

**PROSPECT –  
DIALOGORIENTIERTES REGIONALES ARBEITSMARKTMONITORING**

Branchenbericht **Kunststoff**  
**(Herstellung von Kunststoff- und Gummiwaren)**

**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](mailto:info@bow-online.de) • Internet: [www.bow-online.de](http://www.bow-online.de)

---

**INHALTSVERZEICHNIS**

<b>1. EINLEITUNG.....</b>	<b>1</b>
<b>2. BRANCHENAUSWAHL UND PORTFOLIOANALYSE .....</b>	<b>2</b>
<b>3. BESCHÄFTIGUNGSZAHLEN, BRANCHENGEWICHT.....</b>	<b>5</b>
<b>4. BEFRAGTE UNTERNEHMEN.....</b>	<b>6</b>
4.1 Telefoninterview.....	6
4.2 Betriebsbesuche .....	7
4.2.1 Wie ist die Meinung zum eigenen Personal? .....	7
<b>5. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG VERGANGENE UND KOMMENDE 12 MONATE.....</b>	<b>8</b>
5.1 Telefoninterview.....	8
<b>6. AKTUELLER PERSONALBEDARF UND MITARBEITERSUCHE .....</b>	<b>11</b>
6.1 Telefoninterview.....	11
6.2 Betriebsbesuche: aktueller Personalbedarf.....	11
6.3 Telefoninterview: Probleme bei der Mitarbeitersuche .....	12
6.4 Betriebsbesuche: Probleme durch nicht besetzte Stellen .....	12
6.5 Telefoninterview: Personalbeschaffungswege .....	13
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 ungelernte / angelernte Mitarbeiter ersetzen? .....	14
6.6.4 Betriebsbesuche: Wie positioniert sich der Meister? .....	15
<b>7. WEITERBILDUNGSAKTIVITÄTEN UND -BEDARF .....</b>	<b>15</b>
7.1 Telefoninterview.....	15
7.2 Betriebsbesuche: Weiterbildungsaktivitäten und -bedarfe .....	17
<b>8. PROSPEKTIVER QUALIFIZIERUNGSBEDARF .....</b>	<b>17</b>
8.1.1 Betriebsbesuche: Veränderungen jetzt und in Zukunft? .....	17
8.1.2 Welche Qualifikationen benötigen die Mitarbeiter? .....	18
8.1.3 Lassen sich fehlende Fachkenntnisse kurzfristig mit Bausteinen vermitteln? .....	18
<b>9. AUSBILDUNGS- UND PRAKTIKANTENPLÄTZE .....</b>	<b>19</b>
9.1 Telefoninterview.....	19
9.2 Betriebsbesuche: .....	21
9.2.1 Auszubildende und Praktikanten.....	21
9.2.2 Betriebsbesuche: Wie beurteilen Sie eine Abschlussmöglichkeit unterhalb der Facharbeiterqualifikation? .....	22
<b>10. NUTZUNG ARBEITSMARKTPOLITISCHER FÖRDERHILFEN .....</b>	<b>23</b>
10.1 Telefoninterview.....	23
<b>11. STIMMUNGEN, MEINUNGEN .....</b>	<b>24</b>
11.1 Betriebsinterview .....	24
<b>12. RESÜMEE.....</b>	<b>24</b>
<b>13. PRESSESPIEGEL.....</b>	<b>26</b>

## 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 Unternehmensverbände, 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.



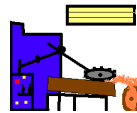
Die **cash cows** weisen zwar eine unterdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung auf, haben jedoch wegen ihrer Branchengröße für die Region eine hohe ökonomische Bedeutung.



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 %)<sup>1</sup>



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



**Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musik-, Sportgeräten, Spielwaren** (WZ 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 %)

---

<sup>1</sup> 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).





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

Abb.1

**3. BESCHÄFTIGUNGSZAHLEN, BRANCHENGEWICHT**

In den Arbeitsamtsbezirken Herford und Bielefeld waren im Bereich der „Kunststoff-, Gummi-, Asbestverarbeitung“ im Jahr 1993 12.595 und im Jahr 1999 11.294 Personen beschäftigt (WS 73). Das entspricht einer Entwicklung von -10,3 %. Die Beschäftigtenzahlen dieser Branche entwickelten sich im gleichen Zeitraum in Nordrhein-Westfalen von 105.043 auf 96.487 (Rückgang 8,2 %).

Betrachtet man in der neuen Wirtschaftssystematik (WZ 93) die Branche „Herstellung von Kunststoff- und Gummiwaren“, so zeigt sich für Nordrhein-Westfalen im Zeitraum von 1997 bis 1999 ein Rückgang von 0,3 % (89.164 – 88.864) und für die Arbeitsamtsbezirke Herford und Bielefeld von 0,2 % (10.385 – 10.362). Die Entwicklung in OWL zeigte sich damit günstiger als im Landesdurchschnitt (Entwicklungsindex 101,1 %).

Die Verteilung der Beschäftigtenzahlen auf die einzelnen Regionen zeigt die Abb. 2:

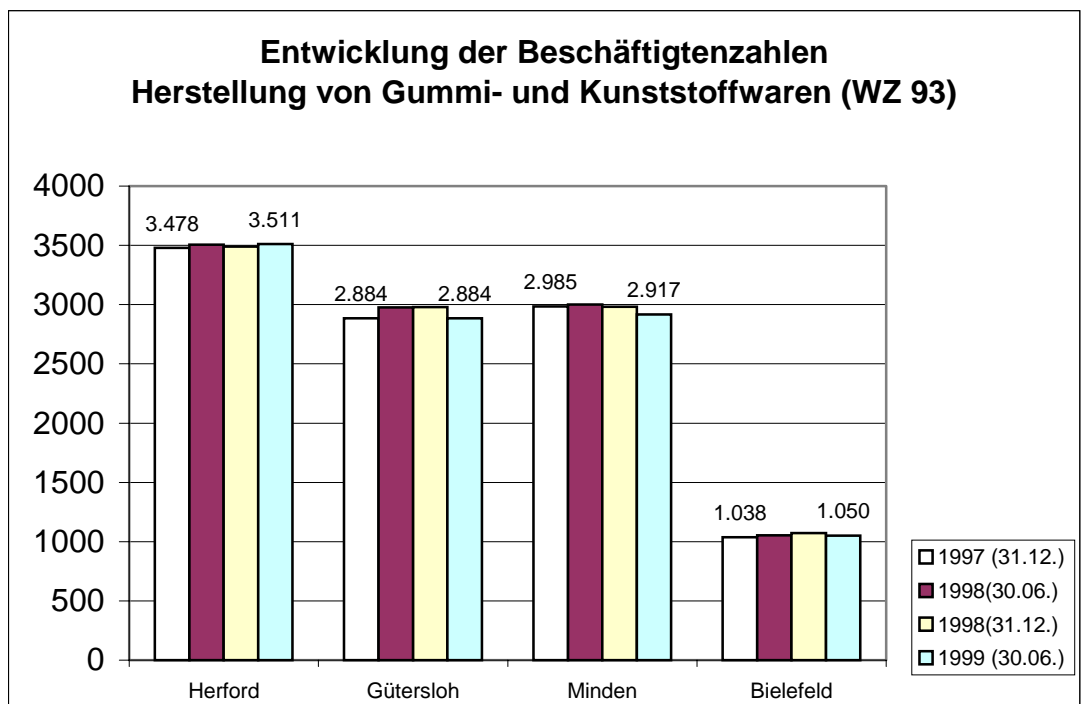


Abb. 2

Betrachtet man das Branchengewicht dieses Wirtschaftszweiges im Verhältnis zu den Gesamt-Beschäftigtenzahlen der Region, so zeigt sich eine Bedeutung von 2,3 % (WZ 93 für 1998). **Damit ist die „Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren“ in unserer Region von deutlich stärkerer Bedeutung als im nordrhein-westfälischen Durchschnitt.** Es ergab sich in der Portfolioanalyse ein Strukturindex von 146 %, d.h. dieser Wirtschaftszweig nimmt in NRW nur 1,57% der Gesamt-Beschäftigtenzahlen auf.

<b>4.</b>	<b>BEFRAGTE UNTERNEHMEN</b>
4.1	<b>Telefoninterview</b>

Der Bereich Kunststoff/Gummi stellt mit 43 Betrieben oder einem Anteil von 14% den zweitkleinsten Anteil der befragten Unternehmen. Dies entspricht exakt dem Gewicht der Branche in der Grundgesamtheit (ausgewählte Unternehmen in der Region).

Mit 10.362 Beschäftigten stellt die Branche 11% aller Beschäftigten in der Grundgesamtheit (ausgewählte Unternehmen in der Region), in unserer Stichprobe (Telefoninterviews) liegt dieser Wert bei 12,% und umfasst 3.669 Beschäftigte.

Mit 24% hat die Branche (nach der Möbelindustrie mit 21%) den geringsten Frauenanteil, der im Durchschnitt aller Branchen bei 28% liegt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt mit knapp 7% etwas über dem Durchschnitt (4,5%).

Die Größenklassenverteilung der Unternehmen entspricht im wesentlichen dem Durchschnitt der Branchen: Unternehmen mit 20-49 Mitarbeitern sind (wenn auch mit weit geringerem Abstand) gefolgt von Betrieben mit 10-19 Mitarbeitern am häufigsten vertreten.

Die regionale Verteilung der Unternehmen stellt sich wie folgt dar:

Regionale Verteilung der interviewten Unternehmen der Gummi- und Kunststoffherstellung

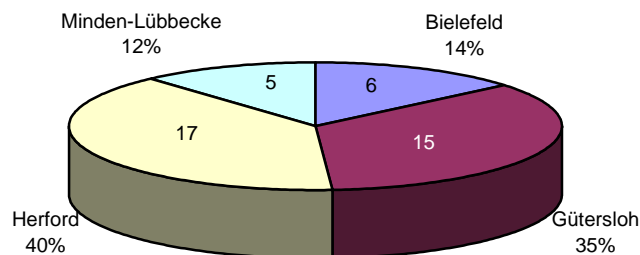


Abb. 3

## 4.2 Betriebsbesuche

Es wurden 5 Unternehmen besucht, davon 3 mit unter 50, eines mit 200 und eines mit 515 Beschäftigten.

Es handelt sich um Unternehmen, die Kunststofffenster oder sonstige Kunststoffteile (z. B. als Automobilzulieferer) produzieren, Folien herstellen und/oder bedrucken sowie Kunststoff verformen.

### 4.2.1 Wie ist die Meinung zum eigenen Personal?

Unternehmer und Führungskräfte suchen ihr Personal sorgfältig aus. Wenn sie es – trotz oft fehlender (Fach-) Kräfte gefunden haben, ist die Zusammenarbeit grundsätzlich zufriedenstellend. Gute Leistungen werden anerkannt und individuelle Grenzen respektiert. Manche Mitarbeiter, aber auch Auszubildende, setzen sich eben besonders ein, zeigen besonderes Interesse, kommen so weiter als andere, deren Arbeitsergebnisse deshalb nicht schlecht sind.

„ Die Belegschaft ist sehr gut und leistungsbereit. Wir haben viel zusammen erlebt und geleistet. Die Mitarbeiter beobachten, sehen mehr als ich, helfen gerne, wenn Neue kommen, sind aber auch kritisch. Wir kalkulieren auftragsbezogen, jeder Auftrag wird auch nachkalkuliert. Der Mitarbeiter erhält eine Leistungsvorgabe und notiert die Gründe für Minderleistung.“

Beschwerden über mangelnde Kenntnisse/Fähigkeiten sind eher selten. Ein Unternehmer: „Oft fehlt der Führerschein, und das Lesen von Zeichnungen ist mangelhaft.“

**5. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG VERGANGENE UND KOMMENDE 12 MONATE**

**5.1 Telefoninterview**

Der Bereich Kunststoff/Gummi ist nach dem Maschinenbau die Branche mit der größten Zahl an Personalzu- und abgängen in den letzten 12 Monaten. Insgesamt ergibt sich im Vergleich zu den anderen Branchen mit +97 der höchste positive Saldo (vgl. Abb. 4).

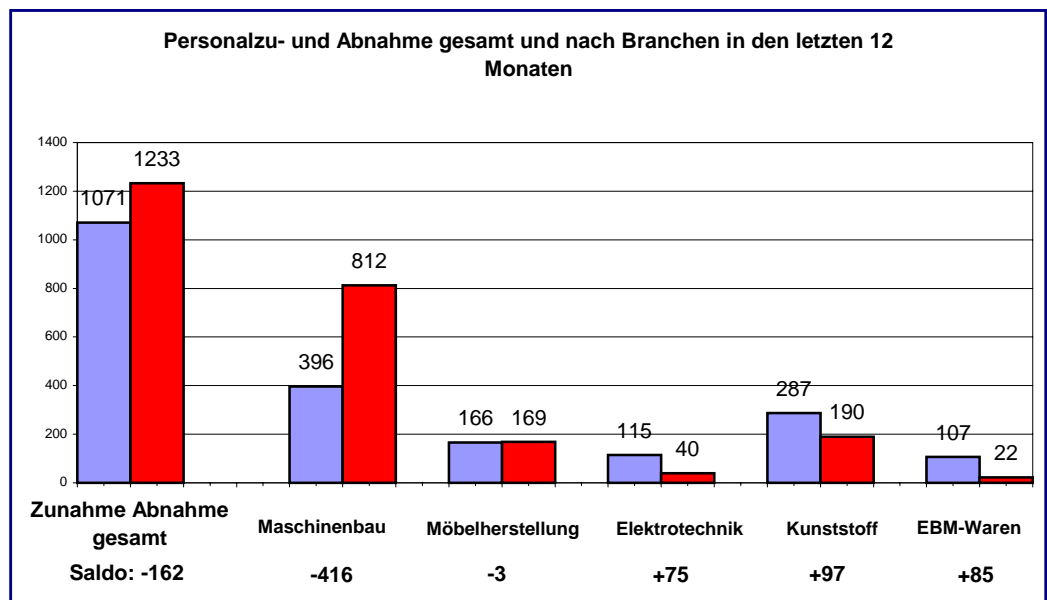


Abb. 4

Ein wesentlicher Teil des Personalabbaus (150 der 190 abgebauten Stellen) geht allerdings auf das Konto *eines* Unternehmens, das sich im Zuge einer Restrukturierung von einem großen Teil der Belegschaft getrennt hat.

Für die **nächsten zwölf Monate** wird ein Bedarf von **87 neuen Mitarbeitern** erwartet. Stellenabbau ist nur in zwei Fällen geplant.

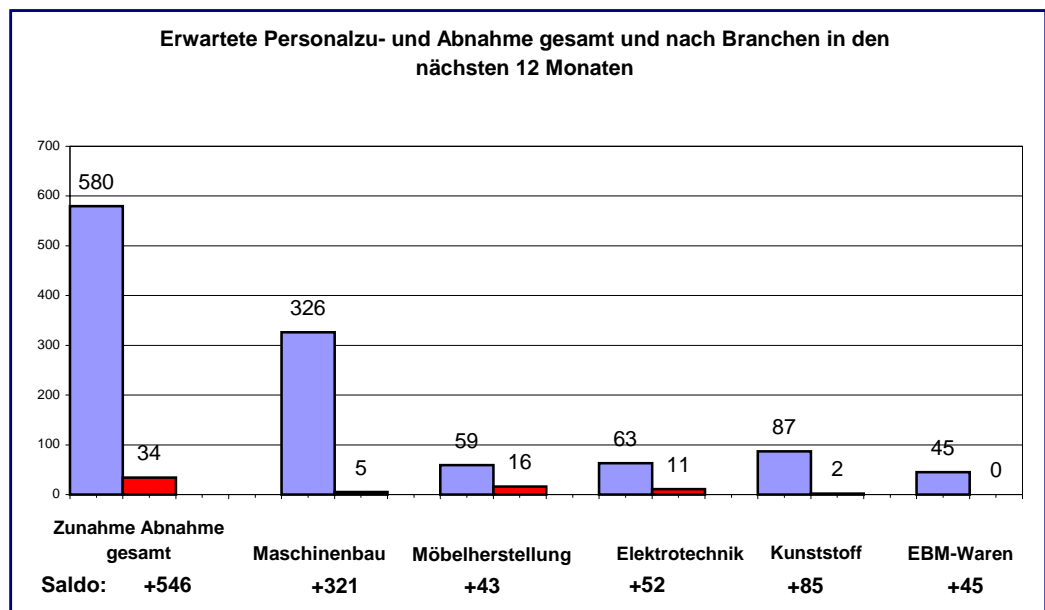


Abb. 5

Aufgeschlüsselt nach Qualifikationsgruppen ergeben sich folgende Bedarfe:

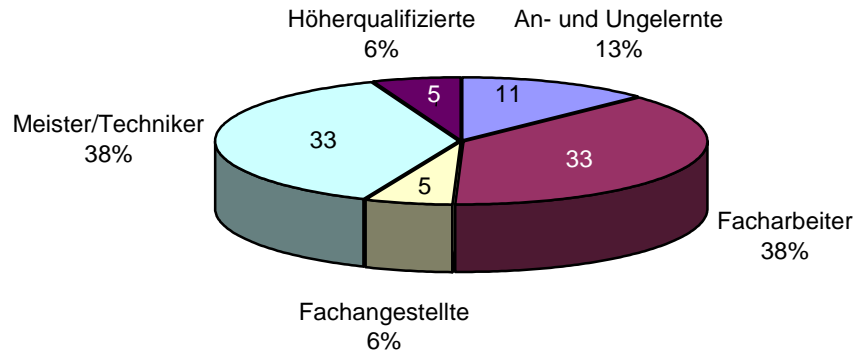


Abb. 6

Auffällig hoch im Vergleich zu den anderen Branchen sind Anteil und Anzahl der benötigten Meister/Techniker. Hier handelt es sich um einen „Ausreißer“, ein größeres Unternehmen hat hier technische MitarbeiterInnen unter dieser Bezeichnung subsumiert.

Auf die einzelnen Regionen bezogen ergeben sich folgende Bedarfsverteilungen:

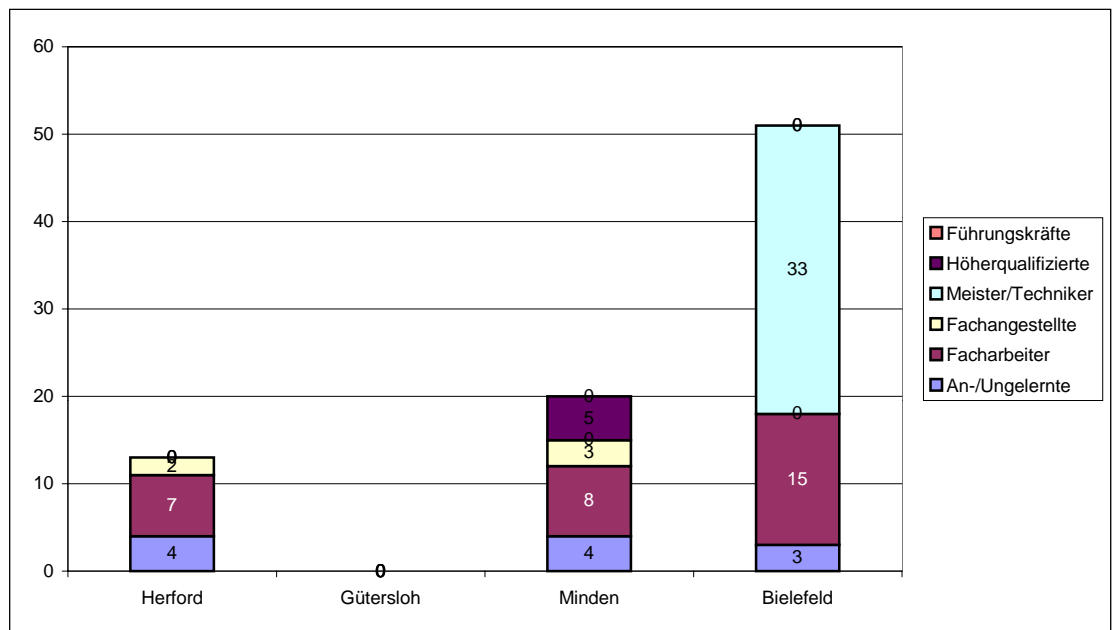


Abb. 7

**6. AKTUELLER PERSONALBEDARF UND MITARBEITERINNENSUCHE**  
**6.1 Telefoninterview**

In den befragten Unternehmen der Kunststoffbranche waren zum Zeitpunkt der Telefonbefragung 82 Stellen in 15 Betrieben vakant. Sie verteilen sich dabei wie folgt auf die einzelnen Unternehmensbereiche:

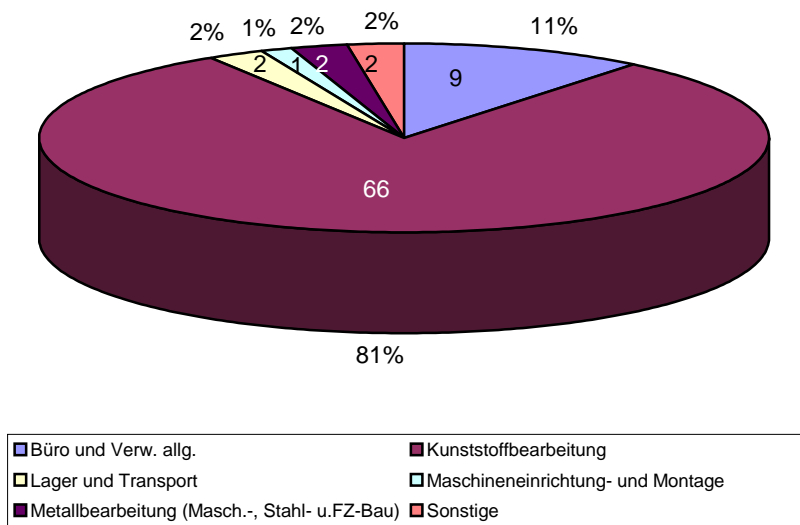


Abb. 8

Branchenspezifisch konzentriert sich der Bedarf auf den Bereich der Kunststoffbearbeitung. Dazu gehört jedoch auch ein Unternehmen, das allein 45 MitarbeiterInnen sucht. Auf den Bereich Büro und Verwaltung entfallen 11% des Personalbedarfs. Von eher geringer Bedeutung sind die Bereiche Maschineneinrichtung und Montage bzw. Metallbearbeitung.

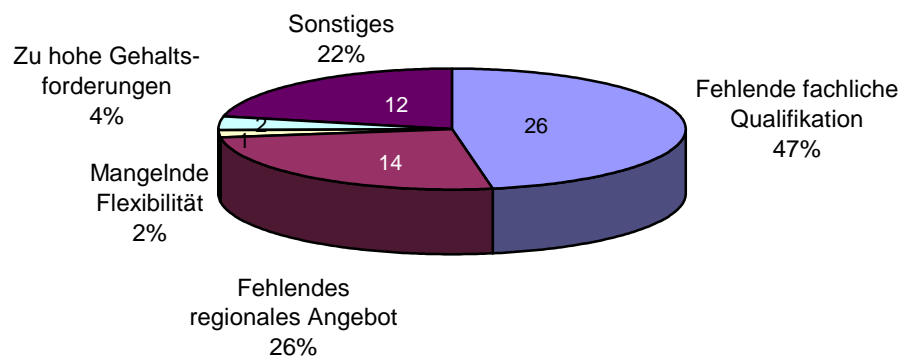
**6.2 Betriebsbesuche: aktueller Personalbedarf**

Es wurden 59 Stellen zur Vermittlung durch das Arbeitsamt und die regionalen Beschäftigungsförderungsgesellschaften weitergegeben: 2 Monteure, 2 Facharbeiter Siebdruck, 45 Einrichter/Schichtführer, Maschinen- und Anlagenführer, 5 Mitarbeiter Produktionsentwicklung, 2 Verfahrensmechaniker Kunststoff/Kautschuk, 1 Programmierer/Einrichter Frästechnik, 2 Schlosser/Maschinenbauer.

### 6.3 Telefoninterview: Probleme bei der MitarbeiterInnensuche

**Probleme bei der MitarbeiterInnensuche** gaben **70%** der Unternehmen an, dieser Wert ist leicht überdurchschnittlich.

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



(Mehrfachnennungen möglich)

Abb. 9

Die Verteilung entspricht in etwa den Durchschnittswerten der Branchen, leicht unterdurchschnittlich ist die Zahl der Nennungen im Bereich ‚Fehleendes regionales Angebot‘.

### 6.4 Betriebsbesuche: Probleme durch nicht besetzte Stellen

(Noch) nicht besetzte Stellen verursachen Produktions- und Lieferengpässe. Es gibt Termin- und Qualitätsprobleme. Nicht selten werden Defizite ausgeglichen durch MitarbeiterInnen von Zeitarbeitsfirmen – „*von denen haben wir aber auch schon welche nach Hause geschickt*“.

„*Im letzten Jahr gab es an die 2-3 Std. Mehrarbeit pro Tag, dazu die Samstage. Das ist nervenzehrend, und die Leistungsfähigkeit lässt nach. Auch zu Hause entstehen Probleme.*“

6.5 **Telefoninterview: Personalbeschaffungswege**

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

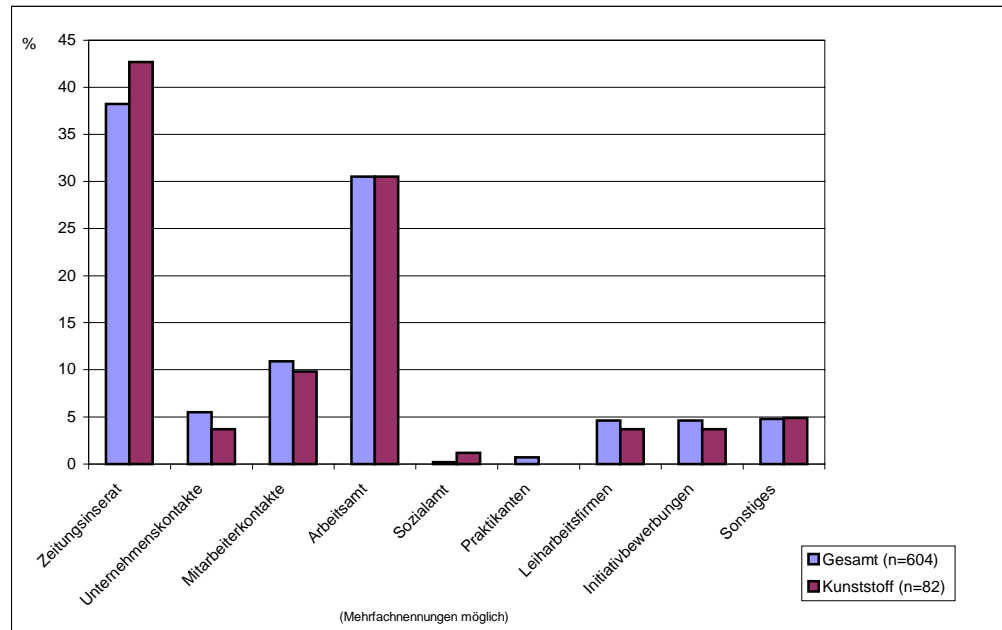


Abb. 10

Signifikante Abweichungen zum Branchendurchschnitt gibt es nicht, die Zahl der Nennungen bei Zeitungsinseraten liegt geringfügig über dem Durchschnitt.

6.6 **Betriebsbesuche: Personalbeschaffungswege**

Das Inserat steht als Instrument im Vordergrund. Die Erfahrungen mit dem Arbeitsamt sind eher negativ: „*Es gibt kein Personal*“. Es gibt nur eine geringe Chance, auf diesem Wege Fachkräfte zu erhalten, denn sie sind nicht lange arbeitslos. Wenn Vorschläge gemacht werden, sind sie eher unbrauchbar.

Auch die Möglichkeit des Abwerbens wird erwähnt, da die Möglichkeit des Ausbildens wegen der unzureichenden Qualifikation der Schulabgänger nicht mehr in Frage kommt.

#### 6.6.1 Betriebsbesuche: Meinungen zu Arbeitslosen

Bewerber vom Arbeitsamt sind (bis auf Ausnahmen) oft unmotiviert. Es fehlen Engagement und Selbstständigkeit, sie brauchen zu viel Betreuung. Auch die Vermittlung über das Sozialamt hat nicht geklappt. Die Verbesserung der Sprachkenntnisse bei Aussiedlern und Ausländern könnte deren Vermittlungschancen erhöhen.

Negative Erfahrungen führen dazu, dass offene Stellen der Arbeitsverwaltung nicht gemeldet wurden, andererseits sind die Arbeitgeber bereit, über das Projekt „einen neuen Versuch zu wagen“.

#### 6.6.2 Betriebsbesuche: Facharbeiter

In allen Unternehmen werden Facharbeiter eingesetzt. Sie sind schwer zu finden. Facharbeiter müssen selbstständig arbeiten können, sichern mit ihrer Ausbildung Qualität und müssen „*mitdenken für weniger Qualifizierte*“. Der Gefahr, dass ein guter Facharbeiter abgeworben wird, muss der Unternehmer entgegenwirken, z. B. durch eine angemessene Bezahlung und ein gutes Betriebsklima.

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

Diese Alternative wird generell nicht gesehen. Qualifizierte Arbeiten werden weiterhin von Fachkräften übernommen. Für einfache Tätigkeiten werden z. B. Leiharbeiter eingesetzt. Allenfalls Maschinenbediener sind angelernte Kräfte.

Unausgebildete haben nach Meinung einer Personalverantwortlichen schlechte Chancen. Man geht im Unternehmen von den Produktionshelfern weg, da das Anlernen zu lange dauert. Facharbeiter sind viel eher in der Lage, die hohen Anforderungen an Qualität zu erfüllen.

Ein Unternehmen betont gute Erfahrungen mit Un-/Angelernten, setzt sie aber nicht für Facharbeiteraufgaben ein.

Allerdings können Facharbeiterstellen mit Kräften aus ähnlichen Berufsgruppen besetzt werden: „*Ein Siebdrucker kann auch KFZ-Mechaniker sein – auf präzises Arbeiten kommt es an und auf praktisches Verständnis.*“

6.6.4 Betriebsbesuche: Wie positioniert sich der Meister?

Meister (auch Werkmeister) sind Abteilungsleiter, unverzichtbar für Schichtplanung, Einsatzplanung und Überwachung

7. WEITERBILDUNGSAKTIVITÄTEN UND -BEDARF

7.1 Telefoninterview

Weiterbildungsaktivitäten haben 75% der befragten Unternehmen durchgeführt, das entspricht in etwa dem Durchschnitt aller Branchen.

Auf die Frage, ob die **Qualifikation der MitarbeiterInnen** ausreichen würde, antworteten 89% der Unternehmen mit ja, ein im Branchenvergleich ebenfalls durchschnittlicher Wert.

Eine Übersicht über die vermittelten Inhalte bei betrieblicher Weiterbildung gibt die folgende Abbildung:

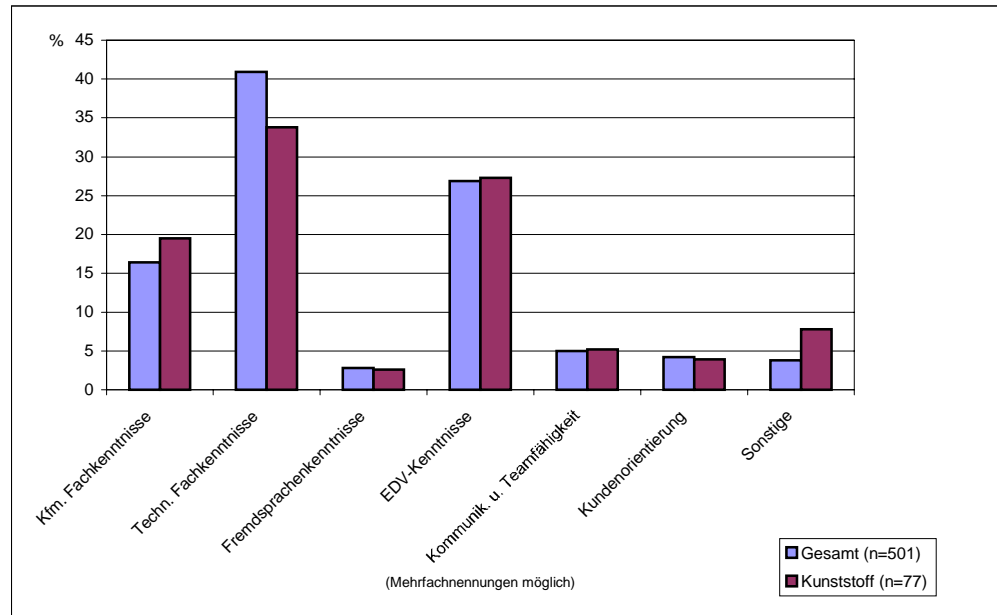


Abb. 11

Signifikante Abweichungen zu den Mittelwerten aller Befragten gibt es nicht. Die Zahl der Nennungen im Bereich kaufmännischer Fachkenntnisse liegt leicht über dem Durchschnitt, während technische Fachkenntnisse in etwas geringerem Umfang als im Durchschnitt der Branchen vermittelt wurden.

**Bedarf an zusätzlichen Weiterbildungsmaßnahmen** haben 66% der befragten Unternehmen angegeben, dieser Wert liegt leicht unter dem Durchschnitt.

Aktuell planen 52% der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen, dieser Wert ist deutlich unterdurchschnittlich.

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

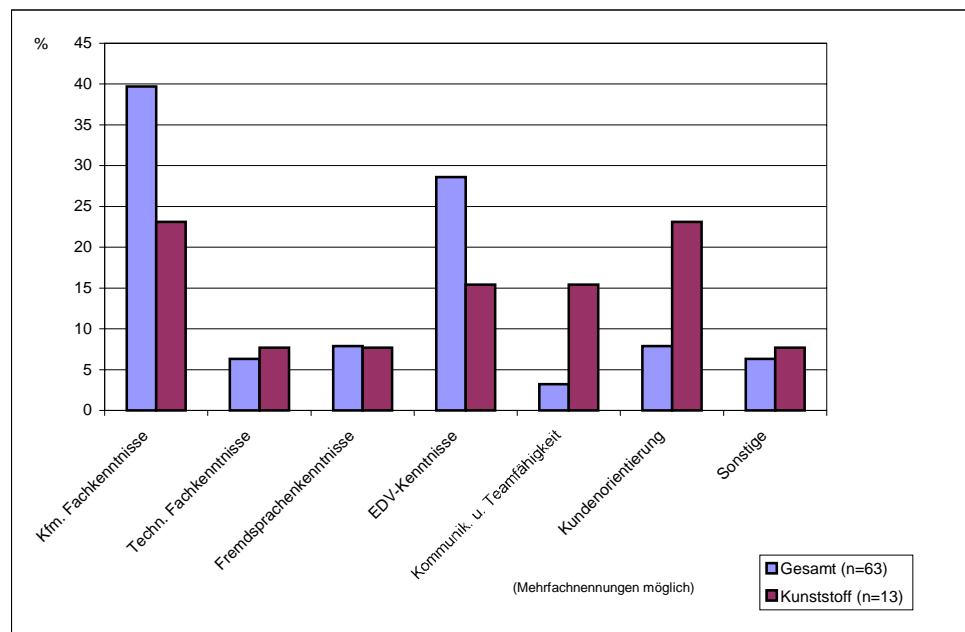


Abb. 12

Wie die Grafik verdeutlicht, gibt es hier größere Abweichungen zum Durchschnitt der Branchen.

**Deutlich geringere Fortbildungsbedarfe** werden im Bereich **kaufmännischer Fachkenntnisse** und bei **Kenntnissen im EDV-Bereich** angegeben. Dagegen liegen die Nennungen im Bereich **Kommunikations- und Teamfähigkeit bzw. Kundenorientierung deutlich über dem Durchschnitt**. Die statistische Aussagekraft wird jedoch durch die geringe Zahl der Nennungen deutlich eingeschränkt.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass **bisherige Weiterbildungsaktivitäten** und die Zufriedenheit mit den Qualifikationen der MitarbeiterInnen in den befragten Unternehmen der Kunststoffbranche in etwa dem **Durchschnitt** aller befragten Unternehmen entsprechen.

Die **zukünftigen Bedarfe** bzw. die **Zahl der aktuell geplanten Weiterbildungsmaßnahmen** liegt dagegen **leicht unter dem Mittel der Branchen**.

## 7.2 Betriebsbesuche: Weiterbildungsaktivitäten und -bedarfe

In einem Fall hat die Zertifizierung nach DIN ISO den Anstoß zur systematischen Personalentwicklung gegeben. Der Aufbau war umfangreich. Weiterbildung wird im Team von Abteilungsleitern geplant, eine Erhebung erfolgt jedes Jahr.

In anderen Fällen erfolgt die Weiterbildung eher als Reaktion auf einen aktuellen Bedarf.

## 8. PROSPEKTIVER QUALIFIZIERUNGSBEDARF

### 8.1.1 Betriebsbesuche: Veränderungen jetzt und in Zukunft?

Allgemein gibt es Qualifizierungsbedarf aufgrund technischen Fortschritts und Wandels in den Produktionsverfahren, insbesondere wurden neue, moderne Maschinen angeschafft. Konkrete Defizite gibt es im Bereich technischer Fachkenntnisse aber auch hinsichtlich der Kundenorientierung. Auch mangelhafte Sprachkenntnisse wurden als Problem benannt.

*„Die Qualifikation muss allgemein steigen, eine Anpassung an komplexere Maschinen und Verfahren muss stattfinden!“*

### 8.1.2 Welche Qualifikationen benötigen die MitarbeiterInnen?

Als absehbare Bedarfe werden genannt:

- Vermittlung technischer Fachkenntnisse an Auszubildende in ausbildungsbegleitenden Lehrgängen
- Spezifische Produktschulungen für verschiedenste Mitarbeitergruppen
- Für alle MitarbeiterInnen **aufgabenbezogene** Weiterbildung
- Kundenorientiertes Denken und Handeln
- Fehlererkennung
- Technische Fachkenntnisse/Spezialkenntnisse
- Grundbegriffe Kunststofftechnik

*„Eigeninitiative ist wichtig!“*

### 8.1.3 Lassen sich fehlende Fachkenntnisse kurzfristig mit Bausteinen vermitteln?

Fehlende Fachkenntnisse durch Bausteine zu vermitteln, wird für sinnvoll erachtet, ebenso Umschulungen oder Praktika als Möglichkeit der kurzfristigen Vermittlung fachlicher Grundqualifikationen, besonders z. B. in Hinblick auf die hohen Qualifikationsanforderungen an Einrichter.

**9. AUSBILDUNGS- UND PRAKTIKANTENPLÄTZE**

**9.1 Telefoninterview**

Zum Zeitpunkt der Befragung waren in 18 Unternehmen (40,9%) 100 Ausbildungsplätze vorhanden. Eine Aktualisierung ergab 91 Lehrstellen in folgenden Berufen:

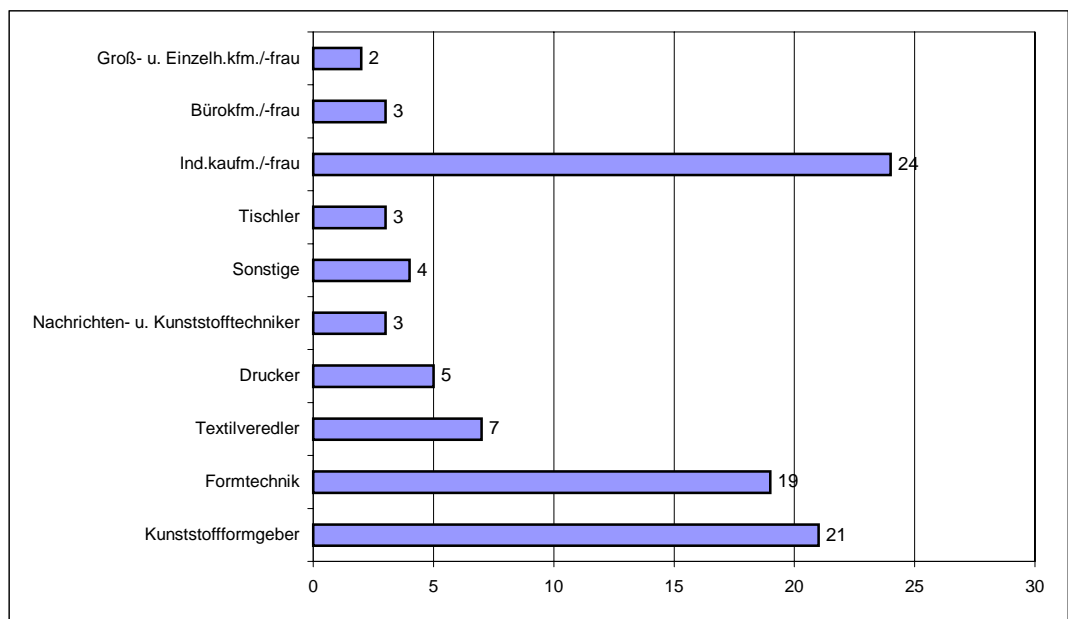


Abb. 13

Kaufmännische Berufe stellen ein Drittel, auf den gewerblichen Bereich entfallen zwei Drittel aller Ausbildungsplätze in der Kunststoffbranche.

Zukünftig zusätzlich wollen die Unternehmen 27 Ausbildungsplätze für folgende Berufe einrichten:

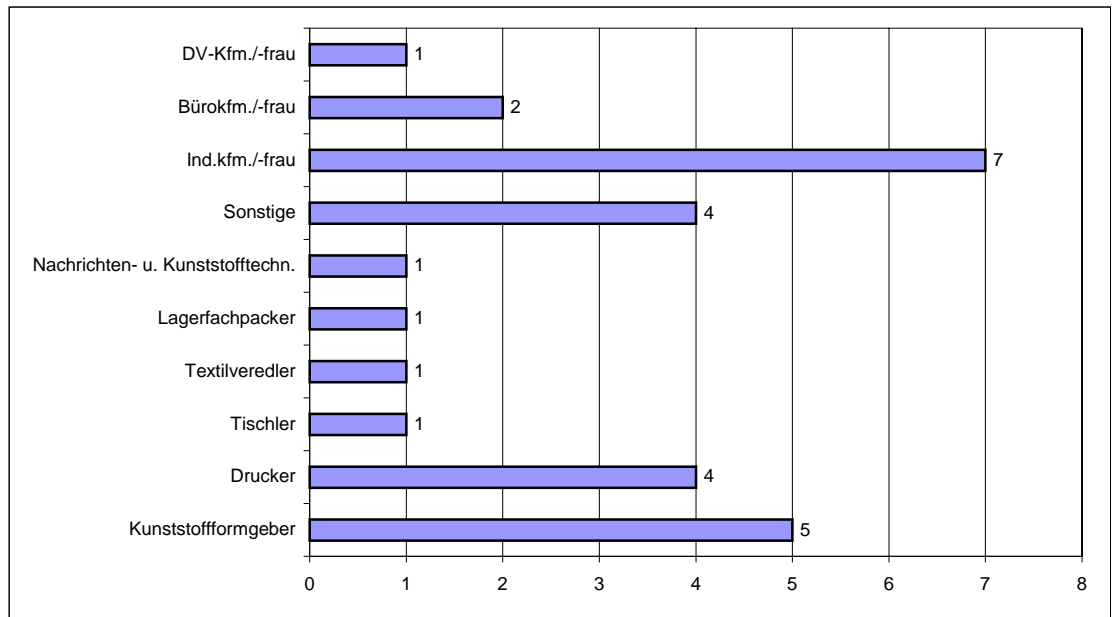


Abb. 14

Das Verhältnis kaufmännischer zu gewerblichen Berufen beträgt auch hier etwa ein Drittel zu zwei Drittel.

**Praktikantenplätze** bieten 4 Unternehmen (9,1%) an, dieser Wert ist deutlich unterdurchschnittlich. Insgesamt werden hier deshalb auch nur 6 Praktikantenplätze angeboten:

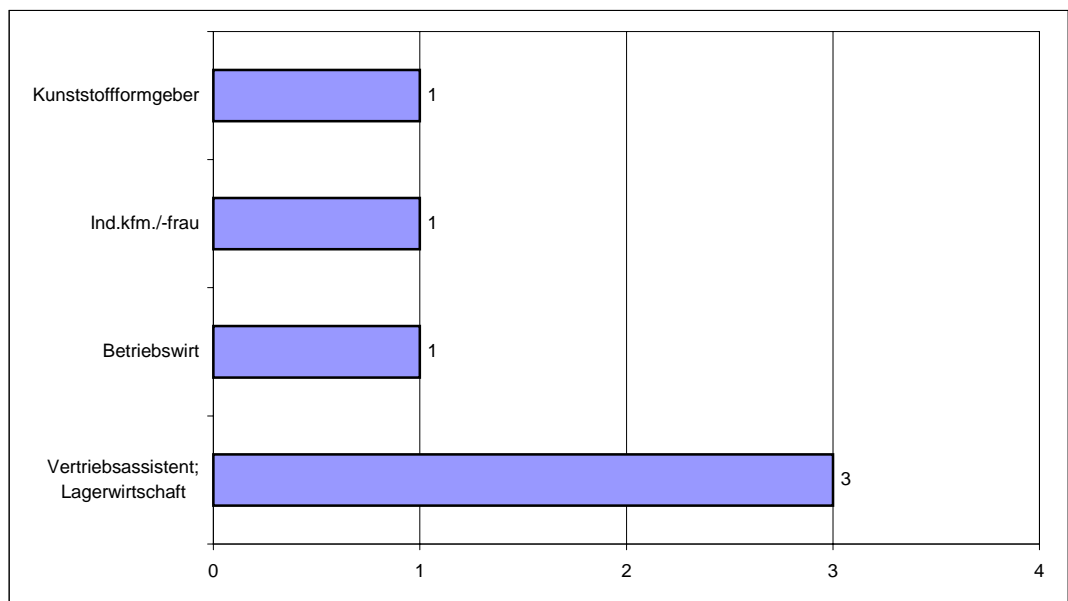


Abb. 15

Zukünftig werden 8 Unternehmen **zusätzliche Praktikantenplätze** anbieten (20,5%) an, dieser Wert liegt im Branchendurchschnitt. Insgesamt sollen 12 (nach Aktualisierung 7) für folgende Berufsgruppen geschaffen werden:

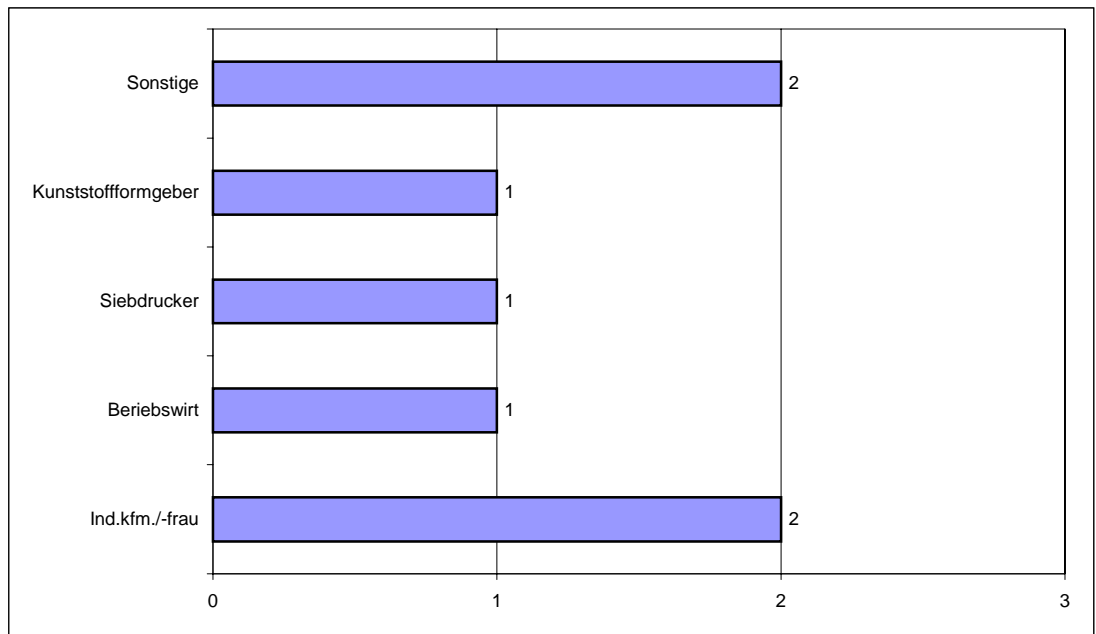


Abb. 16

## 9.2 Betriebsbesuche:

### 9.2.1 Auszubildende und Praktikanten

Ein Unternehmen bildet nicht aus und eines nicht im gewerblichen Bereich. Man sieht die zielgerichtete, genau am Bedarf ausgerichtete Ausbildung als ein wichtiges Mittel, das Fachpotenzial im Betrieb zu halten und den Fachkräftebedarf zu decken. Unternehmen, die ausbilden wollen, finden nicht immer Bewerber: Auszubildende zum Kunststoffformgeber z. B. sind schwer zu finden.

Die **Qualität der Ausbildung** wird grundsätzlich für o. k. gehalten – mit gewissen Einschränkungen: Sie war „früher“ umfangreicher, müsste breiter sein, soziale Kompetenzen, die kommunikative Ebene und teamorientiertes Denken sollten gefördert werden.



Es wird auch die unzureichende Unterstützung und Betreuung durch die Kammern beklagt: Es gibt zu wenig Informationen/Zusammenarbeit hinsichtlich der Prüfungsanforderungen, auch die Ausbildungsberater könnten nicht immer kompetent weiterhelfen. Ein Unternehmen wünscht sich bessere Betreuung durch die Wirtschaftskammern bei der Schaffung von Ausbildungsplätzen.

Bedenken über Eingangsbedingungen der Auszubildenden äußern zwei Unternehmer: *„Die Schüler sind schlechter, ihre Bereitschaft ist gesunken, und es gibt häufig Sprachprobleme“.*

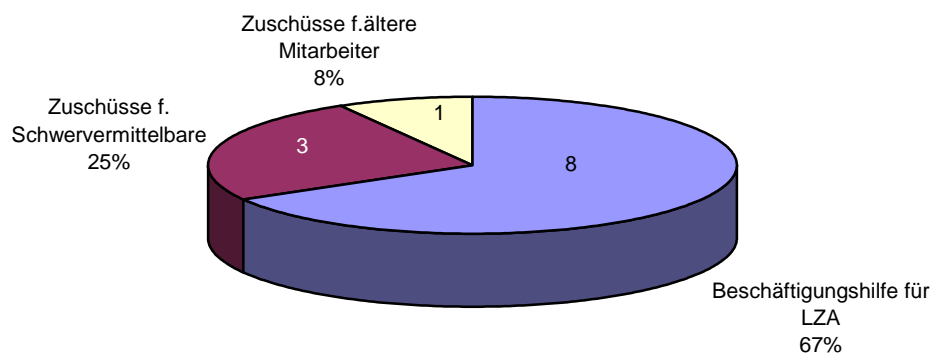
**9.2.2 Betriebsbesuche: Wie beurteilen Sie eine Abschlussmöglichkeit unterhalb der Facharbeiterqualifikation?**

Über die Einführung einer Zwischenebene zwischen Un-/Angelernten und Facharbeitern sind die Befragten geteilter Meinung. Einerseits wird eine Teilqualifikation wie der kleine Gesellenbrief für sinnvoll erachtet, denn *„ein Fensterbauer z. B. braucht nicht unbedingt eine komplette Tischlerausbildung“*, andererseits wird sie abgelehnt.

**10. NUTZUNG ARBEITSMARKTPOLITISCHER FÖRDERHILFEN**

**10.1 Telefoninterview**

Arbeitsmarktpolitische Förderhilfen nahmen in der Vergangenheit 25% der Unternehmen an, ein im Branchenvergleich (30%) leicht unterdurchschnittlicher Wert. Dabei wurden folgende Förderhilfen genutzt:



(Mehrfachnennungen möglich)

Abb. 17

**Interesse an zukünftiger Nutzung** haben **82%** der befragten Unternehmen dieser Branche angegeben, ein leicht unterdurchschnittlicher Wert im Vergleich zu den Gesamtbefragten.

Von den 68 Nennungen entfallen **35%** auf **Einstellungsbeihilfen** und **42%** auf **Qualifizierungsmaßnahmen** (Mehrfachnennungen möglich). Diese Werte entsprechen in etwa dem Gesamtdurchschnitt aller Branchen.

## 11. STIMMUNGEN, MEINUNGEN

### 11.1 Betriebsinterview

- *„Leute aus Norddeutschland und aus dem Osten holen, ihnen die Angst vor Ortsveränderungen nehmen. Oder die Leute aus den Ballungsgebieten (Düsseldorf) – viele Junge sind arbeitslos oder in Angst um ihren Job – die sind leistungsbereiter als die aus unserer Gegend!“*
- *„Lebenslanges Lernen: Wer hat m i r vor 5 Jahren was vom Internet gesagt!“*
- *„Wie man anfängt, ist egal, man muss es intensiv machen! Gute Mitarbeiter bieten eine Lösung an, die anderen meckern.“*

## 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.