

prospect

Regionales Arbeitsmarktmonitoring

Branchenbericht Erzeugende und verarbeitende Industrie



Impressum

- Titel:** PROSPECT – dialogorientiertes regionales Arbeitsmarktmonitoring in der Region LOR
- Herausgeber:** **mentor Personal- und Organisationsentwicklung GmbH**, 51643 Gummersbach, Hindenburgstr. 21 – 25, Tel.: 02261 54921-0 / Fax: 02261 54921-10, mail: info@mentor-online.de, www.mentor-online.de
- Arbeitgeberverband Oberberg e. V.**, 51643 Gummersbach, Grotenbachstr. 16, Tel.: 02261 6027-0 / Fax: 02261 6027-22, mail: agvoerb@aol.com, www.oberberg.com
- Verfasser:** Dr. Monika Stricker (mentor)
Ute Haake (mentor)
- Redaktion:** Claudia Fuchs (AGV)
Lydia Pott (mentor)
- Redaktionsschluss:** 30.01.2004
- Auftraggeber:** Regionalsekretariat LOR / Agentur für Arbeit Bergisch Gladbach
- Förderung:** Zu 80 % aus dem ESF-kofinanzierten Ziel-3-Programm des Landes NRW und zu 20 % aus Mitteln der Agentur für Arbeit Bergisch Gladbach
- Nutzungshinweise:** Titel, Texte und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Nutzung unter Angabe der Quelle erlaubt.

© mentor GmbH, Gummersbach 2003

Die Datenquelle wurde von der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.), Im Blankenfeld 4, 46238 Bottrop zur Verfügung gestellt. Tel.: 02041 767-160/-277 / Fax: 02041 767-299, mail: a.mertens@gib.nrw.de, k.irle@gib.nrw.de, www.gib.nrw.de

Zur Vereinfachung der Lesbarkeit wird im Bericht im Wesentlichen die männliche Form verwendet. Die Aussagen schließen selbstverständlich auch die weiblichen Personen ein.

Im Januar 2004 wurden die Arbeitsämter in Agenturen für Arbeit umbenannt. Der Text ist an diesen neuen Sprachgebrauch angepasst, wenn auch die erhobenen Daten aus 2003 und früheren Jahren stammen.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Prospect – dialogorientiertes regionales Arbeitsmarktmonitoring I

Die Prospect-Träger in der Region LOR III

I. Gegenstand der Untersuchung 1

1. Branchenauswahl und -cluster 1

2. Beteiligung der Unternehmen an der Untersuchung 2

2.1 Beteiligung der Unternehmen am Branchenmonitoring (Telefonbefragung) 2

2.2 Beteiligung der Unternehmen an den Intensivinterviews (Betriebsbesuche) 3

II. Gesamtentwicklung der Branche „Erzeugende und verarbeitende Industrie“ in der Region LOR 3

III. Personalbedarfsdeckung im Branchencluster „Erzeugende und verarbeitende Industrie“ in der Region LOR 6

1. Entwicklungen im Bereich „Metall“ 6

2. Entwicklungen im Bereich „Gummi und Kunststoff“ 10

3. Entwicklungen im Bereich „Elektrotechnik“ 12

4. Wege der Personalbedarfsdeckung im Cluster „Erzeugende und
verarbeitende Industrie“ 15

IV. Weiterbildungsaktivitäten und -erfordernisse im Branchencluster „Erzeugende und verarbeitende Industrie“ 16

V. Ausbildungs- und Praktikumsangebote im Branchencluster „Erzeugende und verarbeitende Industrie“ 22

VI. Arbeitsmarktpolitische Förderhilfen im Branchencluster „Erzeugende und verarbeitende Industrie“ 28

VII. Vorschläge und Empfehlungen zur nachhaltigen Förderung der Entwicklungen im Branchencluster „Erzeugende und verarbeitende Industrie“ 29

1. Vorschläge in Bezug auf wirtschaftsfördernde Maßnahmen 29

2. Vorschläge in Bezug auf die Personalbedarfsdeckung 32

3. Vorschläge in Bezug auf die Aus- und Weiterbildung 34

Anhang 1 - 10

Linkliste

Prospect – dialogorientiertes regionales Arbeitsmarktmonitoring

Arbeitsmarktmonitoring ist ein Verfahren der fortlaufenden Beobachtung zur Früherkennung von Entwicklungen am Arbeitsmarkt.

Ziel ist die Verbesserung der Passgenauigkeit von Arbeitsangebot und -nachfrage.

**

Die **Prospect-Methode** geht ursprünglich auf die Firma Activa aus den Niederlanden zurück. In den letzten Jahren wurde sie vom Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW und der Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) an die NRW-spezifischen Rahmenbedingungen angepasst, zu einem dialogorientierten Arbeitsmarktmonitoring ausgebaut und flächendeckend in NRW eingeführt.

Im Kern beinhaltet die Methode

- eine **strategische Analyse** der Beschäftigungssituation der regionalen Wirtschaft (Portfoliomethode), mit deren Hilfe die zu untersuchenden Branchen ausgewählt werden
- ein Monitoring der Personal- und Qualifikationsentwicklungen in den ausgewählten Branchen durch eine **telefonische Unternehmensbefragung** und
- die Durchführung von **Intensivinterviews** in ausgewählten Unternehmen zur Feststellung von konkreten Personal- und Qualifizierungsbedarfen.

Weitere Informationen über das Arbeitsmarktmonitoring nach der Prospect-Methode können unter www.gib-nrw.de eingesehen werden.

**

Begleitet werden die Projekte in jeder Region von einer **Steuerungsgruppe**, in der wichtige Arbeitsmarktakteure vertreten sind und deren Aufgabe es ist, den Transfer der Ergebnisse sicherzustellen.

Auf der Basis von Erhebungsergebnissen werden gemeinsam Handlungsempfehlungen entwickelt und an andere regionale Arbeitsmarktakteure (z. B. Bildungsträger, Vermittler) weitergeleitet. Auf diesem Weg können in den Regionen bedarfsgerechte Maßnahmen (vor allem im Bereich der Beratung, Vermittlung und Qualifizierung) eingeleitet werden, die die Passgenauigkeit von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt erhöhen.

Seit dem 01.02.2003 wird Prospect in der Region
**Leverkusen/ Oberbergischer Kreis und Rheinisch-Bergischer Kreis
(LOR)** durchgeführt.

Der vorliegende Bericht umfasst die Ergebnisse aus der ersten Untersuchungswelle
(**Telefoninterviews und vertiefende Unternehmensgespräche**) im Branchencluster

„Erzeugende und verarbeitende Industrie“ mit den Schwerpunkten Metall, Elektro, Gummi und Kunststoff

Im Einzelnen sind dokumentiert:

- die Gesamtentwicklung des Branchenclusters,
- der Bedarf in Bezug auf offene Stellen und Stellenbesetzungsprobleme,
- zukünftige betriebliche und marktliche Veränderungen,
- der Aus- und Weiterbildungsbedarf und die (zukünftigen) Qualifikationsanforderungen an Mitarbeiter,
- der Bedarf an Informationen über Förderhilfen sowie
- die Interessen der Unternehmen an Erfahrungsaustauschen.

Auf dieser Basis werden Handlungsempfehlungen formuliert und eingeleitet.

**

Das Projekt wird in LOR von der
mentor Personal- und Organisationsentwicklung GmbH
und dem
Arbeitgeberverband Oberberg e. V.
umgesetzt.

**

**Die Finanzierung erfolgt
zu 80 % aus dem ESF-kofinanzierten Ziel-3-Programm des Landes NRW und
zu 20 % aus Mitteln der Agentur für Arbeit Bergisch Gladbach.**

Die Prospect-Träger in der Region LOR

Die **mentor Personal- und Organisationsentwicklung GmbH** ist ein Unternehmen der COGNOS AG und begleitet seit 1989 sowohl betriebliche Restrukturierungsmaßnahmen als auch berufliche und organisatorische Veränderungsprozesse.

Insbesondere durch zahlreiche Programme zur Förderung der beruflichen Neuorientierung von Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmern verfügt mentor über weitreichende Erfahrungen

- in der Beratung von Unternehmen (z. B. Strategieberatungen, Personalbedarfsanalysen, Eignungsdiagnosen mit Personaleinsatzberatungen, etc.),
- in der Betreuung von Einzelpersonen (z. B. individuelle Berufswegplanungen, Training und Coaching etc.) sowie
- in der Zusammenarbeit mit öffentlichen Institutionen (insbesondere den Arbeitsämtern durch Entwicklung und Durchführung von diversen arbeitsmarktbezogenen Projekten).

mentor verfügt über detaillierte Kenntnisse des regionalen Arbeitsmarktes sowie der regionalen Branchen- und Unternehmenslandschaft.

**

Der **Arbeitgeberverband Oberberg e. V.** bietet seinen Mitgliedern in der Region

- individuelle Betreuung und Beratung in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen,
- leistet kostenlose Prozessvertretung für seine Mitglieder (z. B. vor den Arbeits- und Sozialgerichten) und
- liefert regelmäßige Informationsdienste für die Geschäftsleitung zu allen Fragen der innerbetrieblichen Arbeits- und Sozialbeziehungen.

Innovative Projekte sowie regelmäßige Personalleiter-Runden und Vortragsveranstaltungen runden das Angebot ab.

**

Begleitet werden die Träger im Projekt von der „**Steuerungsgruppe Prospect**“, in der folgende Institutionen vertreten sind:

- Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.), Bottrop
- Agentur für Arbeit Bergisch Gladbach
- Regionalsekretariat LOR
- Industrie- und Handelskammer zu Köln
- Handwerkskammer zu Köln
- Deutscher Gewerkschaftsbund
- Kreise/ Kommunen des Einzugsgebietes, vertreten durch die Regionalstellen Frau & Beruf

I. Gegenstand der Untersuchung

1. Branchenauswahl und -cluster

Die metallerzeugende und -verarbeitende Industrie im weitesten Wortsinn gilt als eine der Traditionsbranchen in der Region LOR und hat spätestens seit Ende des 19. Jahrhunderts beschäftigungspolitisch eine herausragende Bedeutung im hiesigen Raum. Gerade in den letzten Jahren war der industrielle Sektor allerdings unterschiedlichen Einflüssen ausgesetzt, die sich immer stärker beschäftigungspolitisch niederschlugen:

- So werden für die Industrie anstelle der regionalen Märkte die überregionalen und vor allem internationalen Märkte immer bedeutsamer („Globalisierung“).
- Gleichzeitig kämpft hauptsächlich die traditionelle Metallverarbeitung immer noch mit den Auswirkungen des allgemeinen Strukturwandels in der Industrie, die sich vor allem durch zunehmende Automatisierung und umfangreichen Personalabbau äußern.
- Darüber hinaus wird der Werkstoff Metall in vielen Anwendungsbereichen sukzessive durch Kunststoffe abgelöst.
- Und nicht zuletzt belastet die schwache Binnenkonjunktur die Branche stark.

Durch die zunehmende Verflechtung des klassischen Metallbereichs mit angrenzenden Bereichen wie der Elektroindustrie sowie der Gummi- und Kunststoffherzeugung (vor allem in der Automobilindustrie) ist es nach Expertenmeinung für eine arbeitsmarktbezogene Untersuchung sinnvoll, diesem Umstand Rechnung zu tragen und Handlungsempfehlungen möglichst für das Gesamtcluster zu entwickeln.

Um die beschriebenen Einflüsse und Veränderungen durch zielgerichtete Interventionen begleiten zu können, wurden in der Region LOR folgende Teilbereiche der erzeugenden und verarbeitenden Industrie untersucht (Branchencluster):

- Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen, Maschinen-, Fahrzeugbau und -zulieferung (WGR=27-29; 34-35)
- Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren (WGR=25)
- Elektrotechnik mit Medizin-, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik (WGR=30-33)

2. Beteiligung der Unternehmen an der Untersuchung

2.1 Beteiligung der Unternehmen am Branchenmonitoring (Telefonbefragung)

Ausgehend von 605 verwertbaren Unternehmensadressen¹, konnten während der Telefonbefragung im Mai 2003 548 Gesprächspartner erreicht (90,6 %) und insgesamt 362 Telefoninterviews durchgeführt werden (66,1 %).

Die stärkste Resonanz war im Sektor Gummi- und Kunststoffherzeugung des Branchenclusters zu verzeichnen: es beteiligten sich hier 73,7 % der 114 erreichten Gesprächspartner an den Telefoninterviews. Die Quote im Teilbereich Metall lag bei 63,8 % (von 340 erreichten Personen) und im Teilbereich Elektrotechnik bei 64,9 % (von 94 erreichten Gesprächspartnern).

Beteiligung der Unternehmen aus dem Bereich „Erzeugende und verarbeitende Industrie“ an der Telefonbefragung

Branchen	Gesamtregion		Leverkusen		Oberberg		RheinBerg	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Metall (gesamt)	217	59,9	16	47,1	132	61,7	69	60,5
Metallerzeugung und -bearbeitung	37	10,2	2	5,9	29	13,6	6	5,3
Herstellung von Metallerzeugnissen	92	25,4	7	20,6	54	25,2	31	27,2
Maschinen-, Fahrzeugbau und -zulieferung	88	24,3	7	20,6	49	22,9	32	28,1
Gummi- und Kunststoffwaren (gesamt)	84	23,2	8	23,5	53	24,8	23	20,2
Elektrotechnik (gesamt)	61	16,9	10	29,4	29	13,6	22	19,3
Medizin-, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik	30	8,3	8	23,5	9	4,2	13	11,4
weitere Elektrotechnik	31	8,6	2	5,9	20	9,3	9	7,9
Gesamt	362	100	34	100	214	100	114	100

An der Telefonbefragung nahmen 92 Betriebe aus dem Bereich Herstellung von Metallerzeugnissen, 37 Betriebe aus der Metallerzeugung und -bearbeitung, 80 Maschinenbaubetriebe sowie 8 aus dem Bereich Fahrzeugbau teil, weiterhin 84 Betriebe aus der Wirtschaftsgruppe Gummi- und Kunststoffwaren sowie 61 aus dem Bereich Elektrotechnik. Von letzteren gehören 30 Betriebe der Untergruppe Medizin-, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik an, darunter sind wiederum 16 Dentallabore.

Um die Untersuchung in quantitativer Hinsicht handhabbar zu gestalten, wurden vor allem Betriebe mit mehr als vier Beschäftigten fokussiert. Sowohl bezogen auf die räumliche Verteilung als auch auf die Struktur des Clusters konnten im Rahmen der Untersuchung repräsentative Ergebnisse erzielt werden. Sofern in Teilbereichen geringe Beteiligungen bei der Telefonbefragung zu verzeichnen waren, konnten durch gezielte Nachakquisition weitere Betriebe für die Untersuchung gewonnen werden (in Form von Betriebsbesuchen).

¹ Die Daten und das Adressmaterial wurden den Projektträgern von der G.I.B. zur Verfügung gestellt. Die G.I.B. wiederum bezieht ihre Datenbasis von der Bundesagentur für Arbeit.

2.2 Beteiligung der Unternehmen an den Intensivinterviews (Betriebsbesuche)

Im Rahmen der Telefonbefragung äußerten 253 (70 %) von den 362 befragten Unternehmen einen Kontaktwunsch, und zwar zu folgenden Themen (sortiert nach der Dringlichkeit der Problematik, Mehrfachnennungen möglich):

- Personalveränderung (26 Betriebe),
- Ausbildung/ Praktikanten (99 Betriebe),
- Weiterbildung (13 Betriebe),
- Erfahrungsaustausch (132 Betriebe),
- Expertengespräche (107 Betriebe) und
- Förderhilfen (170 Betriebe).

Je nach Art des geäußerten Kontaktwunsches wurden diese Betriebe mit erster (bei Personalveränderungen) oder nachrangiger Priorität bei der Auswahl für die Intensivinterviews berücksichtigt.²

Bei der entsprechenden Telefonaktion, die der Festlegung von Gesprächsterminen diene, wurden 212 Unternehmen erreicht und 40 Termine für Intensivinterviews vereinbart.

II. Gesamtentwicklung der Branche „Erzeugende und verarbeitende Industrie“ in der Region LOR

In dem ausgewählten Branchencluster arbeiteten mit Stichtag 31.12.2002 (Quelle G.I.B) 46.361 Personen, d. h. ca. 3 % weniger als vor 4 ½ Jahren (Stichtag 30.06.1998). Der Beschäftigungsrückgang betrug im gleichen Zeitraum in NRW dagegen ca. 6,5 %.

Die Beschäftigtenentwicklung verlief allerdings sowohl in den einzelnen Teilsektoren des Branchenclusters als auch innerhalb der drei Teilregionen in LOR recht unterschiedlich.

Beschäftigungsentwicklung im Teilbereich Metall (absolut und in %)

Stichtag	30.06.1998		30.06.1999		30.06.2000		30.06.2001		30.06.2002		31.12.2002	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Gesamtregion	29.432	100	28.538	97,0	28.447	96,7	28.515	96,9	28.372	96,4	27.940	94,9
Leverkusen	2.418	100	2.372	98,1	2.319	95,9	2.407	99,5	2.179	90,1	2.147	88,8
Oberberg	19.286	100	18.700	97,0	18.573	96,3	18.339	95,1	18.284	94,8	18.006	93,4
RheinBerg	7.728	100	7.466	96,6	7.555	97,8	7.769	100,5	7.909	102,3	7.787	100,8
NRW	758.279	100	728.762	96,1	729.489	96,2	728.594	96,1	709.822	93,6	703.124	92,7

Den deutlichsten Beschäftigungsverlust im Bereich Metall verzeichnet im Betrachtungszeitraum Leverkusen (Abnahme um ca. 11 %); im Rheinisch-Bergischen Kreis konnte ein leichter Zuwachs registriert werden, der aus der positiven Beschäftigungsentwicklung im Maschinenbau in dieser Teilregion resultiert. In Oberberg fällt die Gesamtentwicklung wiederum negativ aus: positive Entwicklungen wie z. B. im Maschinenbau werden hier von der äußerst negativen Beschäftigungsentwicklung in der Metallverarbeitung mit einer Beschäftigungsabnahme von Juni 1998 bis Dezember 2002 um ca. 30 % überkompensiert.

² Unternehmen, die ausschließlich einen Kontaktwunsch zum Thema „Förderhilfen“ angegeben hatten, erhielten die notwendigen Informationen zunächst in schriftlicher Form.

Beschäftigtenzahlen im Cluster Metall zum 30.06.1998 und zum 30.06.2002

(absolut und in %)

Branchensegmente	30.06.1998								30.06.2002							
	Gesamtregion		Leverkusen		Oberberg		RheinBerg		Gesamtregion		Leverkusen		Oberberg		RheinBerg	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Metallerzeugung und -bearbeitung	4.448	100	352	100	3.870	100	226	100	4.345	97,7	224	63,6	3.906	100,9	215	95,1
Herstellung von Metallerzeugnissen	9.578	100	777	100	5.995	100	2.806	100	7.394	77,2	586	75,4	4.213	70,3	2.595	92,5
Maschinenbau	10.681	100	260	100	5.922	100	4.499	100	11.551	108,1	272	104,6	6.349	107,2	4.930	109,6
Fahrzeugbau	4.725	100	1.029	100	3.499	100	197	100	5.082	107,6	1.097	106,6	3.816	109,1	169	85,8
Gesamt	29.432	100	2.418	100	19.286	100	7.728	100	28.372	96,4	2.179	90,1	18.284	94,8	7.909	102,3

In der Teilbranche Gummi/Kunststoff ist die Beschäftigungsentwicklung in LOR insgesamt positiv verlaufen. Allerdings sind auch hier große Unterschiede innerhalb der Region zu erkennen.

Beschäftigungsentwicklung im Teilbereich Gummi und Kunststoff

(absolut und in %)

Stichtag	30.06.98		30.06.99		30.06.00		30.06.01		30.06.02		31.12.02	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Gesamtregion	9.921	100,0	10.012	100,9	10.238	103,2	10.718	108,0	10.673	107,6	10.658	107,4
Leverkusen	1.707	100,0	1.631	95,5	1.655	97,0	1.633	95,7	1.603	93,9	1.589	93,1
Oberberg	6.672	100,0	6.879	103,1	7.068	105,9	7.607	114,0	7.700	115,4	7.746	116,1
RheinBerg	1.542	100,0	1.502	97,4	1.515	98,2	1.478	95,8	1.370	88,8	1.323	85,8
NRW	91.339	100,0	88.864	97,3	92.253	101,0	91.997	100,7	89.361	97,8	89.906	98,4

So vermieden Leverkusen und vor allem der Rheinisch-Bergische Kreis negative Entwicklungen, dagegen verzeichnet der Oberbergische Kreis einen starken Beschäftigungszuwachs.

Beschäftigungsentwicklung im Teilbereich Elektrotechnik

(absolut und in %)

Stichtag	30.06.98		30.06.99		30.06.00		30.06.01		30.06.02		31.12.02	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Gesamtregion	8.487	100,0	8.281	97,6	8.585	101,2	8.740	103,0	7.996	94,2	7.763	91,5
Leverkusen	568	100,0	512	90,1	485	85,4	427	75,2	227	40,0	224	39,4
Oberberg	6.261	100,0	6.168	98,5	6.496	103,8	6.724	107,4	6.152	98,3	5.988	95,6
RheinBerg	1.658	100,0	1.601	96,6	1.604	96,7	1.589	95,8	1.617	97,5	1.551	93,5
NRW	198.004	100,0	188.977	95,4	194.036	98,0	198.077	100,0	188.752	95,3	185.634	93,8

Im Bereich Elektrotechnik gab es durchgängig negative Beschäftigungsentwicklungen.

Die Zahl der Betriebe in dem gewählten Branchencluster stellt sich wie folgt dar: Im Bereich Metall waren die ca. 28.000 Beschäftigten in 813 Betrieben tätig (Stand Mai 2002), wobei es sich bei mehr als der Hälfte um Betriebe mit mehr als 4 Beschäftigten handelte. Die 7.763 Beschäftigten in der Elektroindustrie waren in 252 Betrieben tätig, von denen wiederum mehr als die Hälfte mehr als vier MitarbeiterInnen beschäftigte.

Die 10.658 Personen der Gummi-/Kunststoffindustrie waren in insgesamt 195 Betrieben tätig. Fast drei Viertel dieser Betriebe hatten mehr als vier Beschäftigte.

Beschäftigte in den Betrieben (Stand Mai 2002)

	Metall		Betriebe	Gummi u. Kunststoff		Betriebe	Elektro		Betriebe
	1 bis 4	> 4	insgesamt	1 bis 4	> 4	insgesamt	1 bis 4	> 4	insgesamt
Gesamtregion	345	468	813	49	146	195	122	130	252
Leverkusen	27	40	67	3	15	18	21	15	36
Oberberg	193	266	459	29	91	120	37	63	100
RheinBerg	125	162	287	17	40	57	64	52	116
NRW	7.219	11.298	18.517	698	1.533	2.231	2.807	3.311	6.118

Durch die Telefonbefragung von 362 Betrieben konnten Informationen über 26.889 Beschäftigte des gesamten Branchenclusters (ca. 58% von insgesamt ca. 46.000 Beschäftigten in der Region) gewonnen werden. Von diesen 26.889 Beschäftigten waren weniger als ein Viertel Frauen (5.926 Beschäftigte, = 22 %). Ca. 74 % der Frauen arbeiteten in Vollzeit, ca. 21 % in Teilzeitarbeitsverhältnissen und die restlichen 5 % als Minijobber. Differenzierte Angaben für die einzelnen Teilbranchen können den **Übersichten 1 und 2** im Anhang entnommen werden.

Die Hälfte aller befragten Unternehmen verzeichnete in den **letzten 12 Monaten** vor der Befragung keine Veränderung in der Beschäftigungsentwicklung, 35 % berichteten über eine Abnahme (insgesamt 125 Betriebe, davon 86 aus dem Metallbereich, 25 aus dem Bereich Gummi/Kunststoff und 14 aus dem Bereich Elektrotechnik) und 15 % über eine Zunahme an MitarbeiterInnen (insgesamt 55 Betriebe, davon 30 aus dem Bereich Metall, 13 aus dem Bereich Gummi/Kunststoff und 12 aus dem Bereich Elektrotechnik). Die Abnahme von Beschäftigten betraf im Wesentlichen die MitarbeiterInnen in Vollzeitverhältnissen. Bei den Zunahmen war hingegen ein relativ hoher Anteil an Teilzeitarbeitsverhältnissen zu verzeichnen. Im Bereich der Elektrotechnik fällt hier der hohe Anteil an Minijobs bei dem Zugewinn an Arbeitskräften auf. Eine detaillierte Übersicht ergibt sich aus den **Anhängen 3 und 4**.

Aus dem gesamten Cluster erwarten in den **nächsten 12 Monaten** ab Befragungstermin 61 % der Betriebe keine personellen Veränderungen, 11 % eine Personalabnahme (insgesamt 41 Betriebe, davon 28 Metallbetriebe, 11 Gummi-/Kunststoffbetriebe und 2 aus dem Bereich Elektrotechnik), 10 % eine Zunahme (insgesamt 35 Betriebe, davon 18 aus dem Metallbereich, 7 aus dem Sektor Gummi/Kunststoff und 10 aus dem Bereich Elektrotechnik), und 18 % der befragten Unternehmen gaben an, noch keine Aussage über zu erwartende personelle Veränderungen treffen zu können. Im Wesentlichen werden bei der Personalabnahme wieder Vollzeitstellen betroffen sein. Bezogen auf Personalzunahmen wird nach Aussagen der Gesprächspartner auch der Anteil an Teilzeitstellen wachsen. Im Bereich Gummi/Kunststoff fällt der hohe Anteil der zu erwartenden Minijobs auf. Eine differenzierte Darstellung der Einschätzung in den nächsten 12 Monaten ergibt sich aus den **Übersichten 5 und 6** im Anhang. Der Bereich Elektrotechnik ist der einzige Sektor aus dem Branchencluster, der bei der telefonischen Befragung in der Gesamtbilanz von Beschäftigungszu- und -abnahmen einen Zuwachs erwartet. Möglicherweise deutet sich damit eine leichte wirtschaftliche Erholung der Elektrotechnikindustrie an.

Die beschriebene Beschäftigungsentwicklung scheint fast unabhängig von der Betriebsgrößenstruktur zu sein. Diesbezüglich ergibt sich über die einzelnen Branchen hinweg kein einheitliches Bild über Ab- und Zunahmen. Differenzierte Übersichten über die erwartete Beschäftigungsentwicklung in den jeweiligen Branchen nach der Betriebsgrößenstruktur finden sich in den **Anlagen 7-9**.

III. Personalbedarfsdeckung im Branchencluster „Erzeugende und verarbeitende Industrie“ in der Region LOR

1. Entwicklungen im Bereich „Metall“

Die wirtschaftlich angespannte Gesamtlage, die Folgen des jahrzehntelangen industriellen Strukturwandels sowie der hohe Konkurrenzdruck aus den osteuropäischen Ländern haben in den vergangenen Jahren insbesondere in der Metallindustrie (vor allem in der Metallverarbeitung im Oberbergischen Kreis) zu Beschäftigungsabbau in der Region geführt. So wurden in vielen großen Unternehmen ganze Bereiche outgesourct und die Leistungen stattdessen von meist kleinen Zulieferern eingekauft. Diese KMU mit einem hohen Anteil an Kleinstunternehmen (knapp 43 % der Metallbetriebe in der Region beschäftigen nur 1-4 Mitarbeiter) waren in der Folge abhängig von den großen Auftraggebern und deren Entwicklung. Ebenso trugen die zunehmenden Unternehmensverflechtungen zur negativen Beschäftigungsentwicklung bei: Durch Fusionen oder den Kauf kleinerer Unternehmen und die Verlagerung von Produktionen ins Ausland gingen der Region Arbeitsplätze endgültig verloren.

Auf der anderen Seite entwickeln sich auch viele Unternehmen mit (innovativen) Nischenprodukten oder Dienstleistungen, mit denen auch ausländische Märkte bedient werden, zu „Hoffnungsträgern“ der Region. Die Investitionen in Forschung und technologischen Fortschritt sind weitere Faktoren der Zukunftsfähigkeit. Doch stellen die verschärften Kreditvergabepraktiken der Banken für Kleinunternehmen Hürden dar, die sie zum Teil nicht überwinden können. Eine wirtschaftliche Belebung der Metallbranche in der Region vollzieht sich daher nur sehr zögerlich.

In der Telefonbefragung im Mai 2003 gaben ca. 40 % der Unternehmen des Sektors „Metall“ einen Beschäftigungsrückgang in den **letzten 12 Monaten** an. Am deutlichsten zeigte sich dieser in den Betrieben des Teilbereichs „Herstellung von Metallerzeugnissen“ (Metallverarbeitung) bei ca. 45 % der befragten Unternehmen. Von einer Zunahme berichteten lediglich etwa 14 %. Den höchsten Wert gaben dabei Betriebe der „Metallerzeugung und -bearbeitung“ an: Etwa ¼ benannte eine Beschäftigungszunahme. Die Mehrzahl (46 %) der Betriebe gab an, dass sich die Anzahl der Beschäftigten nicht verändert hätte. Diese Entwicklungen sind gemäß Telefonbefragung in den drei Teilregionen Leverkusen, Oberberg und Rheinisch-Bergischer Kreis vergleichbar.

Beschäftigungsentwicklung in den letzten 12 Monaten im Bereich Metall mit den Teilsegmenten

Entwicklung	* Metall insgesamt		* Maschinen- und Fahrzeugbau		Metallerzeugung und -bearbeitung		Herstellung von Metallerzeugnissen	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
gleichbleibend	100	46,3	44	50,6	16	43,2	40	43,5
Zunahme	30	13,9	10	11,5	9	24,3	11	12,0
Abnahme	86	39,8	33	37,9	12	32,4	41	44,6
Gesamt	216	100,0	87	100,0	37	100,0	92	100,0

* ein Unternehmen ohne Angabe

Die Beschäftigungsentwicklung in den **nächsten 12 Monaten** wird von den befragten Unternehmen etwas optimistischer eingeschätzt als die vergangenen: Zwar rechnen immerhin noch 13 % mit einer Beschäftigungsabnahme, aber gut 8 % erwarten eine Zunahme und ca. 61 % schätzen, dass der Personalstand gleich bleiben wird.

Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 12 Monaten im Bereich Metall mit den Teilsegmenten

Entwicklung	Metall insgesamt		Maschinen- und Fahrzeugbau		Metallerzeugung und -bearbeitung		Herstellung von Metallerzeugnissen	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
gleichbleibend	133	61,3	55	62,5	23	62,2	55	59,8
Zunahme	18	8,3	7	8,0	3	8,1	9	9,8
Abnahme	28	12,9	11	12,5	4	10,8	12	13,0
noch unklar	38	17,5	15	17,0	7	18,9	16	17,4
Gesamt	217	100,0	88	100,0	37	100,0	92	100,0

Auch die Gesprächspartner in den anschließenden Betriebsbesuchen zeigten sich insgesamt zuversichtlicher. Sie erwarten tendenziell eine leichte Markterholung, die sich in einer Auftragssteigerung bemerkbar machen kann. Einige Betriebe denken sogar konkret über Investitionen nach. Allerdings werden positive Auftragsentwicklungen wohl - wenn überhaupt – kurzfristig nur wenige Beschäftigungsimpulse auslösen, da viele Unternehmen zum Ausgleich von Beschäftigungsschwankungen mittlerweile zunächst mit Arbeitszeitkonten agieren, wodurch Auftragsspitzen und mangelnde Auslastungen innerbetrieblich abgedeckt werden können. Zur Bewältigung längerfristiger Auftragsspitzen werden darüber hinaus vermehrt Zeitarbeitsunternehmen eingebunden sowie geringfügige Beschäftigungsverhältnisse abgeschlossen, mit denen flexibel auf Auftragschwankungen reagiert werden kann. Wenn darüber hinaus in Teil- oder Vollzeit eingestellt wird, so werden meist nur befristete Verträge abgeschlossen; Festeinstellungen sind kaum zu erwarten.

Zum Befragungszeitpunkt wurden von den 217 interviewten Unternehmen 59 offene Stellen angegeben. Von diesen Stellen waren 15 (25,5 %) der Agentur für Arbeit bekannt.

Offene Stellen im Bereich "Metall" gemäß Telefonbefragung

Art der offenen Stellen	Maschinenbau			Metallerzeugung und -bearbeitung			Herstellung von Metallerzeugnissen			Gesamt
	Anzahl der offenen Stellen			Anzahl der offenen Stellen			Anzahl der offenen Stellen			
	L	O	R	L	O	R	L	O	R	
Kaufmännischer Bereich	0	1	1	2	2	0	1	5	2	14
Lagerfacharbeiter	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2
Zerspanungs-, Industriemechaniker, Werkzeugmacher, Schweißer	2	4	1	0	3	0	0	3	2	15
Fachkräfte zur Bedienung von CNC- Dreh- und Fräsmaschinen	0	1	1	0	2	0	0	1	1	6
Technische Zeichner/Konstrukteure	0	4	0	0	0	0	0	0	0	4
Werkstoffprüfer	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Techniker, Meister	0	2	3	0	1	0	1	1	0	8
Ingenieure	0	5	3	0	0	0	0	1	0	9
Gesamt	2	18	9	2	8	0	2	13	5	59

Im Bereich Maschinenbau wurden die 29 offenen Stellen von insgesamt 11 Betrieben gemeldet, und zwar von einem Betrieb aus Leverkusen, acht Betrieben aus dem Oberbergischen und zwei aus dem Rheinisch-Bergischen Kreis. Die zehn offenen Stellen aus dem Bereich Metallerzeugung und -bearbeitung wurden von insgesamt sechs Betrieben genannt, davon einer aus Leverkusen und fünf aus dem Oberbergischen Kreis. Insgesamt 14 Betriebe aus dem Bereich Herstellung von Metallerzeugnissen gaben 20 offene Stellen an, davon ein Betrieb aus Leverkusen, acht aus dem Oberbergischen und fünf aus dem Rheinisch Bergischen Kreis. Aus dem Sektor Fahrzeugbau und -zulieferung wurden bei der Telefonbefragung keine Stellen gemeldet. Insgesamt 37 Betriebe (17 %) gaben an, dass sie ihre offenen Stellen aus Mangel an Bewerbern nicht besetzen konnten.

In den Telefoninterviews äußerte ferner nahezu ein Drittel der 217 befragten Unternehmen des Bereichs „Metall“ (32 %) Probleme bei der Mitarbeitersuche. Über die Region verteilt berichtete je knapp ein Drittel der Unternehmen aus dem Oberbergischen und dem Rheinisch-Bergischen Kreis entsprechend sowie ein Viertel der Betriebe aus Leverkusen. Bezogen auf die einzelnen Teilbereiche der Metallbranche wurde die Problematik etwa gleichbedeutend eingeschätzt: So nennen 32 % (30 Betriebe) aus dem Bereich Herstellung von Metallerzeugnissen, 31 % (28 Betriebe) aus dem Bereich Maschinen-, Fahrzeugbau und -zulieferung und 27 % (10 Betriebe) aus dem Bereich Metallerzeugung und -bearbeitung Probleme bei der Mitarbeitergewinnung. Auch die Gründe für die Probleme wurden über die drei Teilsektoren der Branche hinweg nahezu identisch dargestellt: Als Hauptproblem werden die fehlenden fachlichen Qualifikationen der Bewerber gesehen, gefolgt von einem mangelnden regionalen Angebot an Arbeitskräften.

Gründe für die Probleme bei der Mitarbeitergewinnung "Metall" gemäß Telefonbefragung

Gründe *	Metall gesamt		Maschinen- und Fahrzeugbaubau		Metallerzeugung und -bearbeitung		Herstellung von Metallerzeugnissen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Fehlende fachliche Qualifikation	51	35,4	20	32,8	7	36,8	24	37,4
Fehlendes regionales Angebot - zu wenige Bewerbungen	33	22,9	13	21,3	4	21,1	16	25
Mangelnde Arbeitsmotivation	22	15,3	10	16,4	3	15,7	9	14,1
zu hohe finanzielle Erwartungen	15	10,4	8	13,1	1	5,3	6	9,4
Mangelnde Arbeitszeitflexibilität der Bewerber	10	6,9	4	6,6	2	10,5	4	6,3
fehlende Sozialkompetenz	8	5,6	4	6,6	1	5,3	3	4,7
Sonstiges	5	3,5	2	3,2	1	5,3	2	3,1
Gesamt	144	100,0	61	100,0	19	100,0	64	100,0

* Mehrfachnennungen möglich

Sowohl in der Telefonbefragung als auch in den anschließenden Betriebsbesuchen wird deutlich, dass die Besetzungsprobleme in erster Linie bei den qualifizierten Facharbeiterstellen bestehen. Berichtet wird, dass sowohl rein quantitativ ein zu geringes Arbeitskräfteangebot an Metallfacharbeitern besteht, als auch dass die vorhandenen Bewerber häufig nicht so passgenau qualifiziert sind, dass die Einarbeitungszeit kurz gehalten werden kann. Diese Problematik hat sich mittlerweile etwas entschärft, da zum Teil Personal aus abbauenden Betrieben übernommen werden konnte. Um bei Bedarf ausreichend qualifiziertes Personal zur Verfügung zu haben, stellen aber viele Betriebe weiterhin passende Kandidaten aus Initiativbewerbungen „auf Vorrat“ ein, also selbst dann, wenn sie keinen akuten Personalbedarf haben. Ein Unternehmer berichtet beispielsweise: „Ich würde sofort einen ausgebildeten Zerspanungsmechaniker einstellen, wenn er mir zugewiesen würde.“

Hinzu kommt eine weitere Schwierigkeit, die sich in der gesamten Branche immer deutlicher abzeichnet: Durch eine zunehmende Spezialisierung der Unternehmen sind häufig Spezialkenntnisse für die fachgerechte Ausführung der Aufgaben erforderlich, die nur im Rahmen einer umfassenden 3 ½ jährigen Ausbildung vermittelt werden, nicht aber in separaten Teilqualifizierungen (z.B. Kaltumformung, die Bestandteil des Berufsbildes Verfahrensmechaniker in der Hütten- und Halbzeugindustrie ist). Facharbeiter, die in die speziellen, häufig aber auch einseitigen Aufgaben eingewiesen werden, fühlen sich fachlich unterfordert. Ungelernte Bewerber dagegen, die intensiv eingearbeitet bzw. angelernt werden müssen, sind mit diesen Tätigkeiten oft überfordert. Mit Einführung der neuen Ausbildungsordnung im Bereich Elektrotechnik im Sommer 2003 und im Bereich Metall im Sommer 2004 wird versucht, dieser Problemstellung gerecht zu werden.

Das quantitativ zu geringe Angebot an Arbeitskräften wird insbesondere von Betrieben mit Standorten in sehr ländlichen Gegenden betont. Die Interviewpartner weisen immer wieder auf die mangelnde Mobilität von Bewerbern hin, und erwarten bei Kürzung der Pendlerpauschale eine Verstärkung dieses Problems.

Immerhin noch 15 % der Problemnennungen betreffen die mangelnde Arbeitsmotivation bei Bewerbern bzw. bei neu eingestellten Mitarbeitern. Besonders dann, wenn Bewerber seitens der Agentur für Arbeit die Aufforderung zur Wahrnehmung eines Vorstellungsgesprächs erhielten, beobachteten die Interviewpartner mangelndes Interesse an der Tätigkeit und zu geringe Leistungsbereitschaft. Solche Erfahrungen sind dann letztlich auch wesentliche Gründe dafür, dass Arbeitgeber zunehmend darauf verzichten, ihre offenen Stellen der Agentur für Arbeit zu melden. Eine hohe Leistungsbereitschaft vermissen auch einige Personalleiter tarifgebundener Betriebe bei ihren Mitarbeitern: So wird z. B. auf der Meisterebene erwartet, dass bei Bedarf über die 35-Stunden-Woche hinaus unbezahlte Arbeit geleistet wird. Dies sei aber nicht für jeden selbstverständlich. Viele Arbeitgeber bemängeln insbesondere bei jüngeren Mitarbeitern (und zwar über alle Hierarchiestufen hinweg, d. h. von den Auszubildenden bis hin zu den Jungingenieuren) eine inadäquate Arbeitsorientierung und das Fehlen von Primärtugenden wie z. B. Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit.

Bei angelernten Mitarbeitern wird darüber hinaus zunehmend eine Lese- und Schreibschwäche beobachtet, wodurch diese dann nicht in der Lage sind, schriftliche Arbeitsanweisungen zu verstehen. Hinzu kommt häufig noch ein mangelndes Verständnis für Qualität und Termintreue. Manche Arbeitgeber gehen daher dazu über, Personal erst nach einem vorgeschalteten Praktikum bzw. kostenloser Probearbeit einzustellen.

An vierter Stelle (mit 10 % der Nennungen) rangiert bei der Problembenennung der Aspekt „zu hohe finanzielle Erwartungen der Bewerber“. Nach Ansicht einiger Gesprächspartner sind die finanziellen Erwartungen von Bewerbern insbesondere dann überhöht, wenn diese von Großbetrieben in kleinere wechseln.

Eine mangelnde Arbeitszeitflexibilität wird in erster Linie von Mehrschichtbetrieben thematisiert, und zwar gleichermaßen bei Ingenieuren, Facharbeitern und Ungelernten. In diesen Betrieben fällt die dauerhafte Personalbindung besonders schwer, was sich letztlich aus den ständig wechselnden Einsatzzeiten und den mehr oder minder gewichtigen persönlichen Umstellungsproblemen heraus begründet.

2. Entwicklungen im Bereich „Gummi und Kunststoff“

Die Beschäftigungsentwicklung im Bereich „Gummi und Kunststoff“ verlief in der Region in den letzten Jahren zunächst sehr positiv und flachte dann allmählich ab. Ein Hauptgrund für die positive Entwicklung liegt darin, dass die Bedeutung von Kunststoffprodukten insgesamt zugenommen hat und viele in früheren Jahren aus dem Werkstoff Metall gefertigten Produkte nun aus Kunststoffen hergestellt werden. Die ca. 10.600 Beschäftigten (Stand 31.12.2002) in der Gummi-/ Kunststoffindustrie von LOR sind in sehr heterogenen Arbeitsfeldern tätig: diese reichen von der Oberflächenbeschichtung über die Fertigung von Teilen für die Automobilzulieferindustrie bis hin zur Erzeugung von Kunststoffprodukten (wie z. B. Folien und Verpackungen).

So heterogen wie die Arbeitsfelder im Gummi-/ Kunststoffbereich sind, so heterogen wird auch derzeit die wirtschaftliche Entwicklung beurteilt. Während Massenproduktionen wie in anderen industriellen Sektoren günstiger im Ausland hergestellt werden, betrachten viele Unternehmen eine hohe Qualität sowie fachgerechten Service als zukunftssträchtige Merkmale zur Sicherung des hiesigen Standorts. Unternehmen, die sich auf innovative Produkte, auf Forschung und Entwicklung sowie individuelle Kundenwünsche konzentrieren, berichten von einer wirtschaftlich stabilen Lage und schauen optimistisch in die Zukunft. Viele planen bereits Investitionen, warten jedoch noch die gesamtwirtschaftliche Entwicklung ab. Andere berichten allerdings, dass gerade im Bereich der Fahrzeugzulieferung bisher aus Kunststoff hergestellte Teile teilweise wieder durch Metall ersetzt werden. Diese Entwicklung dämpft in einigen Bereichen den Optimismus, einer der Gesprächspartner erwartet gar die Schließung seines Werks.

Die rückblickende Bilanz der Telefonbefragung im Mai 2003 stellt sich hier günstiger dar als in den anderen beiden Teilbereichen. Auch die erwartete Beschäftigungsentwicklung fällt im Bereich Gummi und Kunststoff optimistischer aus als im Metallbereich. Dennoch wird in der Gesamtbilanz mit einer Stellenabnahme im nächsten Jahr gerechnet (vgl. hierzu im Einzelnen die Anhänge 3 bis 6 sowie den Anhang 9 in der Anlage).

Bei der Telefonbefragung gaben 16 der 84 interviewten Betriebe insgesamt 37 offene Stellen an, von denen neun der Agentur für Arbeit bekannt waren.

Offene Stellen im Bereich "Gummi und Kunststoff" gemäß Telefonbefragung

Art der offenen Stellen	Anzahl der offenen Stellen			Gesamt
	Leverkusen	Oberberg	RheinBerg	
Büro- und Verwaltungsberufe	1	3	0	4
Chemie- und Kunststoffberufe	0	4	2	6
Handelsberufe	1	0	0	1
Ingenieure/Naturwissenschaftler	5	4	0	9
Maschinen/Hilfsarbeiter	2	3	1	6
Metallberufe	0	3	5	8
Papier- und Druckberufe	0	1	0	1
Techniker	1	1	0	2
Gesamt	10	19	8	37

Die offenen Stellen wurden von je vier Betrieben aus Leverkusen und dem Rheinisch-Bergischen sowie acht Betrieben aus dem Oberbergischen Kreis genannt. Der höchste Stellenanteil entfällt auf die Facharbeiter- und Ingenieurebene. Dabei gaben 17 Betriebe (20 %) an, dass sie offene Stellen aufgrund fehlender passender Bewerber nicht besetzen konnten.

Die anfallende Mehrarbeit wird in fast der Hälfte der Betriebe durch Überstunden bewältigt, ca. ein Drittel der Unternehmen arbeitet mit Zeitarbeitsfirmen zusammen. Ferner wurde die Rekrutierung per Abwerbung hier vergleichsweise offen genannt.

Etwa ein Drittel der befragten 84 Unternehmen berichtet über Rekrutierungsprobleme, (davon 37,5 % aus Leverkusen, 28,3 % aus dem Oberbergischen und 17,4 % aus dem Rheinisch-Bergischen Kreis) in der folgenden Rangreihenfolge:

**Gründe für die Probleme bei der Mitarbeitergewinnung
"Gummi und Kunststoff" gemäß Telefonbefragung***

Gründe *	Anzahl Betriebe	Prozent
Fehlende fachliche Qualifikation	16	37,2
Mangelnde Arbeitsmotivation	11	25,6
Fehlendes regionales Angebot - zu wenig Bewerbungen	8	18,6
Mangelnde Arbeitszeitflexibilität der Bewerber	5	11,6
zu hohe finanzielle Erwartungen	2	4,7
fehlende Sozialkompetenz	1	2,3
Gesamt	43	100,0

* Mehrfachnennungen möglich

Mit Abstand am häufigsten wurden fehlende fachliche Qualifikationen als Grund für die Rekrutierungsprobleme angegeben. In den ergänzenden Gesprächen bestätigte ein großer Teil der Interviewpartner, dass im Bereich Gummi und Kunststoff der Fachkräftemangel besonders deutlich zu spüren sei. Daher sind Unternehmen darauf angewiesen, Quereinsteiger einzustellen. Hierbei ist es schwierig, die „passenden“ MitarbeiterInnen zu finden: Ungelernte bringen häufig nicht die notwendigen gewerblich-technischen Grundlagenkenntnisse mit, Facharbeiter aus anderen Bereichen sind hingegen mit der einseitigen (fachfremden) Spezialisierung schnell unzufrieden. Die Gesprächspartner berichten daher von Problemen im Führungsbereich und hoher Fluktuation.

Viele Unternehmen melden, dass sie dringend Kunststoffformgeber (gemäß Neuordnung „Verfahrensmechaniker, Fachrichtung Kunststoff- und Kautschuktechnik“) suchen; hier fehlt es rein quantitativ an einem entsprechenden Arbeitskräfteangebot.

Aus dem Bereich Gummi/ Kunststoff gab im Vergleich zu den anderen Teilsektoren des Branchenclusters ein höherer Prozentsatz der Betriebe „mangelnde Arbeitsmotivation“ der Bewerber – vor allem bei Ungelernten – als Grund für Rekrutierungsprobleme an. Während der Intensivinterviews bemängelten die Ansprechpartner diesbezüglich ferner vor allem bei jüngeren Fachkräften ein teilweise zu hohes Anspruchsdenken, zu geringe Genauigkeit bei der Aufgabenerfüllung und zu geringe Anpassungsfähigkeit. Ein großer namhafter Betrieb hat hieraus z. B. die Konsequenz gezogen nur noch Mitarbeiter über 30 Jahre einzustellen.

Darüber hinaus haben Unternehmen, die im Vierschichtbetrieb arbeiten, Rekrutierungsschwierigkeiten aufgrund der Arbeitszeiten. Gut elf Prozent der Befragten gaben an, dass sie wegen der mangelnden Arbeitszeitflexibilität Probleme haben, offene Stellen zu besetzen.

3. Entwicklungen im Bereich „Elektrotechnik“

Der Bereich Elektrotechnik kann kaum noch isoliert betrachtet werden und ist mittlerweile stark mit den meisten anderen industriellen Zweigen verflochten. Elektronische Komponenten sind Bestandteil vieler Produkte und Produktionen. Die zunehmende Automatisierung, aber auch die sich weiter entwickelnde Energie-, Kommunikations- und Medizintechnik führen dazu, dass sich der Bereich Elektrotechnik im Vergleich zu anderen Industriebereichen schneller wandelt.

Ebenso wie im Metall- sowie Gummi-/ Kunststoffsektor ist die nationale und internationale Konkurrenz groß, die Teilbranche ist stark in Bewegung. So gab es zahlreiche Restrukturierungsprogramme in den Unternehmen der Region, mit der Konsequenz, dass viele sich nur noch auf ihre Kernbereiche konzentrieren und z. B. Installationen auf Dienstleister übertragen. Andere beschäftigen sich mittlerweile ausschließlich mit Entwicklungsaufgaben sowie Marketing- und Vertriebsleistungen; die Produktion verlagerten sie dagegen ins Ausland, vor allem nach Fernost. Nach Angaben eines Gesprächspartners erfolgte die Verlagerung zum einen aus Kostengründen, zum anderen aber auch aufgrund der problematischen Produkthaftung in Europa. Einige Unternehmen berichten auch von einer Ausweitung ihrer Aktivitäten auf neue Geschäftsbereiche; allerdings handelt es sich hier im Wesentlichen wieder um den Entwicklungsbereich (Entwicklung von innovativen Produktideen oder individuellen Lösungen für Kunden, und zwar sowohl national als auch international).

Im Bereich der Dentallabore und der weiteren Medizintechnik sorgten vor allem die unklaren Reformabsichten des Gesundheitswesens für Unsicherheiten. Dies zeigte sich auch bei der Telefonbefragung im Mai 2003. Die Beschäftigungsabnahme im Teilsektor Elektrotechnik war am deutlichsten bei den Dentallaboren und der weiteren Medizintechnik zu beobachten.

Beschäftigungsentwicklung in den letzten 12 Monaten im Bereich Elektrotechnik mit den Teilsegmenten

Entwicklung	*Elektrotechnik gesamt		Dentallabore		Weitere Medizintechnik		Weitere Elektrotechnik	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
gleichbleibend	34	56,7	8	50,0	7	50,0	19	63,3
Zunahme	12	20,0	3	18,8	3	21,4	6	20,0
Abnahme	14	23,3	5	31,3	4	28,6	5	16,7
Gesamt	60	100	16	100	14	100	30	100

* ein Unternehmen ohne Angabe

Die Bilanz der Beschäftigungszunahme und -abnahme während der letzten 12 Monate vor der Betriebsbefragung fiel am negativsten bei den größeren Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten sowie bei den Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten aus. Dagegen wurde bei den interviewten Betrieben mit einer Beschäftigtenanzahl zwischen 20 und 99 mehr Personal eingestellt als entlassen.

In den nächsten zwölf Monaten erwarten fast alle befragten Unternehmen aus dem Bereich Elektrotechnik mehr Einstellungen als Personalabnahmen. Am deutlichsten wird dies wiederum bei den Betrieben mit 20 bis 99 Mitarbeitern. Die befragten Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten gehen von einem unveränderten Personalbestand aus (siehe hierzu Anhang 8).

Den deutlichsten Zugewinn erwartet das Teilsegment „weitere Medizintechnik“³. Mit der zunehmenden Technologisierung und dem Einsatz von elektronischen Geräten entwickelt sich der Bereich der Medizintechnik zu einem absoluten Wachstumsmarkt. Leider konnten aus diesem noch relativ kleinen Teilsegment in der Region keine Gesprächspartner für die Tiefeninterviews gewonnen werden. Ebenso konnten nur mit zweien der 16 befragten Dentallabore Intensivgespräche geführt werden. Bei unseren Versuchen, Terminvereinbarungen für die Unternehmensbesuche zu treffen, klagten die Gesprächspartner angesichts der anstehenden Änderungen bezüglich der Kostenerstattung im Zahnersatz über eine sehr hohe Arbeitsbelastung, die kaum noch zu bewältigen sei.

Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 12 Monaten im Bereich Elektrotechnik mit den Teilsegmenten

Entwicklung	Elektrotechnik gesamt		Dentallabore		Weitere Medizintechnik		Weitere Elektrotechnik	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
gleichbleibend	32	52,5	9	56,3	6	42,9	17	54,8
Zunahme	10	16,4	2	12,5	4	28,6	4	12,9
Abnahme	2	3,3	1	6,3	1	7,1	0	0,0
noch unklar	17	27,9	4	25,0	3	21,4	10	32,3
Gesamt	61	100	16	100	14	100	31	100

Im Rahmen der Telefonbefragung wurden 19 offene Stellen von 13 Betrieben bekannt gegeben, davon waren 5 Stellen der Agentur für Arbeit gemeldet. Allein 13 der 19 Vakanzen kamen aus dem Rheinisch-Bergischen Kreis (aus allen Bereichen der Elektrotechnik), weitere vier aus dem Oberbergischen Kreis (aus dem Segment „weitere Elektrotechnik“) und zwei aus Leverkusen (aus Dentallaboren).

Offene Stellen im Bereich "Elektrotechnik" gemäß Telefonbefragung

Art der offenen Stellen	Anzahl der offenen Stellen			Gesamt
	Leverkusen	Oberberg	RheinBerg	
Büro- und Verwaltungsberufe	0	0	1	1
EDV-Berufe	0	1	1	2
Elektroberufe	0	0	1	1
Gesundheits- und Sozialberufe	2	0	2	4
Ingenieure/Naturwissenschaftler	0	3	0	3
Maschinen/Hilfsarbeiter	0	0	4	4
Metallberufe	0	0	1	1
Sonstige Berufe	0	0	1	1
Transportberufe	0	0	1	1
Wach- und Sicherheitsberufe	0	0	1	1
Gesamt	2	4	13	19

Die offenen Stellen verteilen sich auf 10 Berufsgruppen: vier entfallen allein auf die Gesundheits- und Sozialberufe (vier ZahntechnikerInnen), drei auf die Gruppe der Ingenieure und vier auf Maschinenisten.

³ Siehe hierzu auch <http://www.mwa.nrw.de/innovation/technologiefelder/medizin/content.htm>

Die Rekrutierung von Elektroingenieuren vollzieht sich häufig im Wege einer Zusammenarbeit mit den benachbarten Hochschulen. Insbesondere größere Unternehmen berichten von regelmäßigen Initiativbewerbungen infolge gemeinsamer Projekte. Kleinere Betriebe profitieren nicht von dieser Vorgehensweise: hier wird allgemein die Bereitschaft von Absolventen vermisst, auch in kleineren Unternehmen tätig zu werden.

Von den 61 befragten Unternehmen gaben 12 Probleme bei der Mitarbeitersuche an, neun konnten offene Stellen aufgrund von Rekrutierungsproblemen nicht besetzen. Als Ursache für die Probleme wurde von mehr als einem Viertel der befragten Betriebe ein zu geringes regionales Angebot genannt.

Gründe für die Probleme bei der Mitarbeitergewinnung "Elektrotechnik" gemäß Telefonbefragung

Gründe *	Anzahl Betriebe	Prozent
Fehlendes regionales Angebot - zu wenige Bewerbungen	8	25,8
Fehlende fachliche Qualifikation	6	19,4
Mangelnde Arbeitsmotivation	6	19,4
Mangelnde Arbeitszeitflexibilität der Bewerber	5	16,1
zu hohe finanzielle Erwartungen	3	9,7
fehlende Sozialkompetenz	2	6,5
Sonstiges	1	3,2
Gesamt	31	100,0

* Mehrfachnennungen möglich

Allein sieben der Nennungen im Feld „Fehlendes regionales Angebot“ kommen aus dem Segment der Medizintechnik. Für die Produktentwicklung, Installation, Wartung und Pflege der medizinischen Geräte und Anlagen wird voraussichtlich immer mehr (hoch-)qualifiziertes Personal benötigt werden. Auch berichten Dentallabore, dass sie gegenwärtig Probleme bei der Mitarbeitersuche haben. Dies scheint hauptsächlich durch die aktuelle Auftragsflut im Zusammenhang mit der Gesundheitsreformdebatte bedingt zu sein. Denn mittelfristig erwarten sie eine Entspannung der Arbeitsmarktlage. Voraussichtlich werden auch zunehmend Computer zur Herstellung von Zahnersatz genutzt, so dass im Zuge der Automatisierung der Personalbedarf geringer wird. Durch die Rahmengesetze im Gesundheitswesen stagniert nach Ansicht der Gesprächspartner auch das Wachstum in den Dentallaboren, die Lobby der Dentallabore fände im Gegensatz zu denen der Zahnärzte weniger Gehör bei der Gestaltung der Gesetzesentwürfe. Mangels gewerkschaftlicher Interessenvertretung existieren nur einzelvertragliche Aushandlungen, wodurch das Lohnniveau inzwischen derart niedrig ist, dass sich der Beruf mehr und mehr zum Frauenberuf entwickelt.

„Fehlende fachliche Qualifikation“ und „Mangelnde Arbeitsmotivation“ werden von den Betrieben aus allen drei Teilssegmenten gleichermaßen als Gründe für Rekrutierungsprobleme benannt. Häufig fehlen den Bewerbern Anpassungsqualifikationen, um ihre Aufgaben gemäß dem neuesten technischen Stand erfüllen zu können. Die mangelnde Arbeitsmotivation wird im Bereich der Dentallabore auch auf die schlechte Bezahlung der Zahn techniker zurück geführt, im Bereich der weiteren Elektrotechnik wird diese vor allen Dingen auf der Ebene der Helferstellen beobachtet. Mit der „mangelnden Arbeitszeitflexibilität“ wird die geringe Bereitschaft zur Übernahme von Teilzeittätigkeiten verbunden.

4. Wege der Personalbedarfsdeckung im Cluster „Erzeugende und verarbeitende Industrie“

Im Rahmen der Telefonbefragung im Mai 2003 wurden auch die Personalsuchwege bei den Betrieben erfragt. Bezogen auf das gesamte Branchencluster wurde am häufigsten die Mund-zu-Mund-Propaganda durch Mitarbeiter oder Geschäftskunden (19,4 % der Nennungen) angegeben, dicht gefolgt von der Anzeigenschaltung (19 % der Nennungen) und der Suche über die Agenturen für Arbeit (16,7 %).

Personalsuchwege im Cluster "Erzeugende und verarbeitende Industrie" in der Region LOR

	Metall		Elektro		Gummi und Kunststoff		Gesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Zeitungsinserat	139	18,3	44	18,3	64	21,3	247	19,0
Agentur für Arbeit	123	16,2	44	18,3	51	16,9	218	16,7
Mitarbeiter oder Geschäftskunden	159	20,9	41	17,0	52	17,3	252	19,4
Internet	44	5,8	22	9,1	18	6,0	84	6,5
Eigene Ausbildungsaktivitäten	62	8,2	25	10,4	24	8,0	111	8,5
Praktikanten	53	7,0	20	8,3	20	6,6	93	7,1
Zeitarbeitsfirmen	76	10,0	13	5,4	37	12,3	126	9,7
Initiativbewerbungen	69	9,1	16	6,6	28	9,3	113	8,7
Aus- und Weiterbildungsstätten	20	2,6	14	5,8	6	2,0	40	3,1
Sonstiges	10	1,3	1	0,4	1	0,3	12	0,9
keine Angaben	5	0,7	1	0,4	0	0,0	6	0,5
Gesamt	760	100	241	100	301	100	1.302	100,0

Innerhalb des Branchenclusters ergaben sich aber durchaus nennenswerte Unterschiede. So ist das Teilsegment Metall ein Bereich, der oftmals durch traditionelle, langjährige Geschäftsbeziehungen zwischen Unternehmen geprägt ist. Dementsprechend wurde hier am häufigsten die Personalsuche über Geschäftskunden und Mitarbeiter genannt. Der noch recht junge Teilbereich Gummi und Kunststoff fällt dagegen durch einen hohen Anteil an Anlernertätigkeiten auf. Entsprechend häufig erfolgt die Personalrekrutierung hier über Zeitarbeitsfirmen (12,3 % der Nennungen) sowie per „Kaltakquisition“ über Zeitungsinserate (21,3 % der Nennungen) und weniger über eigene Ausbildungsaktivitäten (nur 8 % der Nennungen) oder Praktika (nur 6,6 % der Nennungen). Im „anspruchsvollen“ Elektrobereich wird dagegen auffallend selten über Zeitarbeitsfirmen rekrutiert (nur 5,4 % der Nennungen), sondern viel stärker über eigene Ausbildungsaktivitäten (eigene Ausbildung (10,4 %), Praktika (8,3 %) und Kontakte zu Aus- und Weiterbildungsstätten (5,8)). Im Vergleich zu den anderen Teilbranchen werden die Fachkräfte auch seltener über Initiativbewerbungen gewonnen, vermutlich, weil hier weniger Initiativbewerbungen von entsprechenden Fachkräften eingehen.

In Bezug auf die Vermittlungsaktivitäten der Agenturen für Arbeit, war die Reaktion in den Betrieben recht unterschiedlich. Viele Unternehmen haben gute Erfahrungen gemacht (vor allem bei der Vermittlung in Anlernertätigkeiten etc.) und arbeiten bereits seit Jahren eng mit der Agentur für Arbeit zusammen. Insbesondere Betriebe, die qualifizierte Fachkräfte suchen, äußern sich eher zurückhaltend. Viele wünschen sich diesbezüglich auch einen Erfahrungsaustausch mit anderen Arbeitgebern und Vertretern der Agentur für Arbeit, um gemeinsam Ansätze für eine verbesserte Zusammenarbeit zu entwickeln.

IV. Weiterbildungsaktivitäten und -erfordernisse im Branchencluster „Erzeugende und verarbeitende Industrie“

Die Erhebung der Weiterbildungsaktivitäten im Rahmen der Telefonbefragung ergab, dass 60 % der insgesamt 362 Betriebe aus dem Branchencluster „Erzeugende und verarbeitende Industrie“ ihre Mitarbeiter in den letzten 12 Monaten vor dem Befragungszeitpunkt an Bildungsmaßnahmen teilnehmen ließen. Dabei zeigt sich in den einzelnen Teilsegmenten des Branchenclusters ein sehr unterschiedliches Bild: die geringsten Weiterbildungsaktivitäten wurden aus dem Bereich Gummi und Kunststoff gemeldet (52,4 % der Betriebe) und die höchsten aus Elektrotechnik mit 75,4 %, was sich im Wesentlichen durch die Dynamik des Teilsegments erklärt.

Die Rangreihenfolge der vermittelten Kenntnisse ist dagegen in den unterschiedlichen Segmenten sehr ähnlich. Der größte Teil der Weiterbildungen bezog sich auf gewerblich-technische Kenntnisse, gefolgt von PC-Technik/Bürokommunikation, kaufmännischen Kenntnissen, Aspekten der Qualitätssicherung, Fremdsprachenkenntnissen und Führung. Bei den Fremdsprachenkenntnissen stand Englisch im Vordergrund; allerdings spielt im Metallsektor dieses Lernfeld nur eine untergeordnete Rolle bei den Nennungen.

Knapp ein Drittel aus dem Gesamtbranchencluster ist der Meinung, dass aufgrund von veränderten Anforderungen zukünftig Weiterbildungen notwendig seien. Bei differenzierter Betrachtung zeigt sich, dass die Weiterbildungsnotwendigkeit am deutlichsten im Segment Elektrotechnik gesehen wird (von 44,3 % der Betriebe), gefolgt von 33,3 % der Betriebe aus dem Bereich Gummi und Kunststoff sowie 26,7 % aus dem Metallbereich.

Weiterbildungsaktivitäten in den Unternehmen

Weiterbildungsaktivitäten in den letzten 12 Monaten

Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten	Gesamt	Metall	Elektrotechnik	Gummi u. Kunststoff
	Betriebe (Prozent)	Betriebe (Prozent)	Betriebe (Prozent)	Betriebe (Prozent)
ja	218 (60,2 %)	128 (59,0 %)	46 (75,4 %)	44 (52,4 %)
nein	133 (36,7 %)	86 (39,6 %)	13 (21,3 %)	34 (40,5 %)
keine Angaben	11 (3,1 %)	3 (1,4 %)	2 (3,3 %)	6 (7,1 %)
Gesamt	362 (100 %)	217 (100 %)	61 (100 %)	84 (100 %)
Anzahl der Teilnehmer		3353	1176	1086
Anzahl der Betriebe		128	46	44
Anzahl der Beschäftigten		10784	5088	4744

Geplante Weiterbildungsaktivitäten in den nächsten 12 Monaten

Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten	Gesamt	Metall	Elektrotechnik	Gummi u. Kunststoff
	Betriebe (Prozent)	Betriebe (Prozent)	Betriebe (Prozent)	Betriebe (Prozent)
ja	124 (34,3 %)	71 (32,7 %)	28 (45,9 %)	25 (29,8 %)
nein	208 (57,5 %)	130 (59,9 %)	27 (44,3 %)	51 (60,7 %)
keine Angaben	30 (8,2 %)	16 (7,4 %)	6 (9,8 %)	8 (9,5 %)
Gesamt	362 (100 %)	217 (100 %)	61 (100 %)	84 (100 %)

Zukünftige Notwendigkeit von Weiterbildungen aufgrund veränderter Anforderungen

Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten	Gesamt	Metall	Elektrotechnik	Gummi u. Kunststoff
	Betriebe (Prozent)	Betriebe (Prozent)	Betriebe (Prozent)	Betriebe (Prozent)
ja	113 (31,2 %)	58 (26,7 %)	27 (44,3 %)	28 (33,3 %)
nein	177 (48,9 %)	110 (50,7 %)	28 (45,9 %)	39 (46,4 %)
keine Angaben	72 (19,9 %)	49 (22,6 %)	6 (9,8 %)	17 (20,2 %)
Gesamt	362 (100 %)	217 (100 %)	61 (100 %)	84 (100 %)

In den nächsten 12 Monaten plant nur gut ein Drittel der Unternehmen, seinen Mitarbeitern Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten. Aus dem Segment der Elektrotechnik sind es allerdings ca. 46 % (dabei sind keine Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der Elektrotechnik zu sehen), knapp 30 % aus dem Segment Gummi und Kunststoff sowie 32,7 % aus dem Bereich Metall (in dem fast die Hälfte aus dem Teilbereich Metallerzeugung und -bearbeitung Bildungsmaßnahmen plant, in den anderen Teilbereichen jeweils knapp ein Drittel). 8 % der Betriebe machten hierzu keine Angaben. Durch das erhebliche Absinken der Bereitschaft zur Weiterbildung sowie der Einsicht in die Notwendigkeit von zukünftiger Weiterbildung wird deutlich, dass in angespannten Zeiten vorrangig bei den Investitionen in Humankapital gespart wird. Für die Unternehmen ist durch die Zunahme flexibler Beschäftigungsverhältnisse (befristete Beschäftigung, Zeitarbeitsverträge etc.) zum einen der „Return“ aus der Weiterbildungsinvestition immer unsicherer, zum anderen kann das notwendige Know-How über flexible Beschäftigungsverhältnisse quasi just-in-time „eingekauft“ werden. Insofern werden Investitionen in Humankapital mehr und mehr ersetzt durch die Selbstverpflichtung der Arbeitnehmer zum „lebenslangen Lernen“ und zur Schaffung eigener „Wettbewerbsvorteile“ gegenüber anderen Arbeitsanbietern.

In den nächsten 12 Monaten stehen bei den Betrieben Bildungsthemen rund um die betriebs- und personalwirtschaftliche Führung im Vordergrund. In den Bereichen Metall und Gummi/ Kunststoff spielen darüber hinaus Weiterbildungen im gewerblich-technischen Bereich und zum Thema Qualitätssicherung (insbesondere im Segment der Metallerzeugung und -herstellung) eine bedeutende Rolle. Durch die Zunahme permanenter Qualitätskontrollen sind breite Fach- und Methodenkenntnisse der Überprüfung und Dokumentation notwendig, verbunden mit einem hohen Eigenverantwortungsbewusstsein. Im gesamten Branchencluster werden bereichsübergreifende fachliche Qualifikationen immer stärker nachgefragt, z.B. Kenntnisse und Erfahrungen in Projektmanagement, Kunden- und Serviceorientierung sowie Vertrieb. Ebenso werden betriebswirtschaftliches Wissen für Ingenieure und technische Kenntnisse für Betriebswirte immer mehr gefordert. Durch die zunehmende Internationalisierung/Globalisierung gewinnen zudem die Schlüsselqualifikationen auf allen hierarchischen Ebenen an Bedeutung (z.B. Englischkenntnisse für Fach- und Montagearbeiter).

Im Einzelnen wurden folgende Themen(-bereiche) im Rahmen der Telefonbefragung sowie bei den Betriebsbesuchen im Branchencluster genannt:

Geplante Weiterbildungsthemen (-bereiche) in den nächsten 12 Monaten

Branchensegmente	Weiterbildungsthemen (-bereiche)
Metall	<p>Management, Führung, Arbeiten in Gruppen, Arbeitstechniken, z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projektbearbeitung • Gesprächsführung • Zeitmanagement • Strategisches Controlling • Qualitätssicherung, Zertifizierung <p>Gewerblich-technischer Bereich, z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • verschiedene Schweißtechniken, Erwerb von Schweißscheinen • Laser-Schneidtechnik • Feuerverzinkung • Gabelstaplerführerschein, Hydraulikschein • Konstruktion • CNC, CAD • SAP • Lesen von Zeichnungen • Arbeitssicherheit <p>Kaufmännischer Bereich, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betriebswirtschaft • Operatives Controlling <p>Allgemein, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • IT/EDV • Fremdsprachen
Elektrotechnik	
Dentallabore	<p>Spezielle Techniken, z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • CNC-Technik • Fräsen • Keramik • Implantataufbauten <p>Kaufmännischer Bereich, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marketing und Vertrieb
Weitere Medizintechnik	<ul style="list-style-type: none"> • Orthopädietechnik • IT / EDV • Kaufmännische Themen
Weitere Elektrotechnik	<p>Management, Führung, Arbeiten in Gruppen, Arbeitstechniken, z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konfliktfähigkeit • Teamfähigkeit • Organisation • Qualitätssicherung <p>Spezielle Fachthemen wie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lichtberechnung • Schaltschrankplanung • SAP <p>Kaufmännischer Bereich, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marketing und Vertrieb • Investitions- und Finanzplanung, dabei hauptsächlich Wirtschaftlichkeitsberechnung <p>Allgemein, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • IT/EDV

Gummi und Kunststoff	Management, Führung, Arbeiten in Gruppen, Arbeitstechniken, z.B. <ul style="list-style-type: none"> • Leanmanagement • Prozessoptimierung • Projektmanagement • Mitarbeiterführung • Qualitätsmanagement, -sicherung, Vorbereitung einer Zertifizierung Gewerblich-technischer Bereich, z.B. <ul style="list-style-type: none"> • Schweißtechniken • Maschinenbedienung • Reparatur von Maschinen • Arbeitssicherheit • CAD und CAM Spezialthemen, z. B. <ul style="list-style-type: none"> • Umweltschutz • Abfallwirtschaft, dabei vor allem Gefahrstoffentsorgung Allgemein, z. B. <ul style="list-style-type: none"> • IT/EDV
-----------------------------	--

Die größeren Industrieunternehmen verfügen in allen Teilsegmenten in der Regel über eine eigene Personalentwicklungsabteilung. Diese ermittelt die Weiterbildungsbedarfe und stellt entsprechende Angebote zur Verfügung. Anlässe für Qualifizierungsangebote an die Mitarbeiter sind beispielsweise Positions-/Aufgabenänderungen, veränderte Arbeitsbedingungen aus sonstigen Gründen, Einführung neuer Techniken oder die Ergebnisse von regelmäßig durchgeführten Mitarbeiterbeurteilungen (auch mit Hilfe diagnostischer Instrumente zur Potenzialermittlung) und Zielvereinbarungsgesprächen. Die meisten Seminare werden im eigenen Haus von eigenen Mitarbeitern durchgeführt, beispielsweise zu den Themen Arbeitssicherheit, Arbeitsmethodik und Prozessabläufe, Qualität, Kommunikation, Zeitmanagement, EDV und Betriebswirtschaft. Zudem werden inhouse-Seminare von externen Anbietern eingekauft, beispielsweise zwecks Vermittlung von Fremdsprachen- und fachspezifischen Kenntnissen. Darüber hinaus nehmen Mitarbeiter auch externe Angebote wahr, gelegentlich sogar im Ausland (z. B. zum Thema Leanmanagement). Als Kooperationspartner werden spezialisierte Weiterbildungsträger, Fachverbände, aber auch Lieferanten genannt. Zunehmende Bedeutung gewinnen in den Industrieunternehmen offensichtlich auch individuelle Personalentwicklungsprogramme: So werden z. B. Mitarbeiter in verantwortungsvollen Positionen zur Förderung ihrer Mobilität und Einsatzflexibilität häufig (zeitlich befristet) an verschiedenen Standorten eingesetzt. Ebenso werden neue Mitarbeiter im Rahmen der Einarbeitung on-the-job durch Mentoren oder Paten begleitet. Als weitere Form der individuellen Entwicklungsförderung werden immer mehr Coaching-Angebote unterbreitet. Noch wenig etabliert ist dagegen das Weiterbildungscontrolling in den Unternehmen. Wirtschaftliche Zwänge fordern aber zunehmend auch im Bildungsbereich einen kontrollierten Einsatz von finanziellen und personellen Ressourcen.

Kleinere und mittlere Unternehmen sind dagegen weitgehend auf die Kooperation mit externen Weiterbildungsträgern angewiesen. Dabei werden häufiger „Standardangebote“ genutzt, z. B. im kaufmännischen und EDV-Bereich, bei Fremdsprachen, Sicherheitsschulungen, CNC-Kursen und Kursen zum Erwerb des Staplerführerscheins. Nach Angaben der Gesprächspartner ist jedoch häufig noch eine innerbetriebliche „Nachschulung“ notwendig (z. B. Training am Arbeitsplatz nach Teilnahme an spezifischen EDV-Kursen). Mittlerweile nehmen kleinere und mittlere Betriebe aber auch die Möglichkeit zur Entwicklung maßgeschneiderter Bildungsangebote bzw. Personalentwicklungsprojekte wahr, die durch Kooperationspartner vor Ort umgesetzt werden. Es scheint auch nicht selten zu sein, dass die Geschäftsführer oder Inhaber selbst ihre MitarbeiterInnen schulen.

Vor allem neue MitarbeiterInnen (insbesondere QuereinsteigerInnen) werden häufig persönlich angeleitet bzw. an Maschinen eingewiesen (z. B. durch Vorarbeiter).

Die von uns befragten Unternehmen arbeiten regelmäßig mit (spezialisierten) Weiterbildungsträgern, den Arbeitgeberverbänden, Kammern oder auch der Industrie (z. B. im Rahmen von Produktschulungen) zusammen. Sie gaben an, dass der Weiterbildungsbedarf weitgehend durch regionale Anbieter gedeckt wird. Dass hier kaum zusätzlicher Beratungs- bzw. Interventionsbedarf besteht, spiegelt sich auch in der im Rahmen der Telefonbefragung geäußerten Kontaktwünsche wider: Lediglich 13 der 253 Betriebe, die bei den Telefoninterviews einen Kontaktwunsch äußerten, gaben das Thema „Weiterbildung“ an. Als berufsbegleitende Aus- und Weiterbildungen wurden in der Telefonbefragung und den anschließenden Betriebsbesuchen in der Region lediglich Angebote zu folgenden Themen vermisst:

- Ausbildung von ungelernten Kräften zu Metallfacharbeitern (vorwiegend Zerspanungsmechanikern) und Verfahrensmechanikern, Fachrichtung Kunststoff- und Kautschuktechnik
- Grundlagen der Drehtechnik
- Elektrik/Elektronik für Konstruktionsmechaniker
- Schlosserkenntnisse für Elektroniker
- Technisches Grundwissen für Kaufleute
- Kommunikations- und Kalkulationstechniken für Ingenieure
- Karriereplanung im Unternehmen
- Rückenschulung

Kleinstbetrieben fehlen in der Regel das Wissen sowie die entsprechenden Fachkräfte für die Ermittlung des Bildungsbedarfs und die Umsetzung einer systematischen und zielgerichteten Personalentwicklung im Unternehmen. Insbesondere bei Qualifizierungen zu Fremd- und Selbstmanagement fehlt häufig der Transfer in die Praxis, z. B. bei dem Thema Mitarbeiterführung. Die Gesprächspartner beklagen, dass die Teilnahme an externen Seminaren zu diesem Themenbereich in der Praxis häufig zu keinen erkennbaren Veränderungen führt. Die entsandten Mitarbeiter können das theoretisch Erlernte meist nicht in die Tagesarbeit umsetzen. Andere Methoden der Qualifizierung, die den Lerntransfer in die Praxis erleichtern, z. B. problemorientiertes Lernen, individuelles Coaching oder Teamcoaching, sind in diesen Betrieben meist unbekannt. Ein weiteres Problem der Personalentwicklung besteht in Kleinstbetrieben darin, dass sie Mitarbeitern aufgrund der flachen Strukturen kaum Chancen zur Aufgabenerweiterung oder Aufstiegsmöglichkeiten bieten können. Intensive Förderprogramme werden hier auch eher reserviert betrachtet, denn diese vergrößern die Wahrscheinlichkeit, dass der qualifizierte Mitarbeiter anschließend abwandert.

Die Initiative zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen geht meist vom Vorgesetzten oder dem Mitarbeiter selbst aus. Sogar in den Betrieben, die durch systematische Ermittlung der Weiterbildungsbedarfe MitarbeiterInnen zur Teilnahme anregen, werden die MitarbeiterInnenwünsche gerne berücksichtigt. Eigeninitiative wird in der Regel belohnt. In nur wenigen Betrieben geht die Initiative alleine von den MitarbeiterInnen aus. Die Bildungsangebote werden in großen Unternehmen durch intern veröffentlichte eigene Seminarprogramme, in kleineren und mittleren Unternehmen durch Aushänge oder Auslegen von Seminarprogrammen externer Bildungsträger aus der Region bekannt gegeben. In der Regel übernehmen die Arbeitgeber die Weiterbildungskosten und stellen die MitarbeiterInnen von der Arbeit frei. Allerdings erwarten auch einige eine direkte oder indirekte finanzielle Beteiligung. Finden beispielsweise Bildungsmaßnahmen am Wochenende statt, so wird diese Zeit nicht „vergütet“.

Ein Teil der Arbeitgeber wünscht sich eine ausgeprägtere Weiterbildungsmotivation ihrer MitarbeiterInnen. Obwohl auf interessante berufliche Qualifizierungsangebote hingewiesen werde, würde nur ein Teil der Belegschaft diese Angebote auch nutzen.

Während sich die meisten Gesprächspartner in der Region betreffend die Weiterbildung gut „versorgt“ wissen, wünschen sich viele verstärkte Angebote für Erfahrungsaustausche. Von den 253 Unternehmen, die einen Kontaktwunsch zu den Prospect-Trägern während des Telefoninterviews äußerten, gaben alleine 132 (die zweithäufigste Nennung) an, dass sie an dem Thema Erfahrungsaustausch interessiert seien und 107 (die dritthäufigste Nennung) bekundeten Interesse an einem Expertengespräch. Wenngleich auch einige Gesprächspartner beispielsweise an Personalleitungen des Arbeitgeberverbandes, selbst organisierten Treffen oder Veranstaltungen der Kammern teilnehmen, besteht zu folgenden Themen Interesse an Erfahrungsaustausch, bzw. an gemeinsamen Aktivitäten:

- **Ausbildung**
 - + Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten bezüglich des Problems „mangelnde Kenntnisse“ der Auszubildenden (siehe hierzu auch den folgenden Abschnitt)

 - + Vor- und Nachteile der Einstellung von Auszubildenden zur Deckung des eigenen (zukünftigen) Personalbedarfs bzw. über den eigenen Bedarf hinaus

- **Deckung von Personalbedarf**
 - + Personalübernahme, wenn andere Unternehmen abbauen müssen:
z. B. gezieltes Erfassen von Qualifikationen der entsprechenden Mitarbeiter, Nutzung/Neubelebung von Möglichkeiten der zwischenbetrieblichen Personalvermittlung (von Betrieben für Betriebe)

 - + Ausgleich von personellen Engpässen/Überkapazitäten: Unternehmensübergreifender Mitarbeiterpool/Personaltausch

- **Führung**
 - + Führungseigenschaften von Vorgesetzten: Fachkraft vs. Führungskraft: Arbeitgeber berichten, dass Führungskräfte häufig Akzeptanzprobleme haben: entweder sind sie fachlich sehr versiert und werden auf ihrem Fachgebiet anerkannt, aber weniger als Führungskraft oder umgekehrt.

 - + Führungsfragen im gewerblichen Bereich: Hier berichten Arbeitgeber, dass z. B. Meister oft nicht in der Lage sind, mitarbeiterorientierte Führung umzusetzen

 - + Karriereberatung im Unternehmen: Arbeitgeber suchen nach gezielten Möglichkeiten der (Aufstiegs-) Entwicklung ihrer Mitarbeiter

 - + neue Formen der Mitarbeiterbindung, z.B. per Ertragsbeteiligung, Leistungsprämien, Sachleistungen oder immateriellen Anreizen

 - + Mitarbeitermotivation

 - + Weiterbildungsmotivation der Mitarbeiter

- **Einzelthemen**
 - Einsparpotenziale des Betriebes**
Energieeinsatz, Arbeitsprozesse, Produktionsausfälle durch Reklamationen etc

 - Werbung im weitesten Sinne**
Möglichkeiten der gemeinsamen Werbung / Platzierung von Werbung, Auswahl von Zielgruppen, Kundengewinnung, Führen von Verkaufsgesprächen etc.

Weiterbildungskosten

Beteiligungsmöglichkeiten des Personals an Weiterbildungskosten

Zusammenschluss von Unternehmen zur gemeinsamen Nutzung eines Betriebsarztes**Vorfinanzierung von Aufträgen****Möglichkeiten der Zusammenarbeit auf internationalen Märkten**

Umsetzung von und Umgang mit Vorschriften, Standards und Prüfverfahren insbesondere in kleineren Unternehmen (z. B. im Maschinenbau: Erbringen von Qualitätsnachweisen, wie der CE-Kennzeichnung)

Erfahrungsaustausch mit der Agentur für Arbeit

Optimierung der Personalvermittlung

Kontaktforum für Unternehmen

Mit dem Ziel, Leistungsangebote regionaler (und überregionaler) Unternehmen kennen zu lernen, Kooperationsmöglichkeiten und Synergieeffekte zu prüfen (z. B. zwecks Vergabe von Teilaufträgen bei Auftragsspitzen)

Im Bereich Gummi und Kunststoff besteht ein Interesse an der Beteiligung an einem regionalen Verband Oberflächentechnik, beispielsweise um sich für gemeinsame Messeauftritte zu organisieren.

In den Gesprächen wurde darüber hinaus ein hoher Beratungsbedarf zu sonstigen wirtschaftsfördernden Themen deutlich, beispielsweise zu: Vertragsgestaltung bei Kooperation mit einem anderen Betrieb (Kundenschutzvereinbarung), Vermarktung von Produkten, Werbestrategien, Patentschutz, Unternehmensnachfolge (Rechtsformwechsel, Nachfolgeregelung), Förderprojekten etc. Aber auch Einzelanliegen, wie Umstellung eines Betriebes auf ein Zweischicht-System infolge wachsenden Arbeitsaufkommens oder eine betriebliche Bedarfsanalyse und die Entwicklung eines Konzepts zur betrieblichen Kinderbetreuung für Frauen, die im Drei-Schicht-System arbeiten, wurden thematisiert. Der angesprochene Beratungsbedarf wurde unmittelbar an die Kooperationspartner des Projekts weitergeleitet, so dass den Betrieben kompetente Ansprechpartner zur Verfügung gestellt werden konnten. Es zeigte sich, dass zum Teil erst hierdurch die Gesprächspartner auf die Dienstleistungen der Projektpartner in der Region aufmerksam wurden.

V. Ausbildungs- und Praktikumsangebote im Branchencluster „Erzeugende und verarbeitende Industrie“

Bei der Telefonbefragung im Mai 2003 gaben 152 der 362 befragten Betriebe (ca. 42 %) an, dass sie aktuell ausbilden. Sie stellen der Region insgesamt 1.012 Ausbildungsplätze zur Verfügung. 207 Unternehmen (ca. 57 %) boten dagegen zum Befragungszeitpunkt keine Ausbildungsplätze an. Diese Zahl steigt für das Ausbildungsjahr 2003/04 leicht an. Insgesamt 209 Unternehmen planen nicht, Ausbildungsplätze zu schaffen. Bei 96 Betrieben bestand die feste Absicht, für das Jahr 2003/04 insgesamt 229 Ausbildungsplätze anzubieten. 57 Betriebe konnten noch keine Angaben machen (16 %). Aus den Ergebnissen der Telefonbefragung kann nicht interpretiert werden, ob sich die Anzahl der ausbildenden Betriebe und die Gesamtzahl angebotener Plätze im Ausbildungsabschnitt 2003/2004 gegenüber dem Ausbildungsabschnitt 2002/2003 verändert.

Es ist nicht bekannt, ob es sich bei dem genannten künftigen Kontingent um Nachbesetzungen oder neue geschaffene Plätze handelt bzw. ob Kontingente reduziert werden. Insofern erscheint es sinnvoll, die diesbezügliche Fragestellung bei der nächsten Untersuchungswelle zu präzisieren.

In den Intensivinterviews zeigte sich jedoch im gesamten Cluster eine deutliche Tendenz, die Platzzahl zu verringern.

Praktikantenplätze boten 140 Betriebe (ca. 39 %). Von den 212 Betrieben, die derzeit keine Praktikantenplätze zur Verfügung stellen, möchten dies aber 41 demnächst tun.

Betriebe mit Ausbildungs- und Praktikantenplätzen Industrie gesamt

	Ausbildungsplätze vorhanden		Ausbildungsplätze geplant 2003/04		Praktikantenplätze vorhanden		Praktikantenplätze geplant / gewünscht	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
ja	152	42,0	96	26,5	140	38,7	41	19,3
nein	207	57,2	209	57,7	212	58,6	129	60,8
keine Angaben	3	0,8	57	15,7	10	2,8	42	19,8
Gesamt	362	100	362	100	362	100	212	100

Deutliche Unterschiede in den Ausbildungsaktivitäten sind zwischen den einzelnen Teilsegmenten zu beobachten, wie dem **Anhang 10** zu entnehmen ist. Die höchste Quote ergibt sich im Bereich Elektrotechnik; dort bilden ca. 50 % der befragten Betriebe aus und ebenso viele bieten Praktikantenplätze an; die niedrigste Quote zeigt sich im Bereich Gummi und Kunststoff: lediglich knapp 36 % Prozent der befragten Betriebe bilden aus und knapp 28 % bieten Praktikantenplätze an. Im Metallbereich sind es gut 40 % der befragten Betriebe, die ausbilden und ebenfalls knapp 40 %, die Praktikantenplätze anbieten.

Über die Unterschiede zwischen den Teilsegmenten können nur Hypothesen gebildet werden. Einerseits berichten einige Gesprächspartner aus den Bereichen Gummi und Kunststoff sowie Metall, dass sie überwiegend ungelernte Kräfte beschäftigen (zum Teil mangels ausreichender Kenntnisse über die entsprechenden Ausbildungsberufe, zum Teil auch aufgrund fehlender betrieblicher Ausbildungsmöglichkeiten) und diese für die anstehenden Aufgaben, z.B. Kaltumformung und Beschichtung von Oberflächen, anlernen. Andererseits scheinen die bestehenden Ausbildungsmöglichkeiten in diesen Teilsegmenten auch für viele Jugendliche entweder nicht ausreichend bekannt und /oder wenig attraktiv zu sein. Für die betrieblichen Ausbildungen beispielsweise zum Verfahrens-, Gießerei- und Zerspanungsmechaniker liegt den Unternehmen nur eine unzureichende Anzahl von in Frage kommenden Bewerbungen vor. Zudem mangelt es an Ausbildungswerkstätten im Bereich Gummi und Kunststoff. All diese Faktoren können Gründe für die geringe Anzahl an Ausbildungsplätzen sein.

In den Intensivinterviews gaben die Betriebe, die nicht ausbilden, folgende Begründungen an:

- *Die notwendige Betreuung der Auszubildenden könne aus zeitlichen Gründen nicht gewährleistet werden*

Insbesondere kleinere Unternehmen äußerten, dass sie für die Ausbildung keine Zeit hätten und dadurch eine qualitativ hochwertige Ausbildung nicht anbieten könnten. Einigen der Betriebe war die Entlastungsmöglichkeit durch eine Verbundausbildung noch unbekannt und sie ließen sich diesbezüglich gerne beraten.

- *Ausbildung sei insgesamt zu teuer geworden: die Anzahl von Schultagen, die Ausbildungsvergütung und zusätzliche Kosten (wie z. B. Prüfungsgebühren) seien zu hoch*

Viele Gesprächspartner teilten mit, dass ihnen die Ausbildungskosten in den derzeit wirtschaftlich schlechten Zeiten zu hoch seien, so dass gegenwärtig auf eine eigene Ausbildung verzichtet würde. Oft ist es das Ergebnis strategischer Entscheidungen (häufig auch von ausländischen Muttergesellschaften), diese Kosten zunächst einzusparen. Jeder nicht unbedingt erforderliche kostenverursachende Posten müsse gegenwärtig gestrichen werden. Allerdings erkennen einige auch bereits das Nachwuchsproblem: Betrieben, die für den eigenen Personalbedarf ausbilden, ist sehr wohl bewusst, dass die Ausbildung eine gute Möglichkeit ist, um für den notwendigen Fachkräftenachwuchs zu sorgen. So gab es z. B. einen Betrieb, der seit zehn Jahren aus Kostengründen nicht ausgebildet hat. Da dieser aber nun Probleme bekommt, passendes Personal zu finden, besteht hier die Überlegung, im nächsten Jahr wieder auszubilden.

- *Fehlende Strukturen*

Im Bereich Gummi und Kunststoff fehlen einerseits Ausbildungswerkstätten. Andererseits könnten einzelne Betriebe die Ausbildungsinhalte zum Verfahrensmechaniker, Fachrichtung Kunststoff- und Kautschuktechnik aufgrund Ihrer Spezialisierung nicht gewährleisten. Diese Betriebe wären auf einen Ausbildungsverbund angewiesen.

- *Es werde nur für den eigenen Bedarf ausgebildet, derzeit bestehe aber kein Bedarf*

Die Annahme von Auszubildenden über den eigenen Bedarf hinaus sahen einige Gesprächspartner nicht als sinnvoll an, da so der Wettbewerb unter den Auszubildenden gefördert werde. Gerade diesen Aspekt hielten andere Gesprächspartner wiederum für positiv, weil damit Leistungsanreize geschaffen werden können und sie letztlich die Möglichkeit zur „Bestenauswahl“ haben.

- *Betriebe nehmen im Turnus von zwei Jahren Auszubildende an und daher in diesem Jahr nicht*

Vor allem Gesprächspartner aus kleineren Betrieben gaben an, dass sie im Turnus von zwei Jahren Auszubildende annehmen, bei einer jährlichen Annahme wäre ihr Betrieb überfordert. Diese Betriebe planen im Ausbildungsjahr 2004/2005 wieder Plätze zur Verfügung zu stellen.

- *Die Geschäftstätigkeit erfordert keine Ausbildung, im gewerblichen Bereich sind alle Mitarbeiter angelernt*

Es existieren in einigen Bereichen Betriebe mit einer sehr speziellen Leistungserstellung, bei denen ein Anlernen von Arbeitskräften völlig ausreicht und in denen eine fundierte Ausbildung auch nicht gewährleistet werden kann.

- *Der Betrieb befindet sich in einer Umbruchsituation, plant aber im Folgenden Jahr, im Verbund auszubilden*

Die wirtschaftliche Gesamtlage veranlasste einige Betriebe zu notwendigen Sanierungen, Produktionsumstellungen und Anpassungen an den Markt. In dieser Umbruchsituation war die Ausbildungsbereitschaft nur gering.

- *Fehlende oder unklare Ausbildungsberechtigung*

Insgesamt zeigte sich auch ein hoher Beratungsbedarf in den Unternehmen bezüglich der Ausbildungsmöglichkeiten. Einigen Gesprächspartnern war noch nicht bekannt, dass zur Zeit eine Ausbildung auch ohne eine im Vorfeld abzulegende Ausbildereignungsprüfung möglich ist, andere hatten noch Informationsbedarf zu den Voraussetzungen für die Anerkennung als Ausbildungsbetrieb. In all diesen Fällen konnte ein Kontakt zu der jeweils zuständigen Kammer hergestellt werden.

Die Mehrzahl der Gesprächspartner in den Intensivinterviews berichtete, dass ihr Betrieb ausbilde. Große Unternehmen bilden häufig in verschiedenen Berufen gleichzeitig aus, beispielsweise zum/zur Industriekaufmann/-frau, Kauffrau/-mann für Bürokommunikation, Informatikkaufmann/-frau, Industriemechaniker in den verschiedenen Fachrichtungen, Werkstoffprüfer, Verfahrens-, Gießereimechaniker, Energieanlagenelektroniker, Konstruktionsmechaniker (Fachrichtung Metall-Schiffbau), Informationselektroniker, Mechatroniker, Verfahrensmechaniker, Kunststoffformgeber⁴ und zum technischen Zeichner. Problematisch ist, dass für manche Ausbildungsberufe offenbar zu wenige Bewerber vorhanden sind. So mangelt es insbesondere häufig an Bewerbungen für die Ausbildungen zum Verfahrens-, Gießerei- und Zerspanungsmechaniker sowie zum Mechatroniker. Als Ursache für das mangelnde Interesse der Jugendlichen an diesen Berufen wird in erster Linie ein Informationsdefizit gesehen. Hier sei eine intensivere Aufklärung über die Ausbildungen sowie über die späteren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in den Betrieben notwendig. Arbeitgeber wünschen sich auch diesbezüglich eine stärkere Informationsarbeit der Berufsberatung oder gar eine Werbekampagne für zukunftssträchtige Berufe.

Ein anderer Grund ist, dass der Ort der zuständigen Berufsschule in einigen Ausbildungsberufen außerhalb der Region liegt (vor allem in Köln) und der lange Anfahrtsweg manchen Ausbildungsinteressierten offenbar zu aufwändig erscheint. Dies trifft insbesondere für die Verfahrens-, Gießerei- und Feinwerkmechaniker sowie Zahntechniker zu. Das mangelnde Interesse am Beruf des Zahntechnikers liegt nach den Berichten der Dentallabore aber auch an den geringen Verdienstmöglichkeiten.

Zudem verbinden viele Jugendliche mit einigen Tätigkeiten – trotz bereits bestehender Bemühungen um den Abbau des „Blaumann“-Images – immer noch für sie unattraktive „schmutzige“ Arbeiten und Schichtarbeit. Arbeitgeber berichten, dass häufig Aussiedler oder ausländische Jugendliche diese Berufe ergreifen möchten. Allerdings haben diese, u.a. bedingt durch ihre Sprachdefizite, oft schulische Probleme. Nach Aussagen der Gesprächspartner bieten dann die ABH (Ausbildungsbegleitende Hilfen) den Jugendlichen gute Unterstützung an, so dass sie die Ausbildung meistens auch abschließen können. Die Anlaufstellen der ABH sind in der Region LOR so verteilt, dass sie von den meisten Auszubildenden in der Regel gut zu erreichen sind.

Andere Arbeitgeber betonen die Wichtigkeit der Förderung von zweijährigen elementaren beruflichen Grundausbildungen wie der des Teilezurichters. Damit würde ein gutes Angebot für weniger qualifizierte Jugendliche geschaffen, die auch auf dem Arbeitsmarkt gesucht seien. Stattdessen beschäftigt man zur Zeit auf Arbeitsplätzen mit geringeren qualifikatorischen Anforderungen entweder Facharbeiter (mit einer dreieinhalbjährigen Ausbildung), die sich dann aber unterfordert fühlen, oder aber ungelernete Kräfte, die den beruflichen Anforderungen häufig nicht gewachsen seien.

⁴ nach Ausbildungsneuordnung „Verfahrensmechaniker, Fachrichtung Kunststoff- und Kautschuktechnik“

Selbst wenn die Interviewpartner nicht ausdrücklich ansprachen, dass sie auch aufgrund unzureichender schulischer Vorbildung der Jugendlichen nicht ausbilden, könnten solche Erfahrungen doch zu einer sinkenden Ausbildungsbereitschaft führen. Denn eine große Anzahl von Gesprächspartnern beschreibt Defizite insbesondere im mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich sowie in der Orthografie⁵. Ein Gesprächspartner berichtet, dass 2/3 der bei ihm eingehenden Bewerbungen um Ausbildungsstellen nicht einmal den Grundanforderungen entsprächen. Dementsprechend schalten viele Unternehmen dem Vorstellungsgespräch Eignungstests vor. Sie geben an, dass sich die durchschnittlichen Testresultate in den letzten Jahren verschlechtert hätten. Zudem seien - nach Wohnort und Schule - Unterschiede bei den Testergebnissen zu erkennen. Große Unternehmen entwickeln eigene Eignungstests, kleine greifen auf Anbieter von Testverfahren zurück bzw. lassen Tests extern durchführen. Zusätzlich zu den fachlichen Defiziten beschreiben die Arbeitgeber aber auch einen Mangel an beruflichen und sozialen Umgangsformen oder Tugenden (z. B. Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit). So berichtet ein Arbeitgeber, dass Jugendliche, die eine Einladung zum Einstellungstest erhalten, immer häufiger unentschuldig nicht erscheinen.

Die hohe Bedeutung einer guten Ausbildung für die Nachwuchs- und Standortsicherung der Betriebe ist den meisten Gesprächspartnern bewusst. Viele von ihnen setzen sich gezielt auch für die Nachwuchssicherung in vielfältiger Weise ein. Zum Beispiel bemühen sie sich um gute Kontakte zu umliegenden Schulen und werben dort auch für weniger nachgefragte Berufe. Allerdings wünschten sich diese Interviewpartner einen verbesserten inhaltlichen Austausch zwischen Schulen und Betrieben, da oft der Unterricht nicht zeitgemäß sei, bzw. nicht dem aktuellen Stand entspreche. Zudem sollten ihrer Meinung nach in den Schulen breiteres Allgemeinwissen und Sprachen vermittelt und das bereichsübergreifende Denken und Handeln gefördert werden. Dagegen solle die Vermittlung von speziellen betriebswirtschaftlichen Kenntnissen, Abläufen von Produktionsprozessen etc. den Firmen überlassen werden.

Von den Schulen wird insgesamt eine größere Offenheit gegenüber den Betrieben gewünscht. So beteiligen sich beispielsweise wenige Gesprächspartner an dem Projekt KURS (Partnerschaften aus der Wirtschaft mit ausgewählten Schulen⁶). Einige planen eine Teilnahme, um junge Leute für technische wirtschaftsnahe Berufe zu begeistern und den eigenen Nachwuchs zu sichern. Auch Lehrer haben über dieses Programm die Möglichkeit, in Unternehmen Praktika zu absolvieren, den Realitätsbezug der Schule zur Wirtschaft zu optimieren und damit die Schüler besser auf das Berufsleben vorzubereiten. Allerdings berichtet ein Gesprächspartner, dass er eine Beteiligung geplant habe, diese aber aufgrund des mangelnden Interesses der umliegenden Schulen scheiterte. Durch eine gezieltere Information der Schulen und der Arbeitgeber in der Region kann vermutlich das Interesse für dieses Projekt geweckt bzw. gesteigert werden.

Darüber hinaus nehmen viele Betriebe an Ausbildungstagen, -börsen und -messen teil, um sich selbst und die in ihrem Hause erlernbaren Berufe bekannt zu machen. Die größte Veranstaltung dieser Art in der Region ist die Ausbildungsbörse in Overath. Betriebe geben hier den Jugendlichen einen Einblick in die unterschiedlichsten Berufsfelder, indem sie Arbeitsprozesse demonstrieren, Jugendliche zum Mitmachen animieren und in vielfältiger Weise informieren, sowohl durch Broschüren als auch durch Gesprächsmöglichkeiten mit Ausbildern und Lehrlingen selbst. Die teilnehmenden Betriebe haben auch den Austausch untereinander schätzen gelernt. Es scheint dabei sinnvoll, einzelne kleine Veranstaltungen in der Region an wenigen ausgewählten Orten zu bündeln.

⁵ Siehe hierzu auch den Berufsbildungsbericht 2003 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung: http://www.berufsbildungsbericht.info/htdocs/bbb2003/teil1/inhalt/teil1_kapitel1.htm

⁶ initiiert von der Heinrich Heine Universität Düsseldorf – Träger in der Region ist die IHK zu Köln; <http://www.unternehmen-schule.de/Regiobueros/NRW/Koeln>

Häufig wurde in den Betriebsbesuchen die geplante Ausbildungsabgabe thematisiert. Keiner der Gesprächspartner sah einen möglichen Zugewinn an Ausbildungsplätzen durch diese Abgabe. Sie befürchteten eher, dass sich einige Betriebe mit der Abgabe „freikaufen“. Statt einer Zwangsabgabe empfehlen sie zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes intensive Beratungen der Unternehmen bei Bedarf.

Parallel zur klassischen dualen Ausbildung gehen Betriebe und Jugendliche aber auch innovative Wege über z. B. kaufmännische Ausbildungen kombiniert mit einem Studium (dualer Studiengang) an der privaten Wirtschaftsfachhochschule in Bergisch Gladbach. Einige Arbeitgeber wünschen sich sogar eine Forcierung der Einrichtung von Institutionen in NRW, in denen eine kombinierte Ausbildung möglich ist. Insbesondere Abiturienten, die eine Ausbildung (häufig im kaufmännischen Bereich) abschließen, entscheiden sich anschließend doch noch für ein Studium. Damit gehen sie als Arbeitskräfte (zunächst) dem Betrieb verloren. Mit einem kombinierten Ansatz könnten die jungen Leute gleichzeitig eine Ausbildung und ein praxisnahes Studium absolvieren. Ein Bedarf an genau solchen Kräften ist in den Betrieben vorhanden. Zur Sicherung des akademischen Nachwuchses und zur frühzeitigen Bindung von Studierenden an ihren Betrieb setzen Unternehmen schon heute Studienförderungen ein.

Als weiteres Instrument der Nachwuchs- und Standortsicherung bieten Betriebe Praktikumsplätze für verschiedene Zielgruppen an. So unterstützen sie insbesondere auch Umschüler mit Hilfe von Praktika und stehen mit den durchführenden regionalen Weiterbildungsträgern in gutem Kontakt. Nach abgeschlossener Umschulung kommt es dann auch nicht selten zur Übernahme. Zudem würden einige Gesprächspartner gerne ihren ungelerten Kräften im Betrieb eine berufsbegleitende Ausbildung (im Verbund mit anderen Unternehmen) ermöglichen. Mit der Qualifizierung könnten sie den bewährten Kräften den Arbeitsplatz sichern und ihnen gleichzeitig erweiterte Aufgabenfelder anbieten. Erste Erfahrungen mit einem solchen Projekt bewertete ein Gesprächspartner als gut, allerdings sei die berufsbegleitende Ausbildung für die Betriebe zu teuer gewesen, so dass sie eingestellt wurde. Nach einer modifizierten preiswerteren Variante wird derzeit gesucht. Gerne betreuen die Betriebe Schülerpraktikanten, um ihnen einen Einblick (auch in weniger bekannte Berufe) zu geben und sich die Vorauswahl potenzieller Auszubildender zu erleichtern. Allerdings erhalten große Unternehmen häufig zu viele, kleinere und mittlere Unternehmen dagegen zu wenige Bewerbungen. Hierbei wünschten sich die Gesprächspartner, dass die Schüler mehr auf die kleinen und mittleren Unternehmen in der Region aufmerksam gemacht werden. Ähnlich ist die Situation bei Studierenden: Es bestehen seitens der Betriebe zum Teil gute Kooperationen mit den umliegenden Hochschulen, Studenten absolvieren Praktika und schreiben auch ihre Diplomarbeiten in Zusammenarbeit mit den Betrieben. Allerdings berichten sehr ländlich gelegene Betriebe, dass sie gern mehr Studenten beschäftigen würden als sich bei ihnen bewerben.

Einige Gesprächspartner thematisieren auch die Förderung benachteiligter Jugendlicher, beispielsweise solcher, die die Schule ohne Abschluss verlassen haben. Sie bieten ihnen einen Praktikumsplatz im Rahmen des Programms Beruf und Schule (BuS) an⁷.

⁷ Siehe hierzu http://www.berufundschule.de/bus_work/main_index.htm

VI. Arbeitsmarktpolitische Förderhilfen im Branchencluster „Erzeugende und verarbeitende Industrie“

Das Interesse an der Nutzung arbeitsmarktpolitischer Förderhilfen ist bei den Betrieben aus diesem Branchencluster sehr groß. Bei der Telefonbefragung war dieses Thema (mit 170 Nennungen von 253 Betrieben) der am häufigsten angegebene Grund für einen Kontaktwunsch.

In der Vergangenheit nutzten nur ca. 30 % der Betriebe Förderhilfen, wobei es in den einzelnen Teilssegmenten des Branchenclusters Unterschiede gibt: So nahmen 22,6 % der befragten Betriebe aus dem Segment Gummi und Kunststoff in der Vergangenheit Förderhilfen in Anspruch, knapp 31 % der Betriebe aus dem Bereich Metall und knapp 33 % der Betriebe aus der Elektrotechnik.

Dabei war die Einstellungsbeihilfe das meist genutzte Instrument, gefolgt von sonstigen Förderhilfen. Keiner der Betriebe nutzte die Potenzialberatung oder Job Rotation. In den Gesprächen stellte sich heraus, dass diese Förderinstrumente, wie auch z. B. die Angebote „Verbundprojekt“, „Kapital für Arbeit“ oder das „Jump Plus-Programm“ weitgehend unbekannt waren. Informationen hierzu wurden dankbar angenommen.

Als hauptsächlicher Grund für die Nicht-Inanspruchnahme von Förderhilfen wurde „kein Bedarf an neuen Mitarbeitern“ genannt, gefolgt von „Bewerber mit Anspruch auf Förderhilfen waren ungeeignet“, „fehlende Information“ und „Bewerber hatten keinen Anspruch auf Förderhilfe“.

Nutzung von arbeitsmarktpolitischen Hilfen in der Vergangenheit									
In Anspruch genommene Förderhilfen	ja		Gründe*	nein		keine Angaben		Gesamt	
	absolut	in %		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
		106		29,3		243	67,1	13	3,6
Arten*	absolut	in %	Gründe*	absolut	in %				
Einstellungsbeihilfen / -zuschüsse	80	67,2	fehlende Information	59	22,8				
Trainingsmaßnahmen	13	10,9	kein Bedarf an neuen Mitarbeitern	74	28,6				
Job Rotation	0	0,0	Bewerber hatten keinen Anspruch auf Förderhilfe	40	15,4				
Potenzialberatung	0	0,0	Bewerber mit Anspruch auf Förderhilfe waren ungeeignet	65	25,1				
Sonstige	25	21,0	Sonstiges	21	8,1				
Keine Angaben	1	0,8							
Gesamt	119	100	Gesamt	259	100				

* Mehrfachnennungen möglich

Fast 2/3 der Betriebe möchten in Zukunft Förderhilfen in Anspruch nehmen. Dabei werden die Einstellungsbeihilfen deutlich favorisiert, gefolgt von Trainingsmaßnahmen sowie Job Rotation und Potenzialberatung zu fast gleichen Teilen.

Interesse an zukünftiger Nutzung

*Arten der Förderhilfen	ja		nein		keine Angaben		Gesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
	229	63,3	74	20,4	59	16,3	362	100
Einstellungsbeihilfen / -zuschüsse	184	44,1						
Trainingsmaßnahmen	82	19,7						
Job Rotation	57	13,7						
Potenzialberatung	58	13,9						
Sonstige	24	5,8						
Keine Angaben	12	2,9						
Gesamt	417	100						

*Mehrfachnennungen möglich

Das Interesse an einer permanent aktualisierten Information über Fördermöglichkeiten ist groß, insbesondere aufgrund der derzeit wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Dabei wünschten sich die Gesprächspartner aber nicht nur Informationen über arbeitsmarktpolitische Programme, sondern über jede Art von Förderung, die sich im weitesten Wortsinn wirtschaftsfördernd auswirkt und von der z. B. auch ihre Kunden profitieren können. Von letzteren (z. B. Informationen über Förderhilfen für Bauherren bei Verwendung energiesparender Materialien) erhoffen sie einen absatzfördernden Effekt auf ihre Produkte und Dienstleistungen.

VII. Vorschläge und Empfehlungen zur nachhaltigen Förderung der Entwicklungen im Branchencluster „Erzeugende und verarbeitende Industrie“

1. Vorschläge in Bezug auf wirtschaftsfördernde Maßnahmen

Die Ergebnisse der Erhebungen im Branchencluster erzeugende und verarbeitende Industrie zeigen, dass es in der Region LOR sowohl bezogen auf die drei Teilregionen (Leverkusen, Oberberg, Rheinisch-Bergischer Kreis) als auch in Bezug auf die Teilsegmente Metall, Elektro, Gummi/ Kunststoff unterschiedliche Schwerpunkte und auch zum Teil recht uneinheitliche Ergebnisse gibt:

- In *Leverkusen* dominiert die Gummi- und Kunststoffindustrie mit einer negativen Beschäftigungsentwicklung, gefolgt vom Fahrzeugbau mit einer leicht positiven Entwicklung.
- Im *Oberbergischen Kreis* sind die einzelnen Branchensektoren fast gleichermaßen bedeutsam. Besonders zu beachten ist hier die negative Entwicklung in der Metallverarbeitung und in der Elektrotechnik. Diese entspricht allerdings dem Trend in NRW. Entgegen dem Landestrend sind positive Entwicklungen im Fahrzeug- und Maschinenbau, in der Metallerzeugung und –bearbeitung sowie der Gummi- und Kunststoffindustrie zu verzeichnen.
- Im *Rheinisch-Bergischen Kreis* liegt der Beschäftigungsschwerpunkt im Maschinenbau mit positiver Entwicklung und der Herstellung von Metallerzeugnissen mit negativer Entwicklung.

Wenngleich die Beschäftigungsbilanz im Zeitraum vor der Telefonbefragung im Mai 2003 über alle Teilbranchen negativ ausfiel, wurden günstigere Prognosen für die zweite Jahreshälfte 2003 geäußert. Eine positive Gesamtbilanz konnte allerdings nur für den Bereich Elektrotechnik prognostiziert werden. Problematisch ist, dass die erwartete wirtschaftliche Belebung, die hauptsächlich durch einen Exportanstieg angenommen wird, kurz- bis mittelfristig kaum Impulse für den Arbeitsmarkt bringt, da Unternehmen verstärkt auf flexible Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs, Zeitarbeit etc.) zurückgreifen werden. Und diejenigen Betriebe, die tatsächlich bereit sind einzustellen, vermissen häufig die passend qualifizierten und motivierten Facharbeiter.

Trotz der unterschiedlichen regionalen und/ oder sektoralen Ergebnisse der Untersuchung, sind die im Folgenden vorgeschlagenen Interventionen grundsätzlich über alle Differenzierungen hinweg geeignet, die arbeitsmarktbezogenen Entwicklungen zu verbessern:

So ist ein Kernelement an Handlungsempfehlungen für die erzeugende und verarbeitende Industrie in **wirtschaftsfördernden Maßnahmen** zu sehen, und zwar unter dem Gesichtspunkt, positive wirtschaftliche Entwicklungen zu verstärken und negative Entwicklungen zu verbessern. Ein besonderes Augenmerk sollte dabei auf die kleinen und mittleren Betriebe gelegt werden, denn diese bilden den großen Schwerpunkt in der Region: So beträgt der Anteil an Kleinstunternehmen (mit bis zu vier Beschäftigten) in der Region im Bereich Metall allein 42 %, im Bereich Elektrotechnik 48 % und im Bereich Gummi/ Kunststoff 25 % der Betriebe.

- In den Betriebsbesuchen zeigte sich, dass der *Beratungsbedarf* der Betriebe hoch war und die bestehenden Angebote der regionalen Organisationen (Kammern, Verbände etc.) zu wenig genutzt wurden. Im Rahmen der Intensivgespräche wurde deutlich, dass sich die Unternehmen weniger durch schriftliches Informationsmaterial (dies geht häufig im Tagesgeschäft unter), sondern vor allem durch die direkte persönliche Kontaktaufnahme „angesprochen“ fühlen. In Zeiten zunehmender Flexibilisierung und Individualisierung müssen auch die Betriebe individueller angesprochen werden. So können die realen Probleme vor Ort direkt mit Führungskräften diskutiert und gemeinsam Lösungen erarbeitet werden. Ferner kann gezielter für Beratungen, Erfahrungsaustausche, Kooperationen und Netzwerke⁸ geworben und somit tatsächlich der Kontakt zu anderen Betrieben (z. B. zur Nutzung von Synergien) gefördert werden.
In Bezug auf die Beratungsleistungen sind insbesondere folgende Angebote bekannter zu machen:
 - Potenzialberatungen: zur Ermittlung betriebseigener Ressourcen, z. B. um neue Geschäftsfelder zu entdecken und zu entwickeln, Strukturen und Abläufe zu optimieren - Ansprechpartner ist das Regionalsekretariat LOR⁹
 - Beratungen für Unternehmen zur Krisenbewältigung - Ansprechpartner sind die Mittelstandsoffensive sowie die regionalen Kammern

⁸ wie z.B. das IT-Forum Oberberg

⁹ Beispiele von Potenzialberatungen können auf der Internetseite des Regionalsekretariats und auf der CD-Rom der G.I.B. "Beispiele guter Praxis" eingesehen werden.

- Finanzierungsberatungen - Diese bekommen vor dem Hintergrund der restriktiveren Kreditvergabepraxis der Banken (Basel II) einen neuen Stellenwert. So bietet die IHK zu Köln z. B. einen interaktiven Rating-Selbstcheck. Ansprechpartner sind die IHK zu Köln sowie die Mittelstandsoffensive
 - Sonstige Beratungen der Kammern und der Wirtschaftsförderungen etc.
- Als Kernelement einer regionalen Standortpolitik bedarf es einer Art „*Wissensmangement*“ von arbeitsmarktbezogenen und wirtschaftsfördernden Informationen und Aktivitäten in der Region. Denn es mangelt in der Region nicht an Ideen und Initiativen für innovative Maßnahmen, sondern in erster Linie an ihrer sinnvollen Verknüpfung! Mittlerweile existieren sehr viele erfolgversprechende Initiativen, Arbeits- und Interessengemeinschaften, Verbundprojekte etc. von Kammern, Unternehmen und Verbänden, die vielen Betrieben, zum Teil sogar den zuständigen regionalen Organisationen untereinander oder zwischen den Abteilungen nicht bekannt sind. Über eine zentrale Koordinierungsstelle (z. B. unter dem Titel „Wissenstransfer Arbeit und Wirtschaft“), deren Hauptaufgabe die Förderung des Informationsflusses zwischen den Akteuren in der Region ist, könnten die bestehenden Initiativen - z. B. auch mit den Erhebungen aus den Prospect-Projekten – verzahnt werden. Diese Transferstelle könnte als regionaler Ansprechpartner bei Bedarf Auskunft zu einzelnen Fragestellungen von Interessierten geben, auf die einzelnen Fachleute bzw. Fachverbände und -organisationen verweisen, laufende Aktivitäten und Initiativen sinnvoll vernetzen (um somit Kräfte zu bündeln), die Öffentlichkeitsarbeit systematisieren und intensivieren und vor allem auch für einen Rückfluss an Informationen an die einzelnen regionalen Akteure sorgen. Ebenso könnte über diese Transferstelle auch die Koordination einer regionalen Weiterbildungsdatenbank erfolgen. Dies bedeutet nicht zwingend, dass neue Strukturen geschaffen werden müssen, sondern dass diese Funktion in bestehende Einrichtungen integriert werden kann.
- Im Rahmen der Untersuchung äußerten zahlreiche Unternehmen den Wunsch nach Erfahrungsaustauschen mit Geschäftsführern und Personalleitern anderer Betriebe zu spezifischen Fragestellungen (detaillierte Aufstellung siehe Kapitel IV), zum Teil um voneinander lernen zu können, zum Teil auch mit der Absicht, gezielte *Kooperationen* (z.B. auch als Verbundprojekte¹⁰) aufzubauen. Folgende Themenstellungen sollten von den Kammern, Arbeitgeberverbänden und Wirtschaftsförderungen im Rahmen ihrer Gesprächsrunden aufgegriffen bzw. integriert werden, wobei die Öffnung dieser Runden auch für Nicht-Mitglieder wünschenswert wäre:
- Erschließung von internationalen Märkten: Förderung der Kooperation von gleichartigen oder sich ergänzenden Betrieben im Hinblick auf die internationale Markterschließung (auch unter Nutzung von vorhandenen Initiativen wie z. B. der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung NRW sowie der Kammern zur Initiierung von Verbundprojekten)
 - Erschließung weiterer inländischer Marktsegmente: Zusammenschluss für gemeinsame Werbung und Messeauftritte
 - PR / Werbung für bestehende regionale Unternehmensverbände: Aktivitäten zur Präsentation bestehender regionaler Unternehmensverbände in der

¹⁰ Siehe hierzu auch die Beispiele auf der Homepage des Regionalsekretariates LOR; ebenso sind die CD-ROM der G.I.B. „Beispiele guter Praxis“ sowie die Schrift „Empfehlungen und Informationen zur internen und externen Eigenkapitalstärkung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)“ des Instituts für Unternehmenskybernetik e.V. empfehlenswert. Näheres siehe Link-Liste

Öffentlichkeit, so dass Interessierte sich ggf. anschließen bzw. eigene Ideen für Kooperationen entwickeln können. Die Koordination könnte über die oben vorgeschlagene Transferstelle Wirtschaft und Arbeit erfolgen.

- Möglichkeiten zur Kosteneinsparung in der Produktion: Bestandteile könnten sein: Aneignung von (betriebswirtschaftlichen) Kenntnissen und Fähigkeiten zur Ermittlung und Nutzung von Einsparpotenzialen (inkl. strategischer und operativer Analysen), Überprüfung der Möglichkeiten einer kostendeckenden Versorgung mit Eigenkapital (z. B. durch Zusammenarbeit mit einer Beteiligungsgesellschaft), etc.. Das Ergebnis könnte z. B. in einer stärkeren Kooperation im Rahmen des Einkaufs liegen, um bessere Konditionen aushandeln zu können. Hier könnte bereits auf Erfahrungen aus bewährten ähnlichen regionalen und überregionalen Projekten zurückgegriffen werden.
- Mitarbeiterpool: In den Gesprächen äußerten einige Interviewpartner den Wunsch, einen unternehmensübergreifenden Mitarbeiterpool zu bilden, um personelle Engpässe bei Auftragsschwankungen zwischen den Unternehmen ausgleichen zu können („Mitarbeitertausch“).
- Personalführung: Zu diesem Themenkomplex wurde zunächst vielfach der Wunsch nach Erfahrungsaustausch geäußert. Aber auch Coaching- und Trainingsmaßnahmen als Verbundprojekte sind denkbar.

2. Vorschläge in Bezug auf die Personalbedarfsdeckung

- *Personalvermittlung*: In Bezug auf die Personalrekrutierung/ Arbeitsvermittlung werden von den Unternehmen feste Ansprechpartner gewünscht: Die Vermittler sollen den Betrieb kennen, das genaue Anforderungsprofil aufnehmen, passgenaue Bewerber zuweisen und den gesamten Stellenbesetzungsprozess unterstützen. Der erste Schritt zur Umsetzung dieser Forderung wird im Hause der Bundesagentur für Arbeit bereits ab Januar 2004 eingeleitet: Durch Einführung von Arbeitgeberteams in den regionalen Agenturen für Arbeit, dessen Mitglieder als feste Ansprechpartner für die Arbeitgeber der Region sowie für das Prospect-Team zur Verfügung stehen, und die Reform der Vermittlungspraxis durch Verbesserung der IT-gestützten Vermittlung („virtueller Arbeitsmarkt“) werden die ersten Weichen für die gewünschten Veränderungen gestellt. Gleichzeitig sind durch die Kammern und das Prospect-Team organisierte Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber avisiert, in denen die Agentur für Arbeit über die Neuerungen bei der Arbeitsvermittlung (z. B. in Bezug auf den Virtuellen Arbeitsmarkt, Vorstellung der Arbeitgeber-Teams etc.) informiert und in denen der Grundstein für eine zukünftig engere Zusammenarbeit zwischen Arbeitsverwaltung und Arbeitgebern gelegt werden kann. Ebenso könnten Personalleiter über Anwerbemöglichkeiten und spezielle Anreizsysteme wie die Einrichtung von innovativen Arbeitszeitsystemen, Zuschüsse zu Fahrtkosten, Kinderbetreuung und andere Anreize informiert werden.
- *Personalvermittlung von Betrieb zu Betrieb*: Viele Interviewpartner wünschen sich eine detaillierte Erfassung der Qualifikationen ihrer Mitarbeiter, um bei Personalabbau schneller „von Betrieb zu Betrieb“ vermitteln zu können. Auf diese Weise könne der Fachkräftebedarf suchender Unternehmen zügiger gedeckt und Arbeitslosigkeit vermieden werden. Erste Transfer- und Jobagenturen hierzu bestehen schon, wie beispielsweise Initiativen der Kammern und des Arbeitgeberverbandes Oberberg.

- *Führungskräftenachwuchs:* Während große Unternehmen offenbar schon erfolgreich mit umliegenden Universitäten und Fachhochschulen zusammenarbeiten, Studierenden Praktikantenplätze anbieten und Diplomarbeiten betreuen, geschieht dies bei den KMU noch nicht in großem Umfang. Hierzu könnten sich auch mehrere kleine Betriebe für ein Projekt mit Studierenden zusammenschließen, um auf ihren Betrieb als potenziellen Arbeitgeber aufmerksam zu machen. Solche Modelle sind grundsätzlich in allen Disziplinen denkbar. So könnten z. B. im Rahmen von betreuten Diplomarbeiten auf eine definierte Gruppe von KMU zugeschnittene IT-, Logistik- oder (international orientierte) Marketing-Konzepte erarbeitet werden¹¹.
- *Fehlende fachliche Qualifikationen der Bewerber:* Fachliche Qualifikationsdefizite wurden vor allem in den Sektoren Metall sowie Gummi und Kunststoff thematisiert. Diese Problematik kann nur durch eine Verbesserung des Informationsflusses zwischen Unternehmen und qualifizierenden sowie vermittelnden Institutionen positiv beeinflusst werden. So sollte eine wesentliche Aufgabe der Arbeitgeberteams und der Aus- und Weiterbildungsberater der Kammern darin bestehen, Unternehmen bezüglich der Erarbeitung von detaillierten Anforderungsprofilen anzuleiten und zu unterstützen. Ferner sollten Arbeitgeber mit Hilfe der genannten Dienstleister intensiver und zeitnäher als bisher in die inhaltliche und methodisch-organisatorische Bildungsplanung einbezogen werden¹². Auf diese Weise kann im Sinne der Unternehmen wesentlich betriebsorientierter entschieden werden, ob ein Qualifikationsmangel z. B. per training on the job bzw. per berufsbegleitender oder Vollzeitqualifizierung zu beheben ist.
- *Fachkräftemangel:* Vor allem im Segment Medizintechnik des Bereichs Elektrotechnik wurde ein fehlendes regionales Fachkräfteangebot beklagt. Hier sollten die regionalen Ausbildungskapazitäten gezielt erhöht werden und zudem Anreizsysteme zur Anwerbung und Bindung von Fachkräften aus Ballungsräumen eingesetzt werden.
- *Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse:* Wie die Untersuchungsergebnisse zeigen, wird der Anteil an Teilzeitstellen sowie Minijobs künftig zunehmen (vor allem im Bereich Gummi/ Kunststoff). Vor diesem Hintergrund muss in Arbeitnehmerreihen die Bereitschaft zur Übernahme flexibler Beschäftigungsverhältnisse gefördert werden, vorrangig durch Aufzeigen möglicher Modelle und Perspektiven. So kann eine Variante z. B. in einer parallelen Qualifizierung bestehen, insbesondere vor dem Hintergrund, dass viele Arbeitgeber aus den Bereichen Metall sowie Gummi und Kunststoff ausreichende Qualifizierungen bei ihren Bewerbern vermissen. Eine andere Unterstützungsmöglichkeit wäre die Vermittlung von Teilzeitstellen durch eine spezielle Agentur, so dass diese besser kombiniert und koordiniert werden können. Denkbar ist auch ein Zusammenschluss von Arbeitgebern zur gemeinsamen Beschäftigung von Teilzeitkräften. Ebenso müssen die Rahmenbedingungen für flexible Beschäftigungsverhältnisse stärker Berücksichtigung finden. So ändern sich z. B. mit der Flexibilisierung der Arbeitszeiten auch die Bedarfe der Kinderbetreuung von Eltern.

¹¹ Die Entwicklung und Pflege von EDV-Netzwerken für eine Gruppe von Kleinunternehmen aus dem Oberbergischen und Rheinisch-Bergischen Kreis wurde unter Beteiligung der Fachhochschule Köln bereits im Rahmen des EU-ADAPT-Programms im Zeitraum 1997 bis 2001 erfolgreich erprobt.

¹² Dieser Thematik widmet sich auch das Bundesministerium für Berufsbildung (BIBB). Um zeitnah neue Anforderungen an die Ausbildungsberufe und Fortbildungsregelungen erfassen zu können, entwickelt das BIBB derzeit gemeinsam mit anderen Forschungseinrichtungen und Organisationen ein entsprechendes Früherkennungsinstrumentarium, welches auch hier zum Einsatz kommen kann. Näheres siehe Link-Liste.

Ein Betrieb steht schon in Kontakt mit der Regionalstelle Frau und Beruf, um den Bedarf an Kinderbetreuung für in Schicht arbeitende Frauen untersuchen zu lassen. Die Ergebnisse der Untersuchung werden Hinweise darauf geben, ob spezielle Modelle der Kinderbetreuung entwickelt werden sollten.

3. Vorschläge in Bezug auf die Aus- und Weiterbildung

- *Ausbildungsplatzkapazität*: Zwar werden derzeit von den Betrieben Berufe wie Verfahrens-, Gießerei-, Zerspanungsmechaniker und Mechatroniker nachgefragt, dennoch rechtfertigt die derzeitige Arbeitsmarktsituation keine *starke* Forcierung der Umschulung in diese Berufe.
- Im gewerblich-technischen Bereich wäre insgesamt eine stärkere Tendenz zur *Modularisierung von Qualifizierungen* wünschenswert, die jeweils in sich zu abgeschlossenen Zertifikaten und aufeinander aufbauend zu anerkannten Abschlüssen führen. Denn es ist nicht für alle Tätigkeiten eine komplette Facharbeiterausbildung erforderlich. So werden gerade im Metall- sowie Gummi- und Kunststoffbereich für verschiedene gewerblich-technische Aufgaben in den Betrieben häufig lediglich angelesene Kräfte (ohne abgeschlossene Ausbildung) benötigt. Allerdings wünschen sich die Betriebe für diese Zielgruppe eine gewerblich-technische Grundqualifizierung (z. B. von zweijähriger Dauer), für die sie auch ein anerkanntes Zertifikat (z. B. der Kammern) erhalten. Auf dieser Basis könnten dann die Betriebe den Mitarbeitern vertiefende Kenntnisse on-the-job vermitteln. Einige Gesprächspartner wünschen sich in diesem Sinne die Wiedereinführung der Stufenausbildung, bei der nach einer zweijährigen Grundqualifizierung (mit einem beruflichen Abschluss) weitere Module aufgebaut werden können, die zu einem zusätzlichen Abschluss führen.
- Andere Interviewpartner zeigen dennoch ein großes Interesse an der *berufsbegleitenden Ausbildung/Umschulung* ihrer ungelerten Kräfte zu Metallfacharbeitern, und Kunststoffformgebern¹³. Hier gilt es, eine kostengünstige Ausbildungsvariante zu entwickeln, bei der die Teilnehmer dem Betrieb weiterhin in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen können bzw. bei Abwesenheit durch einen Stellvertreter ersetzt werden. Möglichkeiten zu einer kostenneutralen Stellvertreterregelung bietet z. B. das Job-Rotation-Modell¹⁴.
- Die *Beratung* der Betriebe rund um das Thema Ausbildung muss weiter intensiviert werden. So führen die aktuellen Änderungen in der Ausbildungsordnung sowohl bei den Unternehmen als auch bei den Jugendlichen zu Unsicherheiten (insbesondere im Hinblick auf die Anforderungen und die Prüfungsmodalitäten). Darüber hinaus existieren immer noch interessierte Betriebe, die über die Ausbildungsvoraussetzungen und -modalitäten in Unkenntnis sind. Zum anderen müssen verstärkt (Ausbildungs-)Finanzierungsfragen (z. B. Informationen über Förderprogramme wie „Jugend in Arbeit“¹⁵), (alternative) Ausbildungsmodelle (z. B. Verbundausbildungen, Kombinationen von Ausbildung und Studium etc.) sowie ausbildungsbegleitende Hilfen (ABH) mit in die Beratung einbezogen werden. Hierdurch könnten die Ausbildungsaktivitäten der Betriebe in der Region gesteigert

¹³ nach Ausbildungsneuordnung „Verfahrensmechaniker, Fachrichtung Kunststoff- und Kautschuktechnik“

¹⁴ siehe hierzu auch die Homepage des Bundesverbandes JobRotation e.V.

<http://www.jobrotation.de/home.php?PHPSESSID=e5f8708aada003d2ae3f311c9e0875ef&lang=dt>

¹⁵ nähere Informationen hierzu sind zu finden unter: http://www.mwa.nrw.de/home/h_ja.html

und ein Beitrag dazu geleistet werden, dass erfolgreich Ausgebildete nicht nach Abschluss den Betrieb verlassen (z. B. für ein Studium).

- Um den Arbeitskräftebedarf im Bereich Gummi und Kunststoff langfristig decken zu können, müssen die Ausbildungsaktivitäten hier zum Beispiel in Form einer *Verbundausbildung* forciert werden. Denn viele Unternehmen sind aufgrund ihrer Spezialisierung nicht allein in der Lage, die Ausbildungsinhalte abzudecken.

- Ein größeres Augenmerk muss auf die *Berufswahlentscheidung* der Jugendlichen gelegt werden: Hier sind intensivere und kreativere Ansätze notwendig. Trotz der heutigen Vielfalt an Möglichkeiten, orientieren sich Jugendliche bei ihrer Berufswahl i.d.R. an nur wenigen Berufsbildern. Zum einen fehlen ihnen die Informationen, zum anderen setzen sie sich nur unzureichend mit den eigenen Neigungen und Fähigkeiten sowie den Arbeitsmarktentwicklungen auseinander, was aber für eine fundierte Berufswahlentscheidung notwendig wäre. In den Betriebsbesuchen wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass auch die weniger nachgefragten Berufe vorgestellt und insbesondere auch die kleineren regionalen Unternehmen als Ausbildungsbetriebe bekannt gemacht werden sollten, da diese bei Bewerbern weniger Beachtung finden. Im Interesse aller an der Berufswahlorientierung Beteiligten müssen sowohl die Bedarfe der Wirtschaft als auch die Bedarfe der Jugendlichen einander näher gebracht werden. Darüber hinaus sollten Jugendliche in schulbegleitenden Kooperationen mit Betrieben, der Berufsberatung und unter Einbeziehung des bestehenden Beirats „Schule und Beruf“ sowie der Arbeitskreise „Schule und Wirtschaft“¹⁶ gezielt bei ihrer Berufswahl unterstützt werden. Wiederholte begleitete Praktika ab dem 8. Schuljahr, Projektwochen in Betrieben, freiwillig wahrgenommene Schnupperpraktika (z. B. zum Austesten von Berufsbildern, dem Ausprobieren von bestimmten Werkstoffen etc.), die freiwillige Teilnahme an Berufsfindungs-Workshops, Informationsveranstaltungen zum Thema Ausbildung, die zum Teil (im Sinne einer Karrierewerkstatt) auch von den Auszubildenden selbst gestaltet werden sollten – all diese Vorschläge - könnten Elemente einer intensiveren Vorbereitung der Berufswahlentscheidung von Auszubildenden sein. Arbeitgeber fordern auch eine individualisierte Unterstützung der Jugendlichen bei Bewerbungen. Sie wünschen keine Erstellung stereotyper Mappen durch Dritte (wie offensichtlich von den Bewerberzentren in allen Teilregionen praktiziert), da sie so keine Vorauswahlmöglichkeit der Bewerber mehr haben.

- Bestandteile des Informationsangebots könnten dabei *Ausbildungsbörsen* sein, auf denen insbesondere auch diejenigen Berufe vorgestellt werden sollten, die bei der Berufswahl weniger Berücksichtigung finden, wie z. B. Verfahrens-, Gießerei- und Zerspanungsmechaniker sowie Mechatroniker. Statt kleiner Börsen einzelner Schulen sollten Aktionen gebündelt und beispielsweise in jeder Teilregion eine umfangreiche Börse ausgerichtet werden. Denn letztlich kann dadurch dem interessierten Jugendlichen zu einem Zeitpunkt an einem Ort eine größere Informationsvielfalt und Bandbreite angeboten werden. Ebenso haben die beteiligten Betriebe die Möglichkeit, eine größere Anzahl von interessierten Jugendlichen zu erreichen. Zudem hat sich als Nebeneffekt gezeigt, dass bei solchen Börsen auch die Betriebe miteinander in Kontakt kommen und u. U. Geschäftsbeziehungen anbahnen. Ein Beispiel für eine relativ große Veranstaltung dieser Art ist die Overather Ausbildungsbörse, die sich nun schon über mehrere Jahre erfolgreich etabliert hat.

- Besondere Bedeutung sollte auch der *Einstellungspraxis* geschenkt werden. Denn viele Unternehmen gehen aufgrund der mangelnden Allgemeinbildung (vor allem im

¹⁶ Der Vorsitz im Beirat „Schule und Beruf“ ist zwischen der Agentur für Arbeit und dem Schulamt aufgeteilt. Die Arbeitskreise „Schule und Wirtschaft“ wurden von den Arbeitgeberverbänden initiiert und werden von diesen getragen.

mathematisch-naturwissenschaftlichen und sprachlichen Bereich¹⁷) dazu über, Einstellungstests vorzunehmen. Hier sollten Jugendliche, die aufgrund unzureichender Testergebnisse abgelehnt werden, eine gezielte Förderung erhalten, mit deren Hilfe sie Defizite beheben können, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Diese Unterstützung könnte ein Aspekt der oben erwähnten Karrierewerkstatt sein. Die unzureichenden Ausbildungsvoraussetzungen der Jugendlichen möchten einige Gesprächspartner zudem als Anlass für einen Erfahrungsaustausch nehmen.

- Ein regelmäßiger Austausch und *Abgleich von Ausbildungsinhalten* zwischen Betrieben und Schulen finden nicht in ausreichendem Maße statt. So sind viele Betriebe der Ansicht, dass wichtige mathematisch-naturwissenschaftliche Kenntnisse den Auszubildenden früher vermittelt bzw. wiederholt werden müssten, da ihnen bei manchen Aufgabenstellungen die Grundlagen fehlen (z. B. Flächenberechnungen). Es wird immer wieder betont, dass zu wenig praxis- und problemorientiert unterrichtet und zugleich das bereichsübergreifende Denken und Handeln zu wenig gefördert werde. Aufgegriffen werden diese Forderungen jetzt durch die Neuordnung der Metallberufe. So sehen die Lehrpläne der Berufskollegs vor, Kompetenzen und Inhalte in fächerübergreifenden Lehrinhalten zu vermitteln. Diese sollen sich an der Praxis orientieren und auch in Zusammenarbeit mit den Betrieben in die Praxis umgesetzt werden.¹⁸ Ein Austausch und Abgleich von Ausbildungsinhalten kann darüber hinaus über die Beteiligung an den Arbeitskreisen „Schule und Beruf“, „Schule und Wirtschaft“ sowie dem Programm KURS gefördert werden. Ebenso wurde, finanziert durch die Agentur für Arbeit Bergisch Gladbach, das Projekt „Fit für die Ausbildung“ in unterschiedlicher Trägerschaft schul- und ausbildungsbegleitend in LOR durchgeführt. Ziel war es, die gegenseitigen Anforderungen (Betriebs-Auszubildende) abzuklären und kritische Situationen aufzufangen (z. B. drohende Ausbildungsabbrüche). Durch gezielte Werbung sollten die Betriebe und Schulen auf diese Möglichkeiten der Kooperationen aufmerksam gemacht werden.
- Die Beteiligung vor allem der kleinen und mittelständischen Unternehmen an den *Prüfungsausschüssen* der Kammern ist bedingt durch die immer weniger gewollten Freistellungszeiten entsprechend qualifizierter Mitarbeiter rückläufig. Durch eine aktive Beteiligung würden aktuelle Informationen rund um die Ausbildung sofort in die Betriebe fließen. Insofern erscheint es sinnvoll, diesbezügliche kammerseitige Werbemaßnahmen zu verstärken.
- Es hat sich gezeigt, dass die oben genannten Berufsbilder, welche von Jugendlichen bei ihrer Berufswahl wenig Berücksichtigung finden (Verfahrens-, Gießerei- und Zerspanungsmechaniker), häufig von ausländischen Jugendlichen bevorzugt werden. Da diese häufig noch Sprachprobleme haben, ist die *frühzeitige deutschsprachige Förderung* von Schülern unbedingt erforderlich, um Ausbildungsabschlüsse nicht zu gefährden.
- Größere Unternehmen in der Industrie verfügen in der Regel über eine eigene Personalentwicklungsabteilung. Diese ermittelt die *Weiterbildungsbedarfe* ihrer MitarbeiterInnen und stellt entsprechende Angebote zur Verfügung. Kleinbetrieben fehlen in der Regel das Wissen sowie die entsprechenden Fachkräfte für die Ermittlung des Bildungsbedarfs und die Umsetzung einer systematischen und zielgerichteten Personalentwicklung. Für diese Betriebe sollten leicht handhabbare Instrumente für die Bildungsbedarfsanalyse entwickelt und entsprechende

¹⁷ Siehe hierzu auch den Berufsbildungsbericht 2003 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung: http://www.berufsbildungsbericht.info/htdocs/bbb2003/teil1/inhalt/teil1_kapitel1.htm

¹⁸ Um im Rahmen der Neuordnung eine sinnvolle Kooperation zwischen Schule und Betrieb zu ermöglichen und um die Arbeit der Auszubildenden in der betrieblichen Praxis in die Unterrichtskonzeption einfließen zu lassen, findet derzeit eine detaillierte Abfrage in allen Ausbildungsbetrieben der Metallindustrie in Oberberg durch das Berufskolleg Dieringhausen statt.

Beratungsangebote (auch bezogen auf individuelle Entwicklungsprogramme wie Coaching, die den Transfer von der Qualifizierung in den Job erleichtern) zur Verfügung gestellt werden. Ebenso wäre ein Verbundprojekt für interessierte Kleinbetriebe denkbar.

- Kleinere Betriebe können den Weiterbildungsbedarf häufig nicht selber decken. Sie sind auf die Kooperation mit externen Weiterbildungsträgern angewiesen. Mit einer Datenbank über die *regionalen Angebote* würde man den Betrieben sowie Weiterbildungsinteressierten die Suche nach möglichst ortsnahen Angeboten erleichtern. Für den Oberbergischen Kreis besteht bereits eine Linkliste zu Weiterbildungsträgern. Diese könnte ggf. für die gesamte Region ausgebaut und um eine zusätzliche Suchfunktion nach Bildungsangeboten erweitert werden. Die Koordination und Pflege der Datenbank könnte durch die bereits oben vorgeschlagene „Transferstelle Wirtschaft und Arbeit“ übernommen werden.
- Die meisten Betriebe geben an, dass ihr Weiterbildungsbedarf im Wesentlichen durch bereits bestehende Angebote abgedeckt wird. Einige Betriebe vermissen lediglich Angebote zu folgenden *Themen*:
 - o Grundlagen der Drehtechnik
 - o Elektroarbeiten für Konstruktionsmechaniker
 - o Schlosserarbeiten für Elektroniker
 - o Technisches Grundwissen für Kaufleute
 - o Kundengespräch und Kalkulation für Ingenieure
 - o Karriereplanung im Unternehmen
 - o Rückenschulung
- Viele Gesprächspartner wünschen sich eine höhere *Weiterbildungsmotivation* ihrer Mitarbeiter. Zur Stärkung der Weiterbildungsbereitschaft könnten Betriebe als Alternative zu klassischen Incentives für ihre Mitarbeiter „Bildungskonten“ einrichten, auf die bei konkretem Bedarf zurückgegriffen wird. Mit den immer schnelleren Veränderungen im beruflichen Kontext wachsen auch die Ansprüche an die individuelle Verantwortung für und Finanzierung von lebenslangem Lernen. Bisher schafft aber die Mehrzahl der Arbeitnehmer aus Eigenmitteln keine regelmäßigen Rücklagen für Weiterbildung. Mit dem Modell betrieblicher Bildungskonten könnte daher sowohl den Ansprüchen der Arbeitgeber als auch dem Bedarf der Arbeitnehmer Rechnung getragen werden.
- Mit dem Ziel der Schaffung der Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt, richtet das Landesinstitut für Qualifizierung NRW eine *Suchmaschine* ein, die im Frühjahr 2004 verfügbar sein soll. Weiterbildungsinteressenten wird über diese Suchmaschine ein schneller Überblick über laufende berufliche Weiterbildungen ermöglicht; dabei ist auch die regionale Suche möglich. Die Weiterbildungsträger werden im Februar dieses Jahres zu einer Zusammenarbeit mit dem Landesinstitut eingeladen. Wünschenswert wäre eine starke Beteiligung auch der Weiterbildungsträger in der Region, um Anbieter mit Interessierten schnell zusammenbringen zu können.

Anhang

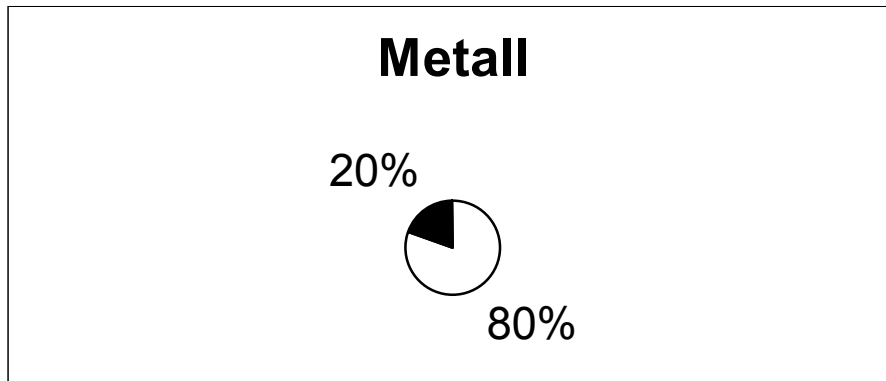
Ergebnisse der telefonischen Betriebsbefragung im Mai 2003

- | | |
|------------------|--|
| Anhang 1 | Beschäftigungsstand nach Geschlecht |
| Anhang 2 | Art des Arbeitsverhältnisses der beschäftigten Frauen |
| Anhang 3 | Beschäftigungsentwicklung in den letzten 12 Monaten
Abnahme von Beschäftigten nach Art der Beschäftigung |
| Anhang 4 | Beschäftigungsentwicklung in den letzten 12 Monaten
Zunahme von Beschäftigten nach Art der Beschäftigung |
| Anhang 5 | Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 12 Monaten
Erwartete Abnahme von Beschäftigten nach Art der
Beschäftigung |
| Anhang 6 | Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 12 Monaten
Erwartete Zunahme von Beschäftigten nach Art der
Beschäftigung |
| Anhang 7 | Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 12 Monaten
nach Betriebsgrößenstruktur (Metall) |
| Anhang 8 | Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 12 Monaten
nach Betriebsgrößenstruktur (Elektrotechnik) |
| Anhang 9 | Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 12 Monaten
nach Betriebsgrößenstruktur (Gummi und Kunststoff) |
| Anhang 10 | Betriebe mit Ausbildungs- und Praktikantenplätzen |

Anhang 1

Ergebnisse der telefonischen Betriebsbefragung im Mai 2003

Beschäftigungsstand nach Geschlecht

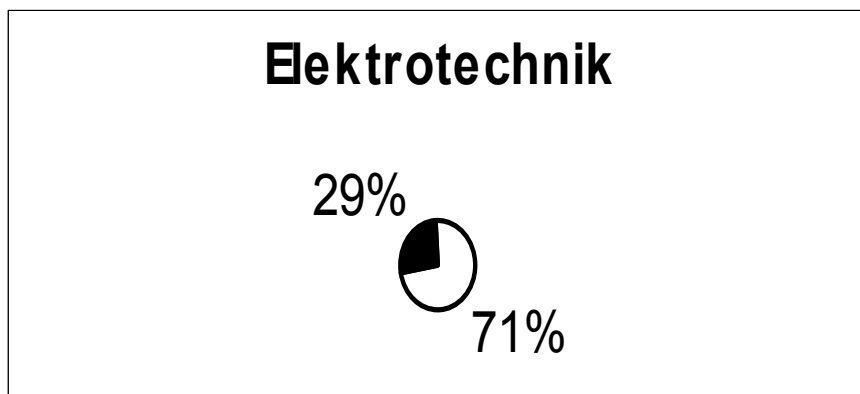


□ Männer

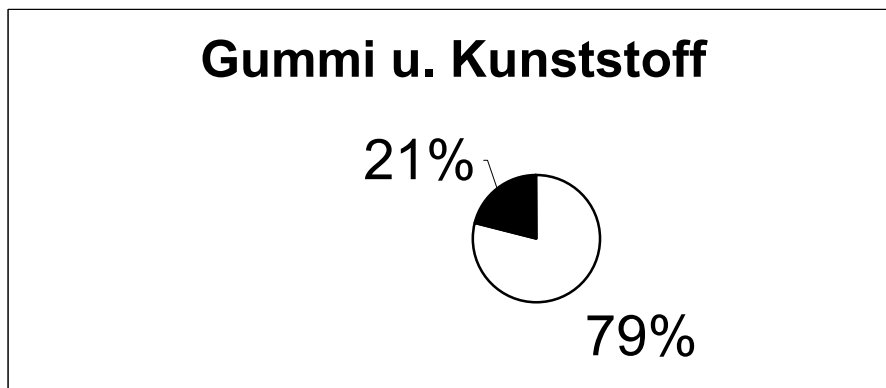
■ Frauen

N = Anzahl der Beschäftigten

N = □ 11 366 ■ 2794



N = □ 4226 ■ 1692

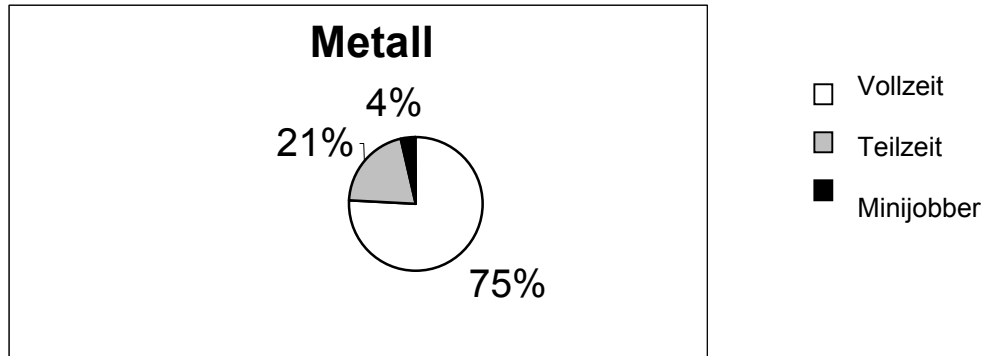


N = □ 5371 ■ 1440

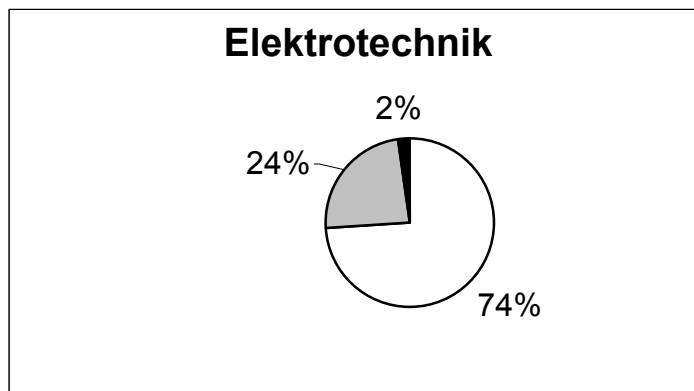
Anhang 2

Ergebnisse der telefonischen Betriebsbefragung im Mai 2003

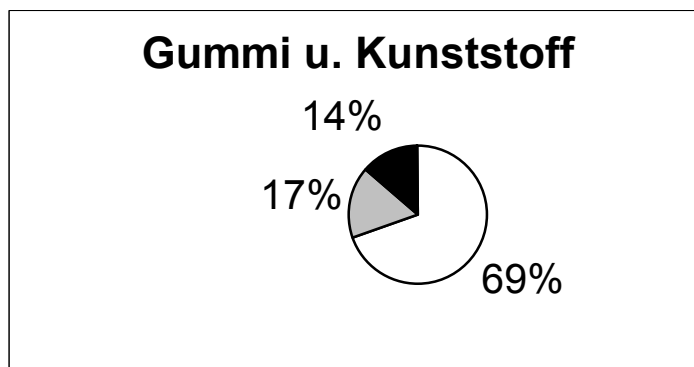
Art des Arbeitsverhältnisses der beschäftigten Frauen



N = 2794 Frauen



N = 1692 Frauen

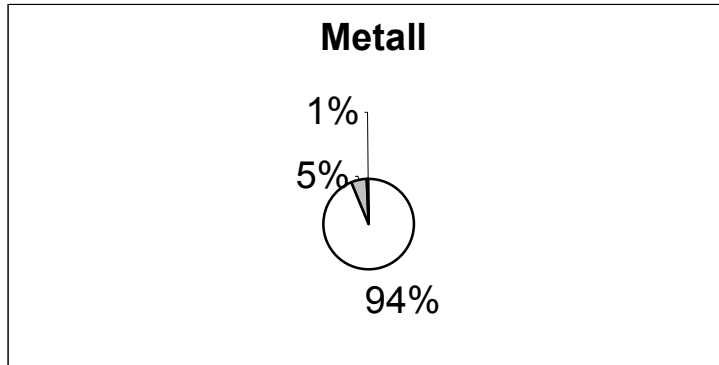


N = 1440 Frauen

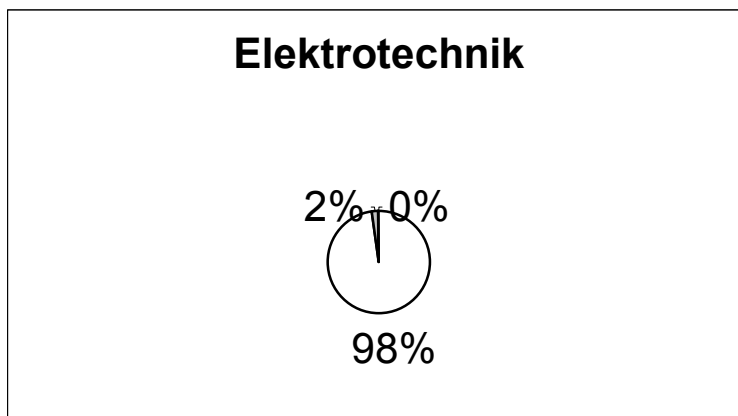
Anhang 3

Ergebnisse der telefonischen Betriebsbefragung im Mai 2003

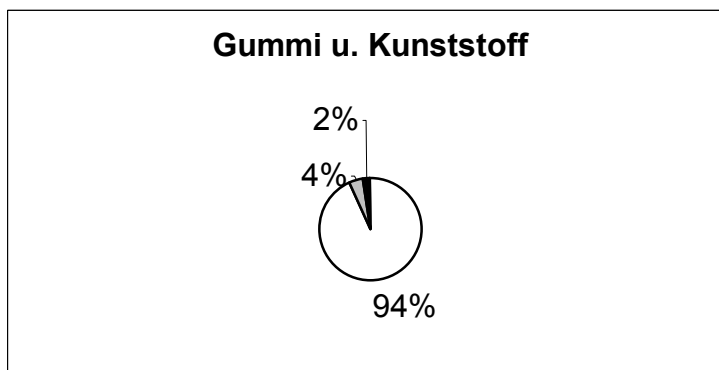
Beschäftigungsentwicklung in den letzten 12 Monaten Abnahme von Beschäftigten nach Art der Beschäftigung



Anzahl der Betriebe = 86
Anzahl Beschäftigte = 937



Anzahl der Betriebe = 14
Anzahl Beschäftigte = 440

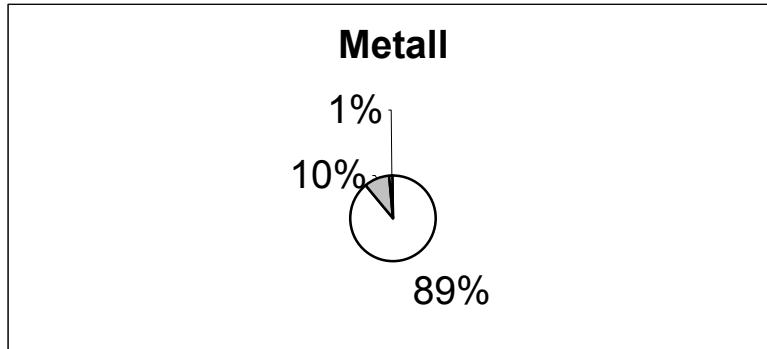


Anzahl der Betriebe = 25
Anzahl Beschäftigte = 320

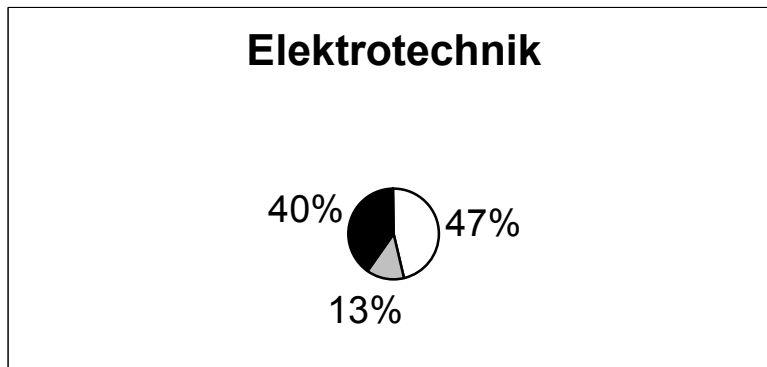
Anhang 4

Ergebnisse der telefonischen Betriebsbefragung im Mai 2003

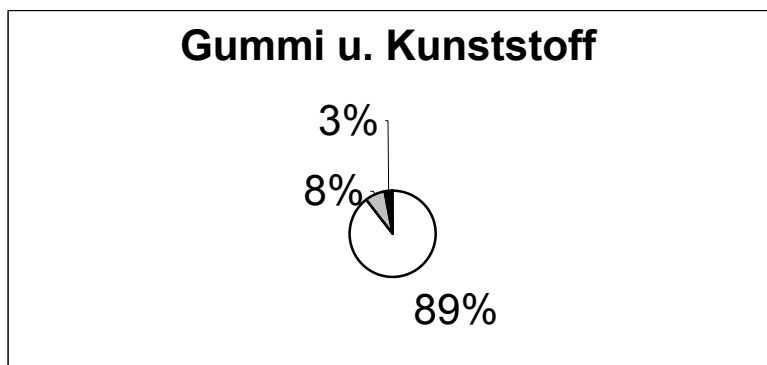
Beschäftigungsentwicklung in den letzten 12 Monaten Zunahme von Beschäftigten nach Art der Beschäftigung



Anzahl der Betriebe = 30
Anzahl Beschäftigte = 182



Anzahl der Betriebe = 12
Anzahl Beschäftigte = 89

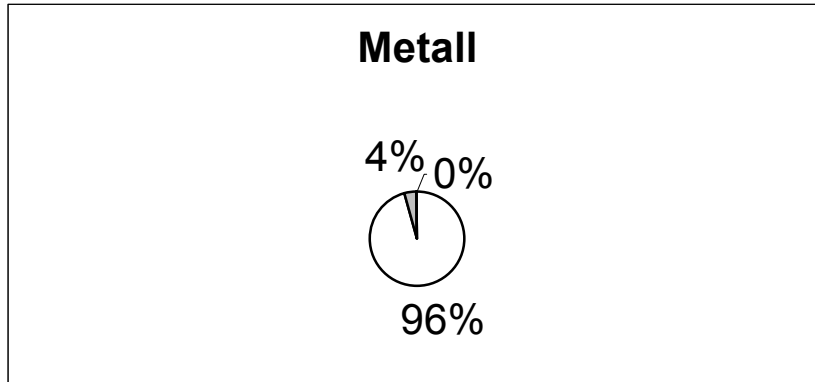


Anzahl der Betriebe = 13
Anzahl Beschäftigte = 104

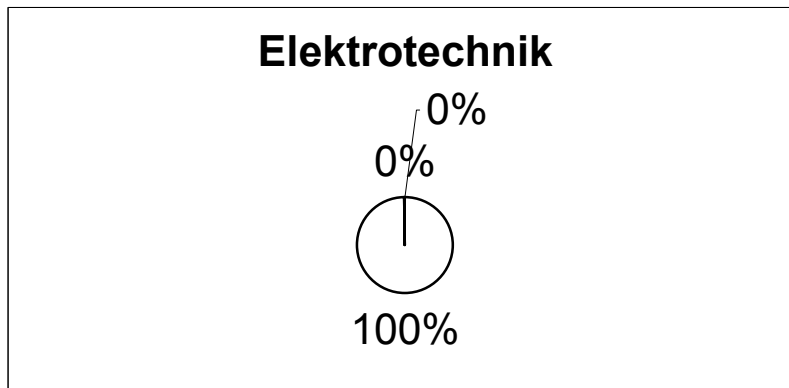
Anhang 5

Ergebnisse der telefonischen Betriebsbefragung im Mai 2003

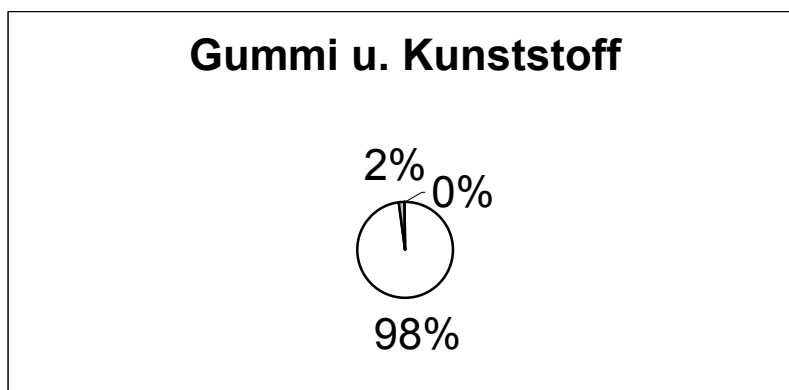
Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 12 Monaten Erwartete Abnahme von Beschäftigten nach Art der Beschäftigung



Anzahl der Betriebe = 28
Anzahl Beschäftigte = 273



Anzahl der Betriebe = 2
Anzahl Beschäftigte = 7

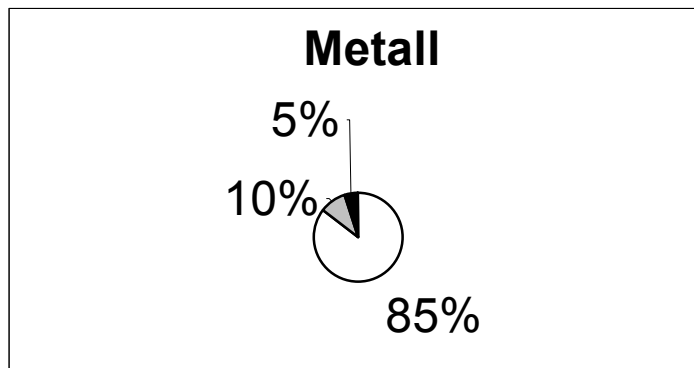


Anzahl der Betriebe = 11
Anzahl Beschäftigte = 109

Anhang 6

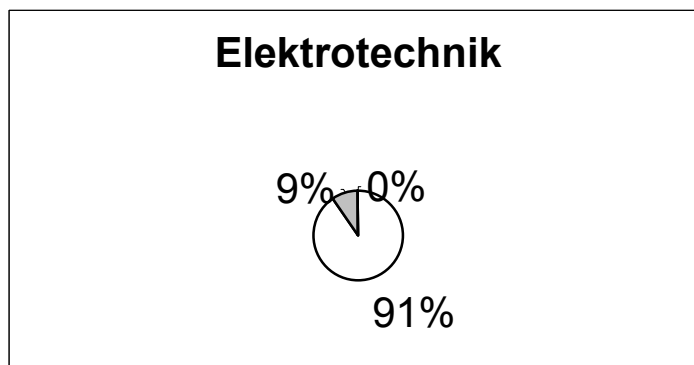
Ergebnisse der telefonischen Betriebsbefragung im Mai 2003

Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 12 Monaten Erwartete Zunahme von Beschäftigten nach Art der Beschäftigung

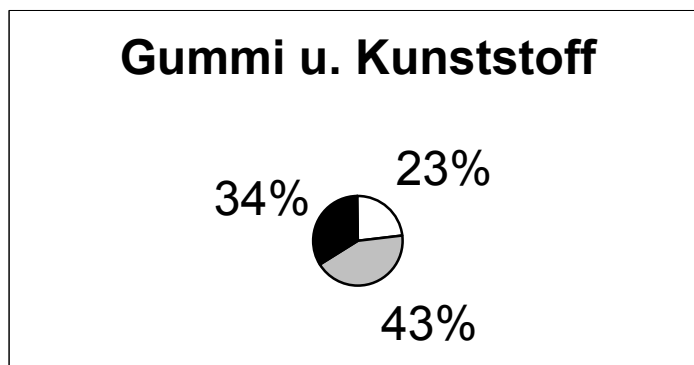


- Vollzeit
- Teilzeit
- Minijobber

Anzahl der Betriebe = 18
Anzahl Beschäftigte = 102



Anzahl der Betriebe = 10
Anzahl Beschäftigte = 32

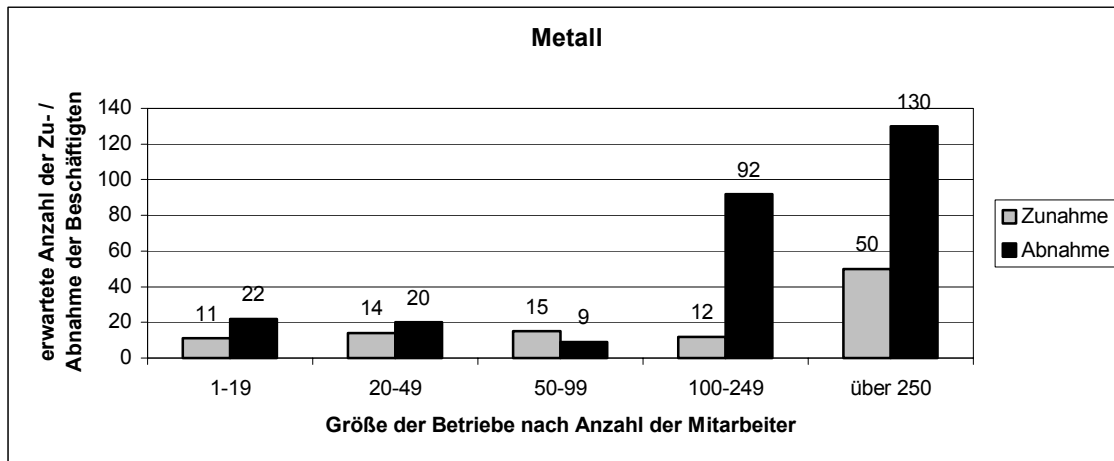


Anzahl der Betriebe = 7
Anzahl Beschäftigte = 47

Anhang 7

Ergebnisse der telefonischen Betriebsbefragung im Mai 2003

Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 12 Monaten nach Betriebsgrößenstruktur



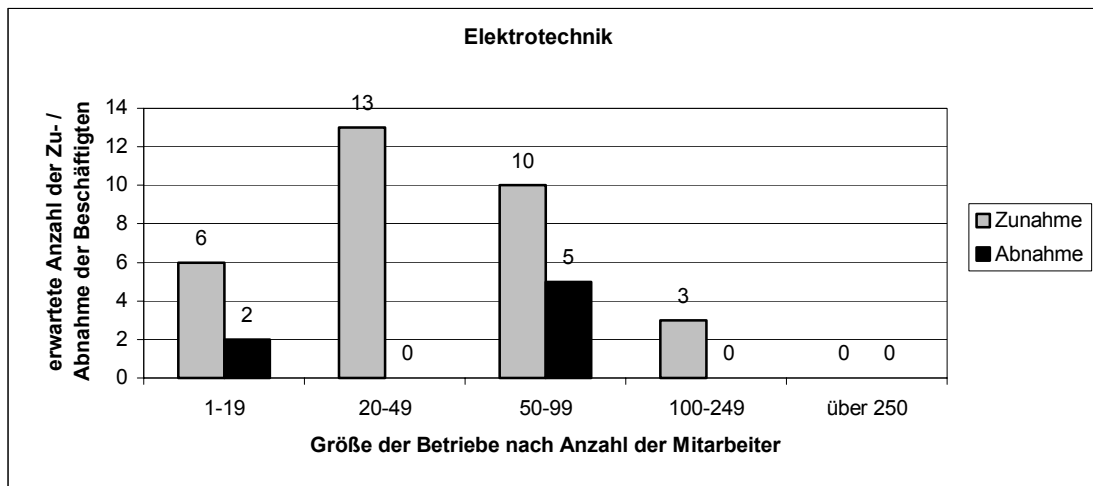
Erwartete Personalzunahme/-abnahme nach Qualifikationsgruppen		
Metall	Zunahme	Abnahme
An- und Ungelernte	5	146
Facharbeiter	29	59
Fachangestellte	42	38
Meister, Techniker	0	10
Höherqualifizierte	25	20
Führungskräfte	0	0
Keine Angaben	1	0

N = alle Betriebe der Branche
= 217 Betriebe

Anhang 8

Ergebnisse der telefonischen Betriebsbefragung im Mai 2003

Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 12 Monaten nach Betriebsgrößenstruktur



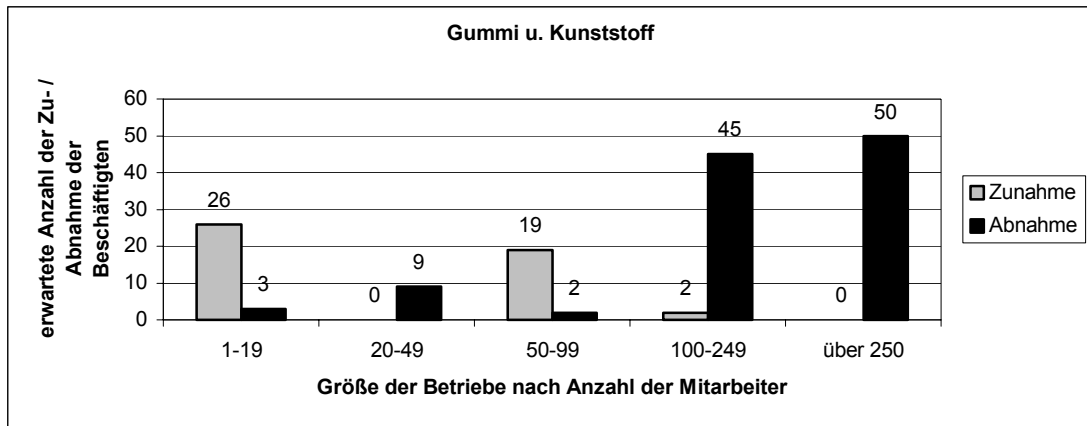
Erwartete Personalzunahme/-abnahme nach Qualifikationsgruppen		
Elektrotechnik	Zunahme	Abnahme
An- und Ungelernte	13	4
Facharbeiter	12	0
Fachangestellte	7	3
Meister, Techniker	0	0
Höherqualifizierte	0	0
Führungskräfte	0	0
Keine Angaben	0	0

N = alle Betriebe der Branche
= 61 Betriebe

Anhang 9

Ergebnisse der telefonischen Betriebsbefragung im Mai 2003

Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 12 Monaten nach Betriebsgrößenstruktur



Erwartete Personalzunahme/-abnahme nach Qualifikationsgruppen		
	Zunahme	Abnahme
Gummi u.Kunststoff		
An- und Ungelernte	39	63
Facharbeiter	7	36
Fachangestellte	0	4
Meister, Techniker	0	2
Höherqualifizierte	0	0
Führungskräfte	0	0
Keine Angaben	1	4

N = alle Betriebe der Branche
= 84 Betriebe

Anhang 10

Ergebnisse der telefonischen Betriebsbefragung im Mai 2003

Betriebe mit Ausbildungs- und Praktikantenplätzen

Anzahl der Betriebe mit Ausbildungs- und Praktikantenplätzen im Bereich Metall

	Ausbildungsplätze vorhanden		Ausbildungsplätze geplant 2003/04		Praktikantenplätze vorhanden		Praktikantenplätze geplant / gewünscht	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
ja	91	41,9	56	25,8	85	39,2	25	19,2
nein	125	57,6	129	59,4	130	59,9	80	61,5
keine Angaben	1	0,5	32	14,7	2	0,9	25	19,2
Insgesamt	217	100	217	100	217	100	130	100

Anzahl der Betriebe mit Ausbildungs- und Praktikantenplätzen im Bereich Elektrotechnik

	Ausbildungsplätze vorhanden		Ausbildungsplätze geplant 2003/04		Praktikantenplätze vorhanden		Praktikantenplätze geplant / gewünscht	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
ja	31	50,8	16	26,2	32	52,5	8	29,6
nein	30	49,2	34	55,7	27	44,3	12	44,4
keine Angaben	0	0,0	11	18,0	2	3,3	7	25,9
Insgesamt	61	100	61	100	61	100	27	100

Anzahl der Betriebe mit Ausbildungs- und Praktikantenplätzen im Bereich Gummi u. Kunststoff

	Ausbildungsplätze vorhanden		Ausbildungsplätze geplant 2003/04		Praktikantenplätze vorhanden		Praktikantenplätze geplant / gewünscht	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
ja	30	35,7	24	28,6	23	27,4	8	14,5
nein	52	61,9	46	54,8	55	65,5	37	67,3
keine Angaben	2	2,4	14	16,7	6	7,1	10	18,2
Insgesamt	84	100	84	100	84	100	55	100

Interessante Links

1. Empfehlenswerte überregionale Berichte, Studien und sonstige Informationen

1) Beruf und Schule e.V.

http://www.berufundschule.de/bus_work/main_index.htm

Unterstützung der Qualifizierungsarbeit mit benachteiligten und lernbeeinträchtigten Jugendlichen

2) Bundesarbeitsgemeinschaft Schule-Wirtschaft

<http://www.schule-wirtschaft.de>

Mittlerfunktion zwischen den Bereichen Schule und Wirtschaft

3) Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

<http://www.bibb.de>

Informationen zum Thema Ausbildung

<http://www.bibb.de/de/print/frueherkennungssystem.htm>

Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen in Ausbildungsberufen und Fortbildungen.

4) Bundesministerium für Bildung und Forschung

<http://www.neue-ausbildungsberufe.de>

Hier werden Informationen zu neuen Ausbildungsberufen bereit gestellt.

<http://www.berufsbildungsbericht.info>

http://www.berufsbildungsbericht.info/_htdocs/bbb2003/teil1/inhalt/teil1_kapitel1.htm

Aktuelle und Archivinformationen über die Berufsausbildung; Aktueller Berufsbildungsbericht

<http://www.ausbildungsoffensive-2003.de>

Informationen für Betriebe, die Ausbildungsplätze schaffen

5) Bundesverband JobRotation e.V.

<http://www.jobrotation.de/home.php?PHPSESSID=e5f8708aada003d2ae3f311c9e0875ef&lang=dt>

Förderung der flächendeckenden Verbreitung von Jobrotation auf nationaler und internationaler Ebene

6) GESAMTMETALL

<http://www.gesammetall.de>

Arbeitgeberverband der Metall- und Elektro-Industrie e. V.

Datenbank über M+E geeignete E-Learning-Angebote der Arbeitgeberverbände.

<http://www.elearning-me.de>

Informationen vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen über geeignete E-Learning-Weiterbildungsmöglichkeiten

7) Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung

<http://www.gib.nrw.de>

<http://www.gib.nrw.de/de/news/meldungen/286711159.htm> oder
<http://www.arbeitsmarkt.nrw.de/aktuelles/neuerscheinungen/index.html>

Ergebnisse der NRW-weiten Betriebsbefragung 2003 zu arbeitsmarktrelevanten Fragen wie Beschäftigungsentwicklung, Ausbildung, Weiterbildung etc.

<http://www.gib.nrw.de/de/unt/modernisierung/fachkraeftebedarf.htm>

Drei Projektskizzen zum Thema Fachkräftebedarf im Mittelstand

8) Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Nordrhein-Westfalen (GFW)

<http://www.gfw-nrw.de/gfw/GfW.nsf/name/IDHome-DE>

Unterstützung von KMU bei der Erschließung von und Begleitung auf internationalen Märkten u. a.

9) Handwerkskammer zu Köln

<http://www.handwerkskammer-koeln.de/>

U.a. mit dem aktuellen Konjunkturbericht für den Kammerbezirk Köln-Bonn für das Jahr 2003

10) Industrie und Handelskammer zu Köln

http://www.ihk-koeln.de/Navigation/Standortpolitik/Konjunkturbericht/ihkkoeln_2217_aktuellerKonjunkturbericht.jsp

Aktueller Konjunkturbericht für den Kammerbezirk Köln für das Jahr 2003.

11) Institut für Unternehmenskybernetik e.V.

http://www.ifu-kybernetik.de/index_j.shtml

Forschung im Bereich der KMU mit Umsetzung der Forschungsergebnisse und Berichterstattung speziell: Vorschläge für Synergien im Bereich der KMU

<http://www.ifu-kybernetik.de/downloads/eigenkapitalbroschuere.pdf>

12) Institut Unternehmen und Schule

<http://www.unternehmen-schule.de/Regiobueros/NRW/Koeln>

Partnerschaften zwischen der regionalen Wirtschaft und den regionalen Schulen über das Projekt KURS

13) Landesinstitut für Qualifizierung NRW

<http://www.lfq.nrw.de/>

<http://www.lfq.nrw.de/aktuell.htm#berichte>

Erste Informationen zur Weiterbildungssuchmaschine

14) Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen

<http://www.mwa.nrw.de/innovation/technologiefelder/medizin/content.htm>

Entwicklung der Medizintechnik in NRW mit dem Hinweis auf das „Medizin-Technik-Netzwerk NRW“

15) Mittelstands-Offensive: NRW

<http://www.move.nrw.de>

Unterstützende Aktivitäten für den Mittelstand, z.B. Beratungsangebote, Projektförderung etc.

http://www.move.nrw.de/neu/pdf/MWA_Impuls.pdf

Die Förderprogramme der Mittelstandsoffensive im Überblick.

http://www.mwa.nrw.de/home/h_ja.html

Informationen über das Programm „Jugend in Arbeit plus“

Siehe hierzu auch das Projekt der IHK zu Köln

<http://www.ihk-koeln.de/Navigation/AusUndWeiterbildung/Berufsbildungspolitik/Projekte/JugendinArbeit.jsp>

16) Verband der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen e.V.

<http://www.metall-nrw.de>

mit aktuellen Berichten zur Branche unter

<http://www.metall-nrw.de/me-industrie.htm>

17) Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie GmbH

http://www.wupperinst.org/Publikationen/Wuppertal_Spezial/ws26.pdf

Beispiele für Unternehmenskooperationen:

S. 38 ff noa netzwerk für innovative oberflächentechnik und anlagenbau

S. 51 ff VIA Verbund innovativer Automobilzulieferer

2. Regionale Informationen

1) Caritas Rheinberg, Arbeitsamt Bergisch Gladbach

<http://www.jugendberufshilfe.org/>

Konkrete Hilfen und aktuelle Angebote zur beruflichen Integration junger Menschen in der Region LOR

2) IT-Forum Oberberg

<http://www.it-forum-oberberg.de>

Initiative und Zusammenschluss interessierter Unternehmen und Gewerbetreibender der IT-Branche, der Industrie- und Handelskammer zu Köln, Zweigstelle Oberberg, sowie Bildungsträgern wie der Fachhochschule Köln, Campus Gummersbach und des Berufskollegs des Oberbergischen Kreises.

3) Regionale Ausbildungsbörsen

<http://www.overather-ausbildungsboerse.de/start.php>

<http://www.ausbildungsboerse-oberberg.de>

Einmal jährlich stattfindende Börsen, bei denen sich Jugendliche über Berufe aus verschiedenen Arbeitsfeldern informieren und Arbeitgeber sich Ausbildungsinteressierten präsentieren können.

4) Regionalsekretariat LOR

<http://www.l-o-r.de/>

Information über und Unterstützung der Arbeitsmarktpolitik in der Region mit Hinweisen zu Fördermöglichkeiten für Unternehmen

Mitglieder der Steuerungsgruppe

Agentur für Arbeit Bergisch Gladbach	https://www.arbeitsagentur.de/
Arbeitgeberverband Leverkusen	www.agv-rhein-wupper.de
Arbeitgeberverband Oberberg	www.oberberg.com
Arbeitgeberverband Köln (für RheinBerg)	www.agvmetall-koeln.de
Deutscher Gewerkschaftsbund	www.nrw.dgb.de/dgb/regionen/region_bonn
G.I.B. - Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (landeseigene Gesellschaft, die bei der Projektabwicklung und Betreuung unterstützend tätig ist)	www.gib.nrw.de
Handwerkskammer zu Köln	www.handwerkskammer-koeln.de
IHK zu Köln	www.ihk-koeln.de
Regionalsekretariat LOR	www.l-o-r.de
Frauenbüro der Stadt Leverkusen	http://www.leverkusen.de/stadt/indexx.htm
Regionalstelle Frau und Beruf Oberberg	www.frauundberuf-oberberg.de
Regionalstelle Frau und Beruf RheinBerg	www.frau-und-beruf-nrw.de/bergisch