



G.I.B.Trend.Report 2008

Ergebnisse der Betriebsbefragung NRW 2008

Impressum

Herausgeber

G.I.B. – Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop
Telefon: 02041 767-0
Telefax: 02041 767-299
E-Mail: mail@gib.nrw.de
Internet: www.gib.nrw.de

Text

Andreas Mertens
Dr. Doris Beer

Datenanalyse

Dr. Doris Beer
Andreas Mertens

Bottrop, Oktober 2008

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze	3
Abbildungsverzeichnis	5
1. Ziel und Methodik der Erhebung	6
2. Beschäftigungsstrukturen	8
3. Beschäftigungsaussichten.....	10
4. Offene Stellen	16
5. Fachkräftemangel	18
6. Ausbildung.....	21
7. Weiterbildung.....	26
8. Demografischer Wandel und ältere Beschäftigte.....	31
9. An- und ungelernte Beschäftigte	42
Anhang: Erläuterung der Wirtschaftszweige.....	46

Das Wichtigste in Kürze

- Zum siebten Mal führte die G.I.B. eine landesweite telefonische Betriebsbefragung zu den Themen Beschäftigung, Weiterbildung und Ausbildung durch. Im August 2008 wurden Führungskräfte aus 1.445 Betrieben interviewt. Die Ergebnisse sind repräsentativ für die nordrhein-westfälische Wirtschaft.
- Die aktuelle Arbeitsnachfrage der Betriebe befindet sich trotz skeptischer Konjunkturaussichten weiterhin auf einem hohen Niveau. Hochgerechnet haben die Betriebe in NRW derzeit 185.000 Stellen zu besetzen, das sind rd. 40.000 mehr als bei der letzten G.I.B.-Betriebsbefragung im vergangenen November. Die offenen Stellen konzentrieren sich dabei zu knapp zwei Dritteln auf drei Wirtschaftszweige: die unternehmensnahen Dienstleistungen (48.000), den Handel (37.000) und das Metall- und Elektrogewerbe (25.000). Am häufigsten gesucht werden Transport-, Handels-, Ingenieur- und Metallberufe. Insbesondere der Anteil der Ingenieurstellen hat sich gegenüber dem Vorjahr deutlich erhöht.
- Die Beschäftigungsaussichten für die kommenden 12 Monate werden von den befragten Betrieben immer noch als günstig eingestuft. Die Zahl der Betriebe, die Beschäftigungswachstum erwarten, übersteigt die Zahl der Betriebe, die von Stellenabbau ausgehen, wie im letzten Jahr um zehn Prozentpunkte. Gleichwohl ist das erwartete Beschäftigungssaldo mit plus 75.000 Beschäftigten um rd. 35.000 niedriger als im Vorjahr. Insbesondere für die gering qualifizierten Beschäftigten gehen die Betriebe im Saldo von einem Beschäftigungsrückgang von 15.000 aus.
- Die größten Beschäftigungszuwächse (in absoluten Zahlen) werden bei den unternehmensnahen Dienstleistungen (+27.000) und im Metall- und Elektrogewerbe (+13.000) erwartet. Demgegenüber rechnen die Betriebe des Baugewerbes (-2.000) und der Konsumgüterherstellung (-1.000) eher mit einer rückläufigen Beschäftigungsentwicklung.
- Die Beschäftigungsgewinne entfallen dabei hauptsächlich auf die mittlere Qualifikationsebene (Facharbeiter und Fachangestellte +77.000). Aber auch bei den höher Qualifizierten fällt die prognostizierte Zunahme wieder deutlich aus (+31.000 gegenüber +40.000 in 2007). Im Unterschied zu den letzten beiden Jahren werden diesmal Beschäftigungsrückgänge bei an- und ungelernten Arbeitnehmern erwartet (-15.000), insbesondere in den Kleinstbetrieben (weniger als zehn Beschäftigte).
- Die Stellenbesetzungsprobleme haben gegenüber der letzten Befragung nur leicht zugenommen: Jeder zehnte Betrieb konnte in diesem Jahr offene Stellen aufgrund eines Bewerbermangels nicht besetzen. Bei den größeren Betrieben (100 und mehr Beschäftigte) waren es sogar rd. 25 %. Am stärksten betroffen sind Betriebe der Konsumgüterherstellung, der Verkehrswirtschaft, des Metall- und Elektrogewerbes und des Baugewerbes. Dementsprechend wird die Besetzung von Stellen bei Metall-, Elektro-, Bau- und Transportberufen sowie bei Ingenieuren besonders häufig als problematisch benannt.

- Rund ein Viertel der Betriebe befürchtet, in den nächsten Jahren von einem Engpass bei Fachkräften betroffen zu sein. Auch hier gelten aus Sicht der Betriebe die Metall- und Elektro-, Bau- und Transport- sowie die Ingenieurberufe als besonders gefährdet.
- Der demografische Wandel in der Arbeitswelt wird spürbarer: der Beschäftigungsanteil der Älteren (50-Jahre und älter) ist abermals gestiegen auf nun 22,5 %. Mittlerweile arbeiten in 67 % der Betriebe ältere Beschäftigte. Knapp die Hälfte der Großbetriebe erwartet infolge dieser Entwicklung für den eigenen Betrieb in den nächsten Jahren insbesondere Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung. Bei den Kleinst- und Kleinbetrieben sieht man die Situation noch entspannt, hier erwarten nur 17 % der Betriebe Auswirkungen des demografischen Wandels auf die eigene Personalsituation.
- Die Bereitschaft, offene Stellen auch mit älteren Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen, ist gegenüber dem Vorjahr nochmals gestiegen (von 64 % auf 73 % der Personal suchenden Betriebe). Bei den Neueinstellungen der letzten 12 Monate hatten die Älteren einen Anteil von 13 %. In 2006 lag der Anteil nur bei 7 % (lt. IAB-Betriebspanel). Die höchste Einstellungsrate Älterer wurde mit 15 % bei den Kleinstbetrieben festgestellt. Zwar konzentriert sich Einstellungsgeschehen für Ältere hier auf weniger Betriebe als in den anderen Betriebsgrößenklassen, gleichzeitig stellen diese Betriebe aber insgesamt einen höheren Anteil Älterer ein. Aufgrund der hohen Beschäftigungs- und Einstellungszahlen bei den Kleinbetrieben summieren sich die Einstellungen Älterer bei den Kleinstbetrieben auf eine Größenordnung von rd. 32.000 Beschäftigten in den letzten 12 Monaten, das sind rd. 40 % der eingestellten Älteren insgesamt. Damit scheint sich zu bestätigen, dass die Kleinstbetriebe für die Einstellung Älterer eine besondere Rolle spielen.
- Der wichtigste Grund für die Nicht-Berücksichtigung Älterer war bei fast der Hälfte der Betriebe, dass keine Bewerbungen aus dieser Altersgruppe vorlagen. Zu hohe Lohnkosten oder eine geringere Belastbarkeit spielten hingegen kaum eine Rolle. Je kleiner der Betrieb ist, desto seltener scheinen Bewerbungen Älterer einzugehen. Über 50 % der Kleinstbetriebe gaben diesen Grund an, gegenüber 20 % bei den Großbetrieben. Offensichtlich liegt hier eine Fehleinschätzung bei älteren Arbeitssuchenden vor, die glauben, dass sie bei größeren Betrieben auf eine höhere Einstellungsbereitschaft gegenüber Älteren treffen, tatsächlich trifft eher das Gegenteil zu.
- Die Ausbildungsaktivitäten der nordrhein-westfälischen Betriebe haben gegenüber dem Vorjahr abermals leicht zugenommen (+1 %-Punkt). Damit bilden derzeit rund 51 % der ausbildungsberechtigten Betriebe auch tatsächlich aus. Es bleibt dabei, dass vor allem bei den Kleinbetrieben (1 – 19 Beschäftigte) rund die Hälfte aller ausbildungsberechtigten Betriebe zurzeit nicht ausbildet.
- Der Anteil der Betriebe der in den letzten 12 Monaten betriebliche Weiterbildung durchführte bzw. förderte ist abermals gestiegen (nunmehr 71 %). Seit 2003 ist damit der Anteil der weiterbildenden Betriebe um rd. 20 %-Punkte gestiegen.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Stichprobe der Unternehmensbefragung 2008	7
Abbildung 2: Beschäftigungsstrukturen nach Betriebsgröße.....	8
Abbildung 3: Teilzeitquoten nach Wirtschaftszweig	9
Abbildung 4: Beschäftigungserwartungen der Betriebe nach Betriebsgröße	10
Abbildung 5: Beschäftigungsbarometer 2003 – 2008	11
Abbildung 6: Saldo der Beschäftigungserwartungen nach Betriebsgröße	12
Abbildung 7: Saldo der Beschäftigungserwartungen nach Wirtschaftszweigen.....	13
Abbildung 8: Saldo der Beschäftigungserwartungen nach Qualifikationsgruppen	14
Abbildung 9: Saldo der Beschäftigungserwartungen nach Qualifikationsgruppen im Zeitvergleich – 2003 bis 2008.....	15
Abbildung 10: Aktuell offene Stellen nach Wirtschaftszweigen	16
Abbildung 11: Offene Stellen und Betriebe mit offenen Stellen	17
Abbildung 12: Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen und Einschätzung von Fachkräftemangel nach Betriebsgröße.....	18
Abbildung 13: Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen und Einschätzung von Fachkräftemangel nach Wirtschaftszweig	19
Abbildung 14: Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße	21
Abbildung 15: Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen	22
Abbildung 16: Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen	23
Abbildung 17: Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße	24
Abbildung 18: Ausbildungspotenzial nach Wirtschaftszweigen	24
Abbildung 19: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in NRW, 2003 – 2008	26
Abbildung 20: Weiterbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen 2008	27
Abbildung 21: In Anspruch genommene Bildungsträger, 2006 – 2008.....	28
Abbildung 22: Ausgewählte Weiterbildungsträger nach Betriebsgröße	29
Abbildung 23: Ausgewählte Weiterbildungsträger nach Wirtschaftszweigen	30
Abbildung 24: Ausgewählte Weiterbildungsträger nach Betriebsgröße	31
Abbildung 25: Betriebe mit älteren Beschäftigten nach Betriebsgröße	32
Abbildung 26: Anteil älterer Beschäftigter nach Wirtschaftszweigen	33
Abbildung 27: Verrentungen in den nächsten drei Jahren nach Wirtschaftszweigen.....	34
Abbildung 28: Erwartete Auswirkungen des demografischen Wandels nach Branche	35
Abbildung 29: Bereitschaft zur Einstellung älterer Mitarbeiter, 2004 – 2008	36
Abbildung 30: Bereitschaft zur Einstellung älterer Mitarbeiter nach Betriebsgröße	37
Abbildung 31: Bereitschaft zur Einstellung älterer Mitarbeiter nach Wirtschaftszweigen	38
Abbildung 32: Einstellungen älterer Mitarbeiter nach Wirtschaftszweigen	39
Abbildung 33: Einstellungen älterer Mitarbeiter nach Betriebsgröße	40
Abbildung 34: Beschäftigung von An- und Ungelernten nach Wirtschaftszweigen.....	42
Abbildung 35: Weiterbildung für An- und Ungelernte nach Wirtschaftszweigen	43
Abbildung 36: Beschäftigung und Weiterbildung von An- und Ungelernten nach Betriebsgröße	44

1. Ziel und Methodik der Erhebung

Mit dem Trend.Report führt die G.I.B. in Nordrhein-Westfalen seit 2002 jährlich eine landesweite telefonische Unternehmensbefragung zu Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung durch. Die Umfrage hat zum Ziel, repräsentative und aktuelle Informationen über die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes in NRW zu erhalten. Dies sind zum einen Informationen über die derzeitige Beschäftigungslage und über die Beschäftigungsentwicklung der kommenden zwölf Monate, differenziert nach 14 Wirtschaftszweigen und sechs Betriebsgrößenklassen. Aus dem Vergleich der aktuellen Befragungsdaten mit denen der Vorjahre lassen sich Rückschlüsse über längerfristige Trends und Umbrüche der Beschäftigung ziehen.

Zweitens gibt die Befragung weitergehende Informationen über das Rekrutierungsverhalten der Betriebe und über die betrieblichen Aktivitäten bei Aus- und Weiterbildung. Bezogen auf Betriebstypen und Wirtschaftszweige erkundet sie gezielt die Ansprechbarkeit der Unternehmen für spezielle arbeitsmarkt- und bildungspolitische Initiativen des Landes NRW. In diesem Jahr betrifft dies die Arbeitsnachfrage für ältere Beschäftigte, Ausbildungsförderung für benachteiligte Jugendliche sowie die Bildungsförderung für gering qualifizierte Beschäftigte.

Die Befragung wurde mit einem standardisierten Fragenkatalog und weitgehend geschlossenen Fragen durchgeführt, die sich in diesem Jahr in sechs Bereiche gliederte:

- Aktueller Beschäftigungsstand (vier Fragen)
- Erwartete Beschäftigungsentwicklung (fünf Fragen)
- Ältere Arbeitnehmer im Unternehmen (vier Fragen)
- Offene Stellen, Personalrekrutierung und Fachkräftemangel (elf Fragen)
- Betriebliche Weiterbildung (fünf Fragen)
- Betriebliche Ausbildung (neun Fragen)

Im August 2008 wurden 1.445 Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befragt. Die Fragen wurden von Personen aus der betrieblichen Leitungsebene (Inhaber, Geschäftsführer, Personalleiter oder andere Leitungskräfte) beantwortet. Die Auswahl der Unternehmen erfolgte durch eine nach 14 Wirtschaftszweigen und nach sechs Betriebsgrößen geschichtete Zufallsstichprobe aller NRW-Betriebe. Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten sind in der Stichprobe stark übergewichtet, um eine hinreichend große Fallzahl (mindestens 100) zu erhalten, die detaillierte Auswertungen auf der Ebene von Wirtschaftssektoren ermöglicht (siehe Abbildung 1). 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.

Abbildung 1: Stichprobe der Unternehmensbefragung 2008

Betriebsgrößenklasse	Anzahl der Betriebe in NRW (Stand 30.06.2007)	Anzahl der Betriebe im Sample	Anteil der Samplebetriebe (in % der Betriebe in NRW)
1 - 9 Beschäftigte	329.022	404	0,12 %
10 - 19 Beschäftigte	37.781	296	0,78 %
20 - 49 Beschäftigte	24.466	254	1,04 %
50 - 99 Beschäftigte	9.514	199	2,09 %
100 - 249 Beschäftigte	6.216	166	2,67 %
mehr als 249 Beschäftigte	3.014	126	4,18 %
Gesamt	410.013	1.445	0,35 %

Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2008, Beschäftigtenstatistik 2008

Die erwähnten vierzehn Wirtschaftszweige umfassen die im Anhang aufgeführten Wirtschaftsgruppen aus der amtlichen Statistik. Sie beruhen auf der Klassifizierung der Wirtschaftszweige (WZ 2003).¹

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.

Zur besseren Lesbarkeit verwendet der Text bei Personenbezeichnungen abwechselnd männliche und weibliche Formen. Gemeint sind damit stets Männer und Frauen, das jeweils nicht erwähnte Geschlecht ist immer mitzudenken.

Die im Text erwähnten Betriebstypen sind wie folgt definiert:

- Kleinbetriebe: 1 – 9 Beschäftigte
- Kleinbetriebe: 10 – 19 Beschäftigte
- kleine Mittelbetriebe: 20 – 49 Beschäftigte
- mittelgroße Mittelbetriebe: 50 – 99 Beschäftigte
- große Mittelbetriebe: 100 – 249 Beschäftigte
- Großbetriebe: 250 und mehr Beschäftigte

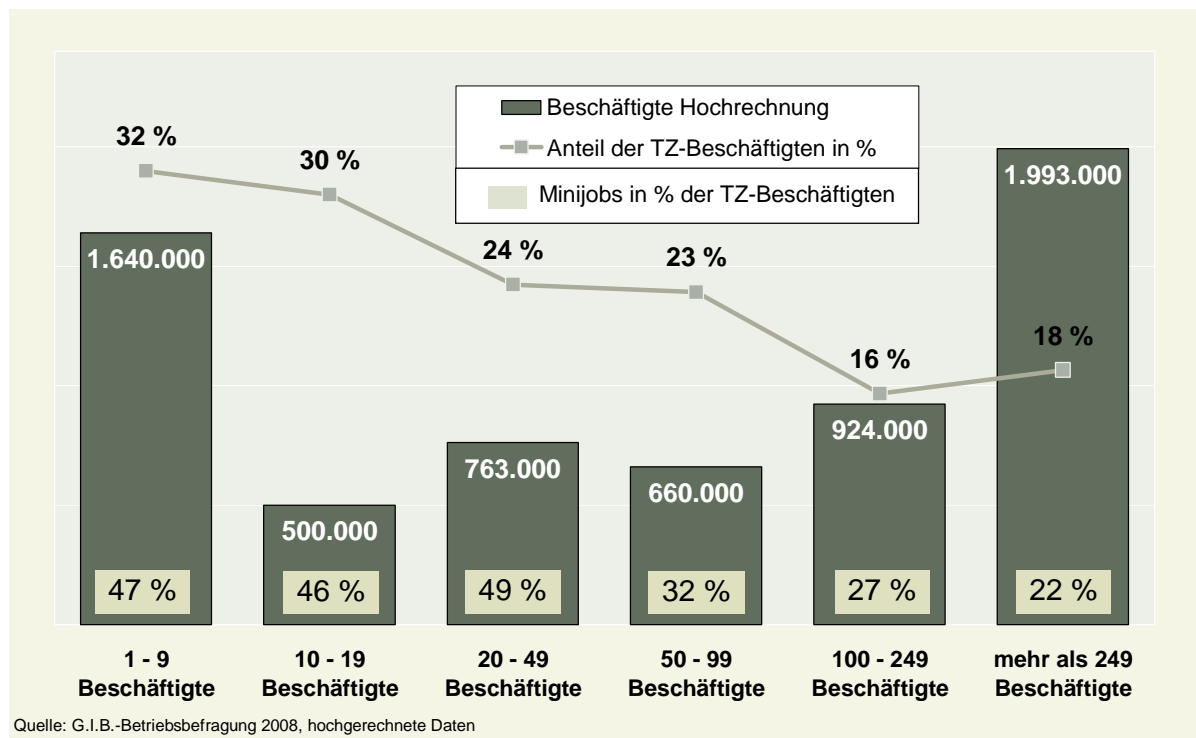
¹ Von Zeit zu Zeit müssen Klassifikationen den geänderten wirtschaftlichen Verhältnissen angepasst werden. Im Rahmen einer umfassenden Revision der internationalen Standardklassifikationen ISIC und NACE wird in Deutschland 2008 eine neue Wirtschaftszweigklassifikation (WZ 2008) eingeführt, die sich von der bislang gültigen Klassifikation WZ 2003 erheblich unterscheidet. Das statistische Unternehmensregister des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik NRW (LDS) stellt zurzeit auf die neue WZ 2008-Klassifikation um. Bei etwa der Hälfte des Registerbestandes war eine eindeutige Umschlüsselung nicht möglich, sodass das LDS eine direkte Befragung der Unternehmen und Betriebe durchführte, die zum Zeitpunkt der Erstellung des Trend.Reports noch nicht abgeschlossen war. Aus diesem Grund beruht die Einteilung der Wirtschaftszweige beim Trend.Report in diesem Jahr noch auf der WZ 2003.

2. Beschäftigungsstrukturen

Nach der Hochrechnung der Befragungsdaten sind in Nordrhein-Westfalen derzeit rund 6,5 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Davon arbeiten rund 2,9 Millionen Beschäftigte in Großbetrieben bzw. in großen Mittelbetrieben. Mit rd. 1,6 Mio. Beschäftigten ist ein knappes Viertel der nordrhein-westfälischen Arbeitnehmer in Kleinstbetrieben tätig (siehe Abbildung 2).

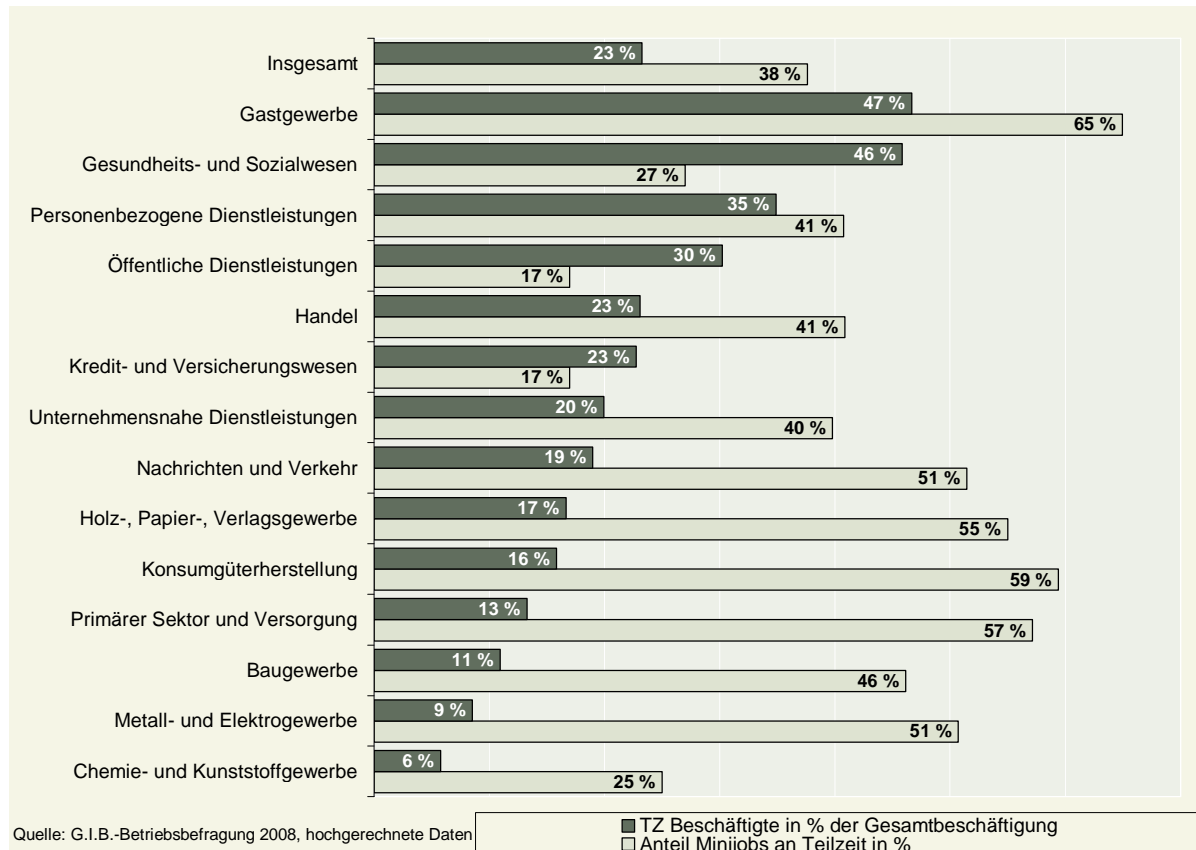
Gegenüber dem Vorjahr ist die Beschäftigung bei den Großbetrieben um rund 100.000 Arbeitsplätze gesunken (von 2,1 auf knapp 2 Millionen). Um mehr als 20.000 Arbeitsplätze gestiegen ist die Beschäftigung dagegen bei den kleinen Mittelbetrieben. In den anderen Betriebsgrößenklassen ist die Zahl der Arbeitsplätze im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben

Abbildung 2: Beschäftigungsstrukturen nach Betriebsgröße



Rund ein Viertel aller Beschäftigten arbeitet in Teilzeit. Gegenüber dem Vorjahr ist die Teilzeitquote von 26 % auf 23 % leicht gesunken. Kleinere Betriebe greifen stärker auf Teilzeitformen zurück: In den Unternehmen bis zu 19 Beschäftigten ist fast jeder dritte Arbeitsplatz mit einer Teilzeitbeschäftigten besetzt, und davon hat wiederum eine knappe Hälfte einen Minijob. Demgegenüber arbeiten in Großbetrieben nur 18 % der Beschäftigten in Teilzeit, und von diesen wiederum nur 22 % in einem Minijob (siehe Abbildung 2). Gegenüber dem Vorjahr ist die Teilzeitquote in den Großbetrieben um zehn Prozentpunkte gesunken. Offenbar haben die großen Betriebe im vergangenen Jahr Teilzeitbeschäftigung abgebaut.

Abbildung 3: Teilzeitquoten nach Wirtschaftszweig

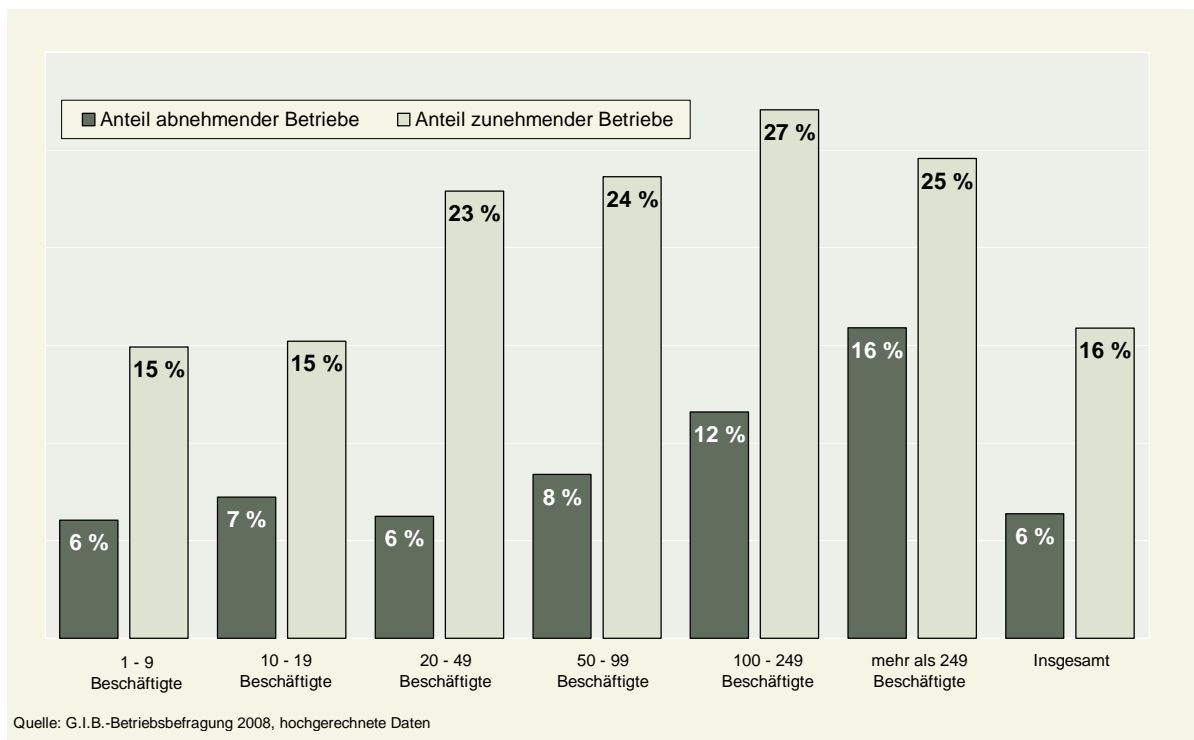


Die Teilzeitquoten spiegeln einen nach Geschlechtern getrennten Arbeitsmarkt wieder, denn Teilzeitarbeit wird überwiegend von Frauen geleistet. Wirtschaftszweige mit einem geringen Frauenanteil an der Beschäftigung haben auch einen geringen Teilzeitanteil. Mit einer Quote von fast 50 % setzen das Gastgewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen in starkem Maße auf Teilzeitbeschäftigung (siehe Abbildung 3). Dabei sind im Gastgewerbe rund 65 % der Teilzeitarbeitsplätze Minijobs, im Gesundheitswesen nur 27 %. Die personenbezogenen und die öffentlichen Dienstleistungen haben mit über 35 % bzw. 30 % ebenfalls einen überdurchschnittlichen Teilzeitanteil. Davon sind bei den personenbezogenen Dienstleistungen 41 % Minijobs, bei den öffentlichen Dienstleistungen 17 %. Am unteren Ende der Skala liegen das Verarbeitende Gewerbe sowie das Baugewerbe. Dort ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten sehr niedrig und besteht in überdurchschnittlichem Maße aus Minijobs.

3. Beschäftigungsaussichten

Im G.I.B.Trend.Report werden die Betriebe gefragt, welche Beschäftigungsentwicklung sie für die kommenden 12 Monate erwarten. Die Antworten spiegeln – wie im Vorjahr – eine deutlich positive Erwartungshaltung zu den kurzfristigen Personalbedarfen wieder. Insgesamt 16 % der Unternehmen rechnen im kommenden Jahr mit einem weiteren Beschäftigungswachstum, demgegenüber stehen nur 6 % der Betriebe, die von einer schrumpfenden Beschäftigung ausgehen (siehe Abbildung 4). Aufgefächert nach Betriebsgrößen zeigt sich, dass die Mittelbetriebe (20 – 250 Beschäftigte) durchweg optimistischer sind als die anderen Betriebsgrößenklassen (Saldo von Optimisten und Pessimisten). Besonders optimistisch äußern sich die kleinen Mittelbetriebe, von denen 23 % ein Wachstum erwarten gegenüber nur 6 %, die von einem Stellenrückgang ausgehen. Dieses Muster zeigte sich auch im Vorjahr und wurde durch die dynamischere Beschäftigungsentwicklung bei den kleinen Mittelbetrieben auch bestätigt.

Abbildung 4: Beschäftigungserwartungen der Betriebe nach Betriebsgröße

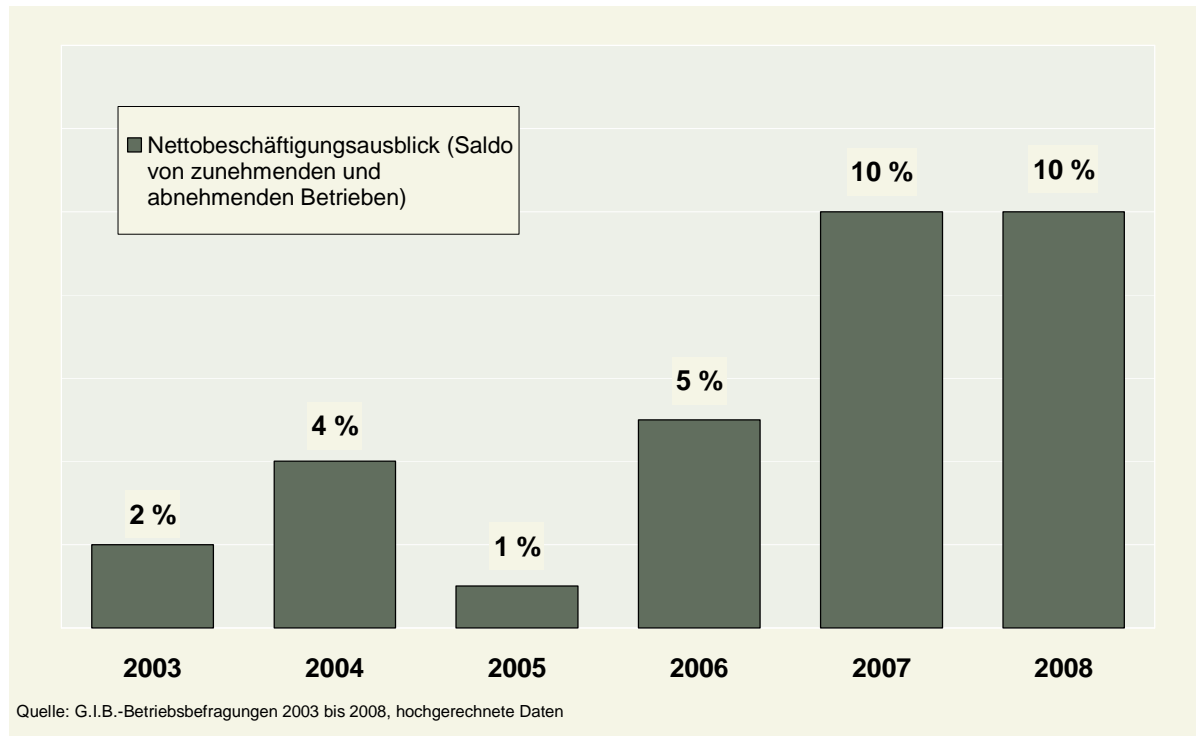


In Großbetrieben ab 249 Mitarbeitern stellen sich die Beschäftigungsprognosen insgesamt zwiespältiger dar: Einerseits erwartet gut ein Viertel der großen Unternehmen Beschäftigungswachstum, andererseits erwarten aber auch 16 % der Großbetriebe einen kommenden Abbau von Arbeitsplätzen.

Im Vergleich zu den Vorjahren sind die Erwartungen an die Beschäftigungsentwicklung weiterhin ausgesprochen positiv. Ein Maß für die Stimmungslage der Betriebe ist das Saldo zwischen den positiven und den negativen Erwartungen an die Beschäftigungsentwicklung.

Es ergab sich zwischen 2003 und 2005 immer eine relativ geringe Differenz zwischen diesen beiden Gruppen. Ab 2006 kehrte sich der Trend um. Der Saldo stieg eindeutig zugunsten der optimistischen Beschäftigungserwartungen an und erreichte im Vorjahr sein bisheriges Maximum von zehn Prozent und hält diese Größenordnung im Jahr 2008 bei (siehe Abbildung 5).

Abbildung 5: Beschäftigungsbarometer, 2003 – 2008



Die Betriebe, die Beschäftigungswachstum bzw. -rückgang erwarten, wurden gebeten dies zu quantifizieren. Auf dieser Basis wurde die Größenordnung der voraussichtlichen Stellenzuwächse bzw. -abbauten hochgerechnet. Darüber hinaus sollten die Betriebe auch angeben, wie viele Arbeitsplätze auf welchem Qualifikationsniveau dies wahrscheinlich betrifft. Da eine Handvoll Betriebe ihre Beschäftigungserwartungen auf dieser Ebene nicht quantifizieren konnte bzw. wollte, differiert die Hochrechnung auf der Basis der allgemeinen Beschäftigungserwartungen (+75.000) von der auf Basis der Qualifikationsangaben (+95.000). Beide Werte sollte man daher als Unter- bzw. Obergrenze der Beschäftigungserwartungen interpretieren.

Zunächst werden die Hochrechnungen auf der Basis der allgemeinen Beschäftigungserwartungen betrachtet (siehe Abbildung 6). Ihnen zufolge werden in den kommenden Monaten 164.000 Arbeitsplätze entstehen und 89.000 Arbeitsplätze abgebaut, welches ein Saldo von 75.000 Stellen ergibt. Die größten Personalbewegungen finden bei den Kleinstbetrieben (+27.000) und bei den Großbetrieben (+26.000) statt. Dies erklärt sich damit, dass hier insgesamt die größten Beschäftigtengruppen tätig sind. Ein Schwerpunkt des Beschäftigungs-

wachstums liegt bei den Großbetrieben im Metall- und Elektrogewerbe. Auf diese Branche entfallen 17.000 der bei Großbetrieben erwarteten 36.000 zusätzlichen Arbeitsplätze. Der Beschäftigungsrückgang ist vor allem auf die Kleinbetriebe aus der Bauwirtschaft, dem Handel und dem Gastgewerbe zurückzuführen. Auf diese drei Wirtschaftszweige entfallen etwa 30.000 der 44.000 erwarteten Beschäftigungsverluste in den Kleinbetrieben.

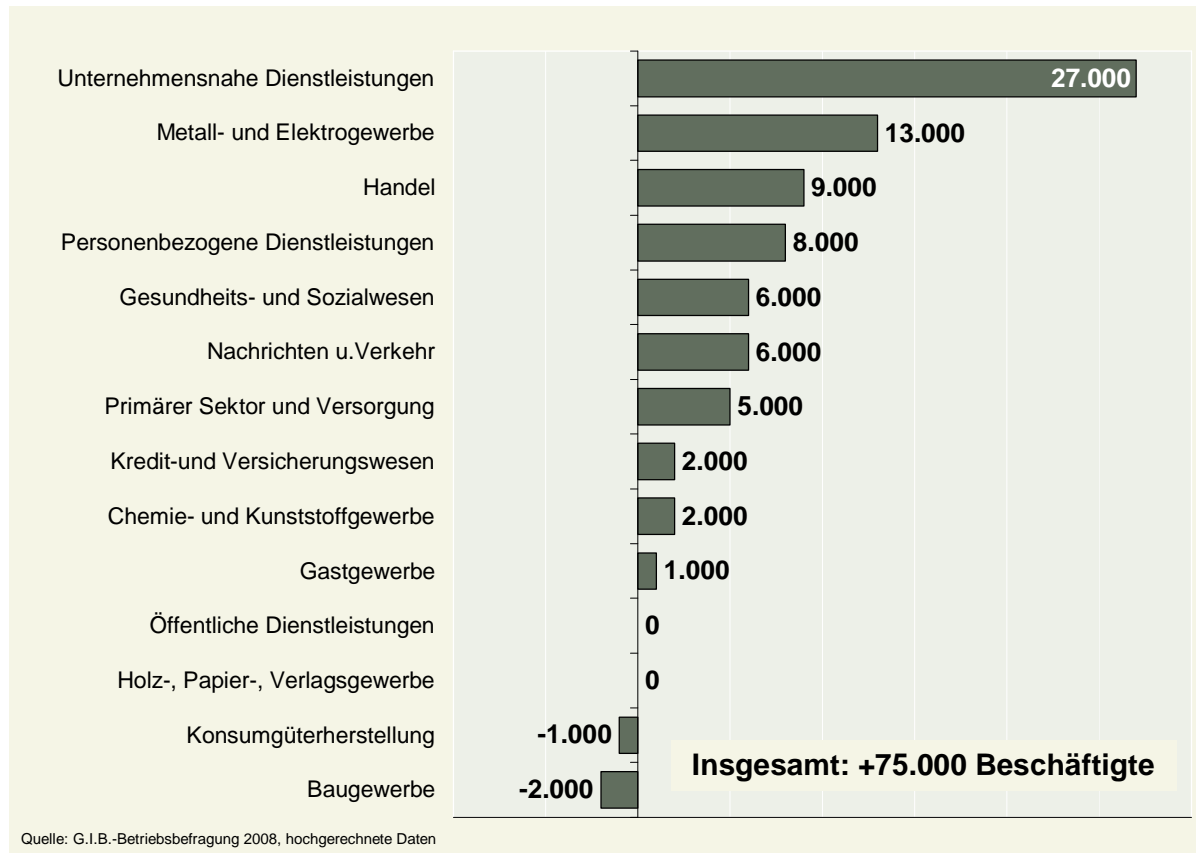
Abbildung 6: Saldo der Beschäftigungserwartungen nach Betriebsgröße

Betriebsgröße	Erwartete Zunahme an Arbeitsplätzen	Erwartete Abnahme an Arbeitsplätzen	Saldo der Beschäftigungserwartungen
1 - 9 Beschäftigte	71.000	44.000	27.000
10 - 19 Beschäftigte	9.000	5.000	4.000
20 - 49 Beschäftigte	17.000	7.000	10.000
50 - 99 Beschäftigte	15.000	9.000	6.000
100 - 249 Beschäftigte	16.000	13.000	3.000
mehr als 249 Beschäftigte	36.000	10.000	26.000
Gesamt	164.000	89.000	75.000

Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2008, hochgerechnete Daten

Zwei Drittel des Beschäftigungssaldos in Höhe von 75.000 zusätzlichen Arbeitsplätzen entfallen auf drei Wirtschaftszweige: die unternehmensnahen Dienstleistungen, das Metall- und Elektrogewerbe sowie den Handel (siehe Abbildung 7). Diese drei Branchen beschäftigen zusammen etwa 43 % der nordrhein-westfälischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Abbildung 7: Saldo der Beschäftigungserwartungen nach Wirtschaftszweigen



Ein mittelgroßes Beschäftigungswachstum wird bei den personenbezogenen Dienstleistungen, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Nachrichten- und Verkehrssektor erwartet. Eine stagnierende bzw. sogar leicht rückgängige Beschäftigung wird dagegen bei den öffentlichen Dienstleistungen, im Baugewerbe und in zwei Industriezweigen (Holz, Papier, Verlag/ Konsumgüterherstellung) erwartet.

Im Vergleich zum Vorjahr, das allerdings in vielerlei Hinsicht positive Bestmarken für den Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen aufstellte, sind die Erwartungen an ein künftiges Beschäftigungswachstum etwas zurückgegangen. Insbesondere die unternehmensnahen Dienstleistungen (darin enthalten vor allem die beschäftigungsexpansive Zeitarbeitsbranche) nennen in diesem Jahr nur noch halb so viele Stellenzuwächse: 27.000 gegenüber 52.000 im Jahr 2007. Dies könnte ein Frühindikator dafür sein, dass die Konjunkturabschwächung demnächst stärker arbeitsmarktwirksam wird und Beschäftigungsstagnation hervorruft.

Betrachtet nach den Qualifikationsebenen zeigt sich, dass rd. drei Viertel des erwarteten positiven Beschäftigungssaldos auf die mittleren Qualifikationsgruppen (Angestellte und Arbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung) entfallen und ein Drittel auf die höheren Qualifikationsgruppen der Meister, Technikerinnen, Akademiker und Ingenieurinnen (siehe Abbildung 8). Die Nachfrage nach höheren Qualifikationen ist in allen Betriebsgrößen gleichmäßig hoch, während die mittleren Qualifikationen vor allem bei Kleinbetrieben stark nachgefragt

werden. Problematisch sehen die Beschäftigungsaussichten für die An- und Ungelernten aus. Für diese Beschäftigtengruppe prognostizieren die Betriebe Stagnation bzw. einen leichten Beschäftigungsrückgang.

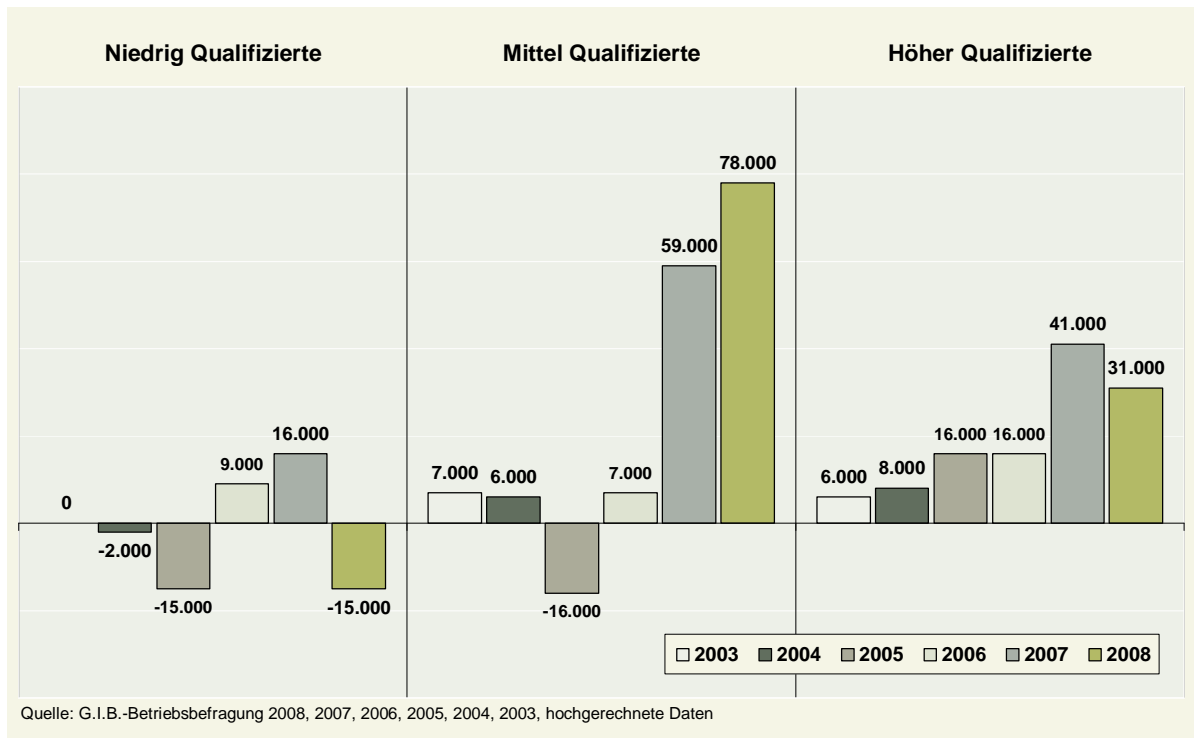
Abbildung 8: Saldo der Beschäftigungserwartungen nach Qualifikationsgruppen

Betriebsgröße	Geringqualifizierte (An- und Ungelernte)	Mittlere Qualifikationen (Facharbeiter und Fachangestellte)	Höhere Qualifikationen (Meister, Techniker, Ingenieure, Akademiker)	Beschäftigungssaldo insgesamt
1 - 9 Beschäftigte	-16.000	32.000	13.000	29.000
10 - 19 Beschäftigte	0	2.000	2.000	4.000
20 - 49 Beschäftigte	0	10.000	2.000	12.000
50 - 99 Beschäftigte	-2.000	8.000	3.000	9.000
100 - 249 Beschäftigte	3.000	6.000	4.000	13.000
mehr als 249 Beschäftigte	0	20.000	7.000	27.000
Gesamt	-15.000	78.000	31.000	94.000

Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2008, hochgerechnete Daten

Dies verdeutlicht den bekannten Trend zur Höherqualifizierung am Arbeitsmarkt, bei dem im Zuge der Modernisierung und Technisierung die Arbeitsplätze von An- und Ungelernten verdrängt werden zugunsten von Arbeitsplätzen, die eine berufliche oder akademische Qualifizierung benötigen. Seit 2003 waren die Salden der Beschäftigungserwartungen für diese Qualifikationsgruppe entweder negativ oder fielen geringer aus als für die beiden anderen Qualifikationsgruppen. Die mittleren Qualifikationsgruppen hatten mit Ausnahme des Jahres 2005 ein positives Stellensaldo und profitierten stark vom Aufschwung in den Jahren 2007 und 2008. In den hohen Qualifikationsgruppen hingegen war die Beschäftigungserwartung in den vergangenen sechs Jahren stets positiv, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung (siehe Abbildung 9).

Abbildung 9: Saldo der Beschäftigungserwartungen nach Qualifikationsgruppen im Zeitvergleich – 2003 bis 2008

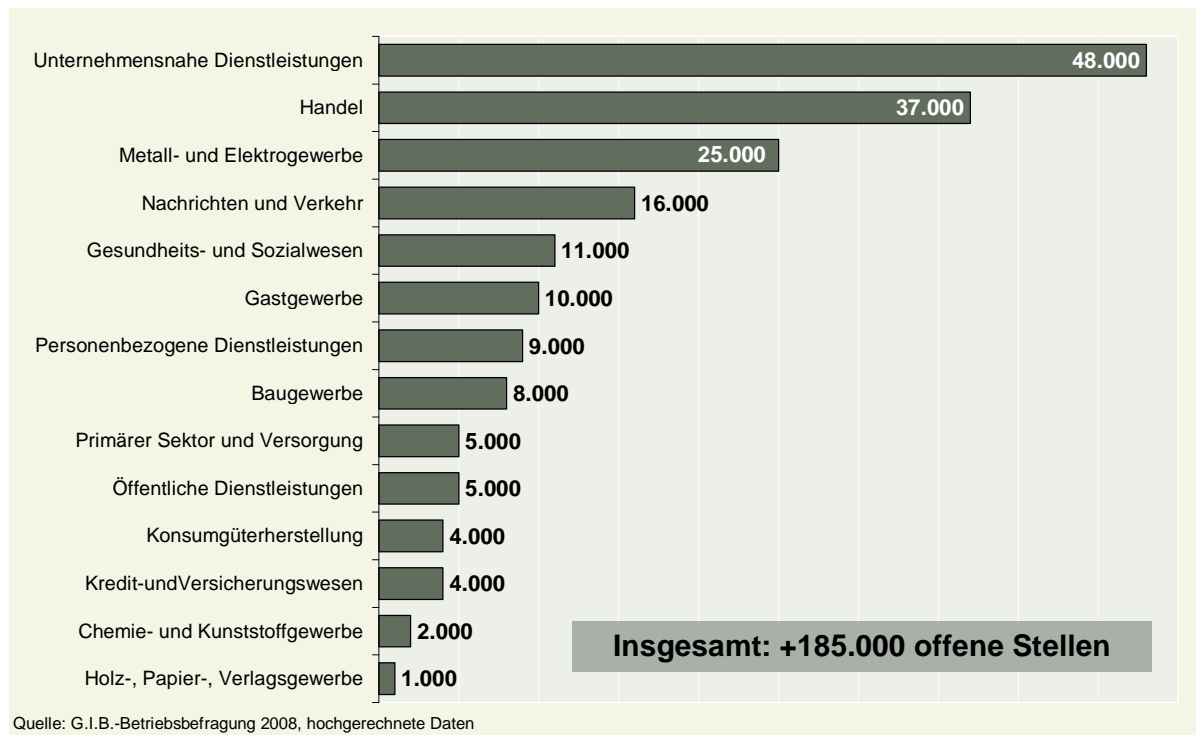


4. Offene Stellen

Hochgerechnet haben 17 % der nordrhein-westfälischen Unternehmen in einem Zeitraum innerhalb der nächsten drei Monate eine oder mehrere Stellen zu besetzen. Im Vorjahr lag dieser Wert bei 13 %, d. h. die lebhaftete Nachfrage nach Arbeitskräften hält weiter an. Auch die absolute Zahl der Vakanzen ist nochmals gestiegen. Lag sie im Vorjahr bei rd. 140.000 Stellen, so waren im Sommer 2008 insgesamt 185.000 Stellen zu besetzen. Dies entspricht einem Anteil von 2,8 % der hochgerechneten Gesamtbeschäftigung in NRW. Auch hier dominieren die drei größten Wirtschaftszweige das Bild: die unternehmensnahen Dienstleistungen, der Handel sowie das Metall- und Elektrogewerbe haben zusammen 110.000 Stellen zu besetzen, das sind rd. 60 % des hochgerechneten aktuellen Stellenangebotes (siehe Abbildung 10).

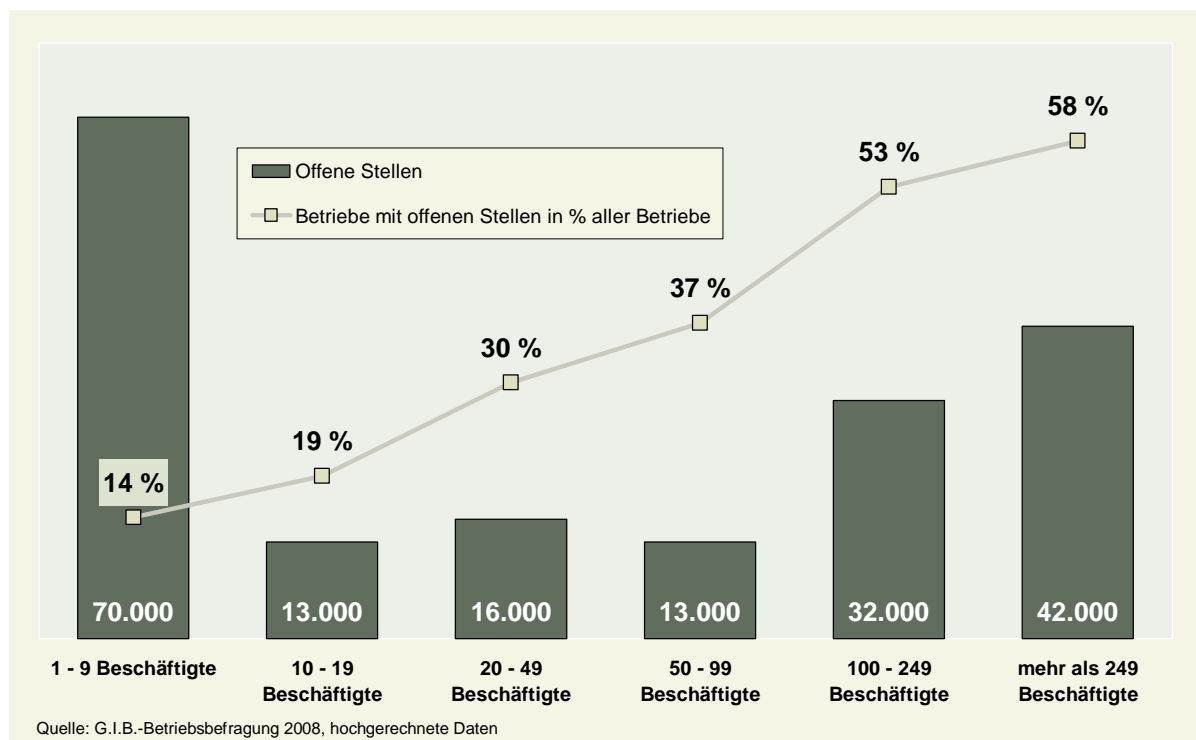
Zwischen den Wirtschaftszweigen werden beachtliche Unterschiede deutlich, wenn die Zahl der offenen Stellen ins Verhältnis gesetzt wird zur Gesamtbeschäftigung in der Branche (Vakanzrate). Daran gemessen weisen die unternehmensnahen Dienstleistungen die höchste Vakanzrate auf. Die hochgerechnet 48.000 Vakanzen entsprechen 5,3 % der Gesamtbeschäftigung der Branche. Im Gastgewerbe, in der Verkehrswirtschaft und im Handel liegt dieser Wert ebenfalls deutlich über dem Durchschnitt von 2,8 %. Mit rund 5.000 Vakanzen und einer Vakanzrate von 0,9 % fällt das Stellenangebot der öffentlichen Dienstleistungen hingegen sehr gering aus.

Abbildung 10: Aktuell offene Stellen nach Wirtschaftszweigen



Betrachtet nach der Betriebsgröße sind die meisten Stellengesuche in den Kleinstbetrieben zu finden (70.000), gefolgt von den Großbetrieben (42.000). Dies hängt natürlich damit zusammen, dass es eine immens hohe Zahl von Kleinstbetrieben gibt (rd. 330.000 in NRW), deren im Einzelfall geringe Anzahl von offenen Stellen sich sehr schnell zu einem hohen Stellenpotenzial addiert. Zum Vergleich der Größenunterschiede hinsichtlich absoluter und relativer Anzahl von Personal suchenden Betriebe: Bei den Kleinstbetrieben haben 14 % (entspricht rd. 50.000 Betrieben) und bei den Großbetrieben 58 % der Betriebe (entspricht rd. 1.800 Betrieben) offene Stellen zu besetzen. Ab einer Größe von 20 Mitarbeitern ist zurzeit in jedem dritten Betrieb mit einer Vakanz zu rechnen (siehe Abbildung 11).

Abbildung 11: Offene Stellen und Betriebe mit offenen Stellen

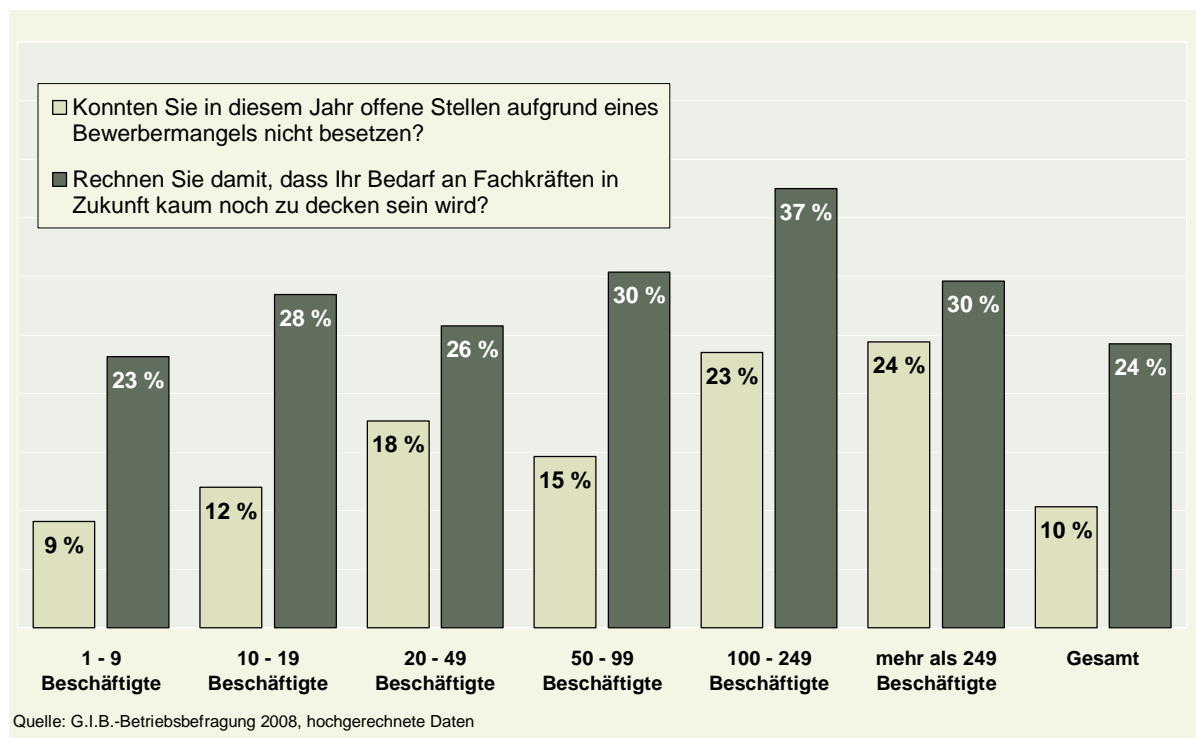


Betrachtet nach Berufsgruppen werden derzeit vor allem Beschäftigte in Transport- (15 % der Nennungen), in Handels- (14 %), in Ingenieur- (13 %) und in Metallberufen (12 %) gesucht. Der Anteil der Ingenieurberufe am Stellenangebot hat sich damit seit dem Vorjahr beinahe verdoppelt. An fünfter und sechster Stelle stehen Berufe aus der Gastronomie und dem Gesundheitswesen, gefolgt von Büro- und Verwaltungsberufen sowie den beratenden Berufen.

5. Fachkräftemangel

Knappheiten am Arbeitsmarkt zeigen sich aus Sicht der Betriebe darin, dass es schwieriger wird, offene Stellen zu besetzen, weil sich nicht genügend geeignete Bewerberinnen melden. Diese Erfahrung haben in jüngster Zeit durchschnittlich zehn Prozent der Unternehmen in Nordrhein-Westfalen gemacht. Insbesondere größere Betriebe stimmten der Frage, ob man in diesem Jahr offene Stellen aufgrund eines Bewerbermangels nicht besetzen konnte, zu. Ab einer Betriebsgröße von 100 Beschäftigten galt dies für fast jedes vierte Unternehmen (siehe Abbildung 12). Dies ist einerseits darauf zurückzuführen, dass große Betriebe häufiger Stellen zu besetzen haben, andererseits geht das Personalwesen in den großen Betrieben, das zumeist in den Händen spezieller Fachkräfte liegt, zielgerichteter mit genauen Profilvorstellungen auf den Arbeitsmarkt und entscheidet sich bei zu großen Abweichungen eher gegen eine Stellenbesetzung und wartet ab, bis sich jemand findet, der alle Kriterien optimal erfüllt. Im Unterschied dazu haben kleinere Betriebe weniger personelle Ressourcen und zeitliche Spielräume, um offene Stellen länger unbesetzt zu lassen, und sind deswegen eher zu Kompromissen bereit.

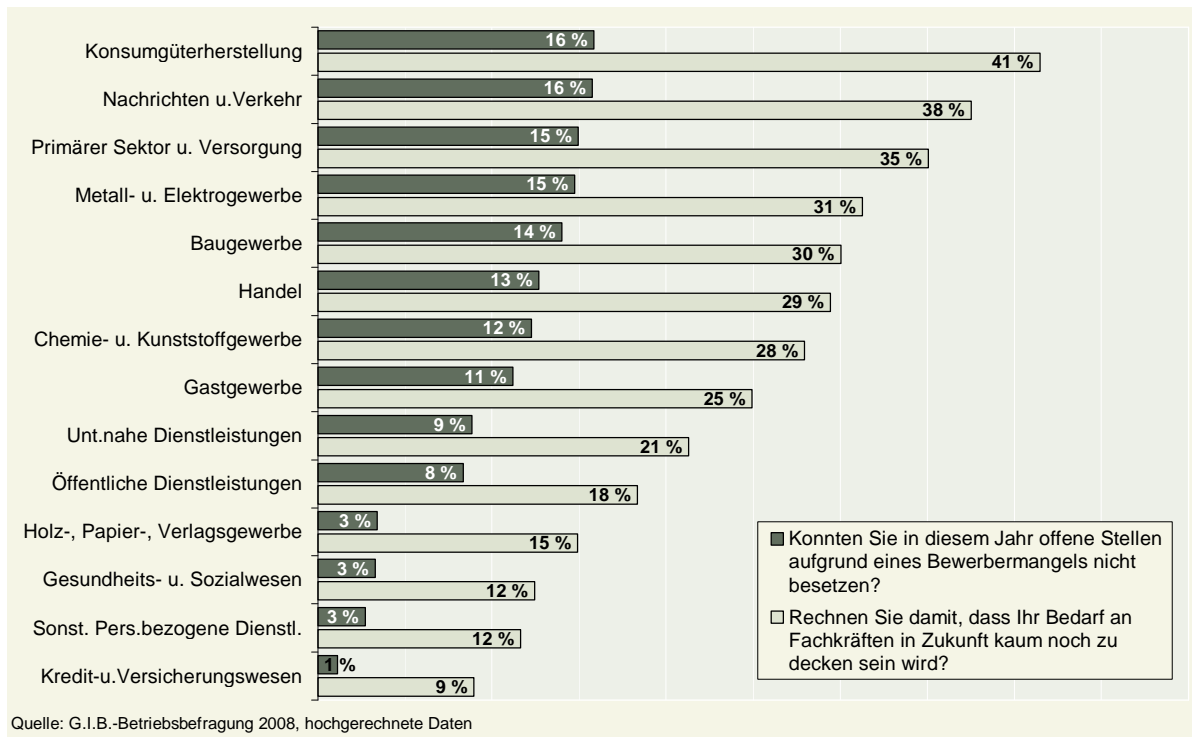
Abbildung 12: Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen und Einschätzung von Fachkräftemangel nach Betriebsgröße



Alle Betriebe wurden außerdem gefragt, ob sie in Zukunft mit Schwierigkeiten rechnen, Fachkräfte zu rekrutieren. Dieser Aussage stimmten im Durchschnitt 24 % der Unternehmen zu, in überdurchschnittlichem Maße die größeren Betriebe ab 50 Mitarbeitern. Die Erfahrung von Schwierigkeiten bei der Personalsuche in der jüngsten Vergangenheit bestimmt wesent-

lich mit, ob ein Unternehmen in der Zukunft einen Fachkräftemangel erwartet. Dies verdeutlicht Abbildung 13, die die Antworten auf die beiden Fragen aufgefächert nach Wirtschaftszweigen wiedergibt. Branchen, die in diesem Jahr die Erfahrung von Bewerbermangel gemacht hatten, stimmen häufiger der Aussage zu, dass es in Zukunft einen erheblichen Fachkräftemangel geben werde. Auf den oberen fünf Rangplätzen sind dies die Konsumgüterherstellung, Nachrichten und Verkehr, der primäre Sektor, das Metallgewerbe und das Baugewerbe, und somit Branchen, die eher Mitarbeitende für gewerblich-technische Berufe suchen.

Abbildung 13: Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen und Einschätzung von Fachkräftemangel nach Wirtschaftszweig



Am unteren Ende der Skala stehen das Gesundheits- und Sozialwesen, die personenbezogenen Dienstleistungen, das Kredit- und Versicherungswesen und das Holz-, Papier- und Verlagsgewerbe: Sie haben bisher kaum Bewerbermangel erfahren noch sorgen sie sich über einen zukünftigen Fachkräftemangel. Im Mittelfeld liegen der Handel, das Gastgewerbe sowie die unternehmensnahen und die öffentlichen Dienstleistungen. Gegenüber dem Vorjahr hat sich an der Rangfolge der Wirtschaftszweige in Bezug auf Fachkräftemangel und Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung wenig geändert.

Die Unternehmen, die im laufenden Jahr Stellenbesetzungsprobleme hatten, konnten angeben, für welche Berufe dies der Fall gewesen ist. An erster Stelle der Nennungen standen die Metallberufe (20 % der Nennungen insgesamt), gefolgt von den Gesundheits- und Sozialberufen (13 %), den Handelsberufen (9 %), den Ingenieuren und Naturwissenschaftlern (8 %) sowie den Transport- und Bauberufen (8 % bzw. 7 %). Insgesamt entspricht diese

Reihenfolge derjenigen bei den aktuell zu besetzenden Stellen (siehe oben) und den Branchen, die einen Fachkräftemangel befürchten. Ein Widerspruch besteht allerdings bei den Gesundheitsberufen, da die Betriebe aus der Gesundheitswirtschaft kaum über Stellenbesetzungsprobleme klagen.

Auch zum Thema Fachkräftemangel konnten die Betriebe Angaben zu den aus ihrer Sicht hauptsächlich betroffenen Berufsgruppen machen. Im Vergleich mit den aktuellen Stellenbesetzungsproblemen gibt es kaum Unterschiede im Ranking der größten Gruppen. Auch hier werden an erster Stelle die Metallberufe (15 % der Nennungen) genannt, gefolgt von den Gesundheits- und Sozialberufen (13 %), den Handelsberufen, den Ingenieuren und Naturwissenschaftlern sowie den Transport- und Bauberufen (alle jeweils 7 %).

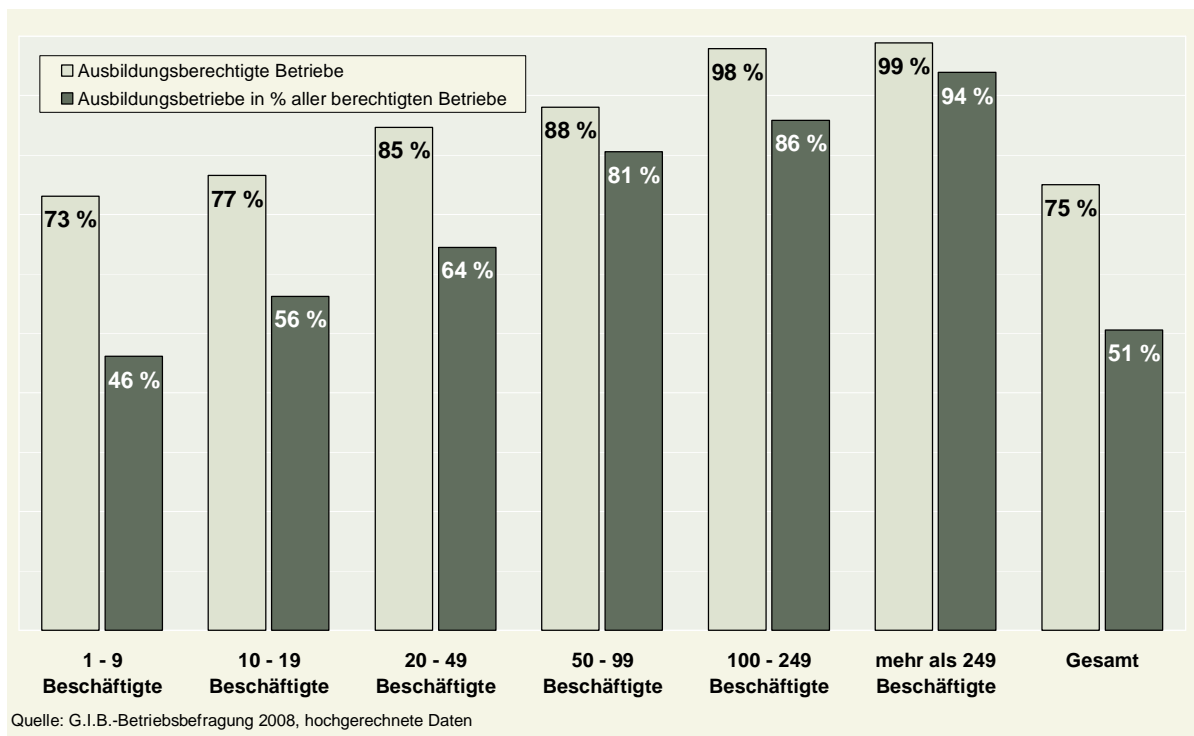
Aus der bivariaten Analyse zeigt sich, dass die Erfahrung von Rekrutierungsproblemen und die Sorge um die zukünftige Fachkräfteversorgung insbesondere die bisher aus- und weiterbildungspassiven Betriebe sensibler macht für eine Aufnahme bzw. Verstärkung ihrer zukünftigen Bildungsaktivitäten. Diese Betriebe äußerten besonders häufig Interesse an Förderangeboten zur Aufnahme einer betrieblichen Erstausbildung und/oder zur Durchführung spezifischer Bildungsangebote für An- und Ungelernte.

6. Ausbildung

Die Hochrechnung kommt zum Ergebnis, dass 75 % der nordrhein-westfälischen Betriebe eine Ausbildungsberechtigung besitzen und rd. 51 % dieser Betriebe derzeit ausbilden. Damit wären 38 % der nordrhein-westfälischen Unternehmen Ausbildungsbetriebe.

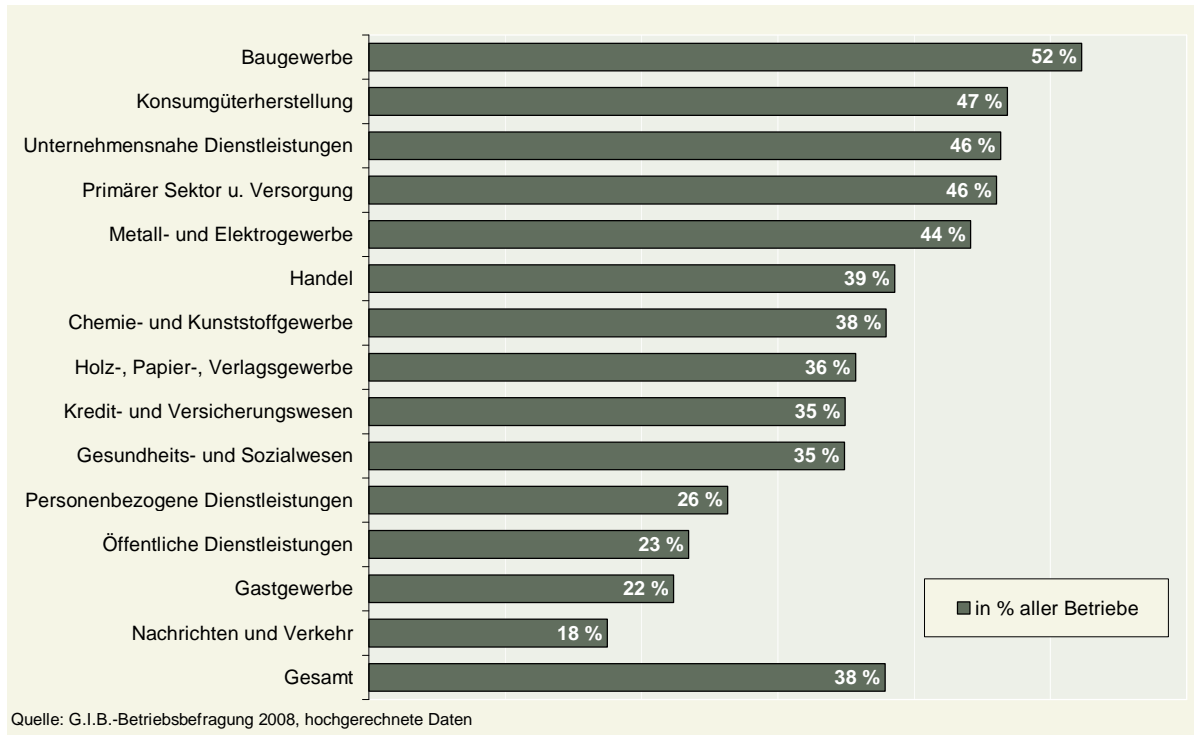
Die Ausbildungsaktivität steigt kontinuierlich mit der Betriebsgröße an: Von den Kleinstbetrieben bilden nur 46 % der berechtigten Unternehmen aus, unter den großen Betrieben ab 250 Mitarbeitern sind es 94 %. Die Ausbildungsbeteiligung steigt dabei ab einer Betriebsgröße von 50 Beschäftigten sprunghaft an (von 65 % auf 80 %, siehe Abbildung 14).

Abbildung 14: Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße



Betrachtet nach Wirtschaftszweigen lassen sich drei Gruppen unterscheiden: fünf Branchen liegen deutlich über dem Durchschnitt, vier Branchen deutlich darunter, eine dritte Gruppe liegt im Mittelfeld. Zu den überdurchschnittlich ausbildungsaktiven Wirtschaftszweigen zählen das Baugewerbe, die Konsumgüterherstellung, die unternehmensnahen Dienste, der primäre Sektor und das Metall- und Elektrogewerbe (siehe Abbildung 15).

Abbildung 15: Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen



Mit Ausnahme des primären Sektors haben die Betriebe dieser Wirtschaftszweige einen überdurchschnittlichen Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe. Von den ausbildungsberechtigten Betrieben dieser Wirtschaftszweige nutzen besonders viele ihre Möglichkeiten und bilden aus. Überdurchschnittlich ist insbesondere die Ausbildungsbeteiligung im primären Sektor/Versorgung (siehe Abbildung 16).

Unterdurchschnittlich ist hingegen die Ausbildungsbeteiligung bei den personenbezogenen und bei den öffentlichen Dienstleistungen, im Gastgewerbe und im Nachrichten- und Verkehrsgewerbe. In diesen Wirtschaftszweigen bildet nur rund jedes vierte Unternehmen aus. Die geringe Beteiligung ist einerseits darauf zurückzuführen, dass in den Branchen weniger Unternehmen eine Ausbildungsberechtigung besitzen. Darüber hinaus nutzen die ausbildungsberechtigten Betriebe seltener ihre Möglichkeiten. Der Anteil der Ausbildungsbetriebe an den berechtigten Betrieben liegt im Gastgewerbe bei 38 %, im Nachrichten- und Verkehrsgewerbe bei 33 % und damit weit unter dem Durchschnittswert von 51 % (siehe Abbildung 16).

Es ist in Nordrhein-Westfalen immer noch von einem erheblichen Lehrstellenmangel auszugehen. Insbesondere die Absolventinnen und Absolventen der Haupt- und Förderschulen haben wenige Chancen, einen Ausbildungsplatz zu finden. In den vergangenen Jahren nutzten zahlreiche Jugendliche aus allen Schulformen, die keine Lehrstelle gefunden hatten, vorübergehend Bildungsangebote der Berufskollegs, bewarben sich aber weiterhin um eine Ausbildungsstelle. Hinzu kommt, dass junge Erwachsene (nach einer Beschäftigungsphase) und

Berufsrückkehrerinnen sich zunehmend für eine Ausbildung interessieren. Vor diesem Hintergrund ist die Frage, welches Ausbildungspotenzial in der nordrhein-westfälischen Wirtschaft zu finden ist, relevant. Die Unternehmen, die eine Ausbildungsberechtigung besitzen, aber derzeit nicht ausbilden, wurden gefragt, ob sie bei einer öffentlichen Unterstützung (finanzieller Zuschuss zu den Ausbildungskosten, Verbundausbildung, Unterstützung durch Fachkräfte bei Lern- und Verhaltensproblemen des Auszubildenden und/oder Sonstiges) ausbilden würden. Rund 40 % der Unternehmen beantwortete diese Frage positiv. Besonders interessiert zeigten sich die Unternehmen aus dem Baugewerbe (siehe Abb. 17 und 18).

Abbildung 16: Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweige	Ausbildungsberechtigte Betriebe (in % von allen)	Ausbildungsbetriebe (in % der berechtigten Betriebe)	Ausbildungsbereitschaft bei Förderung (in % der berechtigten Betriebe ohne Ausbildung)
Primärer Sektor u. Versorgung	72 %	64 %	34 %
Konsumgüterwirtschaft	92 %	51 %	47 %
Holz-, Papier-, Verlagsgewerbe	82 %	43 %	23 %
Chemische u. Kunststoff-Industrie	79 %	48 %	30 %
Metall- und Elektroindustrie	80 %	55 %	27 %
Baugewerbe	94 %	56 %	67 %
Handel	78 %	50 %	31 %
Gastgewerbe	58 %	38 %	35 %
Nachrichten u. Verkehr	52 %	33 %	48 %
Kredit- u. Versicherungswesen	67 %	52 %	26 %
Unternehmensnahe Dienstleistungen	83 %	56 %	42 %
Öffentliche Dienstleistungen	52 %	45 %	18 %
Gesundheits- u. Sozialwesen	69 %	51 %	42 %
Sonstige personenbezogene Dienstl.	66 %	40 %	49 %
Gesamt	75 %	51 %	40 %

Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2008, hochgerechnete Daten

Ein Blick auf das Ausbildungsinteresse nach Betriebsgröße ist aufschlussreich. Je kleiner das Unternehmen ist, desto höher ist die bekundete Bereitschaft bei einer entsprechenden Unterstützung Ausbildungsplätze anzubieten. In Kleinstbetrieben mit bis zu zehn Beschäftigten interessieren sich 42 % der Unternehmen, die derzeit nicht ausbilden für eine solche Unterstützung, bei den Kleinbetrieben und den kleinen Mittelbetrieben sind es rd. 30 % (siehe Abbildung 18). Insgesamt handelt es sich hochgerechnet um eine Größenordnung von 60.000 ausbildungsberechtigten Betrieben, die sich bei entsprechender Unterstützung für die Aufnahme von Ausbildungsaktivitäten interessieren. Zu 95 % sind dies Kleinst- und Kleinbetriebe, die aufgrund ihrer personellen, finanziellen und räumlichen Ausstattung am ehesten mit Ausbildungshemmnissen konfrontiert sind.

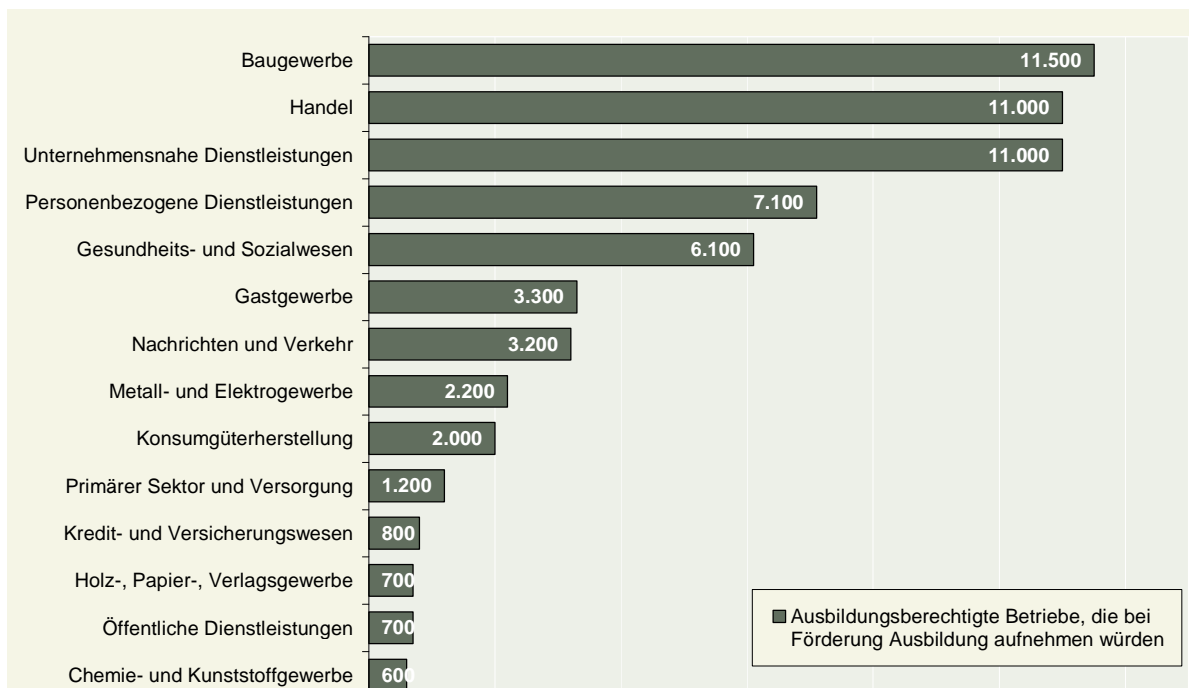
Abbildung 17: Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße

Betriebsgröße	Ausbildungsberechtigte Betriebe (in % von allen)	Ausbildungsbetriebe (in % der berechtigten Betriebe)	Ausbildungsbereitschaft bei Förderung (in % der berechtigten Betriebe ohne Ausbildung)
1 - 9 Beschäftigte	73 %	46 %	42 %
10 - 19 Beschäftigte	77 %	56 %	31 %
20 - 49 Beschäftigte	85 %	64 %	31 %
50 - 99 Beschäftigte	88 %	81 %	30 %
100 - 249 Beschäftigte	98 %	86 %	25 %
mehr als 249 Beschäftigte	99 %	94 %	7 %
Gesamt	75 %	51 %	40 %

Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2008, hochgerechnete Daten

Setzt man diese Angaben der Betriebe in hochgerechnete Betriebszahlen pro Wirtschaftszweig um, können die Wirtschaftszweige identifiziert werden, wo mit einer entsprechenden Förderung eine große Zahl von Betrieben an die Aufnahme von Ausbildungsaktivitäten herangeführt werden könnte. In erster Linie würden Kleinbetriebe aus dem Nachrichten- und Verkehrswesen, den personenbezogenen Dienstleistungen, dem Gastgewerbe und der Bauwirtschaft gewonnen werden können (siehe Abbildung 18).

Abbildung 18: Ausbildungspotenzial nach Wirtschaftszweigen



Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2008, hochgerechnete Daten

Unter den zur Auswahl gestellten Unterstützungsmöglichkeiten favorisierten die Betriebe in erster Linie finanzielle Zuschüsse zu den Ausbildungskosten (60 % der Nennungen), gefolgt von dem Angebot einer Verbundausbildung (25 %) und der Unterstützung bei Lern- und Verhaltensproblemen der Auszubildenden (20 %). Vor dem Hintergrund, dass in diesem Jahr in NRW durch das MAGS insgesamt die Einrichtung von 800 Verbundausbildungsplätzen unterstützt wird, deuten die Antworten von 20 % der interessierten Betriebe (rd. 10.000 Betriebe) darauf hin, dass hier noch weiteres Potenzial für dieses Programm besteht.

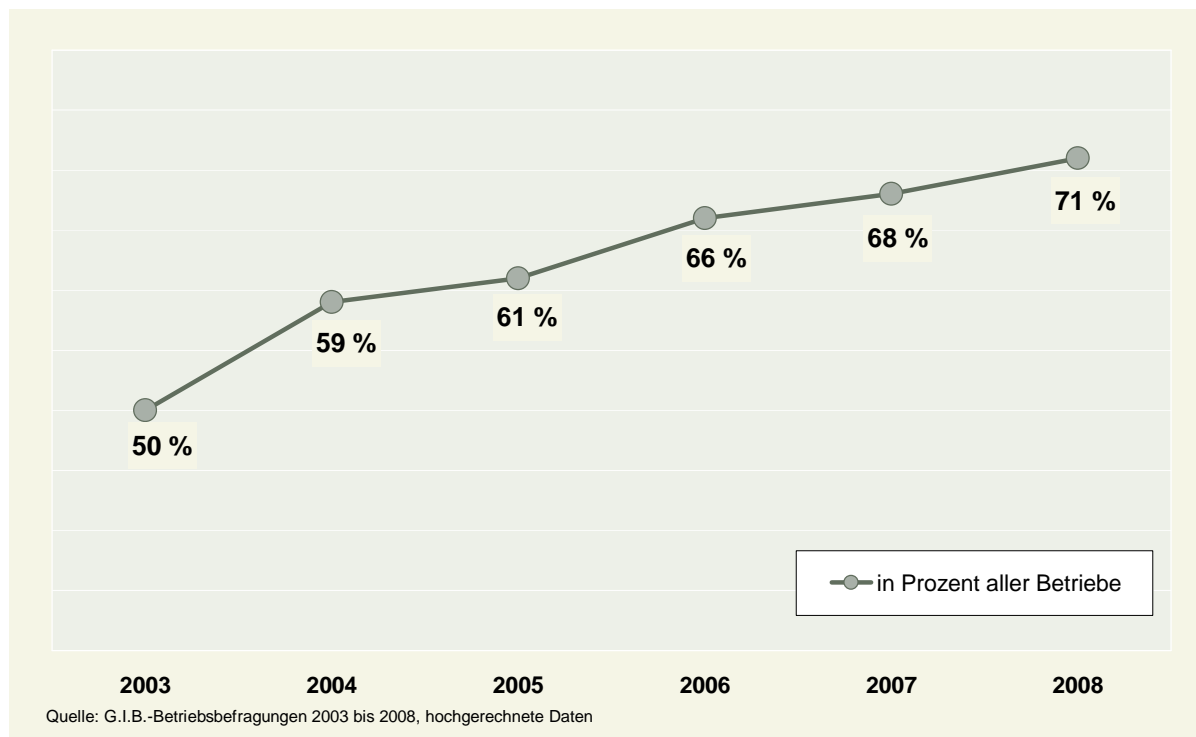
Seit dem 1. April 2005 sieht das Berufsbildungsgesetz in § 8 vor, dass eine Berufsausbildung auch in Teilzeit durchgeführt werden kann. Bei der Teilzeitberufsausbildung kann bei berechtigtem Interesse die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit verkürzt werden. Ein berechtigtes Interesse liegt zum Beispiel bei der Betreuung eines eigenen Kindes vor. Für junge Mütter und Väter, aber auch für Berufsrückkehrerinnen, ist eine Ausbildung in Teilzeit oftmals die einzige Möglichkeit sich einen qualifizierten Einstieg in den Arbeitsmarkt zu verschaffen. Daher war es das Ziel zu erfahren, welche Verbreitung dieses Instrument knapp drei Jahre nach seiner Einführung gefunden hat.

Dass es diese Möglichkeit gibt, ist im Durchschnitt etwa 40 % der kleineren und etwas mehr als 60 % der größeren Ausbildungsbetriebe mit mehr als 50 Beschäftigten bekannt. Betrachtet nach Branchen waren im Baugewerbe sowie im Metall- und Elektrogewerbe besonders wenige Betriebe mit den neuen Regelungen vertraut (24 % bzw. 26 %). Gut informiert zeigten sich die Unternehmen aus dem verarbeitenden Gewerbe (Konsumgüter, Holz,- Papier- und Verlagswesen, Chemie- und Kunststoffindustrie), aus dem Gesundheitswesen und bei den personenbezogenen Dienstleistungen. In diesen Branchen war mehr als 50 % der Ausbildungsbetriebe bekannt, dass es die Möglichkeit von Teilzeitausbildungen gibt. Im starken Gegensatz zur relativ hohen Bekanntheit des Instruments steht seine tatsächliche Umsetzung. Nur 17 Betriebe bildeten aktuell jemanden in der Teilzeitform aus, darunter zehn Großunternehmen.

7. Weiterbildung

Angesichts des Trends zur Höherqualifizierung am Arbeitsmarkt ist die berufliche Weiterbildung für Beschäftigte wichtig, um ihre Qualifikationen aktuell zu halten und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern. Der Umfang betrieblicher Weiterbildung ist ein Indikator für die Flexibilität des Arbeitsmarktes, neben ihrer Bedeutung für die Innovationsfähigkeit der Betriebe. In den vergangenen Jahren zeigte der G.I.B.Trend.Report NRW immer wieder stabile Zusammenhänge zwischen betrieblicher Modernisierung und Weiterbildung. Die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten sind in dieser Zeit kontinuierlich angestiegen, von 50 % der Betriebe im Jahr 2003 auf 71 % im Jahr 2008². Dies verdeutlicht den hohen Stellenwert, den die Wirtschaft dem Thema zumisst, und zeigt auch, dass Förderinstrumente, wie zum Beispiel der Bildungsscheck NRW, eine Wirkung entfalten (siehe Abbildung 19).

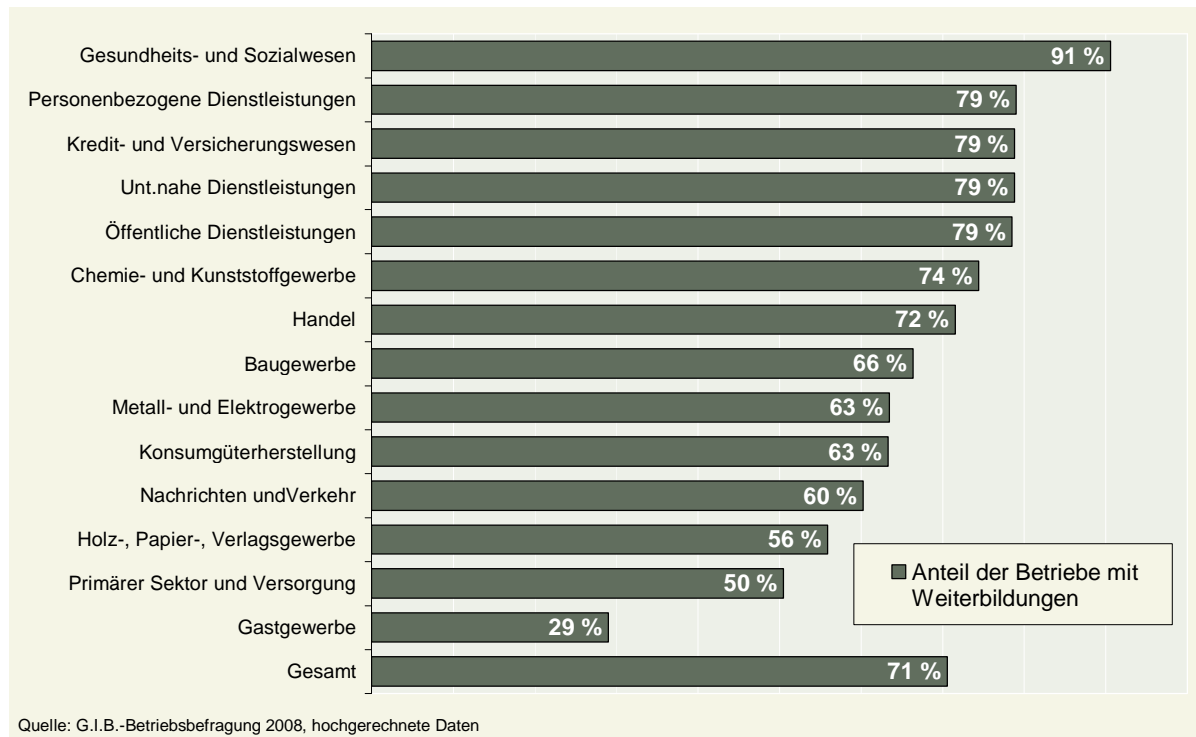
Abbildung 19: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in NRW, 2003 – 2008



Die Beteiligung an Weiterbildung ist stark abhängig von der Betriebsgröße: so haben 67 % der Kleinstbetriebe (1 – 9 Beschäftigte) in den vergangenen 12 Monaten Weiterbildung angeboten, 81 % der kleinen Mittelbetriebe (20 – 49 Beschäftigte) und nahezu alle Großbetriebe.

² Das Institut der deutschen Wirtschaft in Köln führt alle drei Jahre eine repräsentative Weiterbildungserhebung bei deutschen Unternehmen durch. Die aktuellsten Ergebnisse beziehen sich auf das Jahr 2005 und zeigen auf, dass 84 % Prozent aller Unternehmen in Deutschland Weiterbildung betreiben. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass bei der IW-Erhebung eine sehr weite Abgrenzung der betrieblichen Weiterbildung erfolgt, die bspw. auch Unterweisungen am Arbeitsplatz und Lesen von Fachzeitschriften mit umfasst. Bezieht man sich nur auf die internen und externen Schulungsveranstaltungen, so sind lt. IW rd. 69 % der Unternehmen weiterbildungsaktiv.

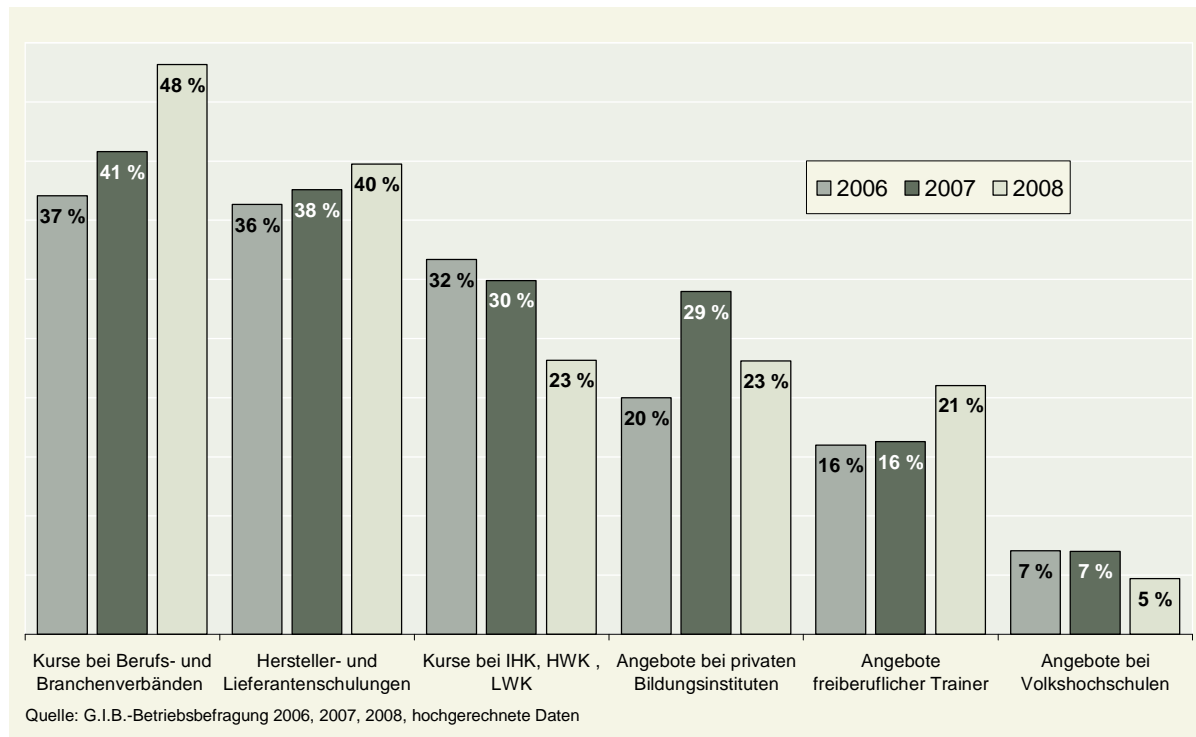
Abbildung 20: Weiterbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen 2008



Ein stabiler Befund ist die unterschiedliche Weiterbildungsintensität der einzelnen Wirtschaftszweige. Die Betriebe im Gastgewerbe, der primäre Sektor und Versorgung sowie die Holz-, Papier-, Verlagsbranche bieten vergleichsweise wenig Weiterbildung an, während die im Gesundheits- und Sozialwesen, im Kredit- und Versicherungswesen sowie bei den personenbezogenen Dienstleistungen auf den höchsten Rängen liegt (siehe Abbildung 20). Die Reihenfolge der Branchen in Bezug auf die Weiterbildungsaktivitäten ist seit Jahren weitgehend unverändert.

Betriebliche Weiterbildung deckt ein weites Spektrum ab, angefangen von knappen Einweisungen in neue Produkte oder Arbeitsmaschinen bis hin zu mehrjährigen Fortbildungen etwa eines MBA-Studiums. Einen groben Hinweis auf die Intensität der Fortbildung gibt die Art des Weiterbildungsträgers: so sind Hersteller- und Lieferantenschulungen überwiegend kurz und produktorientiert, freiberufliche Trainer werden zumeist tageweise eingesetzt, um eine bestimmte Fähigkeit einzuüben, Schulungen bei den Wirtschaftskammern erstrecken sich oftmals über mehrere Monate und bereiten auf ein arbeitsmarktgängiges Zertifikat vor.

Abbildung 21: In Anspruch genommene Bildungsträger, 2006 – 2008



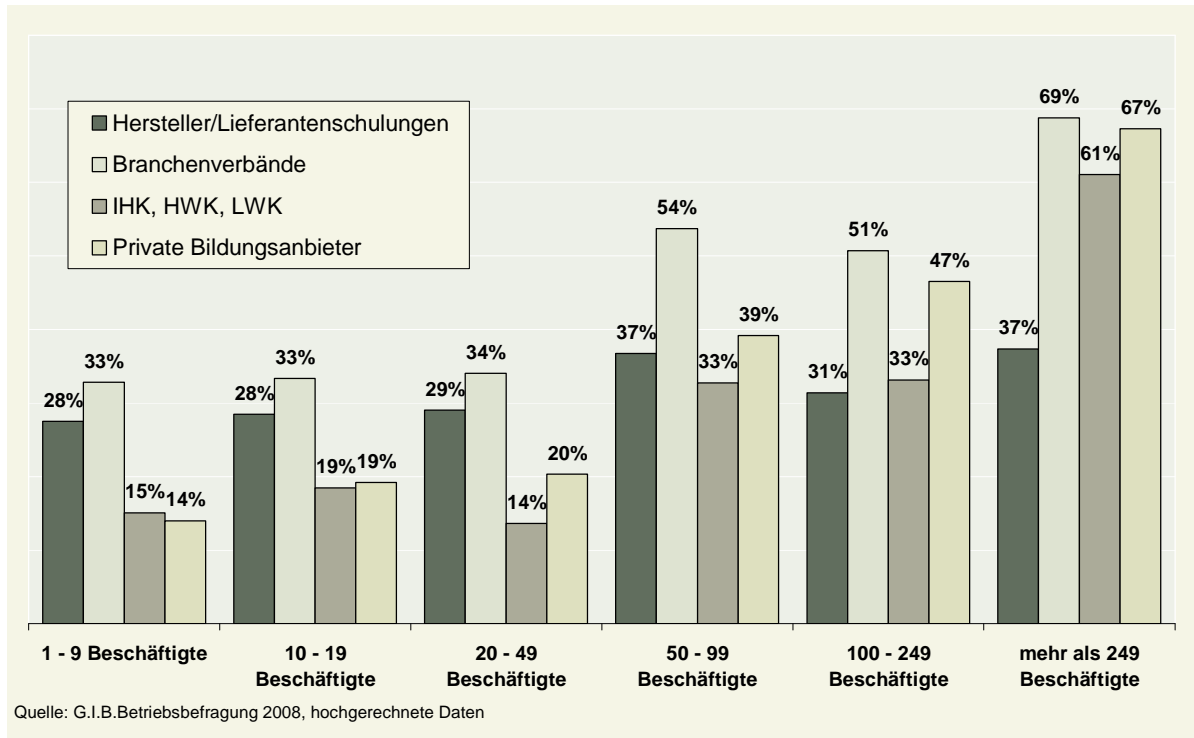
Von der Zahl der Nennungen her nehmen die Bildungsangebote von Berufs- und Branchenverbänden sowie die Hersteller- und Lieferantenschulungen die ersten beiden Plätze ein (siehe Abbildung 21). Beide Weiterbildungsträger haben in den vergangenen zwei Jahren ihre Anteile gesteigert. An dritter Stelle stehen die Kurse von HWK, IHK oder LWK. Ihre Anteile sind seit 2006 deutlich zurückgegangen: Nur noch ein knappes Viertel der Betriebe gab an, die Fortbildungsangebote der Kammern in Anspruch zu nehmen. Sie liegen mittlerweile gleichauf mit den Angeboten privater Bildungsinstitute. An fünfter Stelle liegen freiberufliche Trainer, die von durchschnittlich 20 % der Betriebe genannt wurden. Die Volkshochschulen spielen nur eine sehr geringe Rolle als Träger für die betriebliche Weiterbildung.

Entsprechend ihres höheren Anteils an Weiterbildung nehmen die größeren Betriebe in der Regel auch die Dienste der einzelnen Bildungsträger stärker in Anspruch. So nutzen z. B. 67 % der Großunternehmen die Angebote von privaten Weiterbildungseinrichtungen, gegenüber 14 % der Kleinstbetriebe (siehe Abbildung 22). Ab einer Betriebsgröße von 50 Mitarbeitern steigen die Beteiligungsquoten an den einzelnen Bildungsträgern sprunghaft an, z. B. bei privaten Weiterbildungseinrichtungen von 20 % auf 40 % und mehr. Hier schlägt sich natürlich nieder, dass in Betrieben ab 50 Mitarbeitern die Voraussetzungen zu Personalentwicklung und Weiterbildungsplanung deutlich besser sind als in den kleineren Betrieben.

Eine Ausnahme bilden die Hersteller- und Lieferantenschulungen, bei denen die Beteiligungsquoten von kleinen und großen Unternehmen in etwa auf demselben Niveau liegen.

Dies ist darauf zurückzuführen, dass Lieferantenschulungen ein Teil von Kundenbindungsprogrammen sind und daher häufig zu geringen Kosten und zu günstigen Konditionen angeboten werden.

Abbildung 22: Ausgewählte Weiterbildungsträger nach Betriebsgröße



Die Wirtschaftszweige zeigen spezifische Muster in der Nutzung der unterschiedlichen Bildungsträger. Historisch haben sich in den verschiedenen Branchen eigene Institutionen und Regelungen zur Aus- und Fortbildung entwickelt. So haben im primären Sektor und im verarbeitenden Gewerbe mit ihrer gewerblich-technischen Ausbildungstradition die Kammern eine höhere Bedeutung als in den Dienstleistungsbranchen. Hersteller- und Lieferantenschulungen werden im Schwerpunkt vom Baugewerbe, von der Metall- und Elektroindustrie und vom Handel genutzt (siehe Abbildung 23).

Abbildung 23: Ausgewählte Weiterbildungsträger nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweig	(in % aller weiterbildenden Betriebe)					
	Hersteller und Lieferantenschulungen	Kurse bei Berufs- und Branchenverbänden	Angebote privater Bildungsinstitute	Kurse bei IHK, HWK, LWK	Angebote freiberuflicher Trainer	Angebote bei Volkshochschulen
Primärer Sektor u. Versorgung	12 %	62 %	9 %	38 %	13 %	6 %
Konsumgüterwirtschaft	33 %	46 %	11 %	25 %	17 %	3 %
Holz-, Papier-, Verlagsgewerbe	55 %	36 %	15 %	10 %	27 %	6 %
Chemische u. Kunststoff-Industrie	41 %	37 %	22 %	38 %	27 %	2 %
Metall- und Elektroindustrie	59 %	52 %	16 %	44 %	21 %	5 %
Baugewerbe	73 %	39 %	7 %	30 %	6 %	0 %
Handel	78 %	30 %	11 %	18 %	16 %	5 %
Gastgewerbe	24 %	49 %	23 %	21 %	19 %	2 %
Nachrichten u. Verkehr	38 %	43 %	17 %	6 %	9 %	2 %
Kredit- u. Versicherungswesen	38 %	42 %	16 %	17 %	20 %	17 %
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16 %	54 %	28 %	31 %	21 %	0 %
Öffentliche Dienstleistungen	19 %	52 %	37 %	15 %	29 %	8 %
Gesundheits- u. Sozialwesen	6 %	71 %	50 %	24 %	38 %	4 %
Sonstige personenbezogene Dienstl.	24 %	55 %	29 %	8 %	27 %	16 %
Gesamt	40 %	48 %	23 %	23 %	21 %	5 %

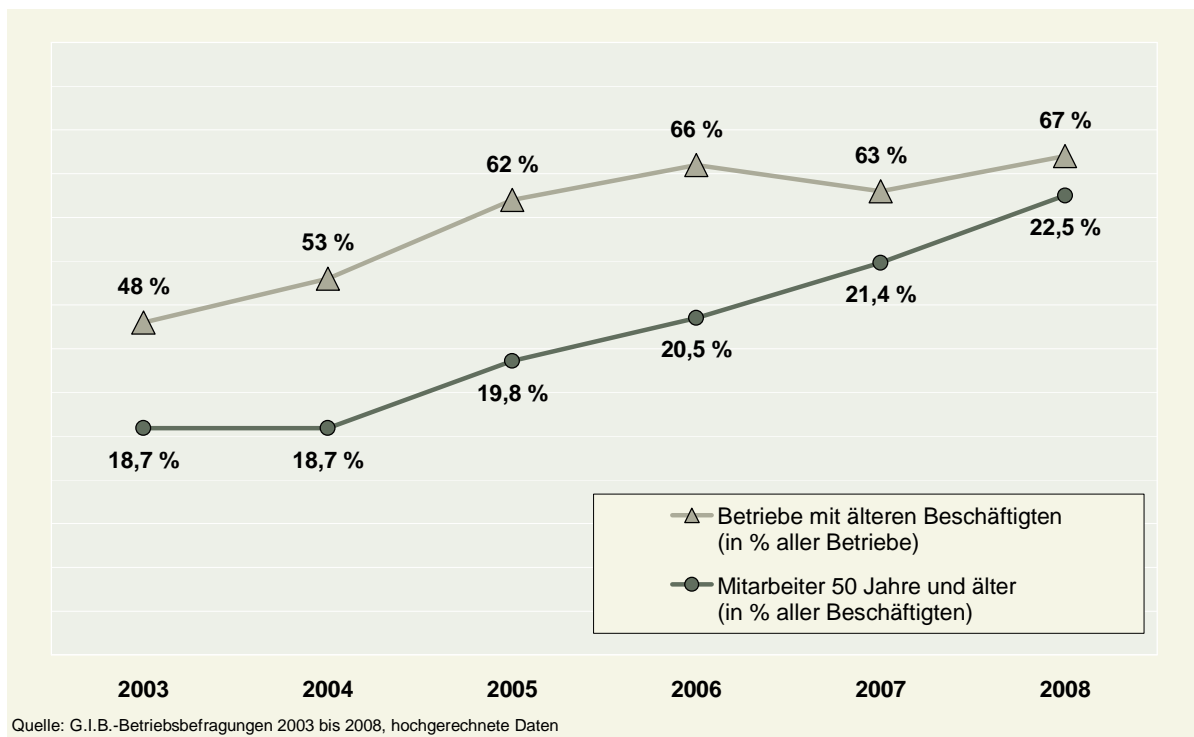
Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2008, hochgerechnete Daten

Die Dienstleistungsbranchen und das Gesundheits- und Sozialwesen setzen dagegen stark auf Kurse bei Berufs- und Branchenverbänden sowie auf die Angebote privater Bildungsinstitute und freiberuflicher Trainer. Die Angebote von Volkshochschulen werden überproportional vom Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie von den personenbezogenen Dienstleistungen genannt.

8. Demografischer Wandel und ältere Beschäftigte

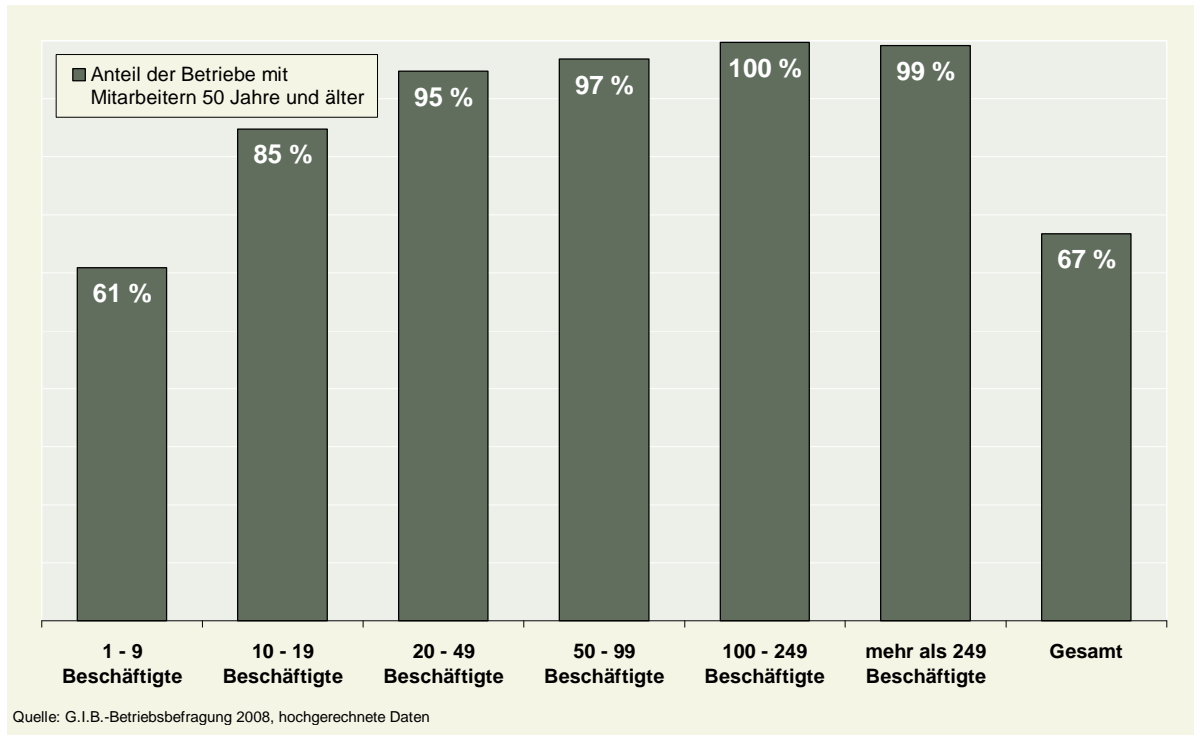
Eine der größten strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt ist der demographische Wandel und die Alterung der Erwerbsbevölkerung. Der Anteil älterer Beschäftigter steigt in den letzten Jahren kontinuierlich, von 19 % im Jahr 2003 auf 23 % in diesem Jahr. Gestiegen ist auch die Zahl von Betrieben, die Arbeitnehmer über 50 Jahre beschäftigen. Während 2003 eine knappe Hälfte der nordrhein-westfälischen Unternehmen Beschäftigte über 50 Jahren in der Belegschaft hatten, waren dies 2008 mehr als 67 % der Betriebe (siehe Abbildung 24). Diese Entwicklungen werfen viele Fragen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, den Gesundheitsschutz, die Weiterbildung und die Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfes auf. Seit 2003 erkundet der Trend.Report, welche Überlegungen die Betriebe zum Umgang mit dem demografischen Wandel anstellen.

Abbildung 24: Entwicklung der Anteile älterer Beschäftigter, 2003 - 2008



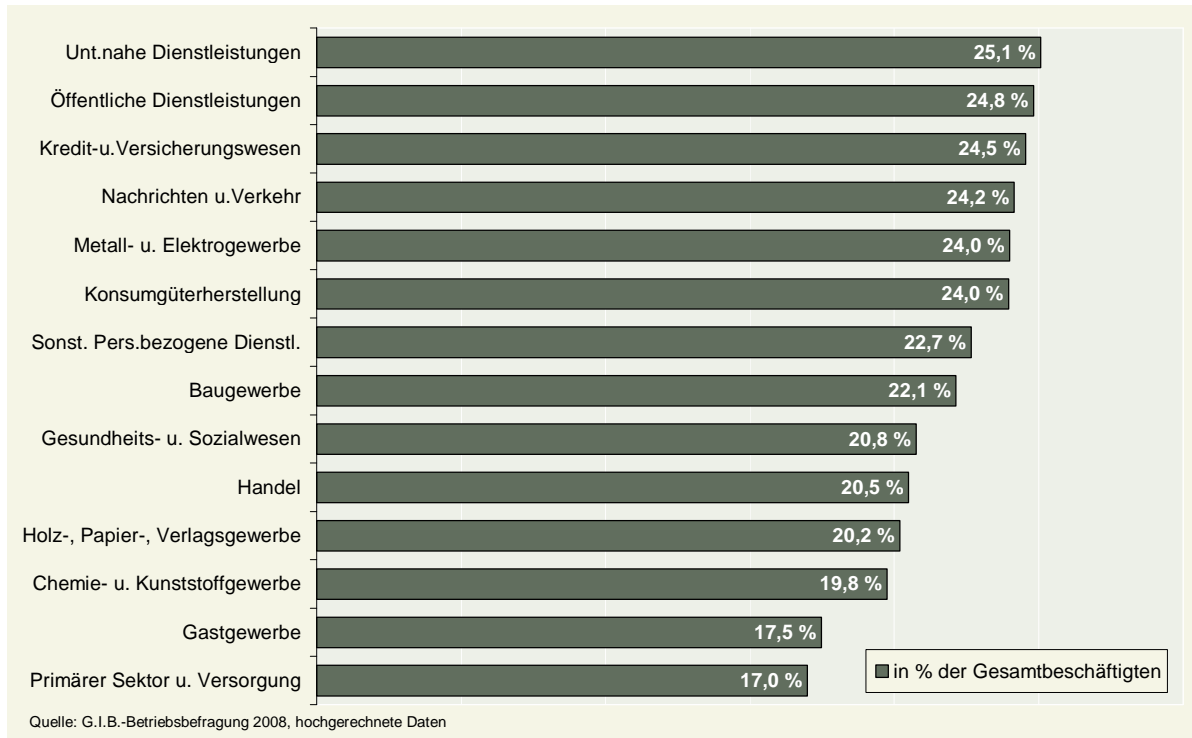
61 % der Kleinbetriebe beschäftigen ältere Arbeitnehmer, 85 % der Kleinbetriebe und 95 % der kleinen Mittelbetriebe. Mit der Betriebsgröße steigt die Zahl der Betriebe, die ältere Mitarbeiter (50 Jahre und älter) beschäftigen kontinuierlich an (siehe Abbildung 25).

Abbildung 25: Betriebe mit älteren Beschäftigten nach Betriebsgröße



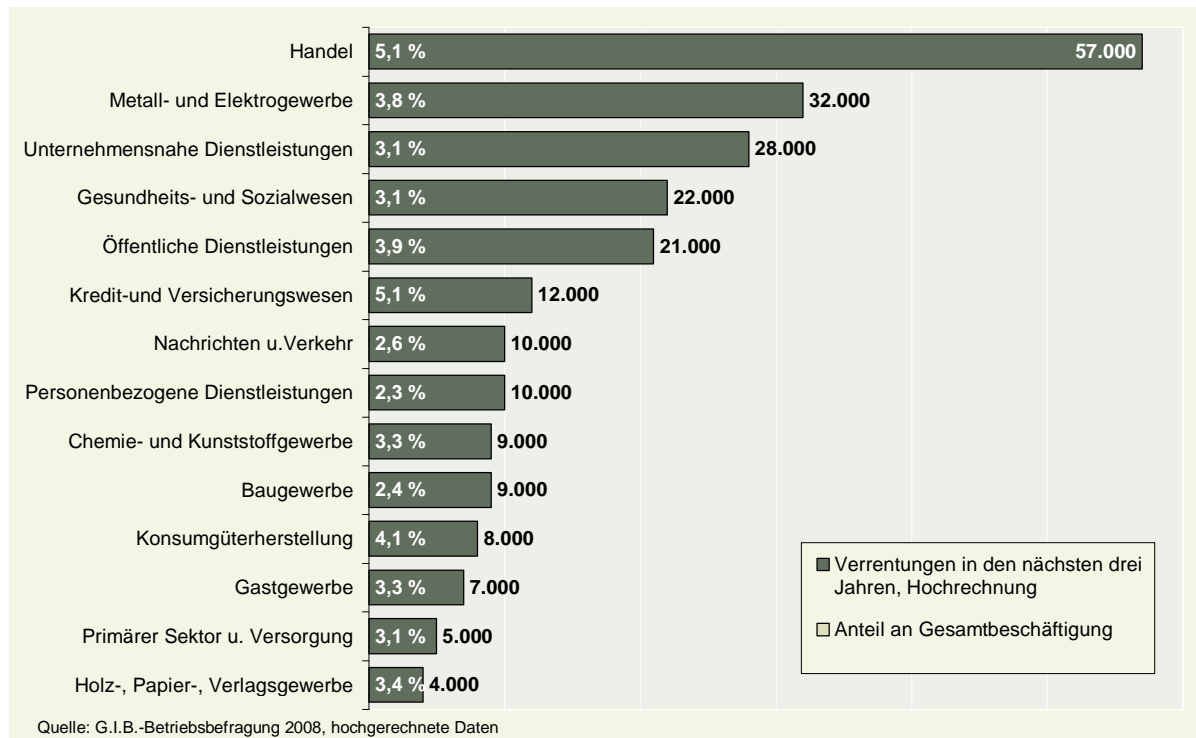
Betrachtet nach Wirtschaftszweigen sind der primäre Sektor und Versorgung (inkl. Landwirtschaft) und das Gastgewerbe besonders „junge“ Branchen. Hier liegt der Anteil von älteren Beschäftigten deutlich unter dem Durchschnitt von 22,5 % (siehe Abbildung 26). Dem gegenüber stehen insbesondere die „wissensintensiven“ Wirtschaftszweige der unternehmensnahen und öffentlichen Dienstleistungen sowie das Kredit- und Versicherungswesen, wo der Anteil älterer Beschäftigter bei rd. 25 % liegt. Tendenziell haben die Zweige des produzierenden Gewerbes einen niedrigeren Altersdurchschnitt als die Unternehmen des Dienstleistungssektors (Ausnahme: Metall- und Elektrogewerbe und Konsumgüterherstellung).

Abbildung 26: Anteil älterer Beschäftigter nach Wirtschaftszweigen



In den kommenden drei Jahren werden hochgerechnet 233.000 Beschäftigte in den Ruhestand gehen. Die größten Gruppen kommen aus den beschäftigungsintensiven Wirtschaftszweigen des Handels (57.000), der Metall- und Elektroindustrie (32.000) sowie der unternehmensnahen Dienstleistungen (28.000) (siehe Abbildung 27). Im Durchschnitt gehen 3,6 % der gesamten Beschäftigten in den Ruhestand. Gemessen daran stehen im Handel und im Kredit- und Versicherungswesen mit jeweils 5,1 % der Beschäftigten besonders viele Verrentungen an. Überdurchschnittlich viele Abgänge in Rente erwarten außerdem die Konsumgüterherstellung, die öffentlichen Dienstleistungen sowie das Metall- und Elektrogewerbe: hochgerechnet werden in diesen Branchen etwa 4 % der Beschäftigten in den Ruhestand gehen (siehe Abbildung 27).

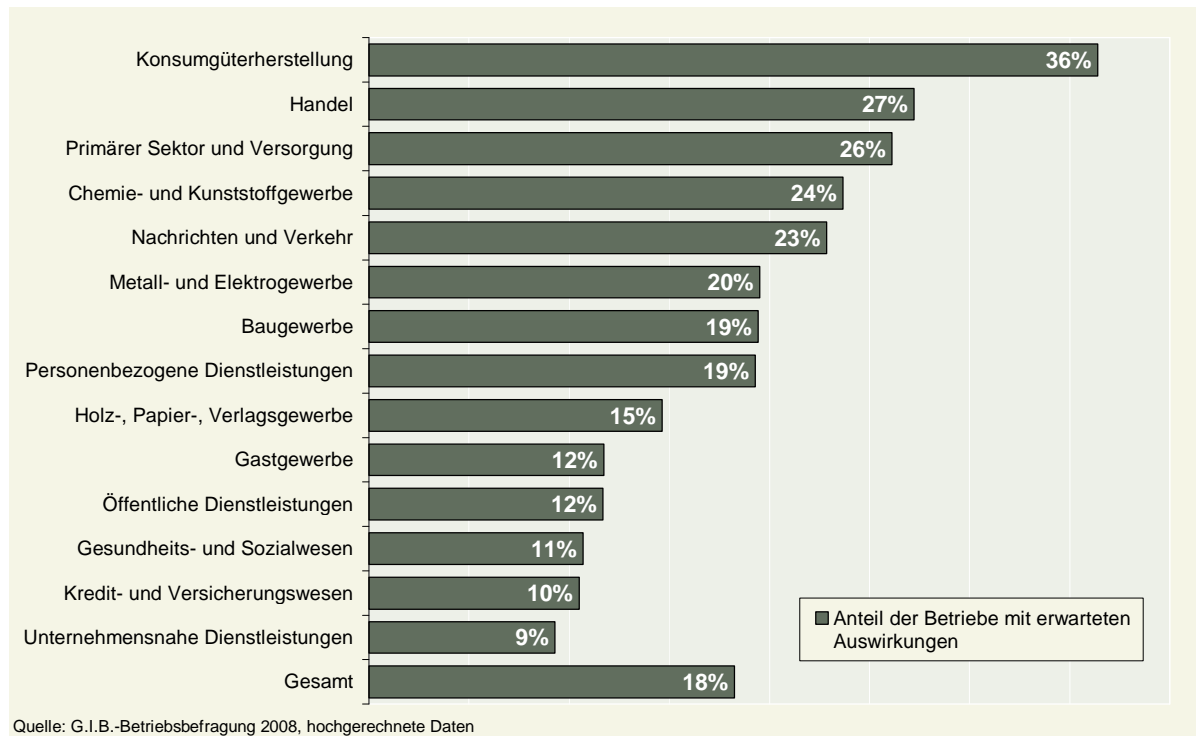
Abbildung 27: Verrentungen in den nächsten drei Jahren nach Wirtschaftszweigen



Die Unternehmen werden gefragt, ob sie Auswirkungen des demografischen Wandels in ihrem Betrieb erwarten. Im Durchschnitt antworteten 18 % der Betriebe auf diese Frage mit 'ja'. Dieser Wert steigt in den letzten Jahren kontinuierlich an (10 % in 2004, 12 % in 2005 und 16 % in 2007), ist angesichts der bevorstehenden Änderungen aber immer noch recht gering. Dies ist vor allem auf die Antworten der kleinen Betriebe zurückzuführen, von denen nur 17 % Auswirkungen im eigenen Betrieb erwarten. Unternehmen ab 100 Beschäftigten sind für den demografischen Wandel stärker sensibilisiert: unter ihnen haben sich weit über 40 % mit dem Thema auseinandergesetzt (42 % der großen Mittelbetriebe und 48 % der Großbetriebe). Von den mittelgroßen Mittelbetrieben erwartet jedes dritte Auswirkungen im eigenen Betrieb (32 %), von den kleinen Mittelbetrieben noch etwa jedes fünfte (22 %).

Betrachtet nach Wirtschaftszweigen antworteten bei der diesjährigen Befragung besonders viele Betriebe aus dem produzierenden Gewerbe (Konsumgüter, Chemie und Kunststoff, Metall- und Elektro, Bau) sowie aus Handel, Nachrichten und Verkehr, dass sie Auswirkungen des demografischen Wandels erwarten. Demgegenüber zeigten sich die Betriebe der unternehmensnahen Dienstleistungen, des Kredit- und Versicherungswesens und des Gesundheits- und Sozialwesens vergleichsweise wenig besorgt (siehe Abbildung 28).

Abbildung 28: Erwartete Auswirkungen des demografischen Wandels nach Branche

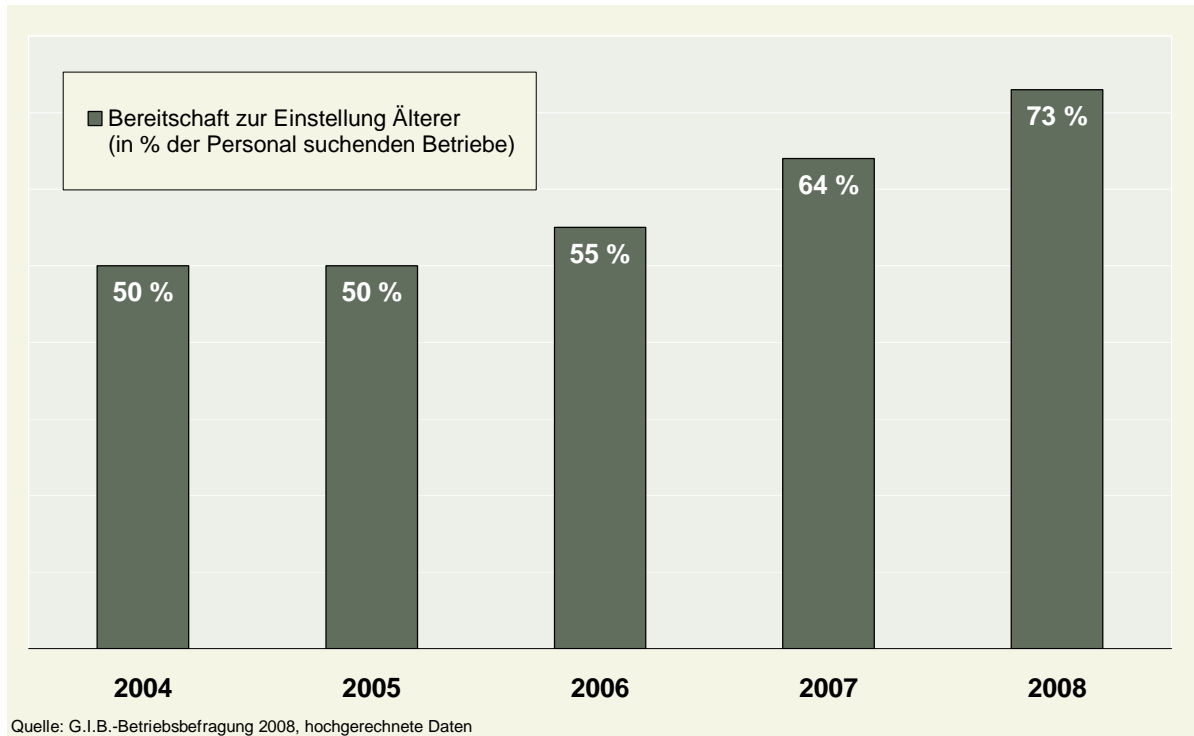


Gefragt, welche Auswirkungen der demografische Wandel im Betrieb haben könnte, steht an erster Stelle die Befürchtung, offene Stellen nicht mehr besetzen zu können: knapp zwei Drittel der Unternehmen (63 %) nannten diese mögliche Auswirkung. Mit weitem Abstand folgte die Annahme, dass es schwieriger werden könne, Ausbildungsplätze zu besetzen: ein knappes Drittel der Betriebe hielt dies für möglich (30 %). Eine geringere Rolle spielt demgegenüber die Annahme, dass der Krankenstand steigt (19 %) oder dass die Mitarbeiter weniger aufgeschlossen für Weiterbildung sein könnten (17 %). Es fällt auf, dass kleine wie große Unternehmen sich über die einzelnen Auswirkungen des demografischen Wandels weitgehend einig sind und kaum systematische Unterschiede in den Antworten nach Betriebsgrößenklassen feststellbar sind. Allerdings äußern die kleinen Mittelbetriebe (20 – 49 Beschäftigte) etwas häufiger die Besorgnis, freie Stellen und Ausbildungsplätze nicht mehr besetzen zu können.

Auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes gelten ältere Arbeitssuchende seit längerer Zeit als eine besondere Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik. Die Erfahrungen der Vergangenheit (insbesondere in den 1990er Jahren) haben gezeigt, dass jüngere Bewerber in vielen Betrieben bei Einstellungsentscheidungen bevorzugt wurden. Dies hat dazu geführt, dass in der Öffentlichkeit und insbesondere bei Arbeitslosen bis heute die feste Überzeugung gilt: Spätestens mit 50 Jahren (manche glauben sogar ab 45 Jahre) hat man keine Vermittlungschancen mehr auf dem Arbeitsmarkt.

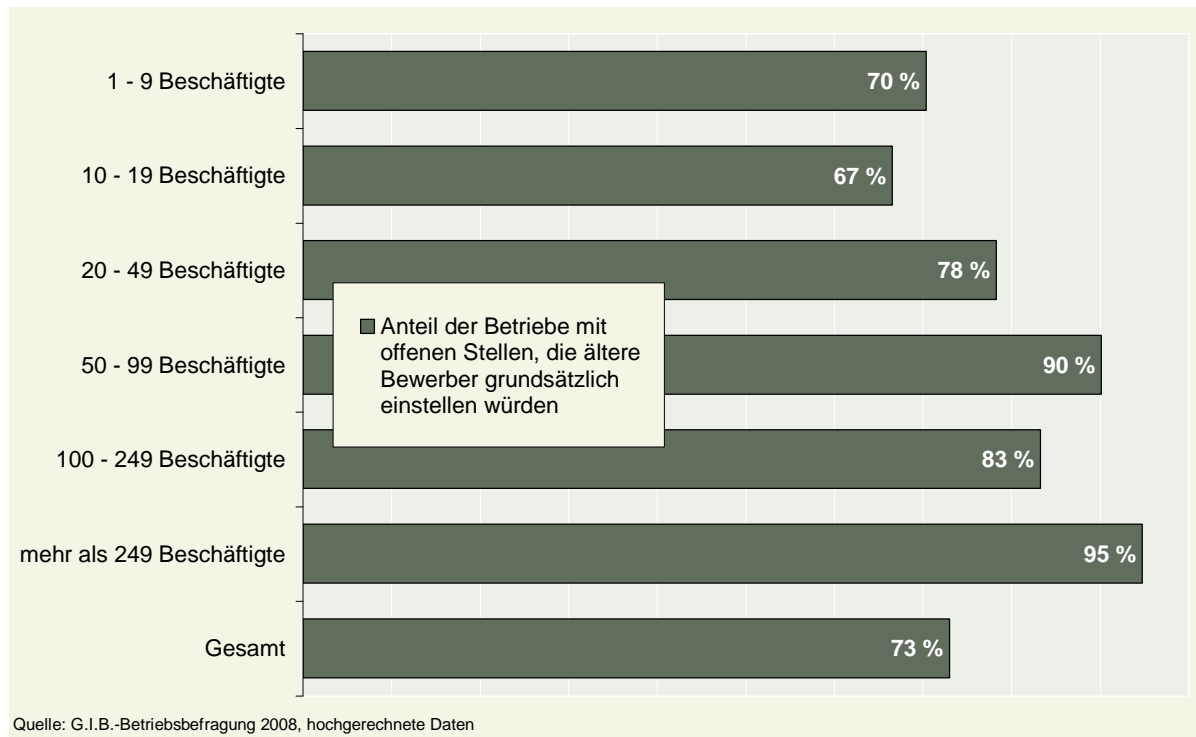
Der G.I.B.Trend.Report erfragt die Bereitschaft der Unternehmen, ältere Bewerber einzustellen seit 2004. In diesem Jahr wurde erstmalig erhoben, wie hoch der Anteil von älteren Bewerbern an den Neueinstellungen der letzten zwölf Monate war.

Abbildung 29: Bereitschaft zur Einstellung älterer Mitarbeiter, 2004 – 2008



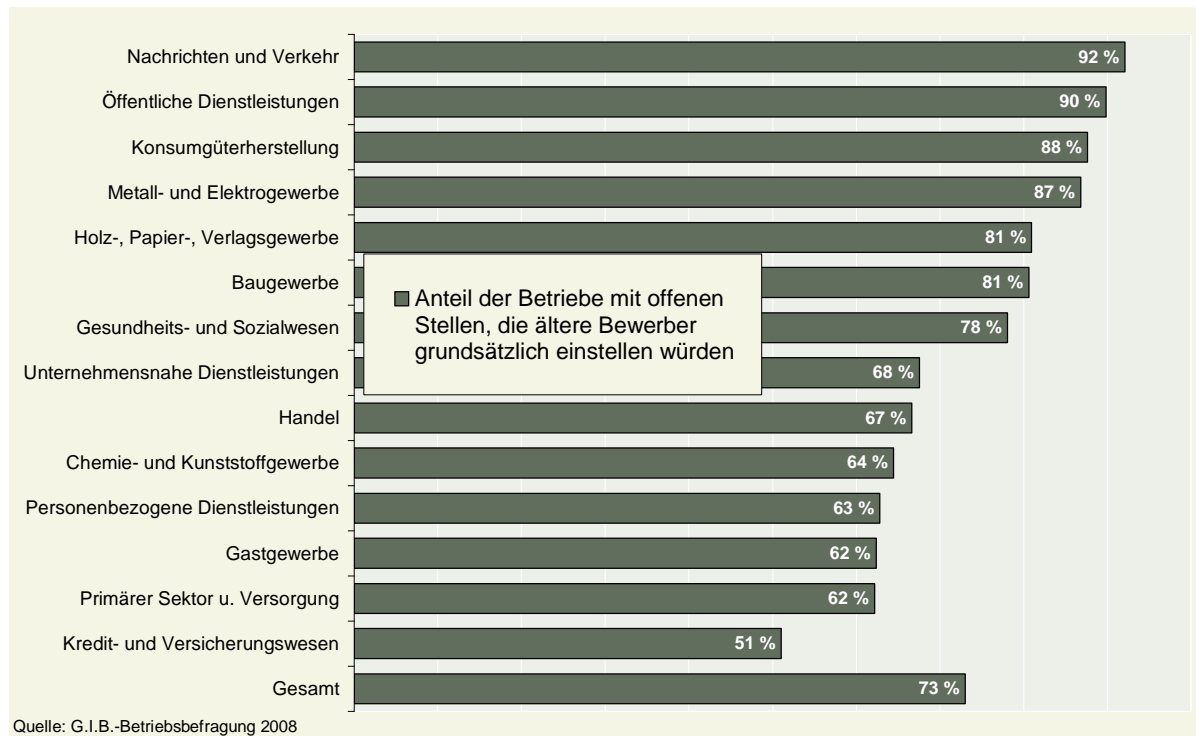
Die Unternehmen, die aktuell eine Stelle zu besetzen haben, bekundeten in diesem Jahr die bisher höchste Bereitschaft, diese Stelle auch mit einem älteren Bewerber zu besetzen. Rund 73 % der Personal suchenden Betriebe antworteten, dass die Vakanz ohne Einschränkungen auch für Bewerberinnen ab 50 Jahren offenstehe. Damit hat sich die Bereitschaft, ältere Mitarbeiter einzustellen, in den vergangenen vier Jahren kontinuierlich und erheblich verbessert; 2005 lag sie noch bei 50 % (siehe Abbildung 29). Sie ist in den kleineren Unternehmen leicht geringer ausgeprägt: dort schwankt sie zwischen 67 % und 70 %, während sie bei den größeren Unternehmensklassen zwischen 83 % und 95 % liegt (siehe Abbildung 30).

Abbildung 30: Bereitschaft zur Einstellung älterer Mitarbeiter nach Betriebsgröße



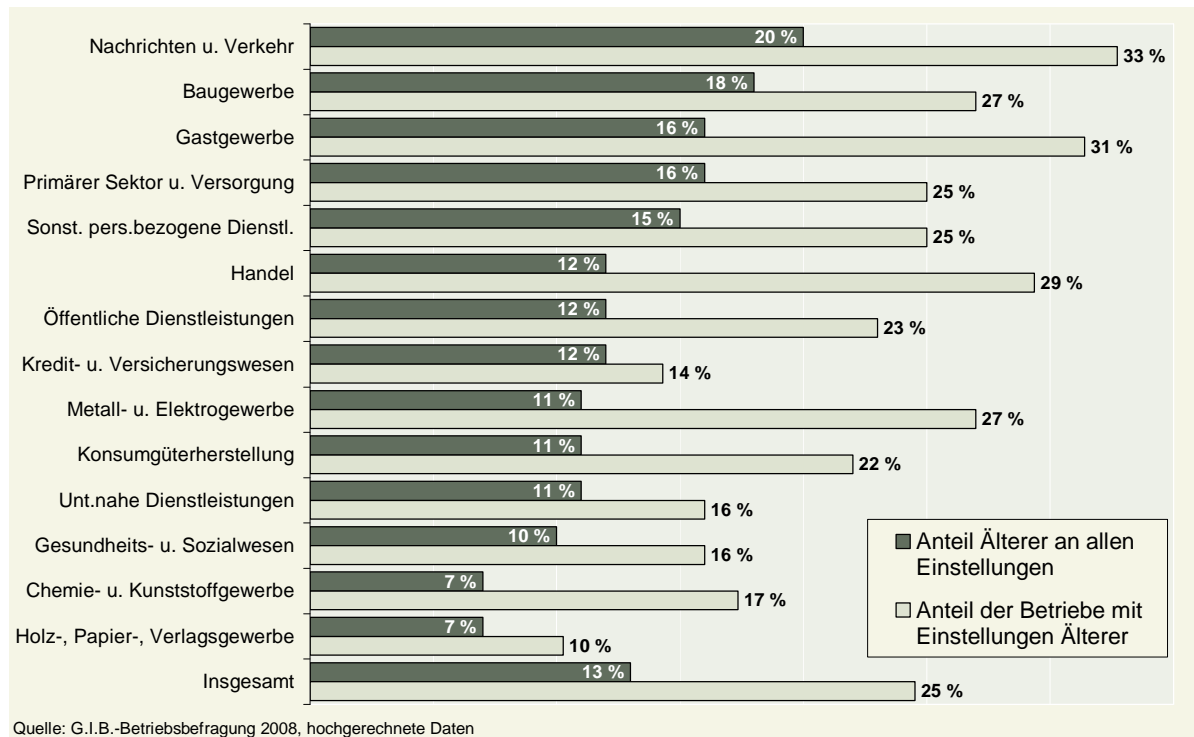
Betrachtet nach Wirtschaftszweigen sind in der Verkehrswirtschaft (Nachrichten u. Verkehr), bei den öffentlichen Dienstleistungen, in der Konsumgüterherstellung sowie im Metall- und Elektrogewerbe überdurchschnittlich viele Unternehmen bereit, Bewerber ab 50 Jahren einzustellen. Auf der anderen Seite bekunden die Unternehmen im Kredit- und Versicherungswesen, im primären Sektor/Versorgung und im Gastgewerbe eine deutlich geringere Offenheit gegenüber älteren Bewerbern. Im Gastgewerbe und im primären Sektor korrespondiert dies mit dem geringen Anteil Älterer an den Gesamtbeschäftigten. Dies ist möglicherweise auf die körperlich anstrengenden Arbeitsbedingungen und sehr wechselnden Arbeitszeiten (Saisonarbeit, Wochenendarbeit, Schichtarbeit) zurückzuführen, die in den Unternehmen dieser beiden Wirtschaftszweige nicht selten anzutreffen sind (siehe Abbildung 32). Die geringe Bereitschaft im Kredit- und Versicherungswesen könnte auf einer schon bestehenden Übergewichtung älterer Beschäftigte (siehe Abbildung 26) basieren, die dazu führt, bei zukünftigen Einstellungen Jüngere zu bevorzugen, um die Altersstruktur zu verjüngen.

Abbildung 31: Bereitschaft zur Einstellung älterer Mitarbeiter nach Wirtschaftszweigen



Zwischen der bekundeten Bereitschaft und der tatsächlichen Einstellungspraxis besteht eine deutliche Diskrepanz. Von den Unternehmen, die aktuell Stellen zu besetzen hatten und grundsätzlich bereit waren, ältere Bewerber einzustellen, hatte bei Stellenbesetzungen im vergangenen Jahr nur die Hälfte der Betriebe tatsächlich ältere Mitarbeiter (50 Jahre und älter) neu eingestellt. Abbildung 32 stellt einerseits dar, wie viel Prozent der Betriebe bei Neu-Einstellungen in den vergangenen 12 Monaten ältere Bewerber berücksichtigt haben und andererseits, wie hoch der Anteil der Älteren an den Neu-Einstellungen war. Die durchschnittliche Betriebsquote liegt bei 25 %. Überdurchschnittlich hoch liegen die Quoten in den Wirtschaftszweigen Nachrichten und Verkehr (33 %), Gastgewerbe (31 %) und Handel (29 %), die bei der bekundeten Bereitschaft nur unterdurchschnittliche Anteile hatten. Dies kann ein Anzeichen dafür sein, dass die Betriebe in diesen Wirtschaftszweigen ihre Wunschvorstellungen nach jüngeren Bewerbern nicht immer realisieren konnten und deshalb auf ältere Bewerber umgeschwenkt sind. Am unteren Ende der Skala stehen das Holz-, Papier- und Verlagsgewerbe, das Kredit- und Versicherungswesen, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die unternehmensnahen Dienstleistungen. In diesen Wirtschaftszweigen ist die Diskrepanz zur bekundeten Einstellungsbereitschaft (siehe Abbildung 31) besonders hoch.

Abbildung 32: Einstellungen älterer Mitarbeiter nach Wirtschaftszweigen



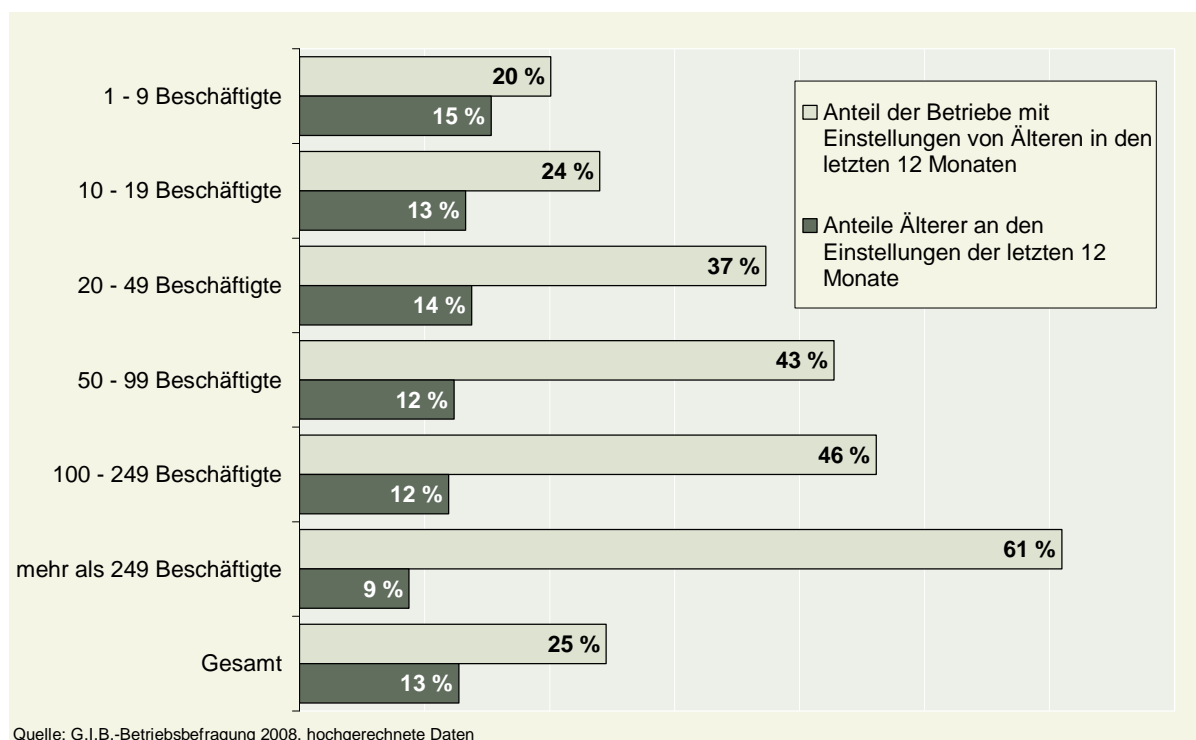
Bei der bisherigen Darstellung wurde nur auf den Anteil der Betriebe mit Einstellungen Älterer abgehoben; wobei dieser Anteil noch nichts über die Zahl der eingestellten Arbeitskräfte aussagt, sondern mehr über das Ausmaß der Streuung bzw. die Konzentration der Einstellungen Älterer innerhalb der betrachteten Wirtschaftszweige. Wenn man den Anteil der eingestellten Älteren ins Verhältnis setzt zu allen Einstellungen in den letzten 12 Monaten differenziert sich das Bild: Es bleibt dabei, dass in der Verkehrswirtschaft und im Gastgewerbe nicht nur überdurchschnittlich viele Betriebe Ältere eingestellt haben, darüber hinaus weisen diese beiden Wirtschaftszweige auch einen überdurchschnittlich hohen Anteil Älterer an allen Einstellungen auf. Demgegenüber stehen das Metall- und Elektrogewerbe und das Baugewerbe, wo die Einstellung Älterer einen unterdurchschnittlichen Umfang einnimmt, der sich allerdings auf relativ viele Betriebe verteilt. Des Weiteren sind zur Abrundung des Bildes natürlich auch die absoluten Beschäftigungsgrößen zu berücksichtigen: Zwar beträgt die Einstellungsquote Älterer im Handel nur 12 %, dies sind in absoluten Zahlen aber hochgerechnet 15.000 ältere Beschäftigte, damit sogar etwas mehr als in der Verkehrswirtschaft und im Gastgewerbe zusammen (rd. 14.000). In diesem Zusammenhang müssen auch die unternehmensnahen Dienstleistungen erwähnt werden, wo hochgerechnet rd. 13.000 Ältere in den letzten 12 Monaten eingestellt wurden, obwohl nur 16 % der Betriebe Ältere eingestellt haben und der Anteil der Älteren an allen Neu-Einstellungen nur 11 % betrug.

Mit einer bivariaten Analyse wurde geprüft, welche Einflussgrößen bestimmend sind für die Einstellung älterer Bewerber. Signifikante statistische Beziehungen bestehen zum aktuellen Personalbedarf (Vorliegen von offenen Stellen) und zu Rekrutierungsproblemen (Schwierig-

keiten bei der Personalbeschaffung in den letzten 12 Monaten). Des Weiteren spielt die Altersstruktur der Belegschaft eine Rolle. So haben Betriebe, die in den nächsten drei Jahren Verrentungen erwarten, und Unternehmen mit einem höheren Anteil von Mitarbeitern ab 50 Jahren auch deutlich öfter ältere Bewerber eingestellt.

Schließlich hat die Betriebsgröße einen Einfluss: je größer der Betrieb ist, umso höher liegt die Wahrscheinlichkeit, dass unter den neu Eingestellten ältere Bewerber sind. 20 % der Kleinstbetriebe haben ältere Mitarbeiter eingestellt, gegenüber 43 % der mittelgroßen Mittelbetriebe und 61 % der Großbetriebe (siehe Abbildung 33).

Abbildung 33: Einstellungen älterer Mitarbeiter nach Betriebsgröße



Gelegentlich wird die Ansicht vertreten, dass Kleinst- und Kleinbetriebe gegenüber älteren Bewerbern einstellungsbereiter sind als größere Betriebe. Bezieht man diese Aussage auf den Anteil Älterer an allen Neu-Einstellungen, finden sich dafür in den Befragungsergebnissen erste Hinweise (siehe Abbildung 33). Die Einstellungsquote Älterer ist mit 15 % bei den Kleinstbetrieben am höchsten und mit 9 % bei den Großbetrieben am niedrigsten. Zwar konzentriert sich das Einstellungsgeschehen für Ältere auf weniger Betriebe als in den anderen Betriebsgrößenklassen, gleichzeitig stellen diese Betriebe aber insgesamt einen höheren Anteil Älterer ein. Aufgrund der hohen Beschäftigungszahlen und der hohen Einstellungszahlen bei den Kleinbetrieben summieren sich die Einstellungen Älterer in dieser Betriebsgrößenklasse auf eine Größenordnung von rd. 32.000 Beschäftigten, das sind rd. 40 % der eingestellten Älteren insgesamt. Damit scheint sich zu bestätigen, dass die Kleinstbetriebe für die Einstellung Älterer eine besondere Rolle spielen.

Insgesamt muss festgestellt werden, dass der durchschnittliche Anteil der Älteren bei den Neueinstellungen der letzten 12 Monate in den letzten Jahren angestiegen ist, aber immer noch bei nur 13 % liegt und damit deutlich unter den 23 % des durchschnittlichen Beschäftigungsanteils dieser Altersgruppe.³ Damit profitieren Ältere immer noch nur unterdurchschnittlich von den insgesamt gestiegenen Einstellungen.

Die Betriebe, die im vergangenen Jahr keine älteren Bewerber eingestellt haben, wurden auch nach den Gründen dafür befragt. Mit 48 % der Nennungen stand die Aussage, keine Bewerbungen von Älteren erhalten zu haben, an erster Stelle. Je kleiner der Betrieb ist, desto seltener scheinen Bewerbungen Älterer einzugehen. Über 50 % der Kleinstbetriebe gaben diesen Grund an, gegenüber 20 % der Großbetriebe. Offensichtlich liegt hier eine Fehleinschätzung bei den älteren Bewerbern vor, die glauben, dass sie bei größeren Betrieben auf eine höhere Einstellungsbereitschaft gegenüber Älteren treffen. Nach Branchen betrachtet, antworteten besonders viele Betriebe aus dem primären Sektor, dem Holz-, Papier- und Verlagsgewerbe, dem Baugewerbe und den unternehmensnahen Dienstleistungen, dass entsprechende Bewerbungen Älterer gefehlt hätten. Diese Ergebnisse können als Ermutigung für ältere Arbeitssuchende gewertet werden, sich auch in diesen Branchen stärker zu bewerben.

Als zweithäufigste Nennung waren mit rd. 30 % sonstige Gründe angegeben. Dass ältere Bewerber nicht belastbar sind oder zu hohe Lohnforderungen stellten, gaben nur jeweils 5 % der befragten Betriebe an. Von gewisser Bedeutung hingegen ist die Aussage, dass die Qualifikation der älteren Bewerber nicht gepasst habe. Rund 10 % der Betriebe mit Neueinstellungen nannten diesen Grund, darunter besonders viele Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte).

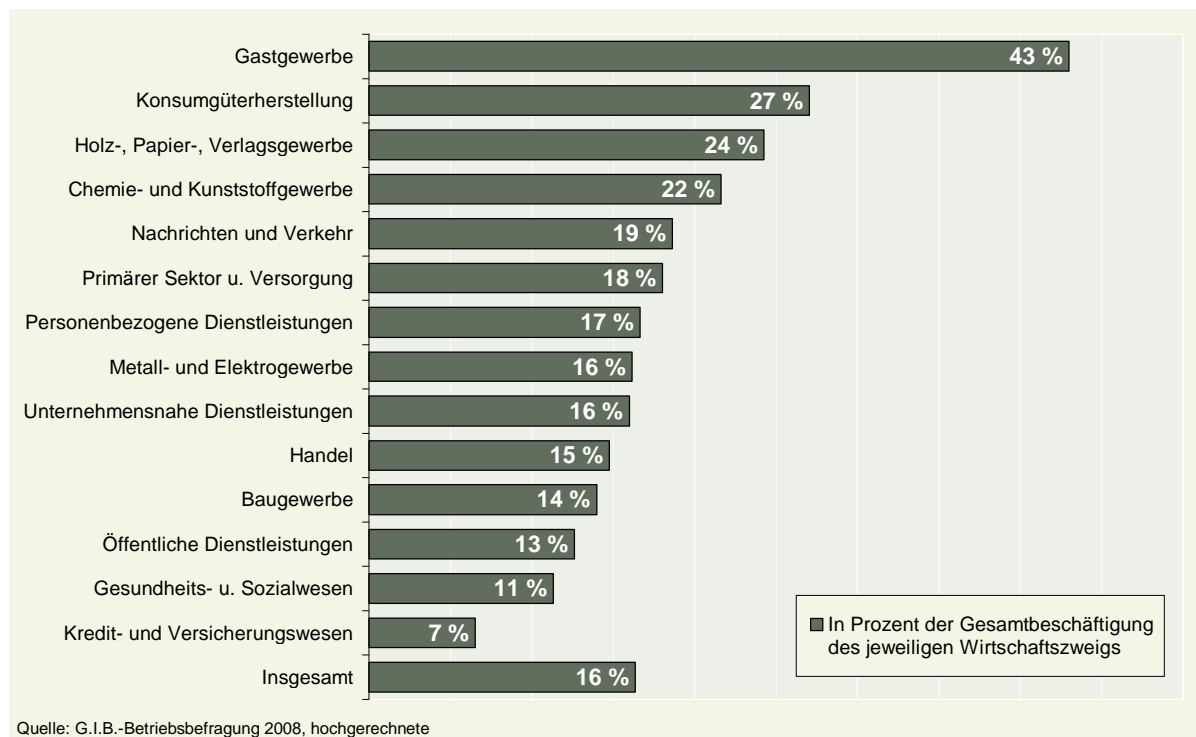
³ Das IAB hat im Rahmen seiner jährlichen Panelbefragung 2006 einen Anteilswert von 8 % im Bundesgebiet und 7 % für NRW festgestellt. Quelle: Beschäftigungstrends in NRW. Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Düsseldorf 2007

9. An- und ungelernte Beschäftigte

Die langfristige Nachfrageentwicklung wird für an- und ungelernte Arbeitnehmerinnen immer tendenziell ungünstiger: während die Nachfrage nach höheren Qualifikationen in vielen Wirtschaftszweigen beständig zunimmt, gehen die Arbeitsfelder, die nur geringe berufliche Fertigkeiten erfordern, seit Jahren zurück. Die Möglichkeit, eine berufliche Ausbildung zu erhalten und die beruflichen Fähigkeiten stetig zu erweitern, ist für gering Qualifizierte besonders wichtig. In der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung zeigt sich jedoch ein kumulatives Prinzip: Beschäftigte mit guter oder hoher Qualifikation nehmen weit häufiger an Fortbildungen teil als diejenigen mit geringer Qualifikation. Dies hängt einerseits mit dem Bildungsangebot zusammen, das häufig an vorhandene Vorbildung anknüpft. Andererseits fragen gering Qualifizierte selten nach Fortbildungen, weil ihnen die Möglichkeiten nicht bekannt und die Vorteile nicht bewusst sind. Wer hingegen bereits Fortbildungsangebote kennengelernt hat, wird eher dazu neigen, sich auf Weiterbildung einzulassen. Von daher ist es besonders interessant zu erfahren, in welchen Unternehmen An- und Ungelernte die Möglichkeit der Weiterbildung haben. Dies lässt Rückschlüsse darauf zu, in welchen Wirtschaftszweigen ein Potenzial zur Ausweitung von Bildungsangeboten für gering qualifizierte Beschäftigte besteht.

Im Durchschnitt sind 16 % der nordrhein-westfälischen Beschäftigten der Gruppe der An- und Ungelernten oder niedrig Qualifizierten zuzuordnen.

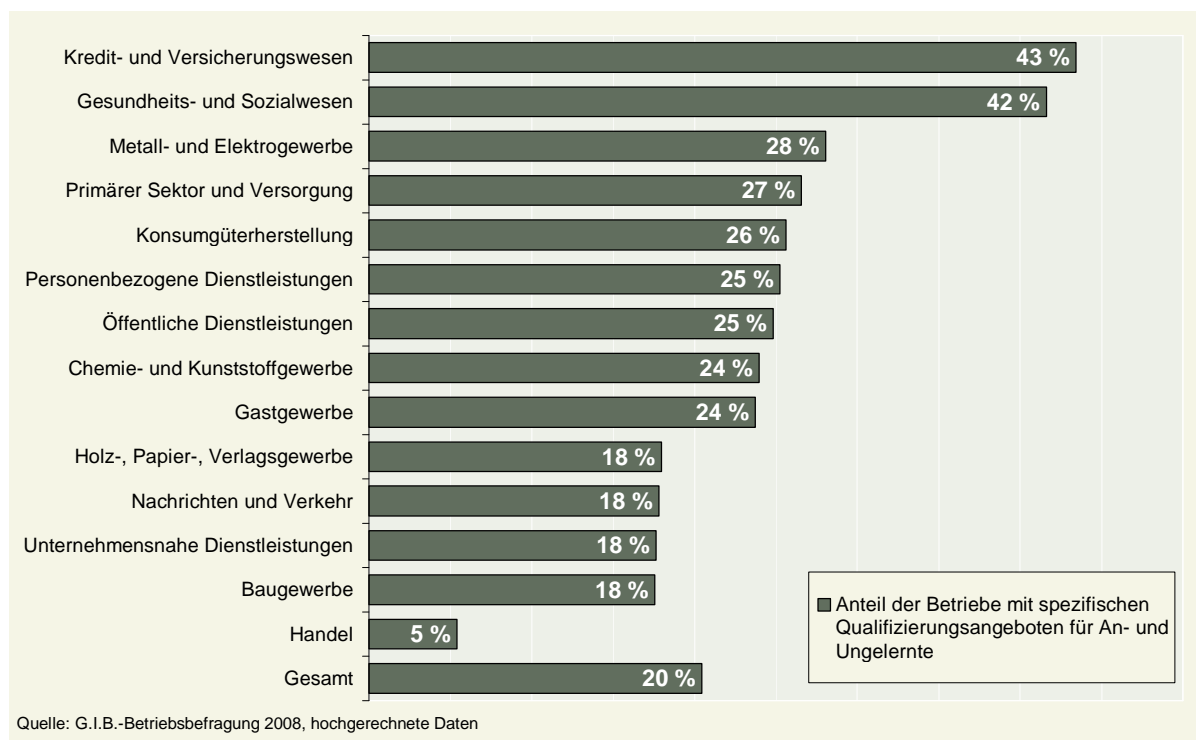
Abbildung 34: Beschäftigung von An- und Ungelernten nach Wirtschaftszweigen



Besonders hohe Beschäftigungsanteile haben das Gastgewerbe und einige Zweige des verarbeitenden Gewerbes (Konsumgüterherstellung; Holz-, Papier- und Verlagsgewerbe; Chemie- und Kunststoffgewerbe). Unterdurchschnittliche Beschäftigtenanteile niedrig Qualifizierter finden sich im Kredit- und Versicherungswesen, im Gesundheits- und Sozialwesen, bei den öffentlichen Dienstleistungen und im Baugewerbe (siehe Abbildung 34).

Rund 20 % der Betriebe, die gering qualifizierte Arbeitnehmer beschäftigen, bieten für diese Beschäftigtengruppe auch spezifische Weiterbildungsmaßnahmen, die auf Fachkraftniveau weiterqualifizieren an. Das Kredit- und Versicherungswesen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen liegen bei dieser Art von Weiterbildungsmaßnahmen mit weitem Abstand vorne: Mehr als 40 % der Betriebe bieten hier entsprechende Qualifizierungen an; das Metall- und Elektrogewerbe folgt mit 28 % an dritter Stelle. Weit unterdurchschnittlich sind hingegen Qualifizierungsangebote für niedrig Qualifizierte im Handel vertreten (siehe Abbildung 35).

Abbildung 35: Weiterbildung für An- und Ungelernte nach Wirtschaftszweigen

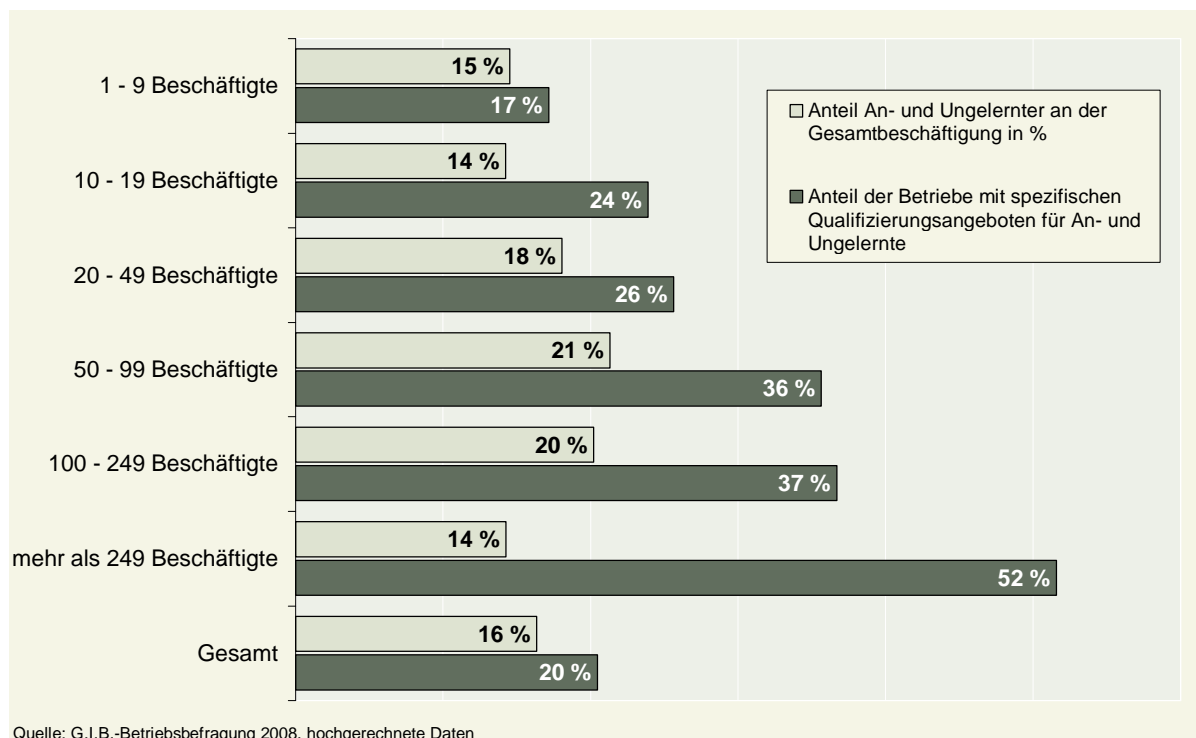


Betrachtet nach der Betriebsgröße finden sich gering qualifizierte Beschäftigte in Kleinbetrieben genauso häufig wie in Großbetrieben. Was die Beschäftigung von An- und Ungelernten betrifft, unterscheiden sich die Betriebsgrößenklassen nicht sehr stark voneinander. Die Mittelbetriebe (50 – 249 Mitarbeiter) beschäftigen einen etwas höhere Anteil gering Qualifizierter: sie rechnen etwa jeden fünften Mitarbeiter dieser Kategorie zu (siehe Abbildung 36).

Deutliche Unterschiede zeigen sich in Bezug auf die Weiterbildungsangebote für An- und Ungelernte. So geben nur 17 % der Kleinbetriebe an, dass sie spezifische Weiterbildungs-

maßnahmen für die gering Qualifizierte durchführen, während ein gutes Drittel der Mittelbetriebe und mehr als die Hälfte der Großbetriebe auf diesem Feld aktiv sind (siehe Abbildung 36). Die personelle Infrastruktur und das in der Regel gut ausgebaute interne Personal- und Bildungswesen in den größeren Betrieben schaffen auch bessere Voraussetzungen für derartige Bildungsangebote. Der Zusammenhang zwischen genereller Fortbildungs- und Ausbildungsaktivität und einem spezifischen Bildungsangebot für An- und Ungelernte ist signifikant. Einen nachweisbaren Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Fortbildungen für An- und Ungelernte anbietet, haben ferner der Personalbedarf und Rekrutierungsprobleme: Betriebe mit offenen Stellen, die darüber hinaus über Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung klagen, sind signifikant häufiger aktiv in der Weiterbildung gering Qualifizierter.

Abbildung 36: Beschäftigung und Weiterbildung von An- und Ungelernten nach Betriebsgröße



Möglicherweise gibt es zwischen der Art der von den Betrieben genutzten Weiterbildungsträger und dem Angebot an Fortbildung für gering Qualifizierte sachlogische Zusammenhänge. Die Variablen „Fortbildung beim Berufsverband“, „Fortbildung bei privaten Bildungsinstituten“ und „Fortbildung bei freiberuflichen Trainern“ stehen in signifikantem statistischem Zusammenhang zum Angebot an Fortbildung für gering Qualifizierte. Es ist denkbar, dass Berufsverbände und private Bildungsinstitute entsprechende Angebote für einzelne Wirtschaftszweige entwickelt haben. Eine andere Überlegung geht dahin, dass die Fortbildung von gering Qualifizierten sehr flexible Lernkonzepte erfordert, die bei freiberuflichen Trainern, privaten Instituten und/oder Branchenverbänden eher zu finden sind als bei Hersteller- und Lieferschulungen oder bei den Kammerschulungen.

Die Betriebe, die bislang keine Qualifizierung für An- und Ungelernte anbieten, wurden gefragt, ob sie für den Fall, dass dieses finanziell gefördert würde, entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen durchführen würden. Im Durchschnitt konnten sich 50 % der befragten Betriebe dies vorstellen. Dabei ist das Interesse bei fast allen Betriebsgrößenklassen gleich stark ausgeprägt. Die Ausnahme bilden die Großbetriebe, von denen sich nur 37 % der Betriebe dies vorstellen konnten. Allerdings ist in dieser Betriebsgrößenklasse das Potenzial auch weit besser erschlossen als in den kleineren Betrieben. Darüber hinaus sind insbesondere Betriebe an zukünftigen Qualifizierungsmaßnahmen für An- und Ungelernte interessiert, die sich Sorgen über einen zukünftigen Fachkräftemangel machen.

Anhang: Erläuterung der Wirtschaftszweige

Bezeichnung	Wirtschaftsgruppen nach WZ 03
1. 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- und Wasserversorgung (40, 41)
2. Konsumgüterherstellung	Ernährungsgewerbe (15, 16), Textil- und Bekleidungsgewerbe (17, 18), Ledergewerbe (19), Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonst. Erzeugnissen (36)
3. Holz-, Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	Holzgewerbe (20), Papier-, Verlags- und Druckgewerbe (21, 22)
4. Chemie- und Kunststoffgewerbe	Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herstellung und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen (23), Herstellung von chemischen Erzeugnissen (24), Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren (25), Glasgewerbe, Herstellung von Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden (26)
5. Metall- und Elektrogewerbe	Metallerzeugung und -bearbeitung (27, 28), Maschinenbau (29), Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik (30, 31, 32, 33), Fahrzeugbau (34, 35)
6. Baugewerbe	Baugewerbe (45)
7. Handel	Kraftfahrzeughandel, Reparatur von Kraftfahrzeugen, Tankstellen (50), Handelsvermittlung und Großhandel (51), Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern (52)
8. Gastgewerbe	Gastgewerbe (55)
9. Nachrichten und Verkehr	Landverkehr (60), Schifffahrt (61), Luftfahrt (62), Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr, Verkehrsvermittlung (63), Nachrichtenübermittlung (64)
10. Kredit- und Versicherungswesen	Kreditgewerbe (65), Versicherungsgewerbe (66), mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten (67)
11. 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 (u. a. Arbeitnehmerüberlassung) (74)
12. Öffentliche Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung (75), Abwasser- und Abfallbeseitigung (90), Interessenvertretungen und Vereinigungen (91), Exterritoriale Organisationen (99)
13. Gesundheits- und Sozialwesen	Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen (85)
14. Personenbezogene Dienstleistungen	Erziehung und Unterricht (80), Kultur, Sport und Unterhaltung (92), Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (93), Private Haushalte mit Haushaltspersonal (95)