

PROSPECT – DIALOGORIENTIERTES REGIONALES ARBEITSMARKTMONITORING

Branchenbericht **Elektrotechnik**

Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft - BOW e. V.

Geschäftsstelle: Böttcherstraße 11, 33609 Bielefeld

Telefon: 05 21/7 86-1 94 • Telefax: 05 21/7 86-1 59

E-Mail: info@bow-online.de • Internet: www.bow-online.de

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG	1
2. BRANCHENAUSWAHL UND PORTFOLIOANALYSE.....	2
3. BESCHÄFTIGUNGSZAHLEN, BRANCHENGEWICHT	5
4. BEFRAGTE UNTERNEHMEN	6
4.1 Telefoninterview	6
4.2 Betriebsbesuche.....	7
4.2.1 Wie ist die Meinung zum eigenen Personal?.....	7
5. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG VERGANGENE UND KOMMENDE 12 MONATE	8
5.1 Telefoninterview	8
6. AKTUELLER PERSONALBEDARF UND MITARBEITERINNENSUCHE.....	11
6.1 Telefoninterview	11
6.2 Betriebsbesuche: aktueller Personalbedarf	11
6.3 Telefoninterview: Probleme bei der MitarbeiterInnensuche	12
6.4 Betriebsbesuche: Probleme durch nicht besetzte Stellen	12
6.5 Telefoninterview: Personalbeschaffungswege	12
6.6 Betriebsbesuche: Personalbeschaffungswege	13
6.6.1 Betriebsbesuche: Meinungen zu Arbeitslosen	14
6.6.2 Betriebsbesuche: Facharbeiter.....	14
6.6.3 Betriebsbesuche: Fehlende Facharbeiter durch ungelernete / angelernte MitarbeiterInnen ersetzen?.....	14
6.6.4 Betriebsbesuche: Wie positioniert sich der Meister?	15
7. WEITERBILDUNGSAKTIVITÄTEN UND –BEDARFE	15
7.1 Telefoninterview	15
7.2 Betriebsbesuche: Weiterbildungsaktivitäten und -bedarfe	17
8. PROSPEKTIVER QUALIFIZIERUNGSBEDARF.....	17
8.1.1 Betriebsbesuche: Veränderungen jetzt und in Zukunft?	17
8.1.2 Betriebsbesuche: Welche Qualifikationen benötigen die Mitarbeiter?	18
8.1.3 Lassen sich fehlende Fachkenntnisse kurzfristig mit Bausteinen vermitteln?.....	19
8.1.4 Betriebsbesuche: Gibt es Unterschiede zwischen kleinen und größeren Unternehmen?	19
9. AUSBILDUNGS- UND PRAKTIKANTENPLÄTZE	19
9.1 Telefoninterview	19
9.2 Betriebsbesuche.....	22
9.2.1 Auszubildende und Praktikanten.....	22
9.2.2 Betriebsbesuche: Wie beurteilen Sie eine Abschlussmöglichkeit unterhalb der Facharbeiterqualifikation?.....	22
10. NUTZUNG ARBEITSMARKTPOLITISCHER FÖRDERHILFEN	23
10.1 Telefoninterview	23
11. STIMMUNGEN, MEINUNGEN.....	24
11.1 Betriebsinterview.....	24
12. RESÜMEE	25

1. EINLEITUNG

In zahlreichen Regionen Deutschlands haben Unternehmen Schwierigkeiten, ihre offenen Stellen mit den geeigneten Arbeitskräften zu besetzen, obwohl die Zahl der registrierten Arbeitslosen hoch ist. Diese von Experten auch als „Arbeitsmarkt-Mismatch“ bezeichnete Konstellation nimmt an Tragweite deutlich zu. Das Modellprojekt „Prospect - dialogorientiertes regionales Arbeitsmarktmonitoring“ soll hier entgegenwirken. Es wurde in Enschede, NL, entwickelt, um das Angebot und die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt besser in Einklang bringen zu können. In vielen europäischen Ländern soll dieses Projekt nun im Auftrag der EU auf seine Übertragbarkeit hin getestet werden. Das Land Nordrhein-Westfalen wählte 6 Regionen aus, um die einzelnen Module zu prüfen.

Am 1.1.2000 startete diese Maßnahme beim Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft - BOW e.V. in Bielefeld. Das BOW ist ein Zusammenschluss der Wirtschaftskammern, Arbeitgeber- und Unternehmerverbände, Kreishandwerkerschaften sowie der wirtschaftsnahen Bildungseinrichtungen in OWL. Der BOW-Verband ist selbst kein Bildungsanbieter, verfügt jedoch über langjährige Erfahrungen in der Qualifizierungsbedarfsanalyse. Dieses Modellprojekt wird von 4 BOW-MitarbeiterInnen durchgeführt und von allen arbeitsmarktpolitischen Akteuren der Region gesteuert. Die Steuerungsgruppe besteht aus Vertretern der örtlichen Arbeitsämter, der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe, der Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen, des Arbeitgeberbundes und des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Außerdem sind folgende Institutionen vertreten: „die Regionale Personalentwicklungsgesellschaft der Stadt Bielefeld“, „die Chance“ des Kreises Herford, „proArbeit“ des Kreises Minden-Lübbecke, das Wirtschaftsförderungsamt des Kreises Gütersloh und die Bertelsmann Stiftung. Die Ergebnisse der Befragungen werden in der Steuerungsgruppe diskutiert und von den Akteuren umgesetzt.

Das Projekt „Prospect“ besteht aus drei Bausteinen:

- **Untersuchung der Arbeitsnachfrage:**
 - Portfolio-Analyse, Sekundäranalysen und Expertenbefragung zu der regionalen Beschäftigungsentwicklung
 - Telefonische Betriebsbefragung
 - Betriebsbesuche und Intensivinterviews
- **Betrachtung des regionalen Qualifizierungsangebots**
- **Analyse des regionalen Arbeitskräftepotenzials**

Sie erhalten nun das Arbeitsergebnis aus der Analyse der Arbeitsnachfrage.

2. BRANCHENAUSWAHL UND PORTFOLIOANALYSE

In der ersten Befragungswelle wurden folgende Branchen ausgewählt:

- Maschinenbau (WZ 93, Nr. 29)
- Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren (WZ 93, Nr. 25)
- Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musik-, Sportgeräten, Spielwaren (WZ 93, Nr. 36)
- Elektrotechnik (WS 73, Nr. 34)
- Herstellung von Eisen-, Blech-, Metallwaren (EBM), Spielwaren, Schmuck (WS 73, Nr. 37).

Die Festlegung der Branchen erfolgte nach der Wirtschaftssystematik der Bundesanstalt für Arbeit. Diese Wirtschaftseinteilung wurde im Jahr 1973 (=WS 73) festgelegt und vor drei Jahren EU-weit vereinheitlicht und den geänderten Erfordernissen angepasst (=WZ 93).

Vor der Branchenauswahl sieht die „Prospect“ - Methode eine Portfolio-Analyse vor, die „Aufsteiger“ und „Absteiger“ auf dem Arbeitsmarkt aufzeigen und bildlich darstellen soll. Es wird eine Matrix erstellt, die auf der Vertikalen die Entwicklung der Beschäftigungszahlen einer bestimmten Branche der Region der entsprechenden landesweiten Entwicklung gegenüberstellt (Entwicklungsindex). Auf der Horizontalen wird das Branchengewicht im Verhältnis zum Landesdurchschnitt dargestellt (Strukturindex). Es ergibt sich ein Schaubild, das nach McKinsey in vier Felder aufgeteilt werden kann:



Die **wild cats**, die ein stark überproportionales Wachstum aufweisen, am Arbeitsmarkt jedoch nur kleine Anteile haben. Es könnte sein, dass sich diese Branchen irgendwann zu „stars“ entwickeln. Allgemein ist zu sagen, dass hier i. d. R. viele MitarbeiterInnen benötigt werden und Personalwerbung, Weiterbildung und Schulung einen hohen Stellenwert haben.



Die **stars**, die sowohl ein überproportionales Wachstum als auch einen hohen relativen Marktanteil aufzeigen. Hier ist eine qualitative und quantitative Entwicklung des Personalbestandes angesagt, Maßnahmen der Organisationsentwicklung und Weiterbildung sollten verstärkt eingesetzt werden.



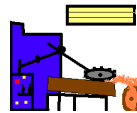
Die **cash cows** weisen zwar eine unterdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung auf, haben jedoch wegen ihrer Branchengröße für die Region eine hohe ökonomische Bedeutung.



Die **poor dogs** sind in jeder Beziehung „auf dem absteigenden Ast“. Häufig zeigt sich das in Entlassungen, Umschulungen und Verteilung auf Arbeitsplätze in anderen Branchen.

Das BOW fertigte auf Grund der offiziellen Arbeitsmarktdaten verschiedene Portfolio-Analysen nach der alten und der neuen Wirtschaftssystematik an. Als nachteilig bei der WZ 93 erwies sich, dass die Zeitreihen für die Beschäftigtenzahlen nicht ausreichend lang zurückreichten; bei der WS 73 behinderte die veraltete Einteilung die Auswertungsmöglichkeiten. Alle Portfolio-Analysen wurden sowohl im Vergleich mit den Zahlen des Landes Nordrhein-Westfalen als auch ausschließlich in einer regionalen Betrachtungsweise angefertigt.

Die Entscheidung für die genannten Branchen erfolgte nach Sekundäranalysen und Expertengesprächen in Abstimmung mit den arbeitsmarktpolitischen Akteuren der Steuerungsgruppe für den industriellen Kernbereich unserer Region, der die ökonomische Basis für unseren Arbeitsmarkt liefert:



Maschinenbau (WZ 93, Entwicklungsindex 104 %, Strukturindex 178 %)¹



Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren
(WZ 93, Entwicklungsindex 101 %, Strukturindex 146 %)



Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musik-, Sportgeräten, Spielwaren (WS 93, Entwicklungsindex 99 %, Strukturindex 396 %)



Elektrotechnik (WS 73, Entwicklungsindex 102 %, Strukturindex 117 %)



Herstellung von Eisen-, Blech-, Metallwaren (EBM), Spielwaren, Schmuck (WS 73, Entwicklungsindex 86 %, Strukturindex 115 %)

¹ Alle Indexzahlen beziehen sich auf das Verhältnis zu den Zahlen der gleichen Branche in NRW. Die Strukturindices zeigen immer die Ausgangssituation der Berechnungen (z.B. 1992 bei der WS 73 oder 1998 bei der WZ 93).





Entwicklungsindex	Branchen-Portfolio		
	<p>>110 % Entwicklungsindex = stärkere Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in der Region</p>	 <p>wild cats</p> <p>Diese Branchen verzeichnen eine überdurchschnittliche Zunahme bei den Beschäftigtenzahlen. Vielleicht sind es die Stars von morgen?</p>	 <p>stars</p> <p>Die Branchen sind überdurchschnittlich stark vertreten und hatten eine positive Beschäftigungsentwicklung.</p>
	Landesdurchschnitt		<p>❖ Elektro ❖ Maschinenbau</p> <p>❖ Kunststoff ❖ Möbel</p>
	<p><90 % Entwicklungsindex = geringere Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in der Region</p>	 <p>poor dogs</p> <p>Die Branchen machen eine ungünstige Beschäftigungsentwicklung durch und haben einen beschränkten regionalen Umfang.</p>	 <p>cash cows</p> <p>Die Branchen sind wesentliche Elemente der regionalen ökonomischen Basis, hatten jedoch eine ungünstigere Beschäftigungsentwicklung.</p>
	<p><90 % Strukturindex = in der Region weniger vertretene Branchen</p>	Landesdurchschnitt	<p>>110 % Strukturindex= in der Region stärker vertretene Branchen</p>
Strukturindex			

Abb.1

3. BESCHÄFTIGUNGSZAHLEN, BRANCHENGEWICHT

In den Arbeitsamtsbezirken Herford und Bielefeld waren im Bereich der Elektrotechnik im Jahr 1992 19.303 MitarbeiterInnen und im Jahr 1999 17.436 MitarbeiterInnen beschäftigt (WS 73). Das entspricht einer Entwicklung von $-9,7\%$. Die Beschäftigtenzahlen dieser Branche entwickelten sich im gleichen Zeitraum in Nordrhein-Westfalen von 214.127 auf 189.482 (Rückgang $11,5\%$). Die Entwicklung in OWL zeigt sich damit günstiger als im Landesdurchschnitt (Entwicklungsindex 102%).

Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den einzelnen Regionen zeigt die Abb. 2:

Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in der Elektrotechnik (WS 73)

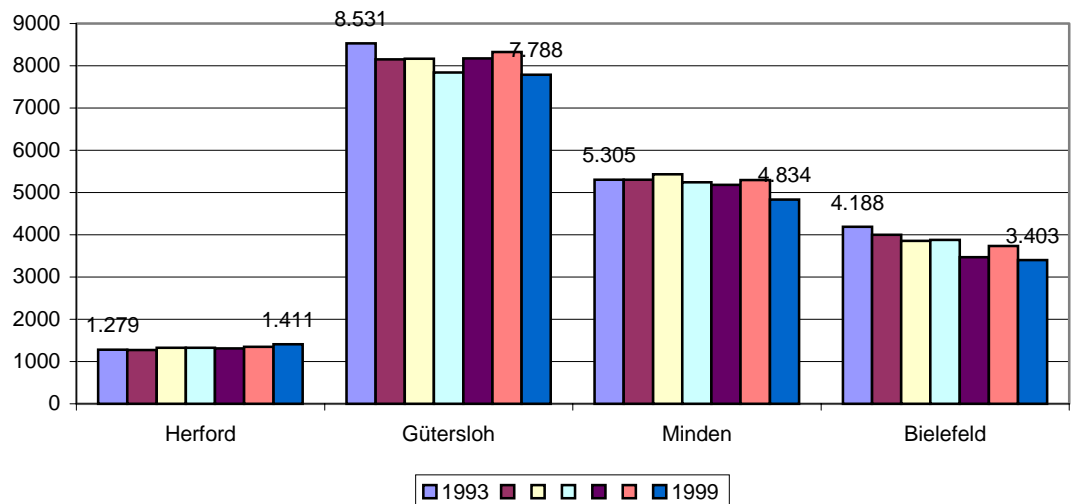


Abb. 2

Betrachtet man das Branchengewicht dieses Wirtschaftszweiges im Verhältnis zu den Gesamt-Beschäftigtenzahlen der Region, so zeigt sich eine Bedeutung von $4,14\%$ (WS 73 für 1999). In der Portfolioanalyse ergab sich ein Strukturindex von 117% , d.h. dieser Wirtschaftszweig nimmt in NRW nur $3,6\%$ der Gesamt-Beschäftigtenzahlen auf. **Damit ist die Elektrotechnik in unserer Region von etwas stärkerer Bedeutung als im nordrhein-westfälischen Durchschnitt.**

4. BEFRAGTE UNTERNEHMEN

4.1 Telefoninterview

Der Bereich Elektrotechnik stellt mit 48 Unternehmen 16% der befragten Unternehmen und nach Maschinenbau (36%) und Möbelindustrie (21%) den drittgrößten Anteil der befragten Betriebe. Dies entspricht recht genau dem Gewicht in der Grundgesamtheit.

Mit 17.536 Beschäftigten stellt die Branche 18,7% aller Beschäftigten in der Grundgesamtheit (ausgewählte Unternehmen der Region), in unserer Stichprobe (Telefon-Interviews) liegt dieser Prozentsatz wesentlich niedriger: mit 1.860 Beschäftigten stellt die Branche lediglich 6,2% aller Beschäftigten. Dies spricht für einen höheren Anteil kleinerer Unternehmen. Tatsächlich ist die Branche in der Größenklasse von 100 bis 249 Mitarbeiter unterdurchschnittlich vertreten, in der Betriebsgrößenklasse ≥ 250 Mitarbeiter gar nicht.

Bei der regionalen Verteilung ergibt sich folgendes Bild:

Regionale Verteilung der Elekrounternehmen

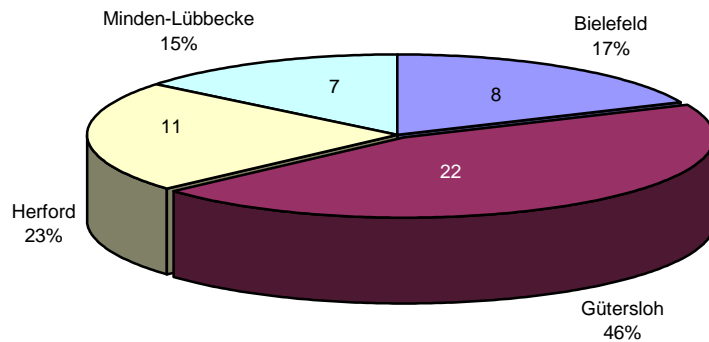


Abb. 3

4.2 Betriebsbesuche

Es wurden 8 Unternehmen besucht, davon 1 mit unter 10, 5 mit 10-50 und 2 mit 51-100 Beschäftigten. Zwei Unternehmer hatten sich nicht bereit erklärt, ein weiteres Gespräch zu führen, einer mit der Begründung, die Kommunikation zwischen der Wirtschaft, der Arbeitsverwaltung und den Arbeitsuchenden müsse natürlich verbessert werden, darüber müsse man aber doch nicht mehr reden!

Es handelt sich u. a. um Hersteller von elektronischen Steuerungen für den Maschinenbau, von elektrischen Steuerungen für Installateure und Energieversorger, von Verfahren zur Oberflächenbehandlung sowie von elektronischen Bauelementen.

Ein Unternehmen ist Zulieferer von Energieversorgungsunternehmen und abhängig vom momentan herrschenden Investitionsstau: *„Das Einkaufsgebaren verändert sich, das Einkaufsvolumen wird durch Fusionen gebündelt, die Erlöse gehen zurück, die Ansprechpartner wechseln, das führt zu einem noch höheren Konkurrenzkampf. Wir hoffen auf den Stillstand des negativen wirtschaftlichen Trends ...“.*

4.2.1 Wie ist die Meinung zum eigenen Personal?

Im Großen und Ganzen halten die Unternehmer viel von ihren MitarbeiterInnen. Sie schätzen das Betriebsklima als gut ein, führen Zieldiskussionen über geplante Entwicklungs- und Förderungsmaßnahmen, beteiligen sie an Entscheidungen, gewähren ihnen in Stresssituationen auch mal eine Auszeit und anerkennen und fördern ihre Fähigkeiten. Gelegentlich taucht die Meinung auf, *„sie dürften mehr Verlangen zeigen, sich selbst weiterzubilden, z. B. in EDV, und ein wenig mehr Interesse dafür, was das alles kostet (z. B. Werkzeuge nicht in Ordnung zu halten).“*

„1x im Monat ist Meckerstunde: Meckern u n d Verbessern“.

„Die Arbeitszeit bestimmen die Leute selbst, Hauptsache, die Arbeit wird fertig. Überstunden sollen möglichst nicht anfallen. Das meiste wird untereinander geregelt.“

Ein Unternehmen hat die Arbeitszeit von 38 auf 40 Stunden erhöht (bezahlt). Der Gleitzeitsaldo darf bis zu +/- 80 Stunden betragen und muss bis zum Jahresende auf +/- 10 Stunden abgesenkt werden.

5. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG VERGANGENE UND KOMMENDE 12 MONATE

5.1 Telefoninterview

Die Elektrotechnik stellt nach dem Bereich EBM-Waren die Branche mit den geringsten Personalabgängen in den letzten 12 Monaten dar und liegt bei 115 Zugängen zusammen mit der Kunststoffbranche und dem Bereich EBM-Waren deutlich im Bereich der positiven Salden (vgl. Abb. 4).

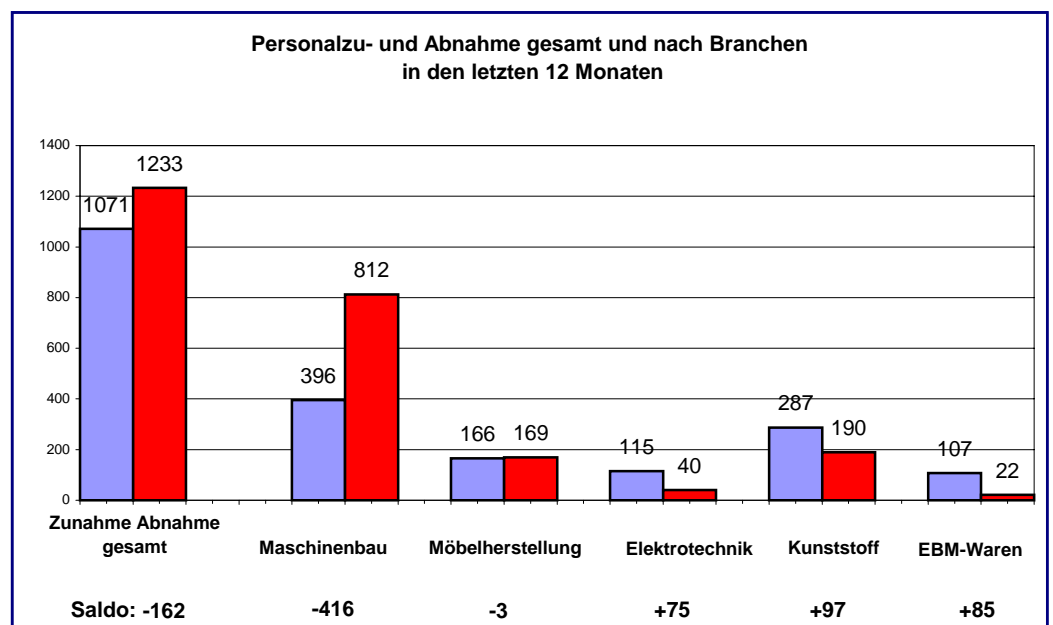


Abb. 4

Auch für die nächsten zwölf Monate liegt die Zahl der geplanten Stellenzunahmen über denen der voraussichtlichen Stellenabnahmen.

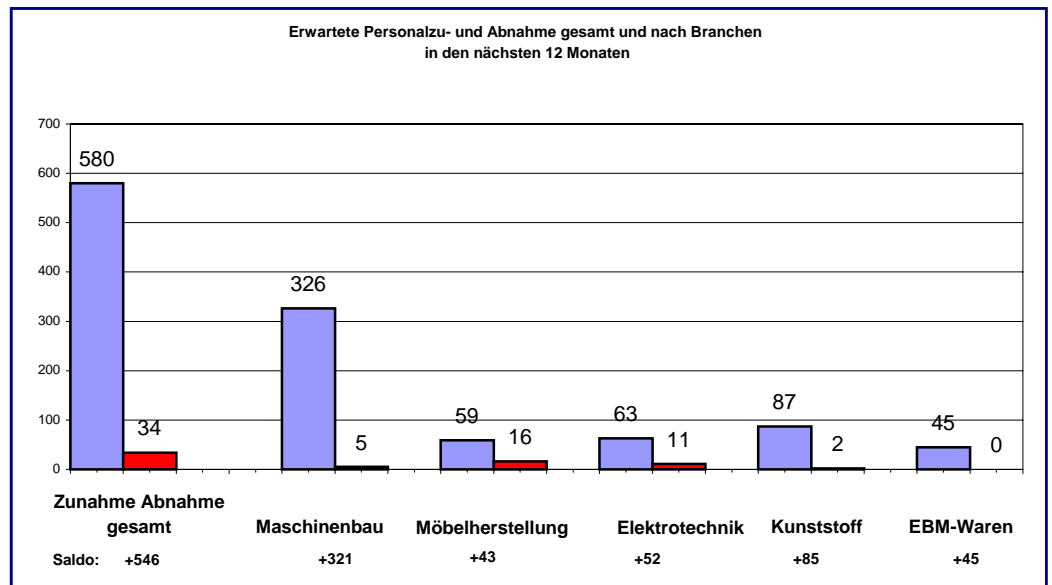


Abb. 5

Aufgeschlüsselt nach Qualifikationsgruppen ergeben sich dabei folgende Bedarfe:

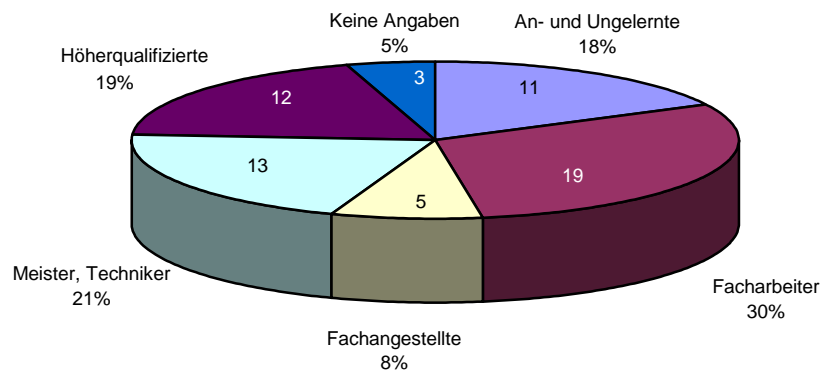


Abb. 6

Der Anteil der Facharbeiter liegt im Vergleich zu den anderen Branchen deutlich unter dem Durchschnitt, die Quote der Meister/Techniker, der Höherqualifizierten und der Fachangestellten etwas darüber.

Auf die Regionen bezogen ergibt sich folgende Verteilung:

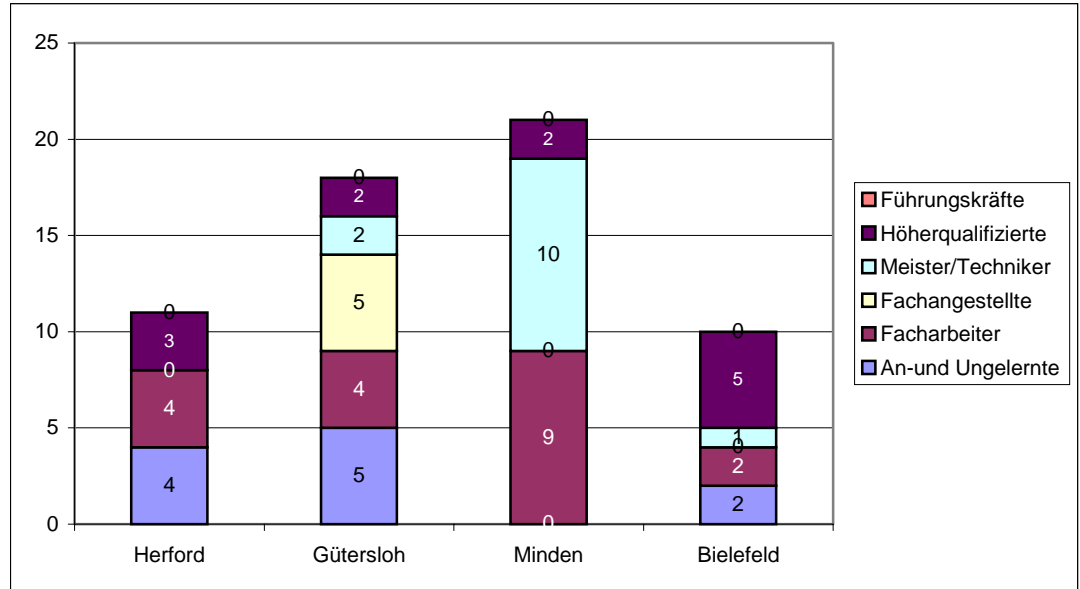


Abb. 7

6. AKTUELLER PERSONALBEDARF UND MITARBEITERINNENSUCHE

6.1 Telefoninterview

Ingesamt waren zum Zeitpunkt der Umfrage in der Elektrobranche 28 Stellen in 13 Betrieben vakant. Sie verteilen sich dabei wie folgt auf die einzelnen Unternehmensbereiche:

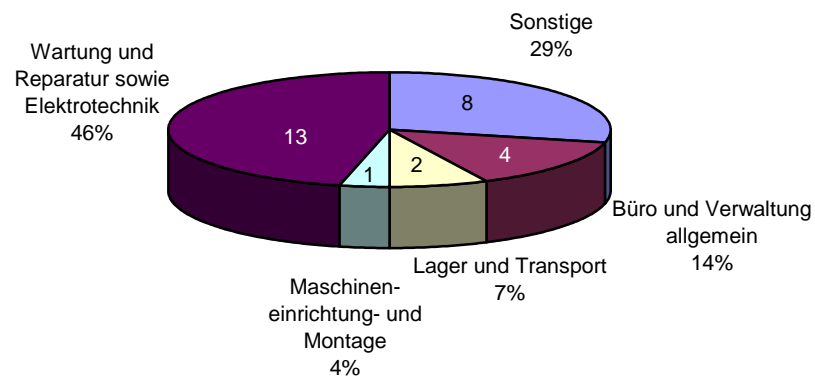


Abb. 8

In allen Fällen handelt es sich um Vollzeitarbeitsplätze. Dem Arbeitsamt gemeldet sind 7, d. h. ein Viertel der offenen Stellen. Das ist im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt aller Branchen (46%) ein deutlich unterdurchschnittlicher Wert.

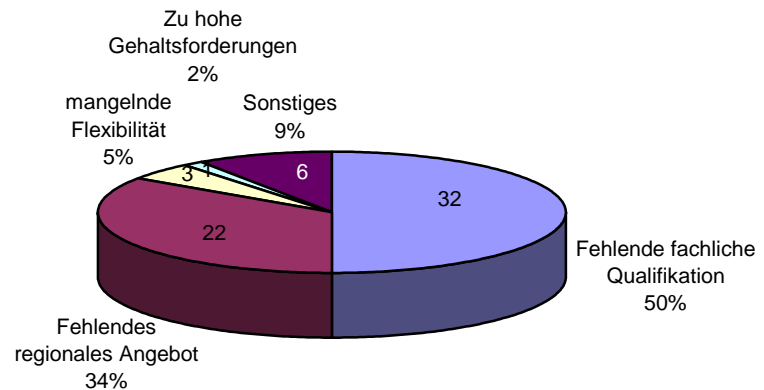
6.2 Betriebsbesuche: aktueller Personalbedarf

Es wurden 5 Stellen an das Arbeitsamt und die regionalen Beschäftigungsförderungsgesellschaften weitergegeben: 2 Ingenieure, 1 Energieanlagenelektroniker, 2 Technische Zeichner.

Zur Zeit der Betriebsbesuche waren insgesamt 12 Stellen offen. Nicht immer wurde eine Weitergabe an das Arbeitsamt gewünscht.

6.3 Telefoninterview: Probleme bei der MitarbeiterInnensuche

Als **Gründe für Rekrutierungsprobleme** wurden in folgender Verteilung angegeben:



(Mehrfachnennungen möglich)

Abb. 9

6.4 Betriebsbesuche: Probleme durch nicht besetzte Stellen

Offene Stellen konnten stellenweise erst nach langer Suche besetzt werden. Probleme durch nicht besetzte Stellen sind z. B. Produktionsengpässe und vermehrte Überstunden. Nicht selten wird der Fachkräftebedarf durch Leiharbeitsfirmen gedeckt, mit denen man in der Regel gute Erfahrungen gemacht hat.



„In jeder Firma kommen Urlaub und Krankheit vor - da müssten Leute vom Arbeitsamt einspringen (schnuppern). Die müssten ganz gezielt in dieser Zeit eingesetzt werden können. Das Arbeitsamt müsste also ganz schnell und unbürokratisch bei Engpässen reagieren!!“

6.5 Telefoninterview: Personalbeschaffungswege

Zu den Wegen der Personalbeschaffung gaben die befragten Unternehmen folgendes an: Darstellung jeweils im Vergleich zum Branchendurchschnitt):

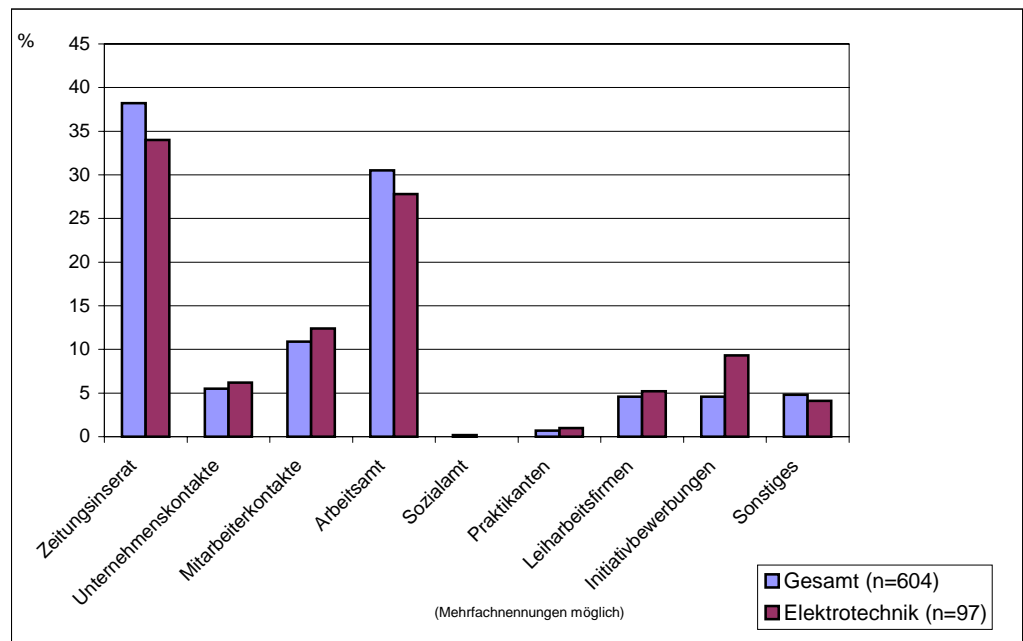


Abb. 10

Leicht überdurchschnittlich oft werden Initiativbewerbungen, Unternehmenskontakte, Mitarbeiterkontakte und Leiharbeitsfirmen genannt. Zeitungsinserate und das Arbeitsamt werden etwas weniger häufig als im Durchschnitt aller Branchen für die Mitarbeitersuche eingesetzt. Die ohnehin niedrige Quote der Einschaltung des Arbeitsamtes im Branchendurchschnitt (31%) liegt in der Elektrotechnik noch einmal etwas niedriger (27,8%).

6.6 Betriebsbesuche: Personalbeschaffungswege

Bei den Personalbeschaffungswegen steht das Inserat im Vordergrund.

Mit dem Arbeitsamt hat die Mehrzahl der Betriebe schlechte Erfahrungen gemacht: Entweder, es kommt selten oder nie Resonanz, oder es kommt der „große Rundumschlag“ statt der kleinen, feinen Auswahl passender Bewerbungen. Verkaufingenieure gibt es z. B. gar nicht. Oder es werden die ganz falschen Leute ausgesucht.

Bildungseinrichtungen, die im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen Praktika anbieten, werden als gute Alternative genannt. Auch die Mund-zu-Mund-Propaganda hat einen hohen Stellenwert.

„Hörgeschädigte werden zu Nähern/Näherinnen ausgebildet - am Markt vorbei! Warum nicht in EDV?“

6.6.1 Betriebsbesuche: Meinungen zu Arbeitslosen

Arbeitsuchende, „die vom Arbeitsamt geschickten“, haben selten einen guten Eindruck hinterlassen. Sie haben eher keine Motivation und/oder keine Fachkenntnisse. „Techniker und Ingenieure mit Erfahrung sind erst gar nicht arbeitslos.“ Diese Annahme/Erfahrung, verbunden mit dem mangelnden Vertrauen in das Vermittlungsgeschick des Arbeitsamtes führt dazu, dass der Vermittlungsauftrag für Hochqualifizierte nicht gestellt wird.

„Green Card - die vorhandenen Leute - was ist mit denen? Ist es das Alter, oder haben sie zu viel Geld?“

6.6.2 Betriebsbesuche: Facharbeiter

Facharbeiter werden z. B. in der Montage/Verkabelung eingesetzt, bei Inbetriebnahmen und Serviceeinsätzen, wo sie immer auch ihr Unternehmen dem Kunden gegenüber fachlich und persönlich kompetent vertreten müssen.

Die Chance für Facharbeiter, Ingenieurtätigkeiten zu übernehmen, ist grundsätzlich gegeben – sie hängt von der Person des Einzelnen ab, von seiner fachlichen Qualifikation sowie von seinem Einsatzwillen und Interesse, z. B. für Fremdsprachen bei Auslandstätigkeit.

Eine Facharbeiterausbildung zahlt sich wegen des starken Praxisbezuges auch für Ingenieure aus. In einem Unternehmen sind alle Planer/Konstrukteure Ingenieure oder Techniker, die aus dem Schaltanlagenbau kommen und ursprünglich Facharbeiter waren.

6.6.3 Betriebsbesuche: Fehlende Facharbeiter durch ungelern- te MitarbeiterInnen ersetzen?

Diese Frage erübrigt sich in der Mehrzahl der Unternehmen, die keine MitarbeiterInnen ohne Ausbildung beschäftigen. Ansonsten werden An- und Ungelernte nicht im Bereich der Facharbeitertätigkeiten eingesetzt.

Wenn es um die Montage von Elektroteilen oder das Bestücken geht, sind angelernte Kräfte gefragt. Die Ausbildung zur Näherin oder Friseurin ist für die Tätigkeit einer Bestückerin von Vorteil, i. d. R. ist jedoch keine Ausbildung notwendig, wohl aber handwerkliches Geschick.

6.6.4 Betriebsbesuche: Wie positioniert sich der Meister?

Der Meister ist in den befragten Unternehmen eher unterrepräsentiert - ein Elektromeister ist Abteilungsleiter, ein anderer im Außendienst tätig, in einem anderen Unternehmen sind 2 Meister in der Elektromontage tätig.

„Der Meisterbrief ist nicht so wichtig, Erfahrungen sind wichtiger.“

7. WEITERBILDUNGSAKTIVITÄTEN UND –BEDARFE

7.1 Telefoninterview

Weiterbildungsmaßnahmen haben 79% der befragten Unternehmen durchgeführt. Dieser Wert entspricht dem Gesamtdurchschnitt aller Branchen.

Auf die Frage nach der **Zufriedenheit mit den Qualifikationen ihrer Mitarbeiter** äußerten sich 85% der Interviewten zufrieden. Dieser Wert liegt wenige Prozentpunkte unter dem Durchschnitt (88%).

Die folgende Abbildung gibt eine Übersicht über die **vermittelten Inhalte** bisher durchgeführter **betrieblicher Weiterbildung**:

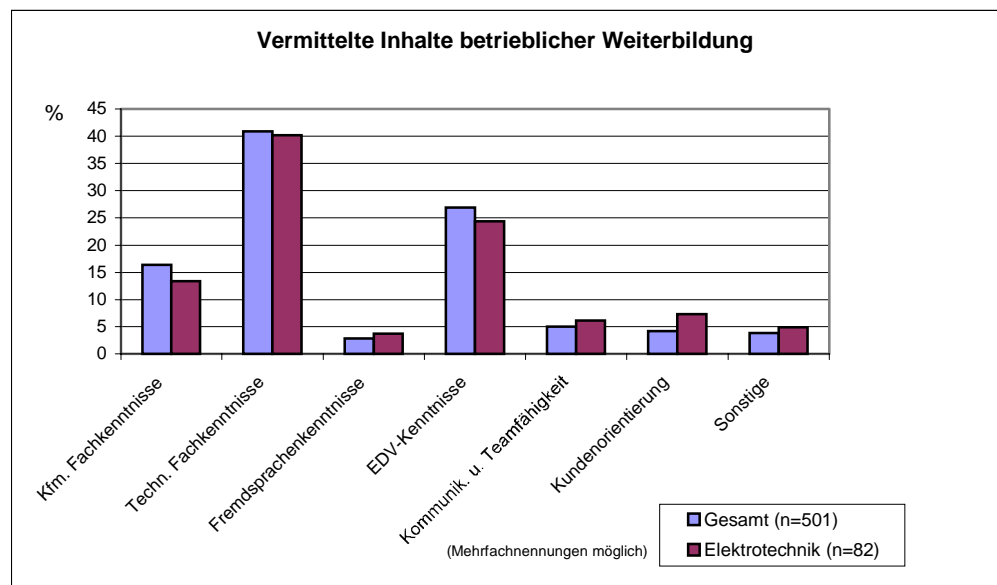


Abb. 11

Signifikante Abweichungen zum Durchschnitt aller Branchen gibt es nicht, leicht überdurchschnittlich sind die Nennungen in den Bereichen Kundenorientierung bzw. Kommunikations- und Teamfähigkeit, leicht unterdurchschnittlich bei den kaufmännischen Fachkenntnissen und EDV-Kenntnissen.

Bedarf an **zusätzlichen Weiterbildungsmaßnahmen** haben 81% der Unternehmen angegeben. Dieser Wert liegt deutlich über dem Durchschnitt der Branchen (70%).

Aktuell geplant sind Weiterbildungsaktivitäten in 67% der befragten Unternehmen, auch dieser Wert liegt über dem Durchschnitt (60%).

Eine Erweiterung der Kenntnisse wird in folgenden Bereichen für erforderlich gehalten:

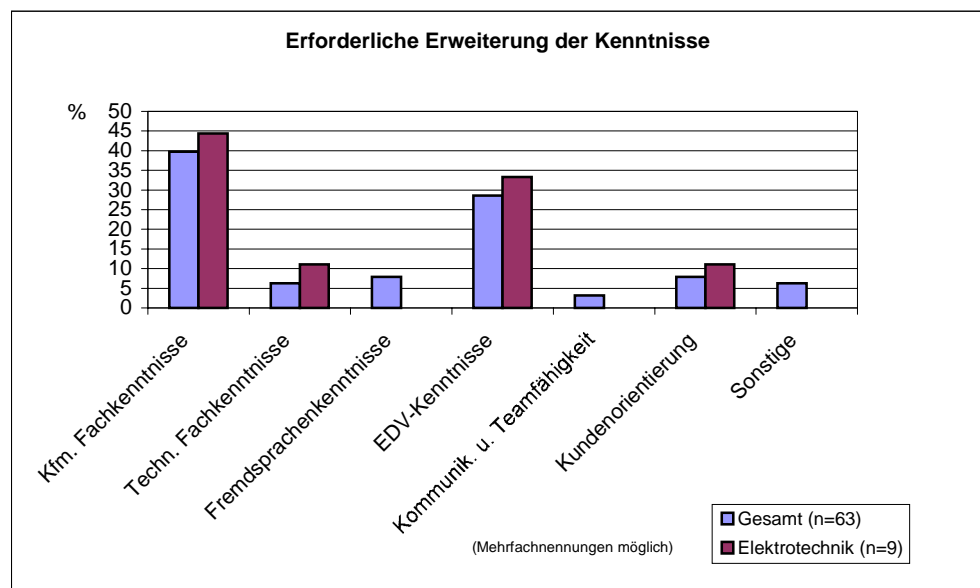


Abb. 12

Die Bedarfe konzentrieren sich hier leicht überdurchschnittlich im Bereich kaufmännischer Fachkenntnisse, technischer Fachkenntnisse, EDV-Kenntnisse und Kundenorientierung. Fremdsprachenkenntnisse und Kommunikations- und Teamfähigkeit werden gar nicht genannt, allerdings schränkt die sehr geringe Zahl der Nennungen die statistische Aussagefähigkeit sehr ein.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass **aktuell geplante Weiterbildungsmaßnahmen und der Bedarf an zusätzlichen Aktivitäten** in diesem Bereich in der Elektro-Branche **deutlich über dem Durchschnitt** liegen. Das korrespondiert mit der leicht unterdurchschnittlichen Zufriedenheit mit dem Qualifikationsniveau der MitarbeiterInnen. Eine **Erweiterung der Kenntnisse** wird entsprechend dem Gesamtbild aller Branchen **vor allem im Bereich kaufmännischer Fachkenntnisse und in der EDV** für erforderlich gehalten.

7.2 Betriebsbesuche: Weiterbildungsaktivitäten und -bedarfe

Im Rahmen der Zertifizierung nimmt die systematische und strategische Weiterbildung im Unternehmen einen immer höheren Stellenwert ein – ebenso als Vorbeugung gegen Engpässe. Nicht selten ist sie an Projekte gekoppelt.

Weiterbildung geschieht in der Mehrzahl der besuchten Unternehmen eher permanent und am aktuellen, konkreten Bedarf ausgerichtet.

Vorrangig werden EDV-Schulungen durchgeführt, Messebesuche dienen der Orientierung am Markt. Ebenso stehen Produktschulungen im Vordergrund und werden fast ausnahmslos von (Maschinen-) Herstellern durchgeführt. Produktschulungen können zusätzlich die Kompetenz vermitteln, selbst Kundens Schulungen durchzuführen.

Für die einfachen Tätigkeiten hat das „gut Deutsch sprechen und verstehen“ eine besondere Bedeutung. Es wird aber eher die Initiative von den MitarbeiterInnen erwartet.

8. PROSPEKTIVER QUALIFIZIERUNGSBEDARF

8.1.1 Betriebsbesuche: Veränderungen jetzt und in Zukunft?

Neue Produkte, neue Werkzeuge, neue, teure Maschinen, die Informations- und Kommunikationstechnologien wie auch die Zertifizierung werden als Ursachen für die Notwendigkeit zur Anpassung der Fähigkeiten und Fertigkeiten und eine allgemeine Steigerung des Qualifikationsniveaus gesehen. Diese Veränderungen geschehen seit Jahren, werden als „laufender Anpassungsprozess“ und „nie abgeschlossen“ beschrieben.

8.1.2 Betriebsbesuche: Welche Qualifikationen benötigen die Mitarbeiter?

Als absehbare konkrete Bedarfe werden genannt:

- Spezialtrainings für Konstrukteure
- MS-Office-Packet
- Vernetzte EDV
- Internet
- Produktschulung
- Einweisung in Maschinenbedienung
- Qualitätssicherung
- Programmierung
- **Deutsch**

Generell werden IT-Fachkräfte benötigt werden.

EDV-Kenntnisse werden zunehmend auch in der Werkstatt verlangt.

Im Steuerungsbau werden sich die Aufgaben stärker in Richtung Prozessautomation entwickeln. Damit gewinnt der Beratungsanteil an Bedeutung.

Mehrere Unternehmer sehen die Erhöhung ihrer Marketing- und Vertriebsaktivitäten als Notwendigkeit an. So müssen MitarbeiterInnen vermehrt über Internetkenntnisse zur Informationsbeschaffung verfügen.

Kommunikationstalent und Verhandlungsgeschick werden immer notwendiger sowie gute Fremdsprachenkenntnisse bei Inbetriebnahmen und Servicefällen im Ausland – auch wenn sich in der Abwicklung gewisser Servicefälle über Modem neue Perspektiven ergeben.

„Eigene Erfahrungen machen kommt teuer, wenn die Mitarbeiter nicht schrittweise an Automatisierungsaufgaben herangeführt werden.“

„Ein Seminar Bewusstseinerweiterung für die Mitarbeiter anbieten: Rüstzeiten – Krankheit - Ordnung (der Umgang mit fremden Materialien) - wo sind die Kosten, wo die Wirtschaftlichkeitsfaktore. Einer müsste - es den Leuten einmal vorrechnen - ich mache das nicht, mir glauben sie nicht.“

8.1.3 Lassen sich fehlende Fachkenntnisse kurzfristig mit Bausteinen vermitteln?

Fachliche Grundqualifikationen sollten eher nicht in Bausteinen vermittelt werden, denn fundierte Grundkenntnisse werden für sehr wichtig angesehen. Sinnvoll für Angelernte sind produktspezifische Ergänzungsschulungen.

8.1.4 Betriebsbesuche: Gibt es Unterschiede zwischen kleinen und größeren Unternehmen?

Unterschiede in Groß- und Kleinbetrieben hinsichtlich der Anforderungen an die Qualifizierung sehen die Befragten insofern, als in kleinen Betrieben die Bandbreite der Tätigkeiten größer ist und die Spezialisierung geringer. Daraus ergibt sich für die MitarbeiterInnen die Notwendigkeit zur Flexibilität.

9. AUSBILDUNGS- UND PRAKTIKANTENPLÄTZE

9.1 Telefoninterview

Zum Zeitpunkt der Befragung waren in 23 Unternehmen, also knapp der Hälfte aller Betriebe, 84 Ausbildungsplätze vorhanden. Eine Übersicht über die Berufsgruppen gibt die folgende Abbildung:

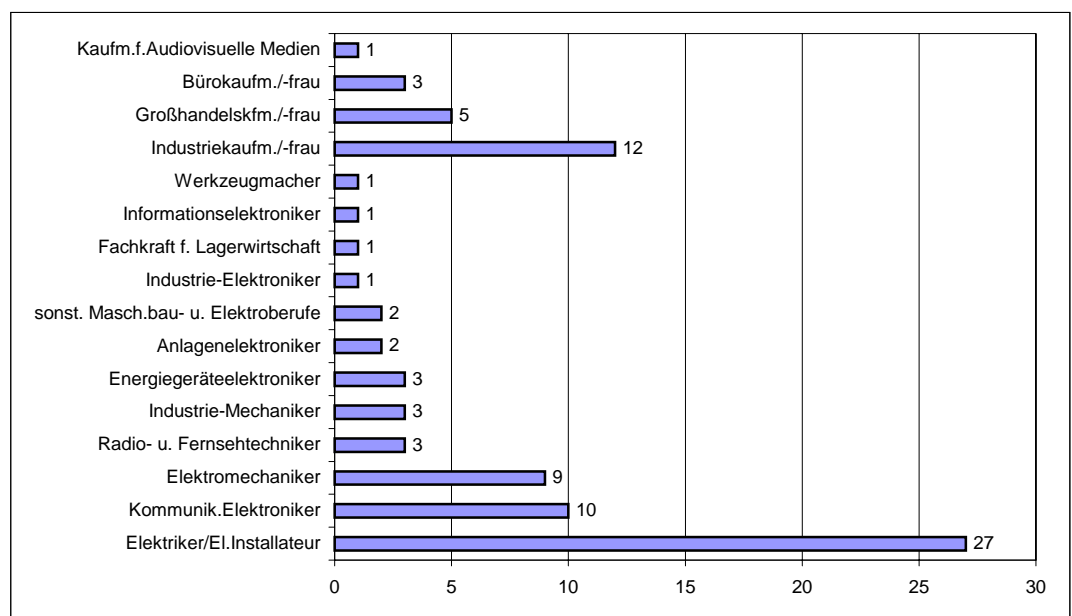


Abb. 13

Dabei entfällt **ein Viertel** auf den **kaufmännischen Bereich**, **drei Viertel** auf **gewerbliche Berufe**.

Die Auszubildenden in den Büroberufen stellen in der Elektrotechnik damit einen geringeren Anteil als im Durchschnitt der Gesamtbefragung (36%).

Zukünftig zusätzlich wollen die Unternehmen folgende **Ausbildungsplätze** einrichten:

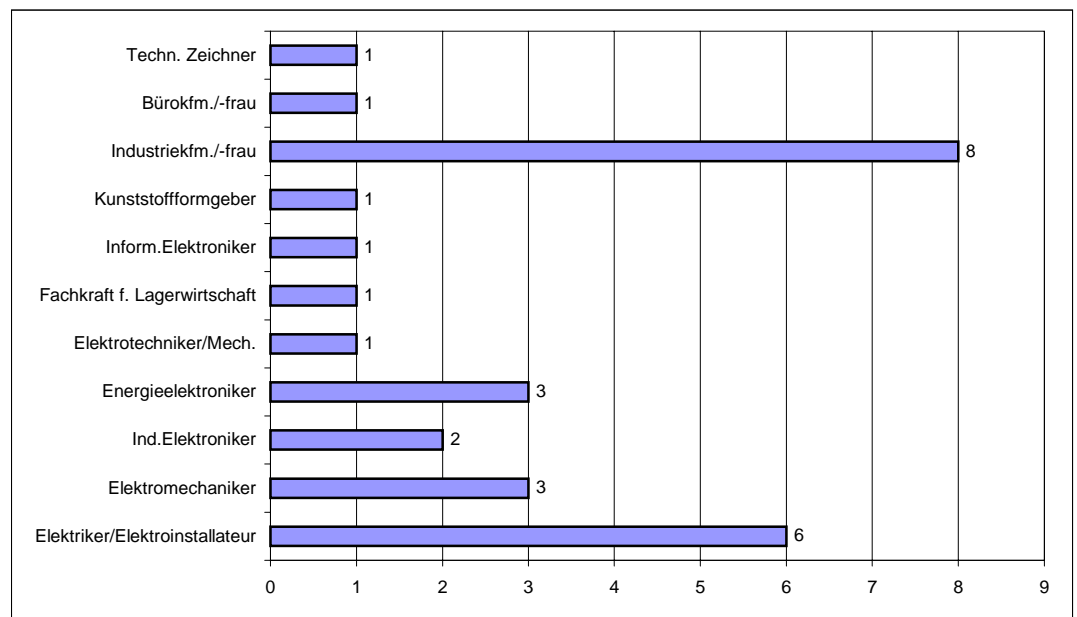


Abb. 14

Insgesamt planen die Unternehmen **27 Ausbildungsplätze** zukünftig zusätzlich einzurichten. Das Verhältnis kaufmännische/gewerbliche Berufe beträgt hier rund ein Drittel (10) zu zwei Drittel (17).

Die Möglichkeit eines Praktikums bieten 14 der befragten Unternehmen (knapp 30%) an. Das liegt leicht über dem Durchschnitt aller Branchen. Insgesamt werden **16 Praktikantenplätze** in folgenden Bereichen angeboten:

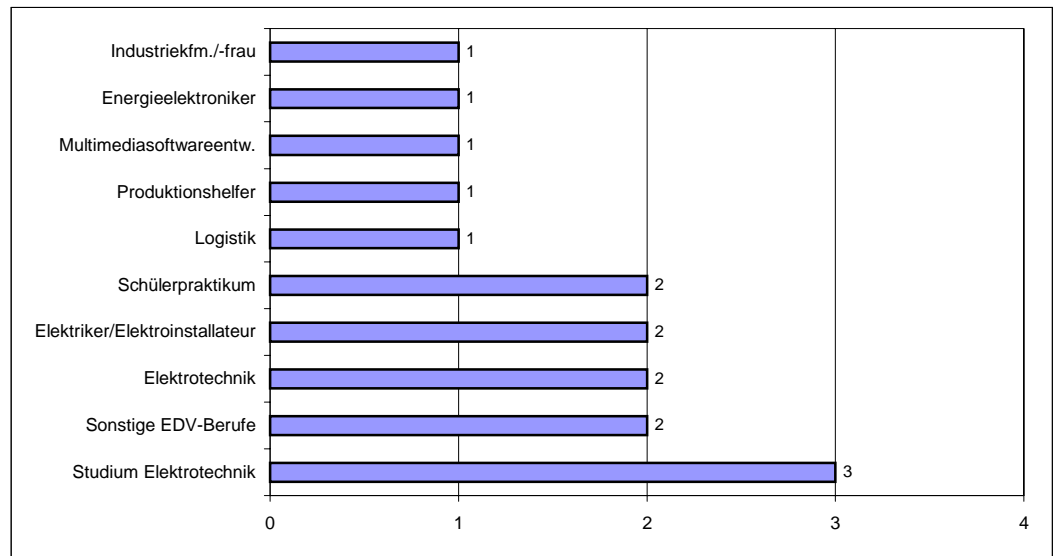


Abb. 15

In 8 Unternehmen sollen **zusätzliche Praktikumsplätze** eingerichtet werden, insgesamt **11** in folgenden Bereichen:

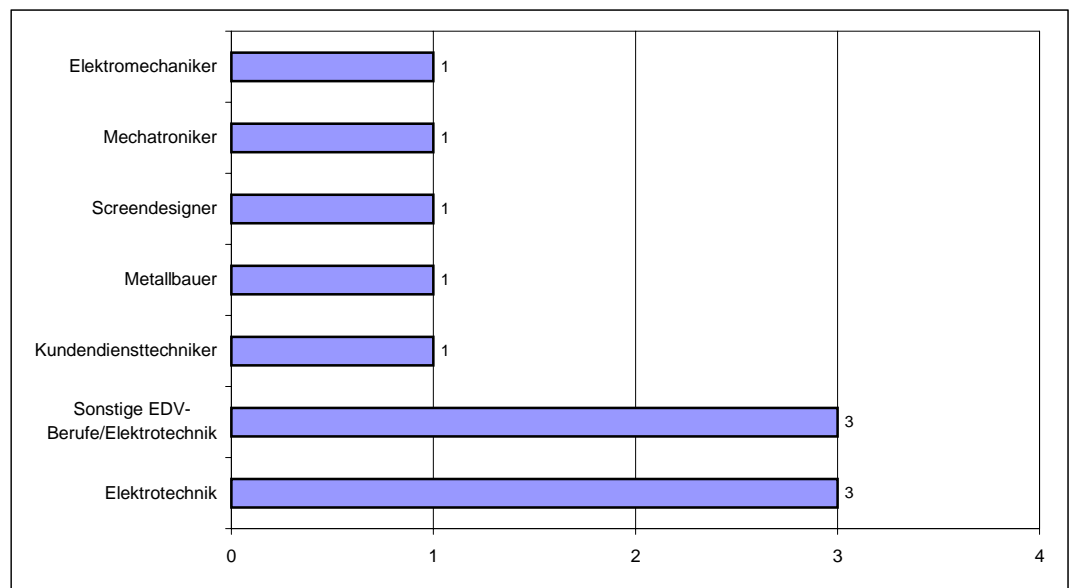


Abb. 16

Hier entfallen ca. 50% auf den gewerblichen, 50% auf den kaufmännischen/technischen Bereich, die geringe Zahl der Nennungen schränkt die statistische Aussagefähigkeit allerdings erheblich ein.

9.2 Betriebsbesuche

9.2.1 Auszubildende und Praktikanten

Was halten die Unternehmen vom **heutigen Ausbildungssystem**, wo können sie sich eine Anpassung vorstellen?

Sie sehen Defizite bei den Auszubildenden und vor allem - für die technischen Berufe - einen Mangel an Mathematik- und Physikkenntnissen. "Praktische Wissensvermittlung" ist wichtig, in der Elektrotechnik könnte die EDV mehr Gewicht bekommen.

Gute Auszubildende sind nicht immer leicht zu bekommen, wenn man sie gefunden hat, sind sie zu oft in der Berufsschule und zu selten im Unternehmen.



Der Mechatroniker hat Zukunft, z. B. um Automatisierungskonzepte zu entwickeln.



Einige Unternehmen bedauern, (noch) nicht die Bedingungen zu erfüllen, um ausbilden zu können und damit für eigene Facharbeiter zu sorgen. Hier gibt es entweder zu wenig Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen/Institutionen, oder die Zusammenarbeit erweist sich als zu aufwendig, oder es gibt zu wenig Informationen über Möglichkeiten der Zusammenarbeit.

Positive Erfahrungen hat ein Unternehmen mit Praktikanten gemacht. Für die Bereiche EDV/Software/IT bieten sich hier gute Möglichkeiten, zukünftige Mitarbeiter zu rekrutieren.

9.2.2 Betriebsbesuche: Wie beurteilen Sie eine Abschlussmöglichkeit unterhalb der Facharbeiterqualifikation?

Die Meinung zu einer definierten Ebene zwischen Un-/Angelernten und Facharbeitern reicht von „keine Meinung“ über Ablehnung bis Zustimmung.

„Der "kleine Gesellenbrief" ist sinnvoll, er gibt den Mitarbeitern Selbstvertrauen, und die Unternehmen bekommen konkrete Anhaltspunkte, wie qualifiziert der Mitarbeiter ist.“

10. NUTZUNG ARBEITSMARKTPOLITISCHER FÖRDERHILFEN

10.1 Telefoninterview

Arbeitsmarktpolitische Förderhilfen haben 35% der befragten Unternehmen in der Vergangenheit genutzt. Dieser Wert liegt leicht über dem Durchschnitt aller Branchen. Dabei wurden folgende Förderhilfen in Anspruch genommen:

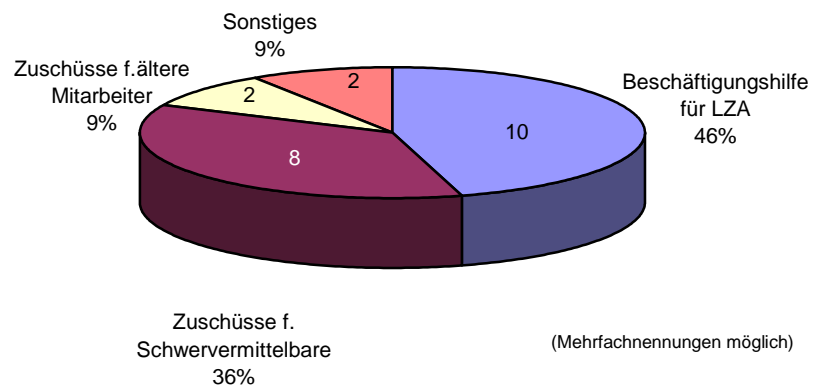


Abb. 17

Interesse an **zukünftiger Nutzung arbeitsmarktpolitischer Förderhilfen** haben 95% der befragten Unternehmen der Elektrobranche angegeben, diese Quote liegt deutlich über dem Durchschnitt aller Branchen von 86,4%.

Von 71 Nennungen (Mehrfachnennungen möglich) entfallen dabei 35% auf Einstellungsbeihilfen und 49% auf Qualifizierungsmaßnahmen. Der letztgenannte Wert liegt deutlich über dem Durchschnitt und korrespondiert mit den überdurchschnittlichen Nennungen im Bereich aktuell geplanter Weiterbildungsmaßnahmen bzw. der zusätzlichen Bedarfe.

11. STIMMUNGEN, MEINUNGEN**11.1 Betriebsinterview**

Die Gesprächspartner in der Elektroindustrie suchen Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmern oder Beratung oder hätten gerne sinnvolle Kontakte zu Schulen und Fachhochschulen. In einem Unternehmen herrscht hohe Unzufriedenheit über die Zusammenarbeit mit den Ämtern: *„Wir könnten 40% mehr Leute einstellen, die Aufträge bekämen wir auch - aber die Auflagen!“*

Großes Interesse besteht an Fördermitteln zur Weiterbildung der MitarbeiterInnen, z. B. EDV oder AdA-Schein.

Eine Auswahl der Wünsche/Gedanken/Pläne:

- Erfahrungsaustausch zu Vertragsgestaltung für Arbeitsverhältnisse mit Außendienstmitarbeitern, Entgeltfindung, Organisation, Motivation und Schulung von MitarbeiterInnen.
- Wunsch nach einer vernünftigen betriebswirtschaftlichen Abrechnung, die besonders wichtig ist für die Kalkulation und für spezielle Aufträge. Ein solches Programm wird für die kaufmännische und für die technische Seite als Basis für eine weiterhin gute Existenz gesehen. Der Unternehmer könnte sich vorstellen, diese Aufgabe im Rahmen einer Diplomarbeit zu vergeben.
- Ein Unternehmer plant, zur Personalrekrutierung auch offensiv an Universitäten/Fachhochschulen zu gehen.
- *„Zur Zusammenarbeit Unternehmen/Hochschule: Unsere Erfahrung mit Diplomarbeiten ist nicht so gut. Die Hochschulen arbeiten z. B. mit anderen Bauteilen. Wir haben nicht einen Diplomanden übernommen, nicht eine Diplomarbeit verwendet. Die jungen Leute müssten in den Schulen an den Beruf herangeführt werden. Und im Beruf müssen die jungen Leute mitgenommen werden und über Teilaufgaben herangeführt werden an die Aufgaben. Ein fertiger Maschinenbautechniker braucht nach dem Studium 4 Jahre.“*

- *"Wie programmiert man einen Roboter - ist gar nicht so schwer! Das wäre eine Aufgabe für eine Schulklasse (z. B. von einem Gymnasium mit technischer Ausrichtung), einen Praktikanten oder Fachhochschulstudenten. Der Roboter sollte genutzt werden – er steht jetzt in der Werkstatt zu Testzwecken. Wir kommen in Zukunft nicht darum herum, unseren Bekanntheitsgrad gegen die Großen zu erhöhen und Werbung für den Beruf zu machen!"*
- *„Ich habe nicht genug eigene Freiräume für mich selbst und die wichtigen Dinge.“*
- *„Hinderlich bei der Umsetzung notwendiger Veränderungen? Finanzielle Ressourcen sind die Hauptsache! Wir müssten anbauen, wir brauchen dringend Platz - wir könnten wesentlich mehr machen. Die Auflagen sind immens. Es wird einem einfach zu schwer gemacht. Pauschale Vorgaben, keine Möglichkeit für individuelle Lösungen.“*

12. RESÜMEE

Facharbeitermangel besteht und wird sich noch massiv verstärken.

Aufgrund der anhaltend guten Konjunktur gibt die wirtschaftliche Entwicklung berechtigten Anlass zu Optimismus. Produktionskapazitäten werden ausgebaut, der Bedarf an Fachkräften steigt. In diesem Zusammenhang kommt es schon jetzt zu Engpässen, die sich weiter (dramatisch) verstärken werden. Diese Entwicklung muss den Unternehmen bewusst gemacht werden, es müssen verstärkt Anstrengungen unternommen werden, auf diesen Mangel zu reagieren.

Die Unternehmen müssen nach Alternativen suchen. Wenn keine Fachkräfte für einen bestimmten Bereich vorhanden sind, muss im Umfeld gesucht werden: Sind vielleicht Fachkräfte aus angrenzenden Branchen einsetzbar (Durchlässigkeit zwischen den Branchen)?

U. U. muss versucht werden, durch Strukturveränderungen eine Optimierung der Personalressourcen zu erreichen, z. B. vorhandene Mitarbeiter weiterzubilden und dadurch frei werdende Stellen mit niedriger qualifizierten Mitarbeitern zu besetzen (ein Ansatz für die Potenzialberatung).

Industrie baut keine Stellen ab

Fachkräfte werden in der Industrie nicht abgebaut, schon in den vergangenen 12 Monaten lagen die Salden zwischen Personalabbau und Zunahme bis auf wenige Ausnahmen im positiven Bereich. Für die nächsten 12 Monate wird durchweg eine Zunahme des Personalbedarfes erwartet, abgebaut werden voraussichtlich so gut wie keine Stellen.

Ausbildungsstellen sind vorhanden

Schüler und Lehrer (!) müssen über die einzelnen Berufsbilder besser informiert werden und es muss aktiv geworben werden (Imagekampagnen). Die Vorteile einer Berufsausbildung (vor allem im gewerblichen Bereich) müssen dargelegt und betont werden (sicherer Arbeitsplatz).

Beschäftigungsaussichten für Fachkräfte sind gut

Es lohnt sich daher, bisher als vermittlungsfremd eingestufte Gruppen eingehender auf ihre Einsatzmöglichkeiten hin zu untersuchen und ggf. umzuschulen.

Stellenabbau wird von KMUs aufgefangen

Fachkräfte sind kaum von Arbeitslosigkeit betroffen, selbst bei massivem Personalabbau in Großunternehmen werden diese vom Arbeitsmarkt absorbiert.

Systematische Weiterbildung

In vielen Unternehmen wird noch keine systematische Weiterbildung betrieben. Arbeitgeber werden nicht darum herum kommen, dem Mangel an Fachkräften neben dem Einrichten von Ausbildungsstellen durch die Einrichtung einer systematischen Personalentwicklungsplanung entgegen zu wirken.

Stellenvermittlung funktioniert unter bestimmten Voraussetzungen

Die Vermittlungsinstanzen sind bereit, individuell zu suchen, wenn die Arbeitgeber bereit sind, ihre Bedarfe zu konkretisieren. Das Rückmeldesystem muss mehr Zwischentöne enthalten (Kleinteiligkeit). Die Anforderungen des einzelnen Arbeitsplatzes müssen von beiden Seiten individuell mit den Qualifikationen und Fähigkeiten des einzelnen Bewerbers abgeglichen werden.