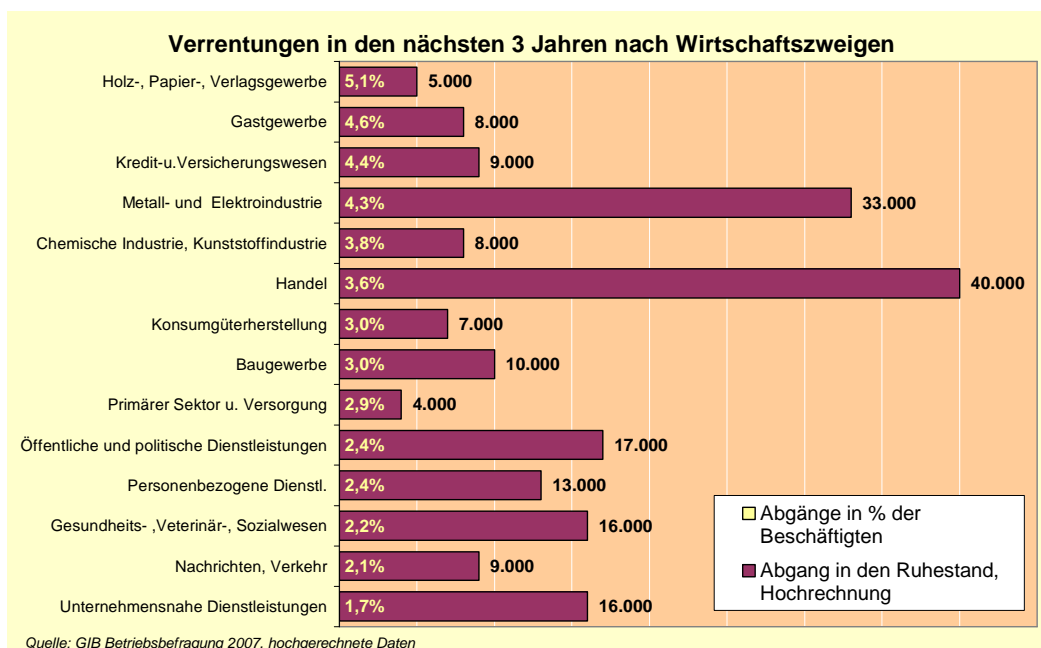
Besonders ‚junge Wirtschaftszweige‘, gemessen am Anteil der älteren Mitarbeiter an allen Mitarbeitern, sind der primäre Sektor/Versorgung, die Konsumgüterherstellung und die unternehmensnahen Dienstleistungen (16 – 18 % Ältere). Demgegenüber weisen die Wirtschaftszweige Holz-, Papier- und Verlagsgewerbe, Nachrichten und Verkehr sowie öffentliche und politische Dienstleistungen einen deutlich überdurchschnittlichen Anteil Älterer auf (25 – 30%).

Abb. 22: Anteil der Betriebe mit älteren Beschäftigten nach Betriebsgröße



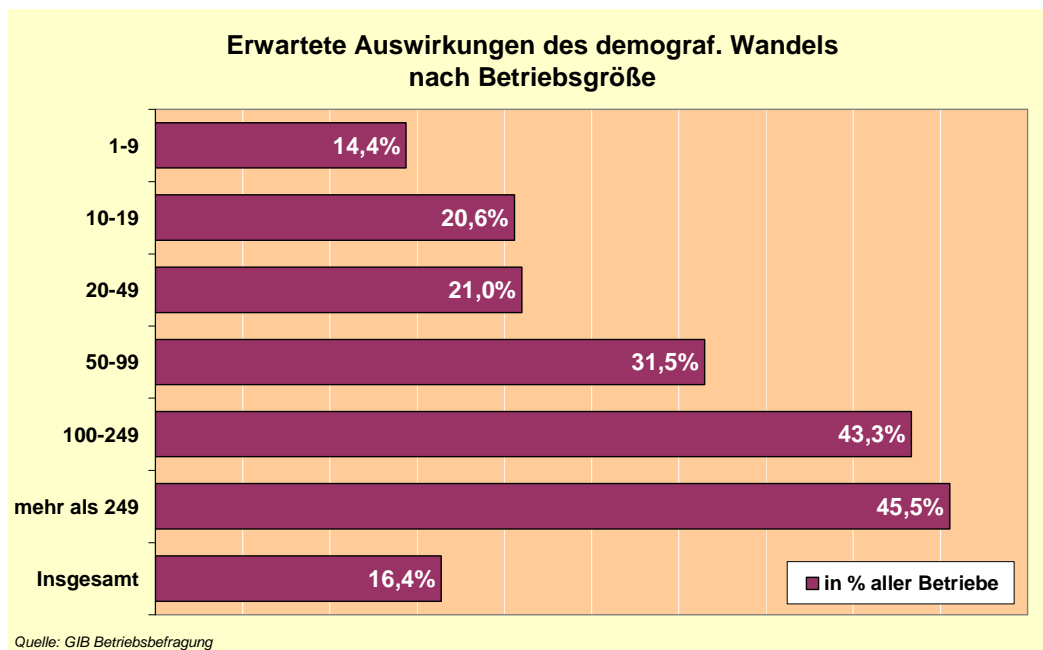
Hochgerechnet werden innerhalb der nächsten drei Jahre rund 200.000 Beschäftigte in den Ruhestand gehen (rd. 3% aller Mitarbeiter), darunter besonders viele aus dem Handel und aus der Metall- und Elektroindustrie (s. Abb. 23). Gemessen an der Größe der Gesamtmitarbeiterzahl ist der Anteil der in Rente ausscheidenden Mitarbeiter im Holz-, Papier- und Verlagsgewerbe am höchsten (5,1%). Gleichfalls überdurchschnittliche Abgangsquoten weisen das Gastgewerbe, das Kredit und Versicherungswesen sowie das Metall- und Elektrogewerbe auf. Bei den Betrieben der unternehmensnahen Dienstleistungen scheiden in den nächsten drei Jahren voraussichtlich aus Altersgründen nur 1,7% der derzeit Beschäftigten aus.

Abb. 23: In den nächsten drei Jahren erwartete Verrentungen nach Wirtschaftszweig



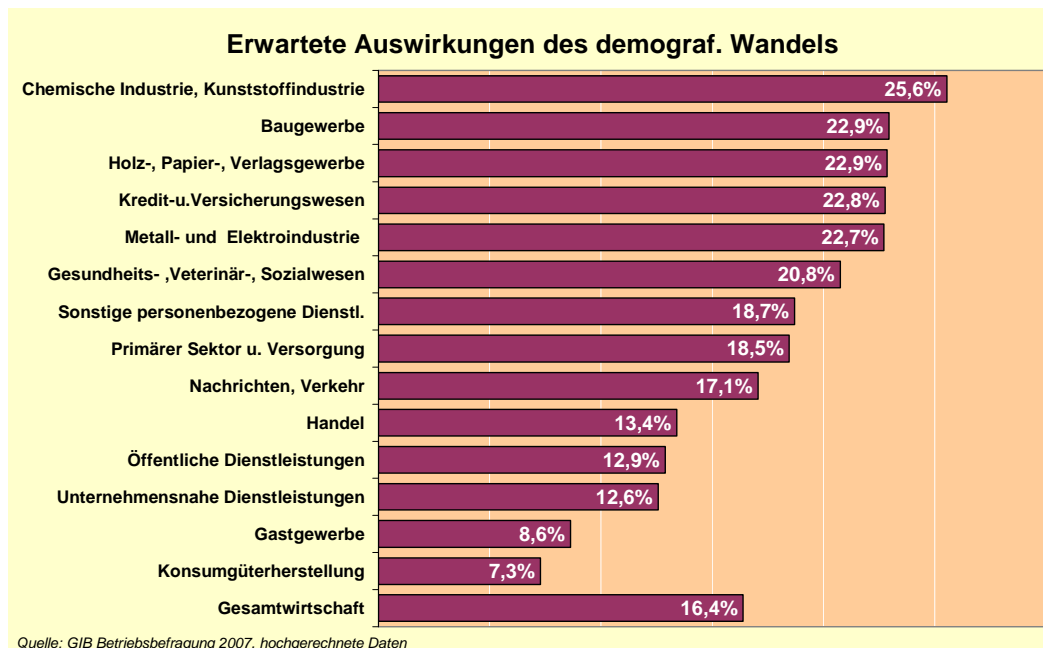
Nur 16,4% der Unternehmen in Nordrhein-Westfalen erwarten, dass der demografische Wandel in nächster Zeit Auswirkungen für ihren Betrieb haben wird. Damit hat sich gegenüber den Vorjahren der Anteil zwar von 9,8% (2004) bzw. 12,0% (2005) etwas erhöht, die Sensibilität der Betriebe gegenüber diesem wichtigen Thema ist aber immer noch gering. Die Sensibilität für dieses Thema steigt allerdings mit der Betriebsgröße deutlich an (s. Abb. 24). Bei den Kleinstbetrieben erwarten nur etwa 14% der Unternehmen Auswirkungen, bei den Großbetrieben dagegen sieht sich fast jedes zweite Unternehmen betroffen (45,5% der Betriebe).

Abb. 24: Erwartete Auswirkungen des demografischen Wandels nach Betriebsgröße



Überdurchschnittlich häufig erwarten Betriebe der chemischen Industrie, der Metall- und Elektroindustrie, des Holz-, Papier- und Verlagsgewerbes, des Kredit- und Versicherungswesens und des Gesundheits- und Sozialwesens Auswirkungen des demografischen Wandels für ihren Betrieb (s. Abb. 25). Bei der Metall- und Elektroindustrie und beim Holz-, Papier- und Verlagsgewerbe ergibt sich diese erhöhte Sensibilität wahrscheinlich aus dem überdurchschnittlichen Anteil Älterer an den Belegschaften. Dagegen sind im Kredit- und Versicherungswesen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen die Belegschaften im Durchschnitt jünger, so dass die erhöhte Sensibilität für das Demografie-Thema hier eher aus einer Erwartung über schwierigere Rekrutierungen von Nachwuchskräften in Zukunft herrührt.

Abb. 25: Erwartete Auswirkungen des demografischen Wandels nach Wirtschaftszweig



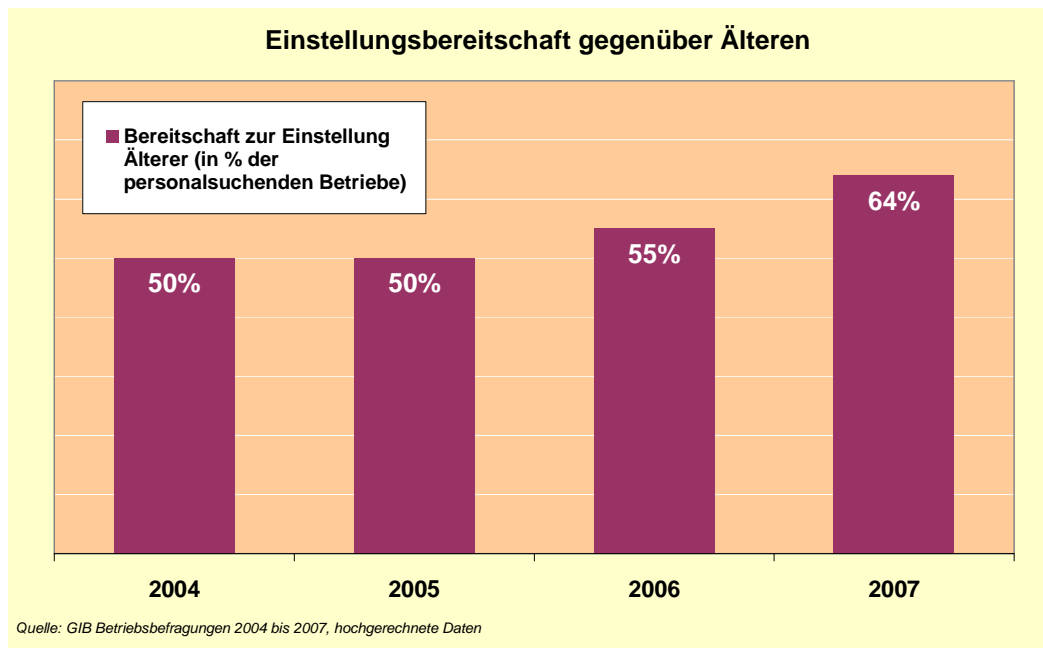
Die Unternehmen wurden auch konkreter gefragt, welche Auswirkungen sie im Einzelnen aufgrund des demografischen Wandels erwarten. An erster Stelle steht die Befürchtung, dass Vakanzen schwieriger zu besetzen seien bzw. dass die Zahl der in Frage kommenden Bewerber abnehme. Insbesondere Unternehmen aus der Metall- und Elektroindustrie, aus der chemischen Industrie und aus dem Baugewerbe benennen diese Auswirkung. Mit weitem Abstand folgte die Befürchtung, dass Ausbildungsplätze nicht mehr besetzt werden könnten. Hier erwarteten vor allem die Unternehmen aus dem primären Sektor, aus dem Kredit- und Versicherungswesen und aus der Bauwirtschaft zukünftig Schwierigkeiten.

Nur sehr wenige Betriebe befürchteten einen höheren Krankenstand aufgrund des Alterns der Belegschaften. Wenn dies genannt wurde, dann vor allem von Betrieben des primären Sektors, der chemischen Industrie, dem Baugewerbe, dem Gesundheitswesen sowie aus den personenbezogenen Dienstleistungen. In diesen Gewerbezweigen ist anstrengende körperliche Arbeit immer noch typisch, trotz aller Verbesserungen bei Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung. Die Befürchtung, dass ältere Beschäftigte weniger aufgeschlossen seien gegenüber Weiterbildungen, wurde nur von einer sehr kleinen Gruppe der Unternehmen als eine mögliche Konsequenz des demografischen Wandels bestätigt.

Von den aktuell offenen Stellen könnten rund zwei Drittel auch mit älteren Bewerbern besetzt werden. Das Einstellungsverhalten in Bezug auf ältere Bewerber hat sich in den letzten vier Jahren deutlich verbessert, insbesondere gegenüber dem letzten Jahr ist ein deutlicher Sprung von 9 Prozentpunkten zu verzeichnen (s. Abb. 26). Aktuell sind fast zwei Drittel der Betriebe grundsätzlich bereit, ältere Bewerber für vorhandene offene Stellen einzustellen;

17% sind nur in Ausnahmefällen dazu bereit und knapp 20% möchten auf keinen Fall Ältere bei derzeit offenen Stellen berücksichtigen.²

Abb. 26: Einstellungsbereitschaft gegenüber Älteren nach Betriebsgröße



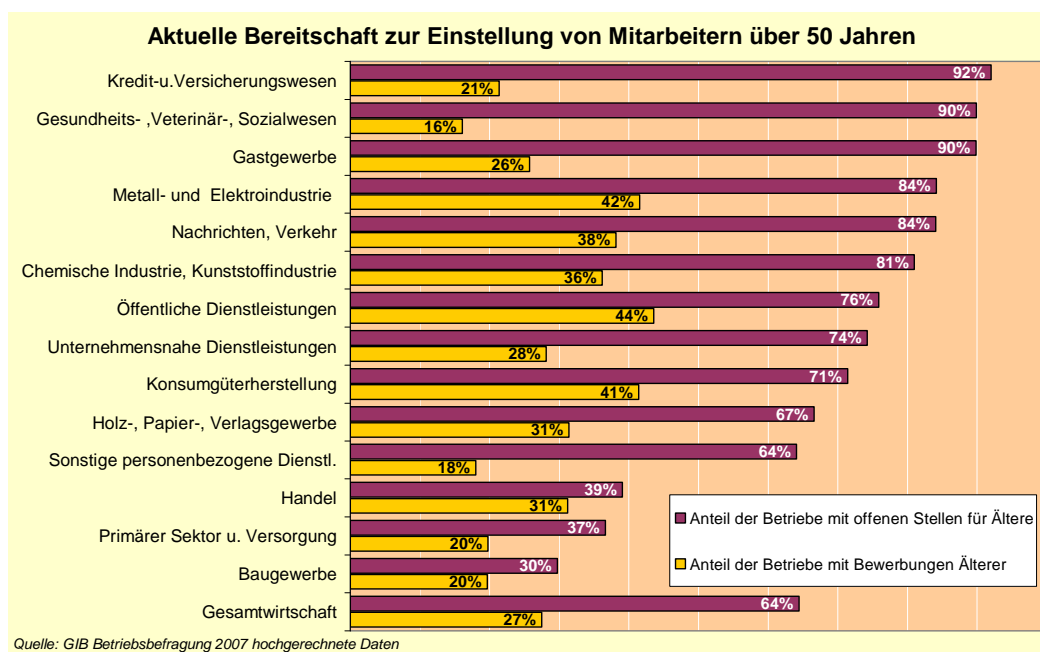
Bei den Stellen, die innerhalb der letzten Zeit zu besetzen waren, berichtet nur jeder vierte Betrieb (s. Abb. 27 u. 28), dass er auch Bewerbungen von Interessenten über 50 Jahren erhalten habe. In etwas weniger als der Hälfte dieser Fälle haben ältere Bewerber die Stelle auch erhalten (s. Abb. 29). Dies zeigt einerseits, dass der Arbeitsmarkt für über 50jährige durchaus funktioniert und es möglich ist, auch in diesem Alter eine Stelle zu erhalten. Die geringe Zahl der Bewerber zeigt allerdings auch eine erhebliche Schwelle bei Älteren, sich überhaupt zu bewerben. Die öffentlichen Diskussionen, man gehöre in diesem Alter zum ‚alten Eisen‘, mag hier einiges zur Entmutigung der Menschen beigetragen haben.

Grundsätzlich variiert die Einstellungsbereitschaft nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen, allerdings bei den Wirtschaftszweigen stärker als bei den Betriebsgrößenklassen. Im Kredit- u. Versicherungswesen, im Gesundheits- u. Sozialwesen und im Gastgewerbe ist die Einstellungsbereitschaft sehr hoch. Gleichzeitig war gerade in diesen Sektoren, der Anteil älterer Bewerber bei den zuletzt besetzten Stellen sehr gering (s. Abb. 27).

Ganz anders ist die Situation im Handel, in der Landwirtschaft und im Baugewerbe: Hier ist die Bereitschaft, Ältere einzustellen nur halb so groß wie im Durchschnitt. Die meisten älteren Bewerber richten sich an die Betriebe der Metall- und Elektroindustrie, der öffentlichen Dienstleistungen und der Konsumgüterherstellung.

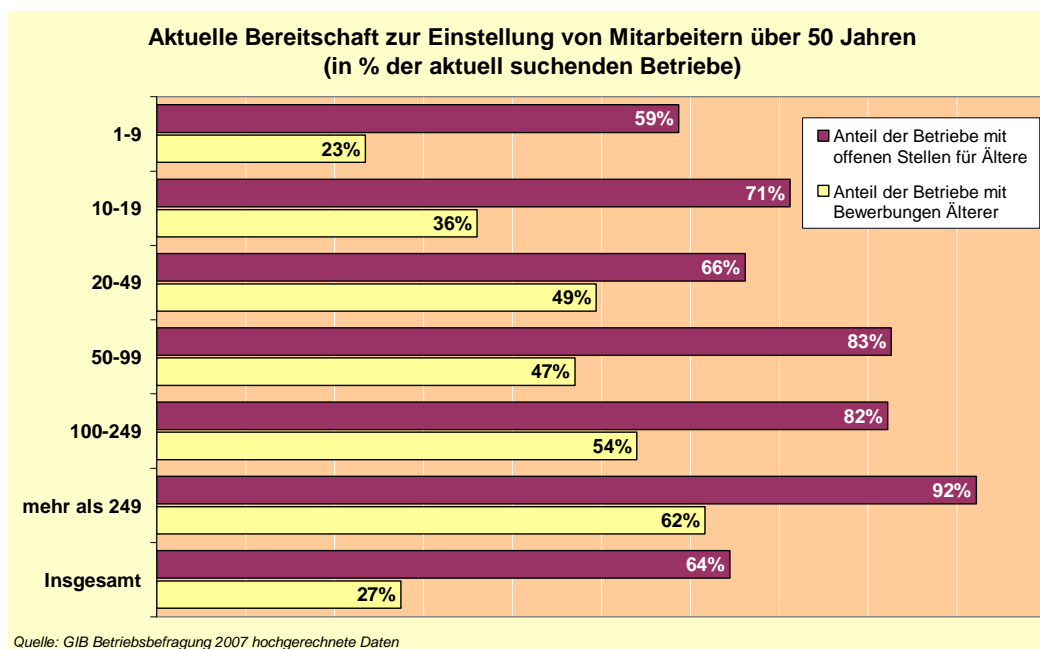
² Auch die Betriebe, die aktuell kein Personal suchten, wurden gefragt, ob sie gegebenenfalls Vakanzen mit älteren Bewerbern besetzen würden. Dies war bei 71% der befragten Firmen der Fall, hinzu kamen im Durchschnitt 12% der Betriebe, die in Ausnahmefällen Bewerber über 50 Jahren akzeptieren würden.

Abb. 27: Einstellungsbereitschaft gegenüber Älteren nach Wirtschaftszweig



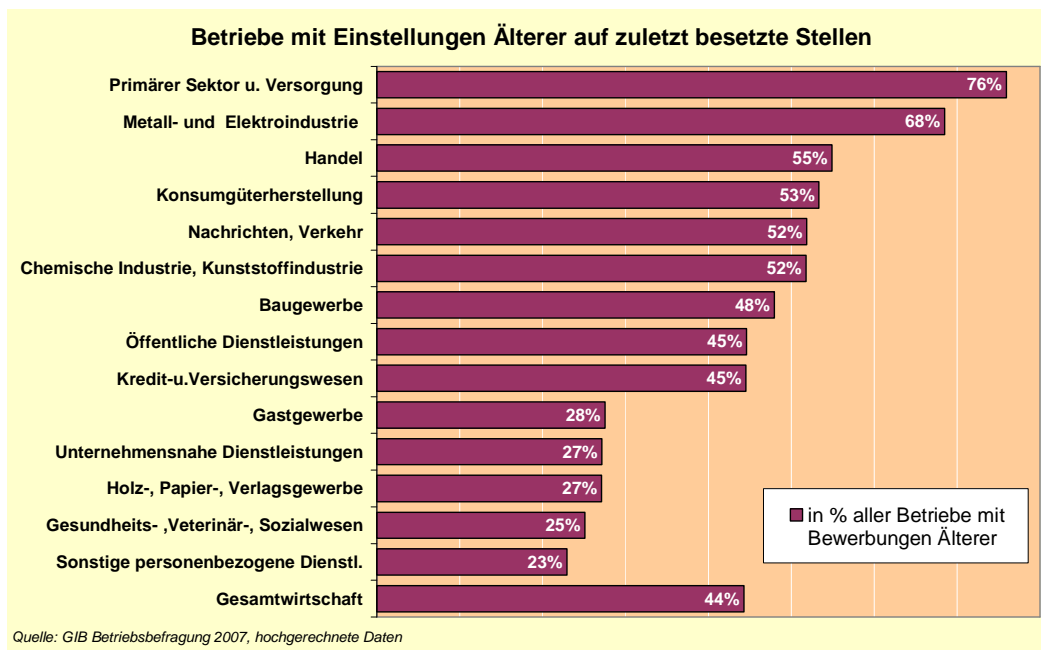
Die Unterschiede bei den Betriebsgrößenklassen sind nicht so gravierend wie bei den Wirtschaftszweigen. Selbst bei den Kleinstbetrieben sind immer noch 59% der Betriebe grundsätzlich bereit, Ältere einzustellen; am höchsten ist die Einstellungsbereitschaft bei den Großbetrieben (s. Abb. 28). Auch hinsichtlich der Bewerbungen von Älteren gibt es deutlichen positiven Zusammenhang mit der Betriebsgröße.

Abb. 28: Rekrutierung älterer Arbeitnehmer nach Betriebsgröße



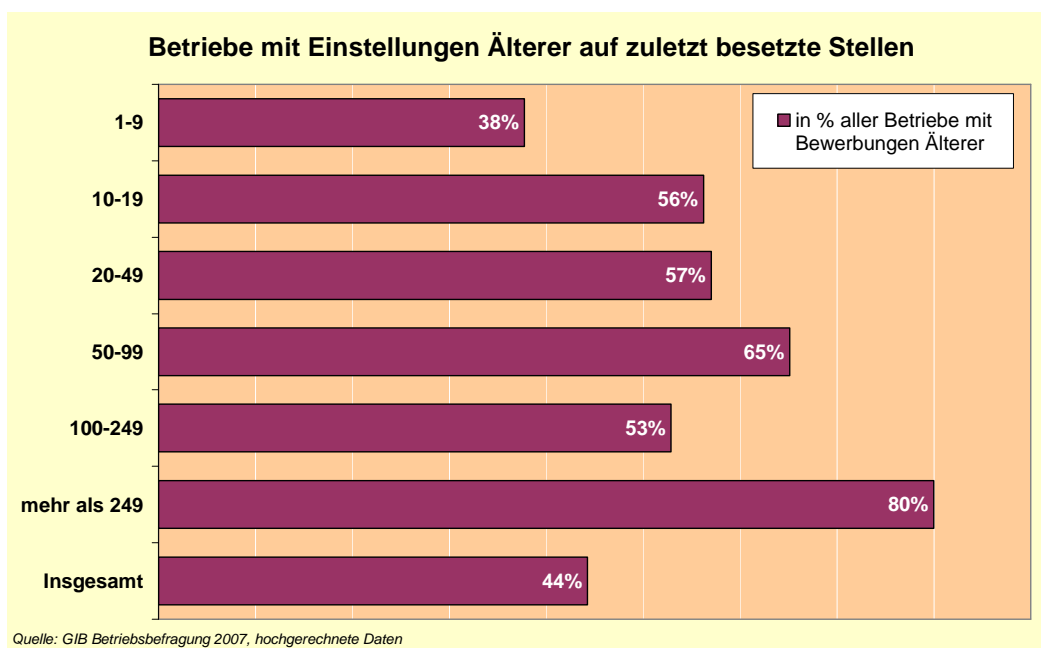
Die Spannen zwischen Bewerbungen Älterer und tatsächlichen Einstellungen variieren je nach Branche und Betriebsgröße erheblich. Besonders hoch ist die Diskrepanz zwischen Bewerbungen Älterer und Einstellungen Älterer bei den sonstigen personenbezogenen Dienstleistungen, im Holz-, Papier- und Verlagsgewerbe, im Gastgewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen und bei den unternehmensnahen Dienstleistungen (s. Abb. 29).

Abb. 29: Einstellung Älterer auf zuletzt besetzte Stellen nach Wirtschaftszweig



Auch Kleinstbetriebe scheinen ein vergleichsweise schwieriges Umfeld für Bewerber ab 50 Jahren zu bieten: Nur rund ein Viertel der Kleinstbetriebe hatte Bewerbungen Älterer vorliegen und von diesen nahm nur rund jeder dritte Betrieb auch eine Einstellung eines Älteren vor. In Großbetrieben ab 250 Mitarbeitern dagegen hatten 62% der Betriebe Bewerbungen Älterer vorliegen und in 80% der Betriebe wurde in letzter Zeit auch die Einstellung eines Älteren vorgenommen (s. Abb. 30). Das Bild ist natürlich dadurch etwas verzerrt, dass in Großbetrieben viel öfter offene Stellen zu besetzen sind und es dadurch öfter vorkommen kann, dass von den offenen Stellen zumindest eine mit einem Älteren besetzt wird.

Abb. 30: Einstellung älterer Bewerber auf zuletzt besetzte Stellen nach Betriebsgröße



Unter den Gründen, die die Betriebe angaben, warum sie von der Einstellung eines älteren Bewerbers abgesehen haben, stand an erster Stelle die mangelnde Qualifikation. Dies führen besonders häufig Unternehmen aus dem Kredit- und Versicherungswesen, der Konsumgüterherstellung sowie der unternehmensnahen Dienstleistungen an. Zu hohe Lohnforderungen oder mangelnde körperliche Belastbarkeit spielen demgegenüber nur in sehr wenigen Betrieben eine Rolle, z.B. im Holz-, Papier- und Verlagsgewerbe, im Gastgewerbe oder bei Nachrichten und Verkehr.

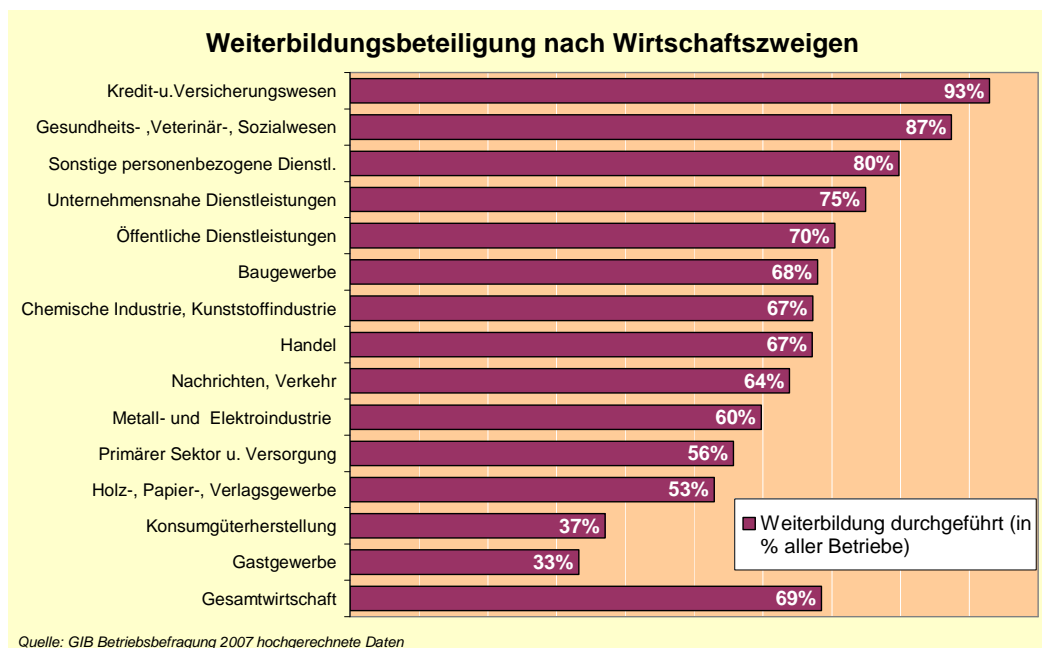
Im Ergebnis kann festgehalten werden, dass – geht es nach den Auskünften der befragten Betriebe – der Arbeitsmarkt für ältere Beschäftigte ab 50 Jahren sich durchaus nicht so geschlossen darstellt, wie es die öffentliche Debatte vermuten lässt. Der demografische Wandel wird, gemessen an der Altersstruktur wohl zuerst im Holz-, Papier- u. Verlagsgewerbe und in der Metall- und Elektroindustrie spürbar werden. Sie hat bereits heute einen hohen Anteil an Mitarbeitern über 50 Jahren, körperlich anstrengende Arbeit und gleichzeitig hohen Personalbedarf.

7. Weiterbildung und Modernisierung

Im Durchschnitt gaben 69% der Unternehmen in NRW an, im letzten Jahr Weiterbildungen für ihre Mitarbeiter durchgeführt oder gefördert zu haben. Besonders niedrige Beteiligungsquoten haben die Betriebe der Wirtschaftszweige Konsumgüterherstellung sowie Gastgewerbe aufzuweisen (s. Abb. 31). Eine besonders breite Weiterbildungsbeteiligung zeigen hingegen die Betriebe des Kredit- und Versicherungsgewerbes, des Gesundheits- und Sozialwesens und der personenbezogenen Dienstleistungen.

Seit 2003 ist der Kreis der Betriebe, der betriebliche Weiterbildungen durchführte oder förderte, kontinuierlich gestiegen (s. Abb. 37). Auch wenn hiermit noch keine Aussagen über die Intensität, die Anzahl der einbezogenen Beschäftigten und die Qualität der Maßnahmen möglich sind, so kann der steigende Anteil von Betrieben mit betrieblichen Weiterbildungen doch als ein positives Indiz für den gestiegenen Stellenwert von Weiterbildung und Qualifizierung in den Betrieben gewertet werden. Weiterbildungsaktivität und Betriebsgröße hängen weiterhin eng zusammen. Ab einer Größenordnung von 100 Beschäftigten boten nahezu alle Firmen Weiterbildungen an.

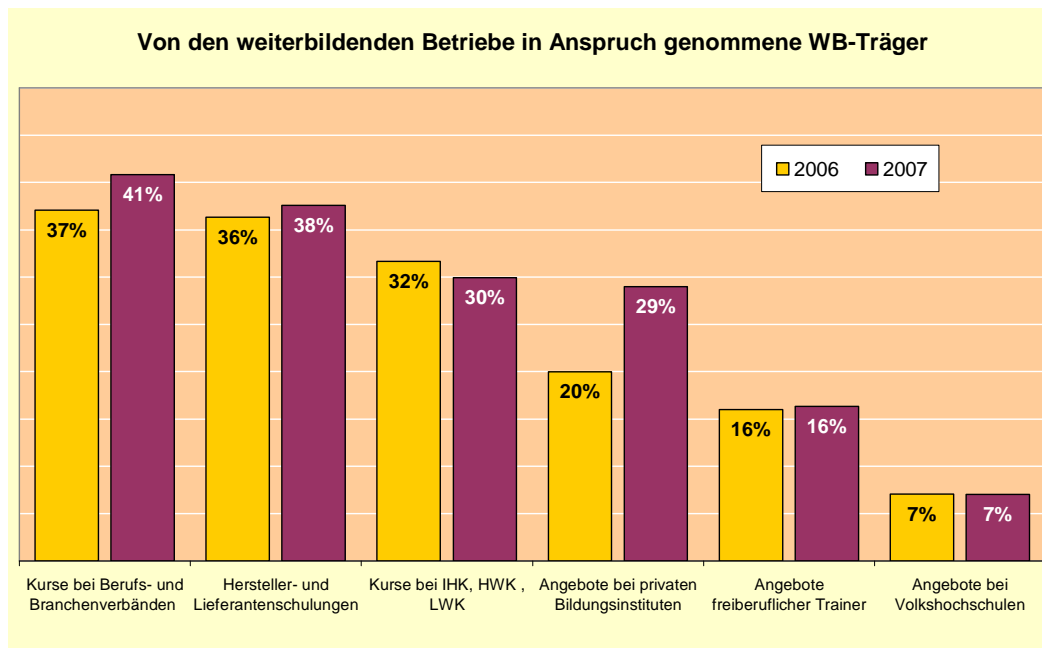
Abb. 31: Weiterbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen



Auf welche Weiterbildungsträger greifen die Betriebe vorzugsweise zurück, wenn sie Qualifizierungen für ihre Mitarbeiter durchführen oder fördern? Am häufigsten werden von rund 41 % aller Betriebe Kurse bei Berufs- und Branchenverbänden in Anspruch genommen (s. Abb. 32). An zweiter Stelle, aber etwa auf dem gleichen Niveau, rangieren Kurse bei Herstellern und Lieferanten. Mit etwas Abstand folgen die Kurse bei den Kammern und privaten Weiterbildungsinstituten (jeweils rd. 30%). Insgesamt nur eine untergeordnete

Bedeutung hat die Zusammenarbeit mit freiberuflichen Trainern oder die Angebote der Volkshochschulen.

Abb. 32: In Anspruch genommene Weiterbildungsträger nach Betriebsgröße



Es fällt auf, dass für einzelne Wirtschaftszweige spezifische Konstellationen in der Zusammenarbeit mit Weiterbildungsträgern charakteristisch sind bzw. die einzelnen Weiterbildungsträger ihre spezifischen Branchenschwerpunkte haben (s. Abb. 33):

- Schulungen bei Berufs- und Branchenverbänden sind im Kredit- und Versicherungswesen, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im primären Sektor/Versorgung von vorrangiger Bedeutung.
- Hersteller- und Lieferantenschulungen sind eine Domäne des Baugewerbes, des Handels und der Metall- und Elektroindustrie.
- Die Angebote der Kammern finden vor allem im primären Sektor und im Baugewerbe ihre Abnehmer. Generell ist die Bedeutung der Kammerschulungen im verarbeitenden Gewerbe höher als in den Dienstleistungsbranchen.
- Die Dienstleistungswirtschaft ist eher das Arbeitsfeld der privaten Bildungsträger: Handel, personenbezogene Dienstleistungen, unternehmensnahe Dienstleistungen und das Gesundheits- und Sozialwesen haben überdurchschnittliche Nutzungsquoten bei privaten Bildungsträgern.
- Freiberufliche Trainer werden häufig von der Kredit- und Versicherungswirtschaft, vom Holz-, Papier- und Verlagsgewerbe und von der chemischen Industrie nachgefragt, ebenso bei den öffentlichen wie bei den personenbezogenen Dienstleistungen.
- Volkshochschulkurse werden am ehesten noch von den personenbezogenen Dienstleistungen, vom Gesundheits- und Sozialwesen und von der chemischen Industrie nachgefragt.

Abb. 33: In Anspruch genommene Weiterbildungsträger nach Wirtschaftszweig

(in % aller weiterbildenden Betriebe)

Wirtschaftszweig	Kurse bei Berufs- und Branchenverbänden	Hersteller und Lieferantenschulungen	Angebote privater Bildungsinstitute	Kurse bei IHK, HWK, LWK	Angebote freiberuflicher Trainer	Angebote bei Volkshochschulen
Primärer Sektor u. Versorgung	53%	25%	10%	49%	11%	1%
Konsumgüterwirtschaft	31%	31%	14%	33%	7%	4%
Holz-, Papier-, Verlagsgewerbe	37%	33%	25%	6%	30%	4%
Chemische u. Kunststoff-Industrie	25%	41%	24%	34%	27%	9%
Metall- und Elektroindustrie	33%	56%	27%	37%	7%	7%
Baugewerbe	19%	80%	2%	45%	3%	1%
Handel	42%	65%	39%	29%	17%	8%
Gastgewerbe	21%	21%	26%	5%	11%	1%
Nachrichten u. Verkehr	33%	31%	12%	19%	18%	3%
Kredit- u. Versicherungswesen	65%	19%	21%	18%	32%	3%
Unternehmensnahe Dienstleistungen	39%	22%	37%	26%	16%	8%
Öffentliche Dienstleistungen	45%	10%	30%	22%	24%	5%
Gesundheits- u. Sozialwesen	56%	10%	36%	35%	15%	9%
Sonstige personenbezogene Dienstl.	45%	21%	38%	20%	25%	13%
Gesamt	41%	38%	30%	29%	16%	7%

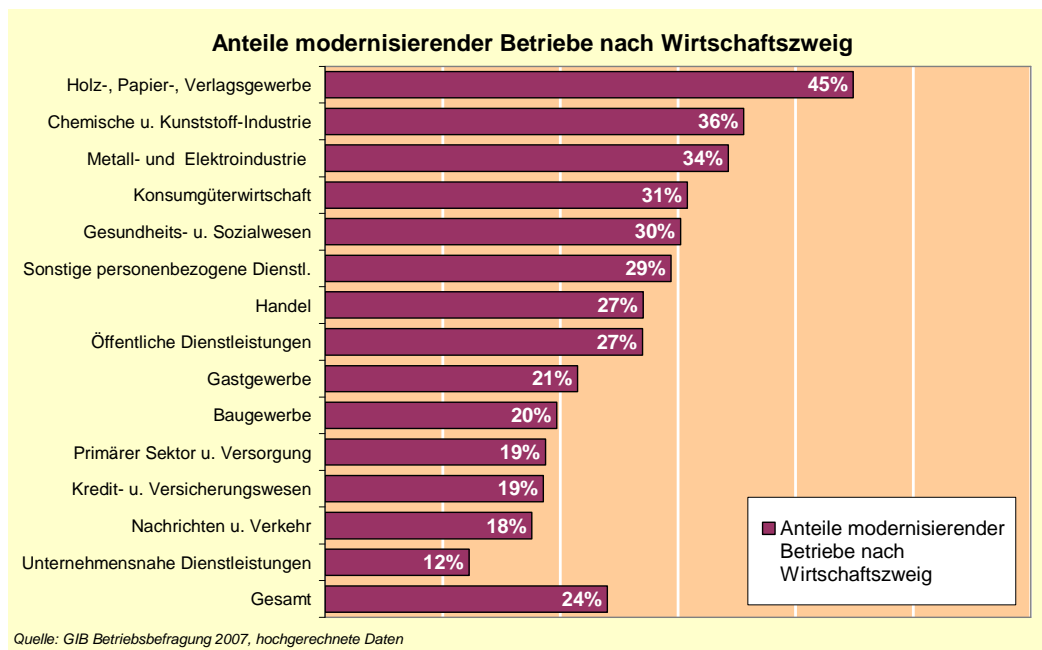
Quelle: GIB Betriebsbefragung 2007, hochgerechnete Daten

Die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen und von Modernisierungsvorhaben hängen eng miteinander zusammen. Die Anschaffung von Maschinen und Ausrüstungen, Änderungen bei Betriebsorganisation oder Managementsystemen führen häufig dazu, dass Mitarbeiter sich neue Kenntnisse und Fähigkeiten aneignen müssen. Modernisierung ist wiederum Voraussetzung für betriebliches Wachstum oder dafür, die betriebliche Leistung aufrechtzuerhalten. Mittelbar dient sie somit der Sicherung von Arbeitsplätzen. So ist es nicht verwunderlich, dass die modernisierenden Betriebe zu 90% auch in der Weiterbildung aktiv sind bzw. die weiterbildenden Betriebe doppelt so häufig, angeben, dass sie Modernisierungsvorhaben durchführen.

Insgesamt plant ein Viertel der nordrhein-westfälischen Betriebe in nächster Zeit Modernisierungsprojekte, davon 84% der Betriebe konkret innerhalb der nächsten zwölf Monate (s. Abb. 34). Wie bei der Weiterbildung sind auch hier die größeren Betriebe aktiver als die Kleinen. Ab einer Betriebsgröße von 100 Mitarbeitern plant knapp die Hälfte der Unternehmen Modernisierungsmaßnahmen.

Hinsichtlich der Wirtschaftszweige gibt es eine deutliche Abstufung der Modernisierungsaktivitäten (s. Abb. 34): Im Holz-, Papier- und Verlagsgewerbe plant fast jedes zweite Unternehmen in nächster Modernisierungsvorhaben, in der chemischen und Kunststoffindustrie sowie in der Metall- und Elektroindustrie gilt dies für jedes dritte Unternehmen. Nur deutlich unterdurchschnittlich ist die Modernisierungsaktivität in den unternehmensnahen Dienstleistungen.

Abb. 34: Anteile modernisierender Unternehmen nach Wirtschaftszweig



Hochgerechnet stehen in etwa 75.000 Unternehmen Modernisierungen an. Die Optimierung der Arbeitsabläufe steht dabei an erster Stelle der Vorhaben, gefolgt von Projekten zur Verbesserung der Kundenorientierung (s. Abb. 35). Neue Produkte und Dienstleistungen wollen ein Viertel der modernisierenden Betriebe einführen. Jedes fünfte Unternehmen unter den Modernisierungsbetrieben nannte Verbesserungen im Management und/oder Verbesserungen des EDV-Systems. An letzter Stelle der Modernisierungsprojekte stand die Einführung neuer Technologien.

Abb. 35: Geplante Modernisierungsprojekte nach Betriebsgröße

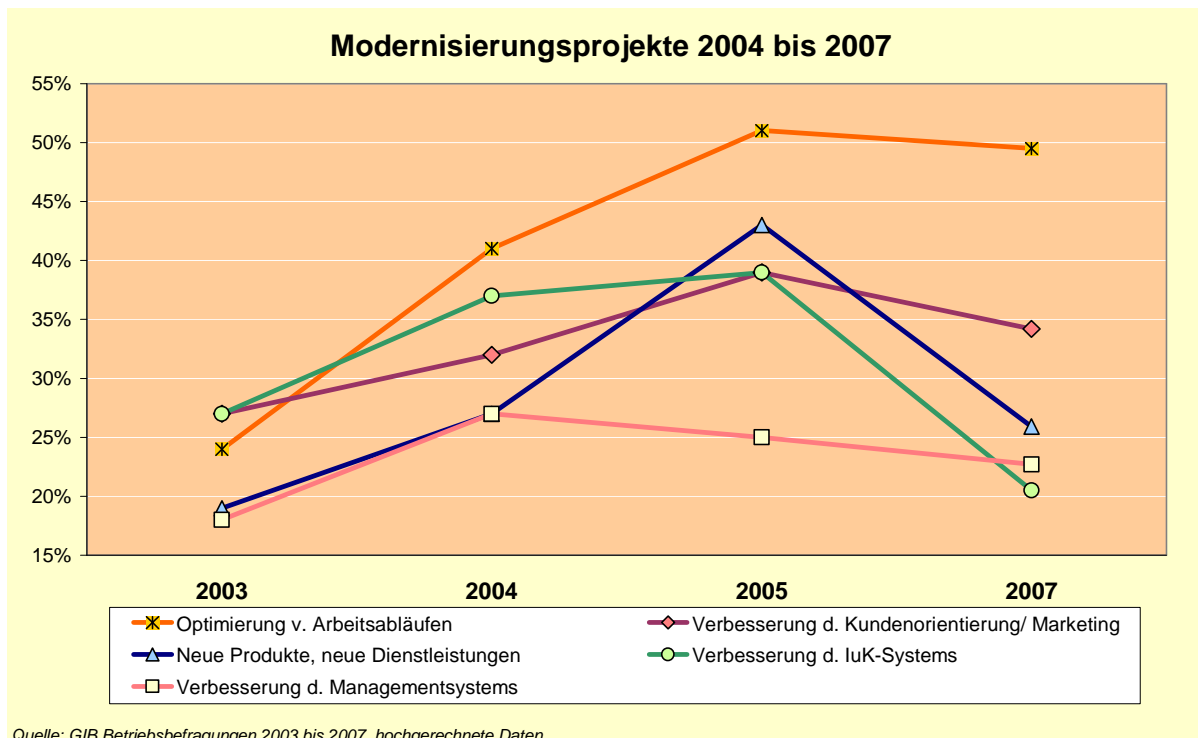
(in % aller modernisierenden Betriebe)						
Betriebsgröße	Optimierung v. Arbeitsabläufen	Verbesserung d. Kundenorientierung/ Marketing	Neue Produkte, neue Dienstleistungen	Verbesserung d. IuK-Systems	Verbesserung d. Managementsystems	Einf. neuer Technologie
1 - 9 Beschäftigte	49%	32%	24%	18%	20%	12%
10 - 19 Beschäftigte	51%	34%	33%	29%	31%	10%
20 - 49 Beschäftigte	51%	41%	25%	24%	26%	15%
50 - 99 Beschäftigte	55%	44%	37%	20%	20%	14%
100 - 249 Beschäftigte	49%	44%	37%	31%	27%	8%
mehr als 249 Beschäftigte	63%	50%	46%	48%	47%	24%
Gesamt	50%	34%	26%	21%	23%	12%

Quelle: GIB Betriebsbefragung 2007, hochgerechnete Daten

Im Vergleich zu den Vorjahren fallen einige Trendänderungen deutlich ins Auge (s. Abb. 36):

- Die Optimierung von Arbeitsabläufen hat in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen; von 25% auf 50% der Betriebe.
- Die Marketing- und Kundenorientierungsprojekte haben ihren Boom vor allem in 2005 gehabt, ihnen kommt aber nach wie vor auf eine zentrale Bedeutung zu.
- Stark zurückgegangen, im Vergleich zum Peak in 2005, ist die Einführung neuer Produkte und Dienstleistungen. Das Gleiche gilt für die EDV-Projekte.
- Projekte zur Verbesserung des Managementsystems sind in 2004 deutlich angestiegen, sind seitdem etwas zurück gegangen und halten sich aber noch auf einem höheren Niveau als im Ausgangsjahr.

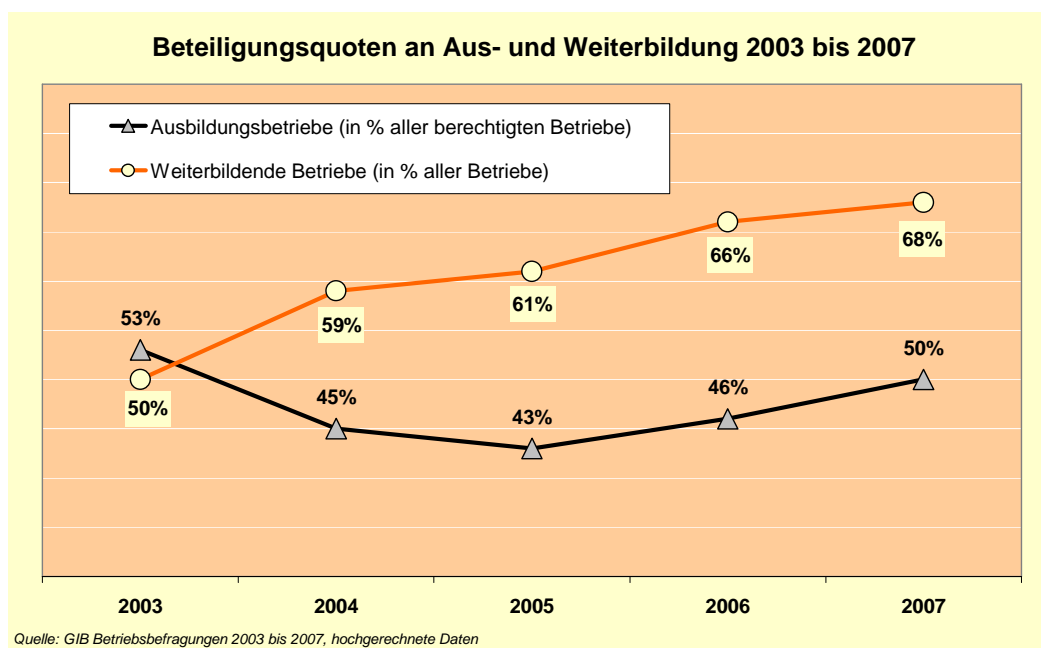
Abb. 36: Geplante Modernisierungsprojekte 2004 - 2007



8. Betriebliche Ausbildung

In NRW sind lt. eigenen Angaben im Rahmen der Betriebsbefragung ca. 77% der Betriebe ausbildungsberechtigt, davon bildet rund die Hälfte dieser Betriebe zurzeit tatsächlich aus³. Seit dem Beginn der G.I.B.-Betriebsbefragung in 2003 hat damit die Netto-Ausbildungsbetriebsquote zum ersten Mal wieder einen Wert von 50% erreicht (s. Abb. 37). Es hat somit den Anschein, dass die verschiedenen Aktivitäten des Landes zur Steigerung der Ausbildungsbereitschaft bei den Betrieben auf Resonanz gestoßen sind, auch wenn die gestiegene Zahl der ausbildenden Betriebe noch keinen Rückschluss auf eine ebenfalls gestiegene Anzahl von Ausbildungsplätzen schließen lässt.

Abb. 37: Aus- und Weiterbildungsbeteiligung 2003 - 2007



Der Anteil von Ausbildungsbetrieben steigt mit der Betriebsgröße an: Unter den Kleinstbetrieben sind 46% in der Ausbildung engagiert, bei mittleren Betrieben 68% bis 78% und unter den Großbetrieben sind es rd. 90% der Betriebe (s. Abb. 38).

³ Der Wert von 77% für den Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe liegt deutlich höher als in vergleichbaren Betriebsbefragungen. Das IAB-Betriebspanel kommt für 2006 zu einem Wert von 64%. Die Abweichung kann darin begründet liegen, dass die bei der G.I.B.-Befragung interviewten Führungskräfte nicht in allen Fällen über die formalen Voraussetzungen der Ausbildungsberechtigung informiert waren und im Rahmen des Telefoninterviews eine Ausbildungsberechtigung angegeben haben, die tatsächlich nicht vorliegt. Im Rahmen des Telefoninterviews war eine Verifizierung dieser Angaben nicht möglich. Sehr wahrscheinlich gibt es gerade bei den Kleinbetrieben eine nicht unerhebliche Anzahl von Betrieben, die über die formalen Voraussetzungen zur Ausbildung nur unzureichend informiert ist, zumal wenn sie noch nie ausgebildet haben.

Abb. 38: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung nach Betriebsgröße

Betriebsgröße	Ausbildungsberechtigte Betriebe (in % von allen)	Ausbildungsbetriebe (in % der berechtigten Betriebe)
1 - 9 Beschäftigte	75%	46%
10 - 19 Beschäftigte	75%	57%
20 - 49 Beschäftigte	82%	68%
50 - 99 Beschäftigte	93%	78%
100 - 249 Beschäftigte	97%	89%
mehr als 249 Beschäftigte	100%	90%
Gesamt	77%	50%

Quelle: GIB Betriebsbefragung 2007, hochgerechnete Daten

Die höchste Netto-Ausbildungsbetriebsquote (ausbildende Betriebe zu ausbildungsberechtigten Betrieben) verzeichnet das Baugewerbe mit 66%, die niedrigste Quote der Handel (s. Abb. 39).

Abb. 39: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung nach Wirtschaftszweig

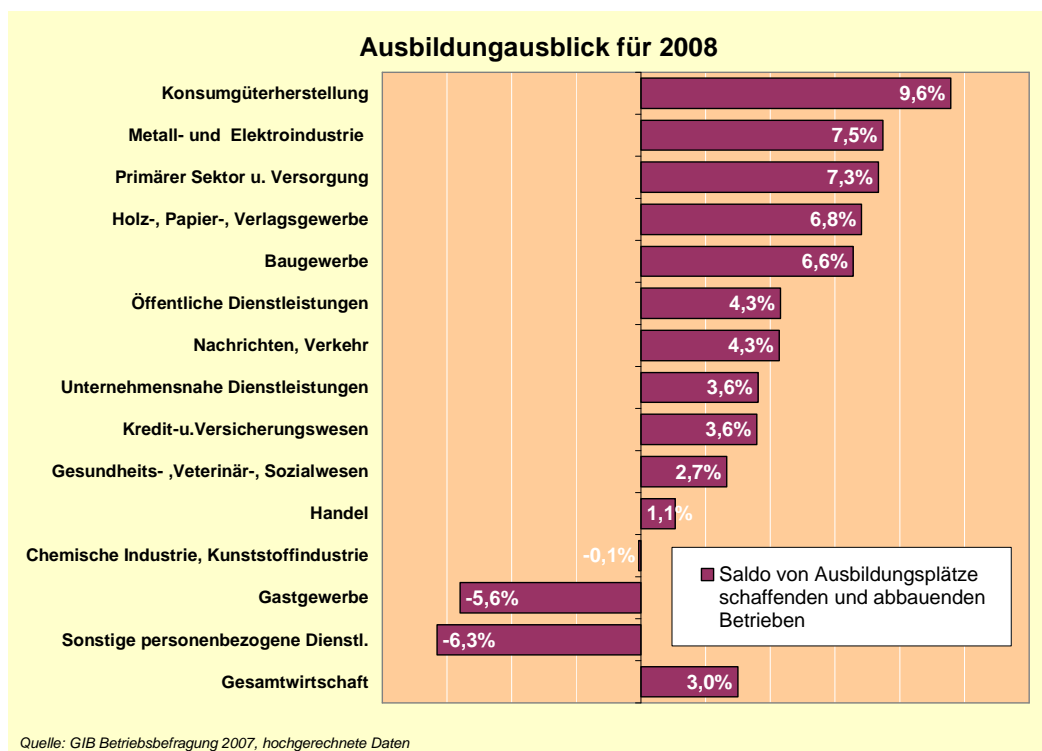
Wirtschaftszweige	Ausbildungsberechtigte Betriebe (in % von allen)	Ausbildungsbetriebe (in % der berechtigten Betriebe)
Primärer Sektor u. Versorgung	80%	41%
Konsumgüterwirtschaft	93%	53%
Holz-, Papier-, Verlagsgewerbe	78%	34%
Chemische u. Kunststoff-Industrie	87%	45%
Metall- und Elektroindustrie	80%	50%
Baugewerbe	94%	66%
Handel	81%	33%
Gastgewerbe	51%	58%
Nachrichten u. Verkehr	41%	40%
Kredit- u. Versicherungswesen	80%	48%
Unternehmensnahe Dienstleistungen	84%	57%
Öffentliche Dienstleistungen	53%	43%
Gesundheits- u. Sozialwesen	75%	62%
Sonstige personenbezogene Dienstl.	91%	56%
Gesamt	77%	50%

Quelle: GIB Betriebsbefragung 2007, hochgerechnete Daten

Weitere besonders ausbildungsaktive Wirtschaftszweige sind das Gesundheits- und Sozialwesen, das Gastgewerbe und die unternehmensnahen Dienstleistungen. Nur sehr unterdurchschnittliche Ausbildungsbetriebsquoten weisen das Holz-, Papier- und Verlagsgewerbe und die Verkehrswirtschaft auf. Die chemische Industrie und das Metall- und Elektrogewerbe zeigen allenfalls eine durchschnittliche Ausbildungsbeteiligung.

Hinsichtlich ihrer Ausbildungsleistung in den letzten 3 Jahren gaben 12% der Ausbildungsbetriebe an, dass sie die Anzahl der Ausbildungsplätze gesteigert haben, genau so hoch war die Anzahl der Betriebe, die Ausbildungsplätze reduziert haben. Im Saldo dürfte dies bedeuten, dass die Ausbildungsleistung der Betriebe in den letzten 3 Jahren stabil geblieben ist.

Abb. 40: Entwicklung des Ausbildungsbeteiligung 2008/2009



Im Hinblick auf die nächsten 12 Monate gaben 7% der ausbildungsberechtigten Betriebe an, die Zahl der Ausbildungsplätze zu erhöhen (inkl. Neueinsteiger), gegenüber 4% der ausbildungsberechtigten Betriebe, die Ausbildungsplätze reduzieren wollen bzw. bei der Ausbildung aussetzen wollen. Die Hälfte der Betriebe will die Anzahl der Ausbildungsplätze stabil halten und ein Drittel der Betriebe sieht sich zu einer Prognose noch nicht in der Lage. Insgesamt kann dies ein Indiz dafür sein, dass die Ausbildungsleistung der Betriebe für 2008 eine leicht zunehmende Tendenz aufweist. Negative Tendenzen zeigen sich dagegen bei den personenbezogenen Dienstleistungen und im Gastgewerbe: Hier wollen mehr Betriebe die Zahl der Ausbildungsplätze reduzieren als steigern. In der Metall- und Elektroindustrie dagegen gibt es einen deutlich positiven Saldo zugunsten der Betriebe, die Ausbildungsplätze zusätzlich schaffen wollen. Das ist angesichts des hohen Fachkräftemangels in diesem Wirtschaftszweig auch die angemessene Reaktion.

9. Kooperationen Schule und Betrieb

37% der ausbildungsberechtigten Betriebe geben an, bereits mit allgemeinbildenden Schulen in irgendeiner Form zu kooperieren. An erster Stelle der Kooperationen steht das Angebot von Schülerpraktika zur Berufsorientierung: 84% der kooperierenden Betriebe bieten dies an.

Alle anderen Aktivitäten haben im Vergleich dazu eine geringere oder sogar nur marginale Bedeutung. Allerdings handelt es sich bei den anderen Kooperationsformen auch um Aktivitäten, die eine nicht unerhebliche organisatorische Vorbereitung und ein entsprechendes Engagement von beiden Seiten voraussetzen. Rund 11% der kooperierenden Unternehmen haben eine schriftlich fixierte Kooperation mit einer Schule und 14% wirken in einem Arbeitskreis Schule – Beruf mit (s. Abb. 41). Knapp 8% der kooperierenden Unternehmen bieten Lehrerpraktika an, damit diese durch das Kennenlernen des Betriebsalltags ein realistischeres Bild dazu im Unterricht vermitteln können.

Etwas häufiger finden Betriebsführungen oder eine Vorstellung des Betriebes im Schulunterricht statt. Der Schwerpunkt liegt hier bei den Großbetrieben. Von den Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten, die mit Schulen kooperieren, bieten knapp 40% Betriebserkundungen an, während dies unter den Kleinst- und Kleinbetrieben nur 11% bzw. 15% der Betriebe tun. Dies zeigt, dass der Wunsch, die Schule möge die Lebenswelt in kleinbetrieblichen Strukturen vermitteln, noch recht weit von seiner Verwirklichung entfernt ist. Für die Zusammenarbeit mit Kleinstunternehmen wären andere, individuellere Kooperationsformen mit allgemeinbildenden Schulen zu entwickeln.

Abb. 41: Form der Kooperationen mit allgemeinbildenden Schulen nach Betriebsgröße

Betriebsgröße	Betriebe mit Schulkooperationen (in % aller ausb.berechtigten Betriebe)	Darunter: Betriebe mit ... (in % aller kooperierenden Betriebe)					
		Schriftl. fixierte Kooperation bzw. Patenschaft	Mitarbeit im AK "Schule und Betrieb"	Besuchstage/Betriebsführungen für Schulen	Vorstellung des Betriebs u. d. Berufe im Unterricht	Praktika für Lehrkräfte	Praktika für Schüler
1 - 9 Beschäftigte	35%	10%	11%	11%	9%	9%	83%
10 - 19 Beschäftigte	44%	11%	15%	15%	9%	6%	89%
20 - 49 Beschäftigte	40%	11%	23%	23%	6%	2%	93%
50 - 99 Beschäftigte	44%	11%	21%	21%	21%	6%	84%
100 - 249 Beschäftigte	56%	19%	20%	20%	16%	5%	96%
mehr als 249 Beschäftigte	66%	28%	39%	39%	37%	9%	86%
Gesamt	37%	11%	14%	14%	10%	8%	84%

Quelle: GIB Betriebsbefragung 2007, hochgerechnet

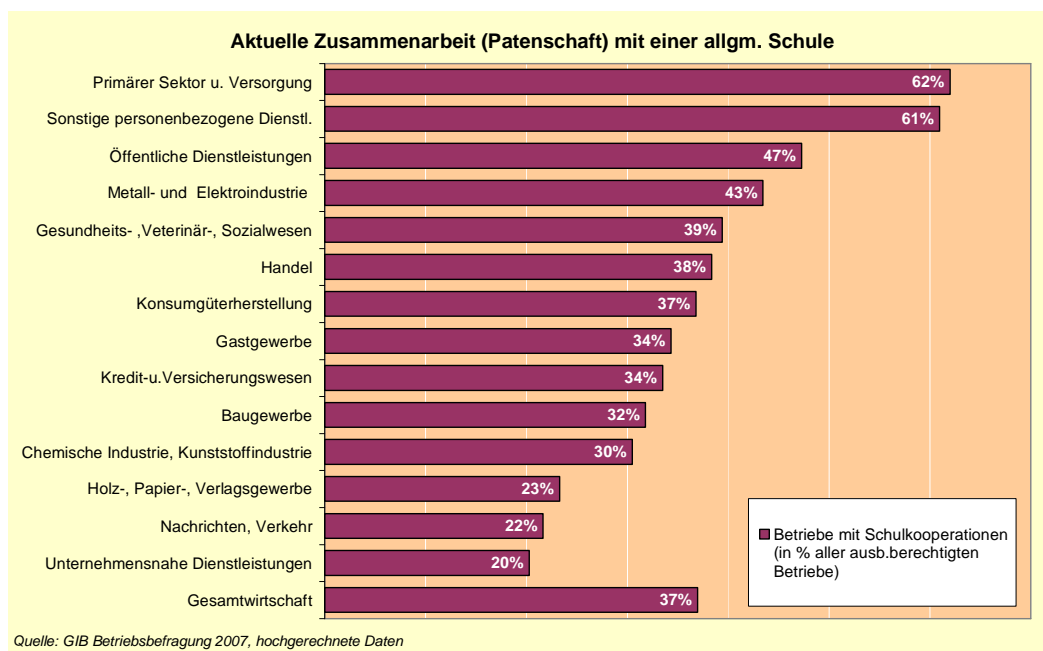
Die Verbreitung von Kooperationen zwischen Betrieben und Schulen sind sehr stark mit der Zugehörigkeit zum Wirtschaftszweig korreliert.

Es gibt zwei Wirtschaftszweige, in denen Kooperationen zwischen ausbildungsberechtigten Betriebe und Schulen überdurchschnittlichen stark verbreitet sind. Das sind der primäre Sektor und die sonstigen personenbezogenen Dienstleistungen (beide rd. 60% der Betriebe, s. Abb. 42). Allerdings unterscheiden sich beide Branchen beträchtlich hinsichtlich des Spektrums der wahrgenommenen Kooperationsformen.

Während im primären Sektor die Zusammenarbeit mit den Schulen sich auf das Anbieten von Praktikumsplätzen beschränkt, spielen bei den personenbezogenen Dienstleistungen alle Kooperationsformen eine überdurchschnittliche Rolle.⁴

Weitergehende Auswertungen hinsichtlich der in den einzelnen Branchen verbreiteten Kooperationsformen sind wegen der geringen Fallzahlen in den einzelnen Wirtschaftszweigen nicht möglich.

Abb. 42: Kooperationen mit allgemeinbildenden Schulen nach Wirtschaftszweig

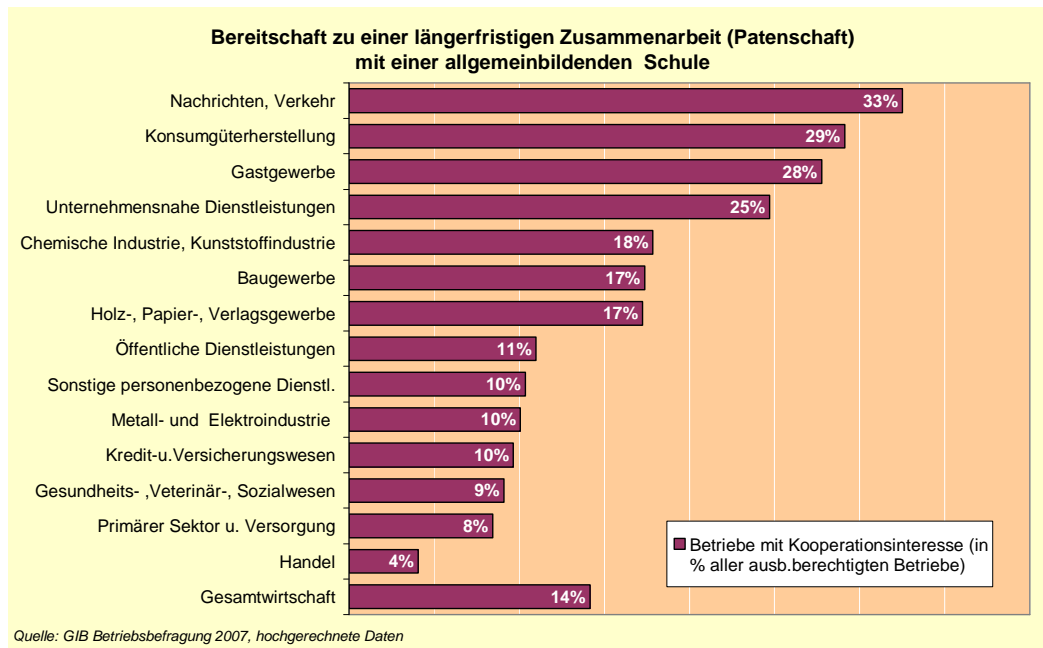


Die Unternehmen, die noch keine Kooperation mit Schulen eingegangen sind, wurden zusätzlich gefragt, ob sie sich für eine Zusammenarbeit interessieren. Bei knapp 30% der befragten Betriebe ist dies der Fall. Hochgerechnet auf NRW ergibt sich damit ein Potential von 45.000 Unternehmen, die einer Kooperation mit allgemeinbildenden Schulen gegenüber aufgeschlossen sind. Kleinst- und Kleinbetriebe zeigen sich stärker engagiert als die großen Firmen. Großes Interesse äußerten insbesondere Betriebe aus dem Nachrichten- und Verkehrswesen. Sehr geringes Interesse hingegen besteht bei den noch nicht

⁴ Dies dürfte aber auch damit zusammen hängen, dass Schulen sowie Bildungsträger selber diesem Wirtschaftszweig angehören und somit auch zu den befragten Betrieben gehören.

kooperierenden Unternehmen aus dem Handel, dem Gesundheits- und Sozialwesen und den personenbezogenen Dienstleistungen. Allerdings gibt es in diesen Wirtschaftszweigen derzeit schon eine relative starke Beteiligung der Betriebe, so dass das Potential weitgehend ausgeschöpft zu sein scheint.

Abb. 43: Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit Schulen nach Wirtschaftszweig



Anhang: Erläuterung der Wirtschaftszweige

Die im Text beschriebenen Wirtschaftszweige umfassen folgende Wirtschaftsgruppen aus der amtlichen Statistik:

Bezeichnung	Wirtschaftszweige nach WZ 03
Primärer Sektor und Versorgungswirtschaft	Land- und Forstwirtschaft, (01, 02), Fischerei und Fischzucht (05), Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden (10, 11, 12, 13, 14), Recycling (37), Energie- u. Wasserversorgung (40, 41)
Konsumgüterherstellung	Ernährungsgewerbe (15, 16), Textil- und Bekleidungsgewerbe (17, 18), Ledergewerbe (19), Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonst. Erzeugnissen (36)
Holz-, Papier-, Verlagsgewerbe	Holzgewerbe (20), Papier-, Verlags- und Druckgewerbe (21, 22)
Chemische und Kunststoff-Industrie	Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herstellung und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen (23) Herstellung von chemischen Erzeugnissen (24), Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren (25), Glasgewerbe, Herst. Von Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden)26
Metall- und Elektroindustrie	Metallerzeugung und -bearbeitung (27, 28), Maschinenbau (29), Herst. Von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten, Elektrotechnik Feinmechanik und Optik (30, 31, 32, 33), Fahrzeugbau (34, 35)
Baugewerbe	Baugewerbe (45)
Handel	Kraftfahrzeughandel, Reparatur von Kraftfahrzeugen, Tankstellen (50), Handelsvermittlung und Großhandel (51), Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern (52)
Gastgewerbe	Gastgewerbe (55)
Nachrichten und Verkehr	Landverkehr (60), Schifffahrt (61), Luftfahrt (62), Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr; Verkehrsvermittlung (63), Nachrichtenübermittlung (64)
Kredit- u. Versicherungswesen	Kreditgewerbe (65), Versicherungsgewerbe (66), Mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten (67)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	Grundstücks- und Wohnungswesen (70), Vermietung beweglicher Sachen (71), Datenverarbeitung und Datenbanken (72), Forschung und Entwicklung (73), Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen anderweitig nicht genannt (74)
Öffentliche Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung (75), Abwasser- und Abfallbeseitigung (90), Interessenvertretungen und Vereinigungen (91), Exterritoriale Organisationen (99)
Gesundheits- und Sozialwesen	Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen (85)
Sonstige personenbezogene Dienstleistungen	Erziehung und Unterricht (80), Kultur, Sport und Unterhaltung (92), Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (93), Private Haushalte mit Haushaltspersonal (95)