

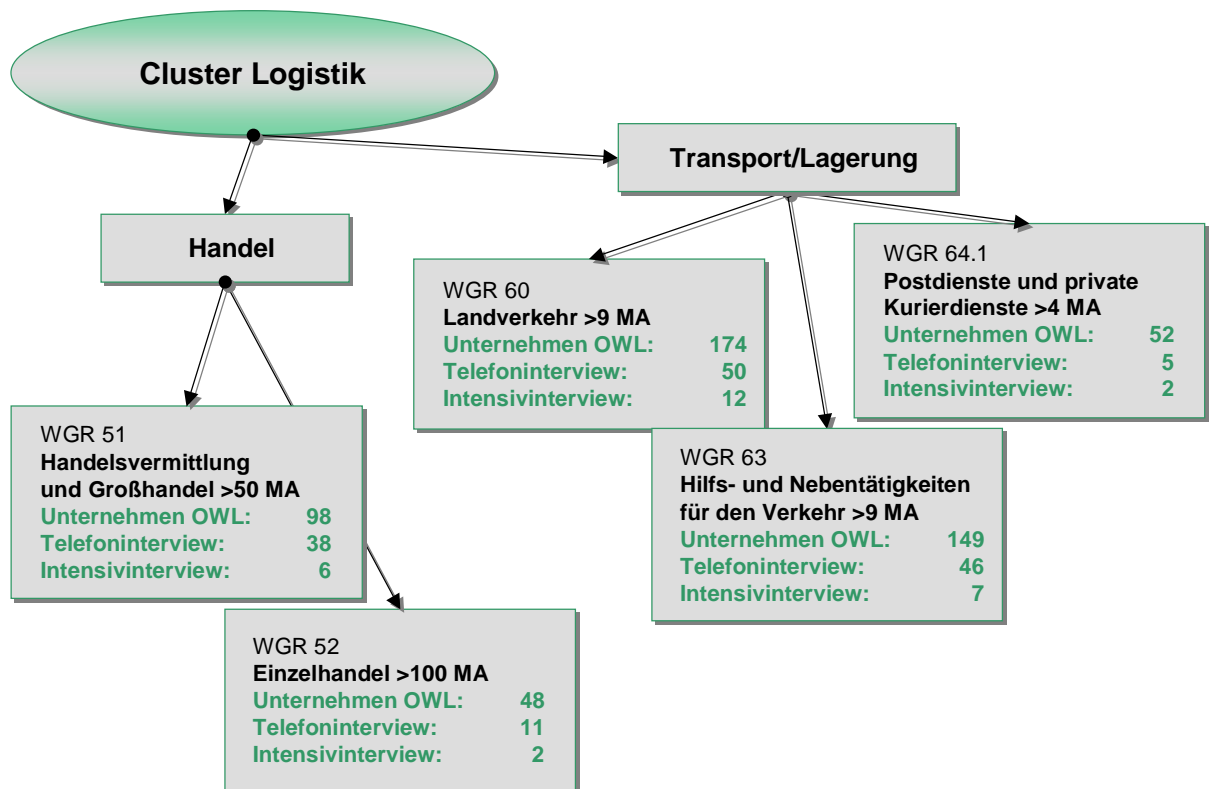
BRANCHENBERICHT
LOGISTIK
STAND: 31.08.01



Ministerium für Arbeit,
Soziales und Stadtentwicklung,
Kultur und Sport
des Landes
Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE GEMEINSCHAFT
Europäischer Sozialfonds



PROSPECT – DIALOGORIENTIERTES REGIONALES ARBEITSMARKTMONITORING
BRANCHENBERICHT LOGISTIK

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. BEFRAGTE UNTERNEHMEN.....	5
3.1 TELEFONINTERVIEW	5
3.2 BETRIEBSBESUCHE: DIE UNTERNEHMEN	7
3.2.1 ARBEITSPLATZPROFILE.....	10
3.2.2 WIE IST DIE MEINUNG ZUM EIGENEN PERSONAL?.....	13
4. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG VERGANGENE UND KOMMENDE 12 MONATE.....	15
4.1 TELEFONINTERVIEW	15
4.2 STATUS QUO	15
4.3 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IN DEN LETZTEN ZWÖLF MONATEN	16
4.4 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IN DEN NÄCHSTEN ZWÖLF MONATEN	17
5. AKTUELLER PERSONALBEDARF UND MITARBEITERINNENSUCHE	19
5.1 19	
5.2 TELEFONINTERVIEW	19
5.3 BETRIEBSBESUCHE: KONKRETER PERSONALBEDARF	20
5.4 TELEFONINTERVIEW: PROBLEME BEI DER MITARBEITERINNENSUCHE	20
5.5 BETRIEBSBESUCHE: PROBLEME DURCH NICHT BESETZTE STELLEN.....	21
5.6 TELEFONINTERVIEW: PERSONALBESCHAFFUNGSWEGE.....	22
5.7 BETRIEBSBESUCHE: PERSONALBESCHAFFUNGSWEGE	23
5.7.1 BETRIEBSBESUCHE: MEINUNGEN ZU ARBEITSVERWALTUNG UND ARBEITSUCHENDEN..	25
5.7.2 BETRIEBSBESUCHE: FACHKRÄFTE	25
5.7.3 BETRIEBSBESUCHE: UNGELERNT/ANGELERNT MITARBEITERINNEN	26
5.8 ZWISCHENFAZIT ZUR BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG.....	27
6. WEITERBILDUNGSAKTIVITÄTEN UND –BEDARFE.....	28
6.1 TELEFONINTERVIEW	28
6.2 BETRIEBSBESUCHE: WEITERBILDUNGSAKTIVITÄTEN UND -BEDARFE	30
7. PROSPEKTIVER QUALIFIZIERUNGSBEDARF	32
7.1.1 BETRIEBSBESUCHE: VERÄNDERUNGEN JETZT UND IN DER ZUKUNFT?	32
7.1.2 BETRIEBSBESUCHE: WELCHE QUALIFIKATIONEN BENÖTIGEN DIE MITARBEITERINNEN JETZT UND IN DER ZUKUNFT?.....	33
7.1.3 BETRIEBSBESUCHE: SYSTEMATISCHE PERSONALENTWICKLUNG	34
8. AUSBILDUNGS- UND PRAKTIKANTENPLÄTZE	35
8.1 TELEFONINTERVIEW	35
8.1.1 AUSBILDUNGSPLÄTZE AKTUELL UND ZUSÄTZLICH GEPLANT	35
8.1.2 PRAKTIKANTENPLÄTZE	37
8.2 BETRIEBSBESUCHE	38
9. NUTZUNG ARBEITSMARKTPOLITISCHER FÖRDERHILFEN	40
9.1 TELEFONINTERVIEW	40
10. ZUSATZFRAGEN.....	42
10.1 QUERSCHNITTTHEMA LOGISTIK	42
10.2 SCHICHTBETRIEBE: STATT WECHSELSCHICHTEN AUCH FIXE SCHICHTEN ANBIETEN (Z. B. FÜR ALLEINERZIEHENDE)?	43
10.3 INTERKULTURELLE KOMPETENZ - IN WIE WEIT FEHLEN DEUTSCHKENNTNISSE?	44
10.4 ÄLTERE ARBEITNEHMER: 45 +?	44
10.5 LOHNNIVEAU IN DEN UNTERNEHMEN?	45
10.6 BENACHTEILIGTE, BEHINDERTE (Z. B. FÖRDERUNG DER EINSTELLUNG BEKANNT)?	46
10.7 WELCHE ROLLE SPIELEN FRAUEN IM UNTERNEHMEN?.....	47
11. STIMMUNGEN, MEINUNGEN, KOOPERATIONEN.....	48
11.1 BETRIEBSBESUCHE	48
12. ZUSAMMENFASSUNG	49

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 wurde der industrielle Kernbereich der Region befragt und ausgewertet. Es handelte sich um die Branchen Maschinenbau, Elektrotechnik, Möbelherstellung und deren Zulieferindustrien (Herstellung von Eisen-, Blech, Metallwaren und die Kunststoff-Produktion). Die Ergebnisse dieser Erhebung wurden im Herbst 2000 der interessierten Öffentlichkeit vorgestellt. Die Unternehmen äußerten einen hohen Personalbedarf im Bereich der FacharbeiterInnen, der sowohl momentan als auch in Zukunft schwer zu decken sein wird. In der Steuerungsgruppe wurden und werden nun für die Problembereiche der Ausbildung, der Personalbeschaffung und des prospectiven Qualifizierungsbedarfs Handlungsstrategien entwickelt.

Für die zweite Befragungswelle wurden folgende Branchencluster ausgewählt:

1. Logistik
 - „Handesvermittlung und Großhandel“ - WZ 93-Nr. 51 (Betriebe >50 MA)
 - „Einzelhandel“ - WZ 93 -Nr. 52 (Betriebe >100 MA)
 - Landverkehr - WZ 93 - Nr. 60 (Betriebe >9 MA)
 - Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr - WZ 93 - Nr. 63 (Betriebe >9 MA)
 - Postdienste und private Kurierdienste - WZ 93 - Nr. 64.1 (Betriebe >4 MA)

2. Unternehmensnahe Dienstleistungen
 - Werbung - WZ 93 - Nr. 74.4 (Betriebe >9 MA)
 - Detekteien und Schutzdienste - WZ 93 - Nr. 74.6 (Betriebe >9 MA)
 - Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln - WZ 93 - Nr. 74.7 (Betriebe >9 MA)
 - Abfüll- und Verpackungsgewerbe - WZ 93 - Nr. 74.82 (Betriebe >9 MA)
 - Gastgewerbe - WZ 93 - Nr. 55 (Betriebe >9 MA)

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 regionalen Gesamtentwicklung gegenüberstellt (Beitragsrate). 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 Portfolio-Analysen an. Die Beschäftigung stieg von 1997 bis 1999 um 11.812 Personen auf 463.318 Personen an. An dieser Entwicklung waren die ausgewählten Branchen mit Beitragsraten von bis zu 1,7 Prozent beteiligt. Im Vergleich zum nordrhein-westfälischen Durchschnitt sind alle Branchen unterrepräsentiert; sie sind deshalb alle im Bereich der **wild cats** angesiedelt. Für die Auswahlentscheidung wurden neben der Portfolio-Analyse auch Sekundäranalysen und Expertengespräche von den arbeitsmarktpolitischen Akteuren der Steuerungsgruppe berücksichtigt.





Beitragsrate		Branchen-Portfolio	
		 <ul style="list-style-type: none"> • Unternehmensnahe Dienstleistungen • Logistik <p>wild cats</p> <p>Diese Branchen verzeichnen eine überdurchschnittliche Zunahme bei den Beschäftigungszahlen. 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			
Strukturindex		 <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>	<p>>110 % Strukturindex= in der Region stärker vertretene Branchen</p>

Abb.1

3. BEFRAGTE UNTERNEHMEN

3.1 TELEFONINTERVIEW

Gegenstand der zweiten Befragungswelle waren 869 Unternehmen aus ausgewählten Branchen des Dienstleistungssektors und des Bereiches Logistik der Region Ostwestfalen. Telefonisch erreicht wurden 437 Zielpersonen, von denen 271 (64%) zu einem Interview bereit waren.

Im Ergebnis der Befragung sind die beiden Cluster aus folgenden Branchen-
gruppen bzw. Branchen quantitativ wie folgt verteilt:

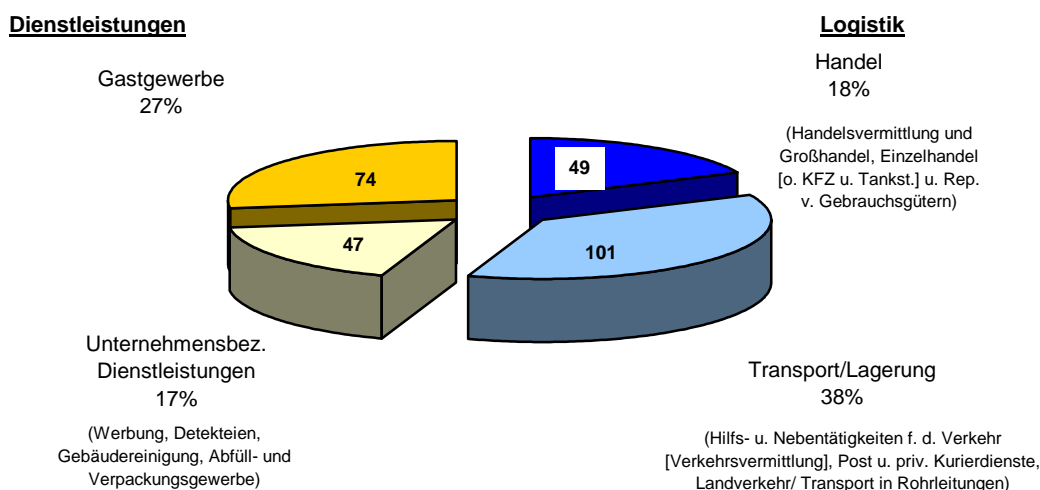


Abb.1

Auf den Logistikbereich, für den die Ergebnisse hier dargestellt werden, entfallen 150 (55%) der befragten Unternehmen. Dabei ergibt sich folgende Verteilung der einzelnen Branchen:

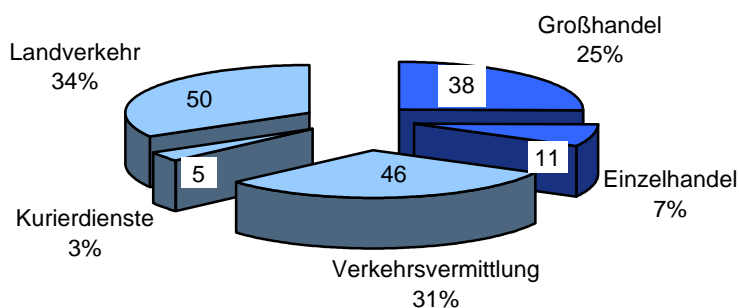


Abb. 2

Den Response der Unternehmen stellt die folgende Abbildung dar:

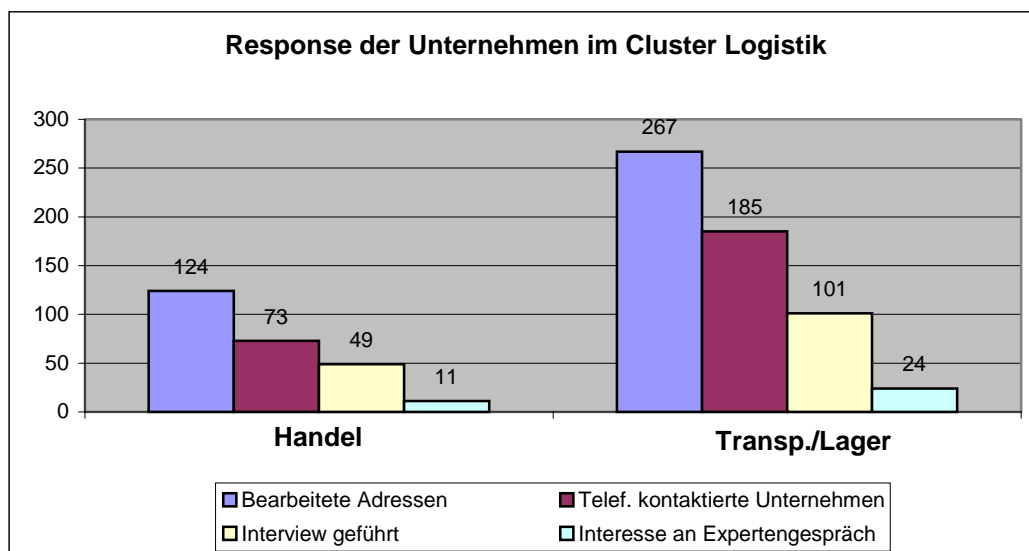


Abb. 3

Einen Überblick über die Verteilung der **Beschäftigtengrößenklassen** der befragten Unternehmen im Vergleich zu den Unternehmen insgesamt in der Region gibt die folgende Übersicht:

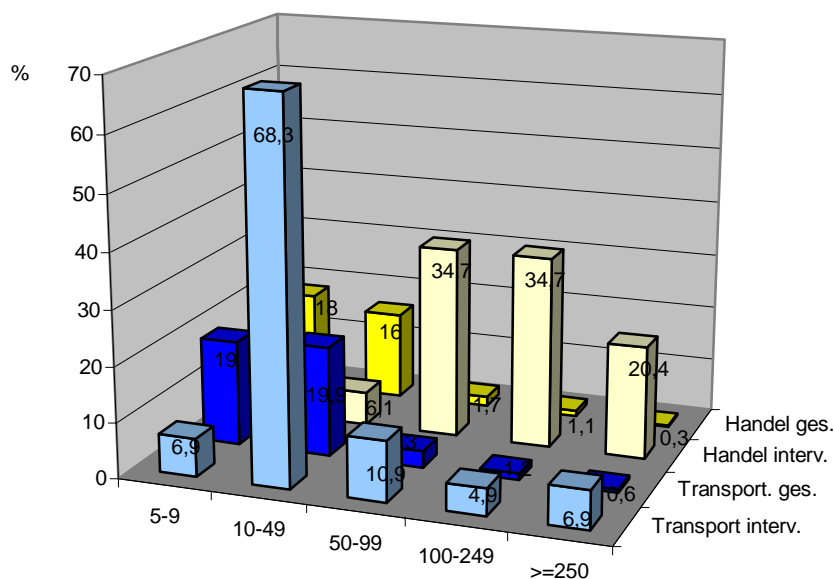


Abb. 4

Ausgewählt wurden für den Transportbereich Unternehmen mit mehr als 9 bzw. 4 Mitarbeitern (Post- und private Kurierdienste). Den größten Anteil in der Befragung stellen hier Unternehmen mit 10-49 Mitarbeitern.

Für die Branchengruppe Handel ergibt sich bei den interviewten Unternehmen ein stärkeres Gewicht der größeren Unternehmen. Das ist beabsichtigt und entspricht den Vorgaben bei der Adressenauswahl, die nur Betriebe mit mehr als 50 (Großhandel) bzw. 100 (Einzelhandel) Mitarbeitern vorsah. Es wurde davon ausgegangen, dass das Thema Logistik bei den kleineren und kleinen Unternehmen nicht von so ausgeprägter Bedeutung ist wie bei den großen.

3.2 BETRIEBSBESUCHE: DIE UNTERNEHMEN

Insgesamt wurden im Logistik-Bereich 29 Betriebe besucht, vordergründig Unternehmen, die im Telefoninterview nicht besetzte Stellen angegeben oder anderweitig Gesprächsbedarf signalisiert hatten. Die Bereitschaft zu einem persönlichen Interview war deshalb i. d. R. auch hoch. Die geführten Gespräche verteilen sich dabei wie folgt auf die einzelnen Branchen:

Handel:

Großhandel (WGR 51):	6
Einzelhandel (WGR 52):	2

Transport/Lager:

Landverkehr (WGR 60):	12
Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr (WGR 63):	7
Post- und private Kurierdienste (WGR 64.1):	2

Groß- und Einzelhandel:

Beim Sortiment der befragten Unternehmen handelt es sich zum größten Teil um technische Waren, in zwei Fällen um Lebensmittel bzw. Waren des täglichen Bedarfs. Viele Unternehmen produzieren die von ihnen vertriebenen Waren selber, stellen also eine Kombination aus Produktions- und Handelsunternehmen dar.

Bei den Einzelhandelsunternehmen handelt es sich um eine große Supermarkt- und eine Kaufhauskette.

Die Bedeutung des Logistikbereiches ist hier durchweg sehr hoch. *"Damit steht und fällt der Verkauf"*, konstatiert eine Gesprächspartnerin. Viele Unternehmen besitzen eine eigene Logistikabteilung, diese koordiniert u. a. die Bewirtschaftung von Lägern und die Versandvorbereitung, die gesamte Auslieferung, d. h. das Zustellgeschäft und den Transport. Ebenso zur Logistik gerechnet wird der Außen- und Innendienst zur Kundenbetreuung und -akquise. Der Transportbereich wird zunehmend durch Fremdfirmen unterstützt bzw. ganz ausgelagert: *„Das tägliche Ausliefern übernimmt ein Fremdspediteur“*, ist eine typische Aussage oder: *„Der Fuhrpark wurde outsourct“*. Hier scheint es sich um eine generelle Tendenz im Logistik-Sektor zu handeln, auf die auch die Studie Prospect-Branchenuntersuchung „Verkehrswirtschaft“ im Kreis Hamm/Unna hinweist (Vgl.: ebda. Kapitel 4.1.3 Kooperation – Fusion – Kompetenzvernetzung, S. 22).

Transport/Lager

Die Reihe der besuchten Unternehmen reicht von kleinen Kurierdiensten und Transportunternehmen bis zu großen, bundesweit agierenden Speditionen. Weiterhin wurden ein Taxi-Unternehmen, zwei Omnibusunternehmen, ein Muldendienst sowie ein Krankentransportunternehmen besucht. Am häufigsten vertreten sind mittlere Betriebe mit ca. 20-70 Mitarbeitern.

Im Bereich der Kurier-, Express- und Paketdienste (KEP) geht es im Unterschied zur übrigen Transportwirtschaft um die garantierte Auslieferung innerhalb eines Zeitfensters (z. B. „Overnight“, „Same Day“). Die Unternehmen transportieren eine eilige Sendung direkt und ohne Umladung vom

Absender zum Empfänger. Neben den großen, z. B. TNT Express, UPS United Parcel Service, etablieren sich mehr und mehr kleinere und mittlere Unternehmen in der Branche. (Vgl. dazu: Steckbrief 125 w: KEP – Kurier-, Express- und Paketdienst, NRW, Hrsg.: Volksbanken, Spar- und Darlehenskassen in Westfalen).

Speditionen sind komplett auf die Akquisition und Abwicklung von Frachten ausgerichtet, bieten Komplettladungs- und Systemverkehre an, besitzen oft Lager- und Umschlagsflächen (Vgl.: Prospect-Branchenuntersuchung Verkehrswirtschaft, S. 18).

Die Situation der meisten Unternehmen ist von einem hohen Wettbewerbsdruck gekennzeichnet. Insbesondere die kleineren Betriebe klagen über hohen Preisdruck auf der einen Seite und steigende Kosten, vor allem höhere Treibstoffpreise auf der anderen Seite. *„Die Ökosteuer bereitet zusätzliche Kostenprobleme“*, klagt ein Unternehmer, *„Die nächste Stufe steht an und dann noch die geplante Straßennutzungsgebühr... Das kann das Ende vieler Betriebe bedeuten!“* Die höheren Ausgaben können dabei kaum aufgefangen werden: *„Eine Frachtkostenweitergabe an Kunden ist i. d. R. nicht möglich. Man steht mit dem Rücken an der Wand“*, beschreibt ein anderer Gesprächspartner die Situation.

Diese Aussagen bestätigen sehr genau die Befunde der Prospect-Untersuchung in der Region Hamm/Unna, in der hohe Belastungen für die verkehrswirtschaftlichen Betriebe durch Konkurrenzdruck und Kraftstoffverteuerung konstatiert werden, die aus Sicht der Unternehmen zur Gefährdung von Arbeitsplätzen führen können (Vgl.: ebda., Der Strukturwandel in der Verkehrswirtschaft, 3.3.1 Nationale und internationale Bestimmungsfaktoren, S. 13 f).

Diese Situation hat unmittelbaren Einfluss auf die Personalsuche. Durch den hohen Kostendruck haben viele Unternehmen bei der Bezahlung ihrer Mitarbeiter keinen Spielraum: *„Der Lohn ist das Hauptproblem bei der Mitarbeitersuche. Leider kann aber nicht mehr bezahlt werden, die niedrigen Gewinne und die hohen Bezinskosten müssen aufgefangen werden.“* So wird es schwierig, gut ausgebildete Fahrer zu bekommen. *„Wenn ich einen Tausender drauf legen könnte, wäre alles einfacher“*, sagt ein Unternehmer.

Die Taxibetriebe sowie die Unternehmen im Bereich Unfallrettung/Krankentransporte unterliegen darüber hinaus hohen Kontroll- und Regulationsmechanismen. Taxi-Tarife sind vom Kreis festgelegt, Erhöhungen können nur über den Verband beantragt werden, das dauert lange. Ein Krankentransport-Unternehmen klagt: *„Die Berufsfeuerwehr ist zugleich Kontrollorgan und Konkurrenz. Die Feuerwehr könnte den privaten Unternehmen Aufträ-*

ge für Rettungseinsätze geben, das tut sie aber nicht. Vereinzelt erhalten wir Aufträge von Ärzten. Aus diesem Grund können private Unternehmen nicht in das Rettungssystem eingebunden werden.“

Die (großen) Speditionen, aber auch die Paketdienste unterhalten i. d. R. eine Lagerwirtschaft. Die Auslastung ist oft saisonabhängig, entsprechend schwankend ist der Personalbedarf. So gibt es beispielsweise bei einer Tiefkühl-Spedition Spitzenzeiten im Sommer (Eis) und zum Jahreswechsel (Geflügel). Ähnlich verhält es sich das Oster- und Weihnachtsgeschäft bei den Paketdiensten. Solche Auftragsspitzen werden mit 630,- DM - Kräften, Schülern, Studenten, Rentnern abgedeckt.

3.2.1 ARBEITSPLATZPROFILE

Handel/Großhandel

Die Arbeitsplatzprofile sind hier sehr vielfältig. Einen großen Teil stellen natürlich die branchentypischen Berufsgruppen wie kaufmännische bzw. Büroberufe, AußendienstmitarbeiterInnen sowie Lagerarbeiter bzw. Handelsfachpacker, in den Einzelhandelsbetrieben VerkäuferInnen, Substituten und WarenauffüllerInnen.

Zum Aufgabenspektrum der (Fach-)VerkäuferInnen gehören neben dem Verkauf in den Bedienabteilungen auch die Kundenberatung und Warenauffüllung, z. T. auch die Disposition und Bestellung der Ware. Der permanente direkte Kundenkontakt erfordert ein hohes Maß an Kommunikationsfreude, Freundlichkeit und Kundenorientierung. *„Die Kunden sind manchmal nicht einfach, da muss man ruhig und gelassen sein.“* Erforderlich ist i. d. Regel eine Ausbildung zur Verkäuferin bzw. Fachverkäuferin (z. B. Fleisch, Wurst, Käse).

Der Anteil an- und ungelernter MitarbeiterInnen ist trotzdem sehr hoch, was aber oftmals nicht als Problem angesehen wird: *„Im Vordergrund stehen die sozialen Kompetenzen und persönliche Eigenschaften, das Fachliche kann nachgeholt werden“*, formuliert ein Gesprächspartner. Im Lebensmittelbereich ist ein Gesundheitszeugnis erforderlich!

WarenauffüllerInnen sollen neben dem Nachfüllen der Regale auch die Kunden beraten können. Vorausgesetzt wird hier eine abgeschlossene Schulbildung sowie Deutschkenntnisse, Ordnung und Pünktlichkeit.

Substituten sind Mitarbeiter, die auf eine Leitungsfunktion vorbereitet werden (Filialleiter) bzw. eine solche innehaben (Abteilungsleiter).

Für alle Mitarbeiter werden Eigenschaften wie Kollegialität, Teamfähigkeit und Aufgeschlossenheit dem Kunden gegenüber als wichtige persönliche Eigenschaften genannt. Wichtig ist auch Flexibilität in Hinblick auf die Arbeitszeiten.

Gewisse körperliche Belastungen ergeben sich aus der Notwendigkeit, viel zu laufen und zu stehen. Im Lebensmittelbereich auch durch Kälte im Bereich der Kühlanlagen.

Im Großhandel werden neben kaufmännischen- (Groß- und Außenhandel) und Büroberufen, Handelsfachpackern sowie Außendienstmitarbeitern eine Vielzahl von nicht handelsspezifischen Berufen genannt z. B.: CNC-Fräser, Seiler, Drucker, Köche, ÖkotrophologInnen (zur Qualitätssicherung im Lebensmittel-Bereich). Da viele Großhandelsunternehmen auch gleichzeitig Produktionsbetriebe sind, findet sich bei den Arbeitsplatzprofilen im Prinzip die ganze Bandbreite der gewerblichen Berufe wieder. Unter den aufgenommenen Profilen sind überwiegend solche für Fachkräfte, es werden aber auch an- und ungelernte Kräfte benötigt, z. B. Umpacker oder MitarbeiterInnen in der Produktion.

Transport

Im Bereich der Fahrer lässt sich eine grobe Zweiteilung in den Kurier-/Expressbereich (KEP) sowie den Fernverkehr konstatieren, mit jeweils spezifischen Anforderungsprofilen. So ist für den Fernverkehr eher eine Ausbildung zum Berufskraftfahrer oder Kfz-Schlosser sowie ein Führerschein der Klasse C (LKW) oder CE (LKW mit Anhänger) und eine mehrjährige Fahrpraxis gefordert. Das Aufgabengebiet umfasst den Transport sowie das Be- und Entladen von Stück- und Schüttgut.

Für den Kurier- und Expressbereich gibt es, nicht zuletzt mangels einer spezifischen Ausbildung weniger klare Vorgaben bezüglich der Qualifikation. In der Regel werden hier kleinere Fahrzeuge bewegt, zumeist im Rahmen von Paket- und Auslieferungsfahrten. Eine Ausbildung ist i. d. R. nicht erforderlich, wird aber als vorteilhaft angesehen (z. B. Kfz-Mechaniker). Ein Führerschein Klasse 3 (Fahrzeuge bis 7,5 t) reicht meistens aus, Fahrpraxis wird jedoch auch hier vorausgesetzt: *„Leute ohne Fahrpraxis müssen sich zu sehr auf das Führen des Fahrzeugs konzentrieren, statt auf die Tour und die Termine.“*

Erwartet wird von den Fahrern neben Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit auch etwas, was ein Gesprächspartner mit „gesundem Menschenverstand“ umschrieb. Das bedeutet, z. B. den Blick für „das Machbare“ zu haben: Wenn abzusehen ist, dass ein Termin nicht eingehalten werden kann, ist es

besser, in der Firma anzurufen, damit diese die Verspätung ankündigt, statt den Kunden einfach warten zu lassen. Auch müssen viele Fahrer ihre Touren selber planen und zusammenstellen. Unterwegs muss viel selbst entschieden und trotz Termindrucks darf nicht gerast werden. Ebenso genannt wurde "Fingerspitzengefühl" für Ladung und Ladungssicherung.

Besonders im KEP-Bereich werden „Tugenden“ wie ordentliches Auftreten, Freundlichkeit und Kundenorientierung immer wieder als wichtig benannt, da hier meist direkt an den „Endkunden“ geliefert wird. Es werden hohe Anforderungen gestellt: *„Ein Fahrer besucht den Kunden drei- bis viermal im Monat - er ist das Aushängeschild der Firma und muss sich entsprechend kundenorientiert verhalten.“*

Insbesondere für den Dispositionsbereich wünschen sich die Unternehmen den Ausbildungsberuf des KEP-Kaufmanns, der den spezifischen Anforderungen des Kurierbereiches Rechnung tragen würde.

Spezielle Anforderungen gibt es im Taxi- und im Krankentransport-Bereich. Der Taxischein mit Ortskundeprüfung ist Einstellungsvoraussetzung. Daneben wird Freundlichkeit erwartet und Zuvorkommenheit. Darüber hinaus wird ein gewisses Maß an sozialer Kompetenz benötigt: *„Der Fahrer muss gleichermaßen geeignet sein, mit älteren Leuten umzugehen wie auch mit Betrunkenen.“*

Im Bereich Unfallrettung/Krankentransporte ist eine Ausbildung zum Rettungssanitäter bzw. zum Rettungsassistenten erforderlich (Vgl.: Kap. 9.4). Die Schicht ist eine Mischung aus Arbeits- und Bereitschaftszeiten.

Lagerwirtschaft

Im Bereich der Lagerwirtschaft wird unterschieden zwischen Fachpersonal, i. d. R. Fachkräfte für Lagerwirtschaft, sowie Handelsfachpacker und „einfachen“ Kräften (Umpacker, Paketsortierer, Lagerarbeiter), wobei die zuletzt genannte Gruppe wohl überwiegt.

Im An-/Ungelernten-Bereich werden Lesen, Schreiben, das Beherrschen der deutschen Sprache und der Grundrechenarten vorausgesetzt. Besonders im Paketdienst ist die Fähigkeit zum konzentrierten und schnellen Arbeiten erforderlich. Hinzu kommen Warenkenntnisse, die aber, wie alle spezifischen Qualifikationsanforderungen, „on-the-job“ vermittelt werden. Zum Tätigkeitsspektrum gehören jegliche Art von Lagertätigkeiten, auch das Arbeiten im Tiefkühlager (-25 Grad!) sowie die Vorsortierung und Nachbereitung von Paketen. Zu den persönlichen Eigenschaften, die genannt wurden, gehören eine gewisse „körperliche Robustheit“ und Teamfähigkeit.

Zu den Tätigkeiten, die spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, gehören die Bearbeitung des Warenein- und Ausgangs, das Kommissionieren (oft mit EDV-Unterstützung) sowie die Handhabung von Flurförderzeugen. Im Bereich der persönlichen Eigenschaften wird vor allem Teamfähigkeit genannt.

Die Arbeitszeiten sind oft sehr unattraktiv (sehr früh, sehr spät, geteilte Schicht). Das Kerngeschäft beginnt hier i. d. R. vor oder nach den „normalen“ Geschäftszeiten der Kunden. Viele Mitarbeiter arbeiten unter diesen Bedingungen nur eine Zeit lang und versuchen, bald einen „besseren Job zu bekommen“, ein Unternehmen bezeichnete dementsprechend die Fluktuation als hoch. Kommt ein ungünstiger Standort bzw. eine ungünstige Verkehrsanbindung hinzu, wird es sehr schwer, Personal zu bekommen.

Fachkräfte in diesem Bereich (Handelsfachpacker) verdienen wenig mehr als „einfache“ Lagerarbeiter, deshalb werden relativ wenig Ausbildungsplätze angeboten und nachgefragt.

Gleichwohl gibt es gute Aufstiegsmöglichkeiten in der Branche, z. B. zum Lagermeister.

3.2.2 WIE IST DIE MEINUNG ZUM EIGENEN PERSONAL?

Neben vielen Unternehmen, die mit ihren Mitarbeitern sehr zufrieden sind, gibt es doch auch etliche negative Meinungen:

„Vor allem jüngeren Mitarbeitern fehlt es oft an Motivation, die Einstellung zur Arbeit stimmt nicht, sie stehen nicht hinter der Firma.“ Viele Unternehmen klagen darüber, dass ihre Mitarbeiter nicht ausreichend „bei der Sache“ seien, so würden im Transportbereich viele Fahrer die Lenkzeiten nicht so genau nehmen und damit u. U. Strafzahlungen für das Unternehmen verursachen. *„Wir verlangen doch nicht viel! Nur mit den Gedanken dabei zu sein!“* Konstatiert wird eine „gewisse Gleichgültigkeit“. Die persönliche Motivation habe sich verändert. *„Bei dem Angebot einer höherwertigen Position wird zuerst nach den Verdienstmöglichkeiten gefragt. Dabei wir außer Acht gelassen, dass man sich erst bewähren muss.“* Von allein machen viele Mitarbeiter keine Schulung mit – ausgenommen diejenigen, die ein festes Ziel haben und weiterkommen wollen.

Ältere Arbeitnehmer werden sehr viel besser beurteilt und oft bevorzugt eingestellt. Ihnen wird eine bessere Einstellung zur Arbeit zugeschrieben. Sie seien zuverlässiger und motivierter ist eine häufig gehörte Meinung.

Ein anderer Gesprächspartner sagte: *„Die gesamte Arbeitsmoral hat in den letzten zehn Jahren abgenommen - keiner will mehr etwas außer der Reihe tun. Wenn nicht in jeder Abteilung 2-3 ‚Alte‘ wären, wäre der Zusammenhalt viel schlechter.“*

Eine fast durchweg gute Meinung herrscht in den Unternehmen zu den Spätaussiedlern: *„Die Russlanddeutschen sind hoch motiviert“*, ist eine oft gehörte Einschätzung. *„Sie sind sehr flexibel, viele sind schon Jahre bei uns.“*

Entscheidend für die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen ist ein gutes Betriebsklima. *„Alle Mitarbeiter haben eine längere Betriebszugehörigkeit. Man kümmert sich um sie, sie finden immer ein offenes Ohr.“* Ein anderer Gesprächspartner erwähnt lobend: *„Der Chef kümmert sich um seine Leute, sie haben ein sehr gutes Miteinander - das macht eine Menge aus!“*

Der Kommunikation innerhalb des Unternehmens wird in vielen Fällen große Bedeutung beigemessen: *„Wenn etwas anliegt, wird sofort darüber gesprochen.“* In einem anderen Betrieb finden regelmäßige Zusammenkünfte statt (4x jährlich), in denen über wichtige Themen gesprochen wird.

Ein besonders gutes Beispiel, wie gute Mitarbeiter im Unternehmen gehalten werden, ist das folgende: *„Mein bester Kraftfahrer ist ein gelernter Kellerer. Er hat gekündigt und ist wegen seiner Freundin nach Hannover gezogen. Um ihn im Unternehmen zu behalten, habe ich ihm einen LKW mitgegeben und er fährt jetzt von dort aus.“*

4. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG VERGANGENE UND KOMMENDE 12 MONATE

4.1 TELEFONINTERVIEW

4.2 STATUS QUO

Die **Zahl der Beschäftigten** in den interviewten Unternehmen liegt bei **14.519** (die Gesamt-Beschäftigtenzahl der Region in den ausgewählten Branchen beträgt 83.979 [Stand: 1999]), davon sind 73,5% Männer, 26,5% Frauen bei 88,5% Voll- und 11,5% Teilzeitkräften (4,5% 630,-DM-Kräfte).

Die Quote der Teilzeitbeschäftigten liegt deutlich über dem Anteil derselben Beschäftigtengruppe im industriellen Kernbereich (4,5%).

Auf die einzelnen Branchen entfallen folgende Werte:

	MITARBEITER IN DEN INTERVIEWTEN UNTERNEHMEN	MITARBEITER IN DER REGION	MÄNNER IN DEN INTERVIEW- TEN UNTER- NEHMEN	FRAUEN IN DEN INTERVIEW- TEN UNTER- NEHMEN	TEILZEIT	630,- DM
HANDELSVERM. U. GROßHANDEL	6.098 (42%)	27.711 (33%)	75,7%	24,3%	8,2	2,7%
EINZELHANDEL	1.512 (10,4%)	35.508 (42,3%)	39,9%	60,1%	26,6%	11,3%
VERKEHRSVER- MITTLUNG	4.249 (29,3%)	9.817 (11,7%)	77,1%	22,9%	5,1%	2,9%
POST- U. PRIVATE KURIERDIENSTE	338 (2,3%)	3.981 (4,7%)	51,2%	48,8%	59,2%	59,2%
LANDVERKEHR	2322 (16%)	6.962 (8,3%)	86,4%	13,6%	15,1%	7,1%

Die Branchengruppen Handel und Transport/Lagerung stellen jeweils rund 50% der Mitarbeiter aller Beschäftigten in den befragten Unternehmen.

Der Handel ist damit im Vergleich zur Grundgesamtheit etwas unterrepräsentiert. Das hängt allerdings mit der Vorgabe zusammen, nur größere Unternehmen zu befragen.

Der Anteil der Frauen ist in den Bereichen Einzelhandel sowie Post- und private Kurierdienste überdurchschnittlich hoch, unterdurchschnittlich dagegen im Bereich Landverkehr.

In diesen Branchen liegt auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten über dem Durchschnitt. Besonders deutlich im Bereich Post- und private Kurierdienste und im Einzelhandel.

4.3 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IN DEN LETZTEN ZWÖLF MONATEN

Die Beschäftigungsentwicklung in den letzten 12 Monaten zeigt einen leicht positiven Saldo im Bereich Handel und einen deutlich positiven im Bereich Transport/Lager. Insgesamt ergab sich im Cluster ein **Saldo von +231**.

Der Einzelhandel verzeichnet als einzige Branche einen negativen Saldo. Der deutlich positive Saldo im Bereich Transport/Lager wird im wesentlichen vom Bereich Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr (Verkehrsvermittlung) getragen, wobei hier 200 Stellen allein auf zwei Großbetriebe entfallen (Vgl. Abb. 5).

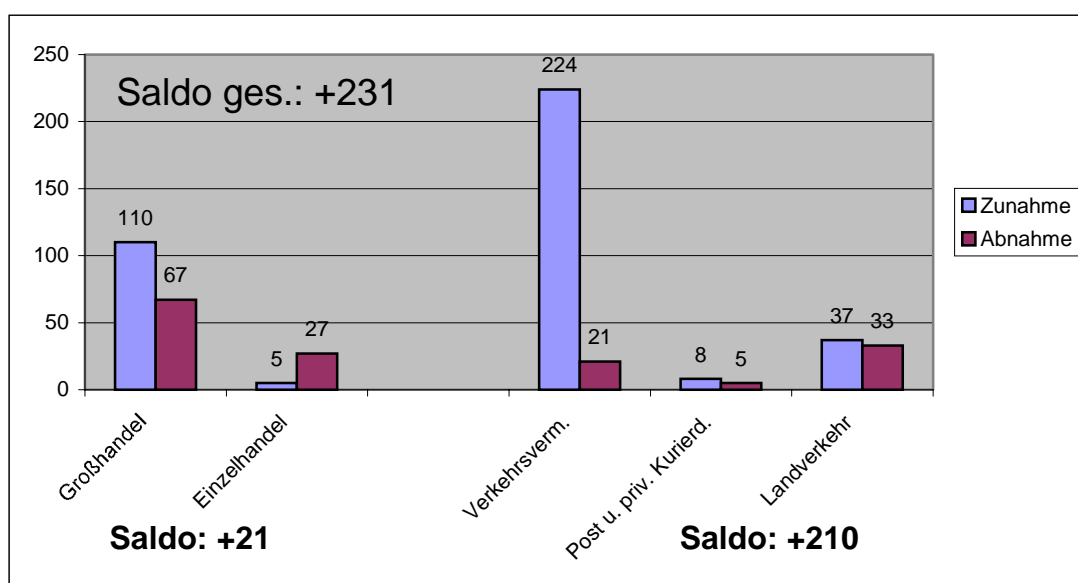


Abb. 5

Im Handel sind 83% der **hinzugekommenen Arbeitsplätze** Vollzeitstellen, von den 17% Teilzeitstellen liegen 85% im Bereich der geringfügigen Beschäftigung.

Im Bereich Transport/Lagerung handelt es sich bei den Stellenzunahmen zu 95% um Vollzeitstellen, von den 5% Teilzeitarbeitsplätzen fallen 64% unter das 630,- DM-Gesetz.

Bei den **abgebauten Stellen** handelt es sich bei den Handelsunternehmen zu 95% um Vollzeitstellen, unter den 5% Teilzeitarbeitsplätzen sind keine 630,- DM-Stellen.

Der Stellenabbau im Bereich Transport/Lager betraf zu 80% Vollzeitstellen; bei den 20% Teilzeitstellen handelt es sich ausschließlich um Arbeitsplätze für geringfügig Beschäftigte.

Als **Gründe für den Personalabbau** haben die Unternehmen folgendes angegeben:

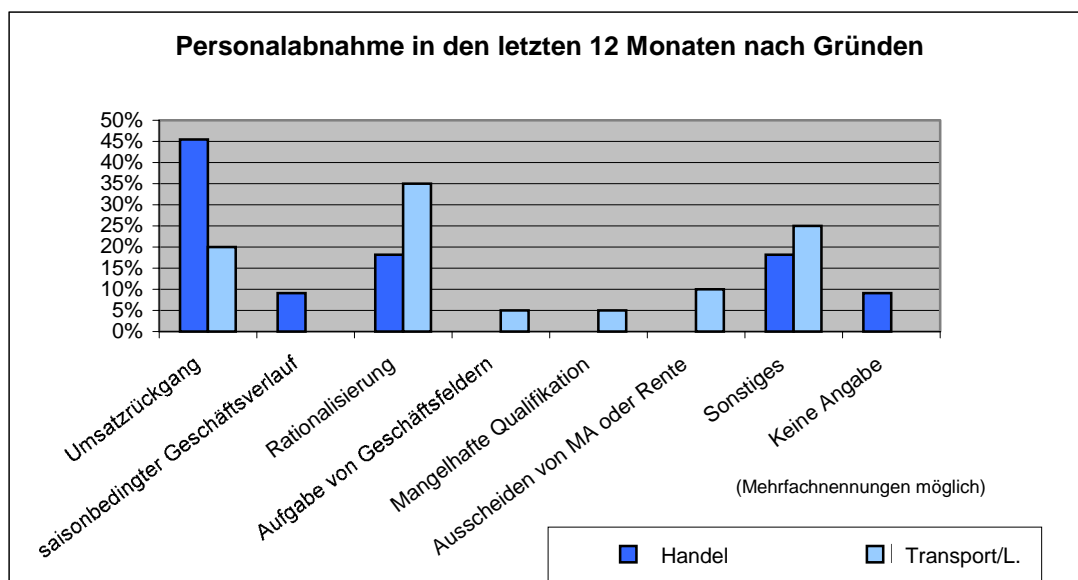


Abb. 6

Handelsunternehmen verweisen vor allem auf Umsatzrückgänge, Rationalisierung und sonstige Gründe stehen an zweiter Stelle der Nennungen.

Im Bereich Transport/Lager steht Rationalisierung an erster Stelle der Gründe für den Personalabbau, gefolgt von sonstigen Gründen und Umsatzrückgängen.

In geringerem Umfang wurden hier auch das Ausscheiden von Mitarbeitern und Rente, mangelhafte Qualifikation und die Aufgabe von Geschäftsfeldern genannt.

4.4 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IN DEN NÄCHSTEN ZWÖLF MONATEN

Die erwartete Entwicklung des Personalbedarfes für die kommenden 12 Monate vermittelt ein weniger positives Bild.

Der negative **Saldo von -18 Stellen** geht dabei vor allem auf das Konto des Handels und hier insbesondere des Großhandels.

Im wesentlichen sind es hier drei Unternehmen aus ganz verschiedenen Branchen (Pharma, Fleischverarbeitung, Haustechnik), die Stellenabbau in größerem Umfang planen. Gut zur Hälfte (52%) handelt es sich dabei um Teilzeitstellen (50), davon zum größten Teil um 630,- DM-Stellen (40).

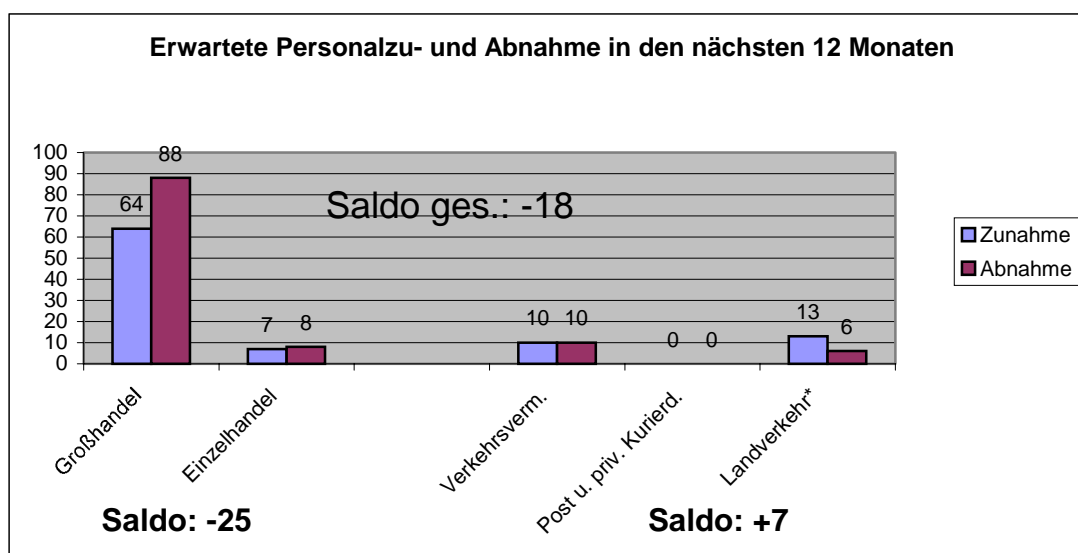


Abb. 7

* im Bereich Landverkehr wurde ein Unternehmen mit einem voraussichtlichen Abbau von 50 Stellen aus der Statistik herausgenommen, da es sich eigentlich um einen Energieversorger handelt, der lediglich eine Sparte Landverkehr unterhält

In nicht unerheblichem Umfang wird bei den Handelsunternehmen aber auch die Einstellung neuer Mitarbeiter geplant. Dabei handelt es sich ausschließlich um Vollzeitstellen.

Bei den Betrieben im Bereich Transport/Lager ist die Veränderung bei den Mitarbeiterzahlen insgesamt weniger dynamisch. Hier haben 65% der Unternehmen gleichbleibenden Personalumfang angegeben, Personalzu- und abnahmen sind quantitativ auch eher gering. Bei den voraussichtlich wegfallenden und den neu geplanten Arbeitsplätzen handelt es sich ausschließlich um Vollzeitstellen.

Von Personalabbau sind in den nächsten 12 Monaten im Handel voraussichtlich vor allem an- und ungelernte Mitarbeiter betroffen. Im Bereich Transport/Lager wird vor allem der Abbau von Facharbeiterstellen erwartet.

Die zukünftig erwartete Personalzunahme betrifft in beiden Branchengruppen etwa je zur Hälfte Fachangestellte, im Bereich Transport/Lager zu 40% auch An- und Ungelernte. Beim Handel folgen mit knapp 30% Facharbeiter und mit knapp 20% Stellen für An- und Ungelernte.

5. AKTUELLER PERSONALBEDARF UND MITARBEITERINNENSUCHE

5.1 TELEFONINTERVIEW

Insgesamt waren zum Zeitpunkt der Befragung in den interviewten Unternehmen des Logistiksektors **129 Stellen** (in 37 Betrieben) **vakant**.

Davon entfallen 47 (in 17 Betrieben) auf den Handel und 82 (in 20 Betrieben) auf den Bereich Transport/Lagerung, wobei hier allein 40 Stellen auf zwei große Unternehmen entfallen (30 Stellen in einem Betrieb).

Der Personalbedarf verteilt sich dabei auf folgende Berufsgruppen:

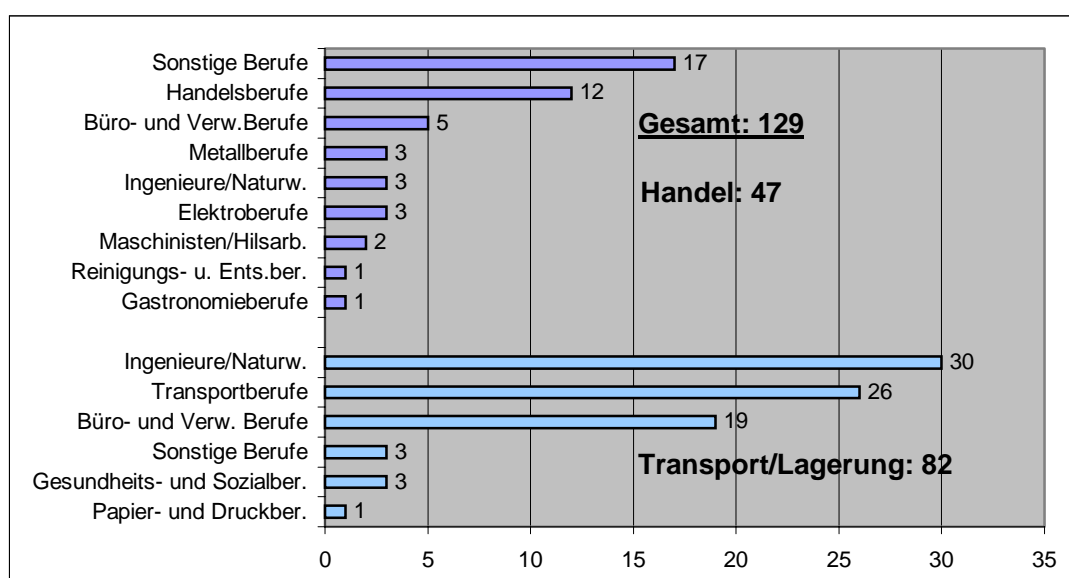


Abb. 8

Der Personalbedarf im Handel verteilt sich neben den typischen Handelsberufen auf recht vielfältige Berufsgruppen. Gesucht werden überwiegend Fachkräfte, z. T. im höherqualifizierten Bereich.

Der hohe Anteil offener Stellen für Ingenieure/Naturwissenschaftler im Bereich Transport/Lagerung entfällt auf das Forschungszentrum eines großen Verkehrsbetriebes.

Neben den typischen Transportberufen (zum großen Teil Kraftfahrer/Fahrer) entfällt in diesem Bereich ein relativ hoher Anteil offener Stellen auf den Büro- und Verwaltungsbereich.

5.2 BETRIEBSBESUCHE: KONKRETER PERSONALBEDARF

Insgesamt wurden im Logistikbereich in den besuchten Unternehmen 24 unbesetzte Stellen aufgenommen. Dabei handelt es sich um folgende Berufsgruppen:

Handel:

Warenauffüller/-in	1
Fachverkäufer/-in	1
EDV-Administrator	1

Transport/Lager:

Kraftfahrer	10
Kurierfahrer	1
Taxifahrer	5
Busfahrer	1
Baggerfahrer	1
Lagerarbeiter	3

Sofern das Einverständnis der Betriebe vorlag, wurden diese Informationen umgehend an die Arbeitsämter bzw. die regionalen Beschäftigungsgesellschaften weitergeleitet.

5.3 TELEFONINTERVIEW: PROBLEME BEI DER MITARBEITERINNENSUCHE

Probleme bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter haben 26,5% der Handelsunternehmen. Das ist ein vergleichsweise niedriger Wert (Durchschnitt 2. Welle gesamt: 45%, erste Welle gesamt: 65%). Im Bereich Transport/Lager liegt dieser Wert mit 46% deutlich höher, aber auf insgesamt durchschnittlichem Niveau.

Die Gründe, die überwiegend für die Probleme bei der Personalsuche angegeben wurden, zeigt Abb. 9.

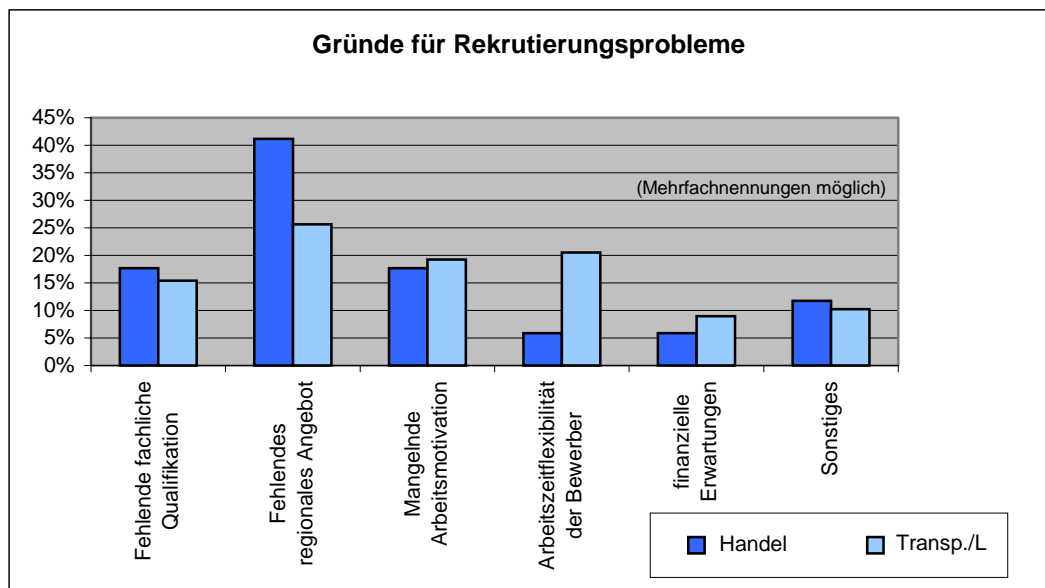


Abb. 9

Die größten Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung werden sowohl im Handel als auch im Bereich Transport/Lagerung im **fehlenden regionalen Angebot** gesehen, wobei die Zahl der Nennungen hier im Handel mit 40% deutlich höher liegt als im Transport/Lager-Bereich.

Mit rund 20% bzw. 15% folgen aus der Sicht der Unternehmen mangelnde Arbeitsmotivation und fehlende fachliche Qualifikation der Bewerber als Einstellungshemmnis.

Mangelnde Arbeitszeitflexibilität der potenziellen Mitarbeiter nennen mit rund 20% Unternehmen aus dem Bereich Transport/Lager.

Zu hohen finanziellen Erwartungen spielen dagegen eine vergleichsweise geringe Rolle.

5.4 BETRIEBSBESUCHE: PROBLEME DURCH NICHT BESETZTE STELLEN

Ein großer Teil der besuchten Unternehmen (etwa 2/3) gab an, häufiger Schwierigkeiten bei der Mitarbeitersuche zu haben. Darunter befinden sich zum überwiegenden Teil die Transportunternehmen.

Die Mehrzahl der **Handelsunternehmen** hat keine Probleme bei der Mitarbeitersuche. „*Unser Betrieb deckt seinen Personalbedarf i. d. R. ohne fremde Hilfe und in ausreichendem Maße*“, ist eine beispielhafte Aussage. In den meisten Fällen wurde angegeben, dass die benötigten Fachkräfte selber ausgebildet bzw. angelehrt werden (Vgl.: Kap. 9.4).

„Fachkräfte für die Produktion gibt es in unserer Branche ganz wenige, sie werden deshalb von uns selbst ausgebildet.“

Anders sieht es im **Transportgewerbe** aus. Kraft-, Kurier-, Taxi- und Busfahrer werden von den Firmen benötigt, sind aber schwer zu bekommen. „Die Verbände haben erkannt, dass sie etwas tun müssen. Der Personal-mangel wird sich verstärken.“ Ein Taxi-Unternehmen sucht allein 5 Fahrer!

„Gute Berufskraftfahrer sind Mangelware!“, bringt es ein Gesprächspartner auf den Punkt. Eine andere Unternehmerin sagte: „Der Kurierbereich wächst zunehmend und ebenso die Schwierigkeit, qualifiziertes Personal zu finden.“ Besonders in kleineren Unternehmen müssen die Inhaber wegen der Probleme bei der Personalbeschaffung oft selber fahren, um Aufträge nicht zu verlieren. „Wir können weniger Nachtfahrten anbieten“, sagt ein Taxi-Unternehmer.

Ein Unfallretterunternehmen hat ganz spezifische Probleme: „Das Angebot an Kräften ist nicht so, wie benötigt. Durch die Einschränkung des Wehrdienstes bricht der Zivildienst weg. Die Auswirkungen sind auch auf dem freien Fachkräftemarkt spürbar.“

5.5 TELEFONINTERVIEW: PERSONALBESCHAFFUNGSWEGE

Auf welchem Wege die Unternehmen hauptsächlich ihr Personal rekrutieren zeigt Abbildung 10.

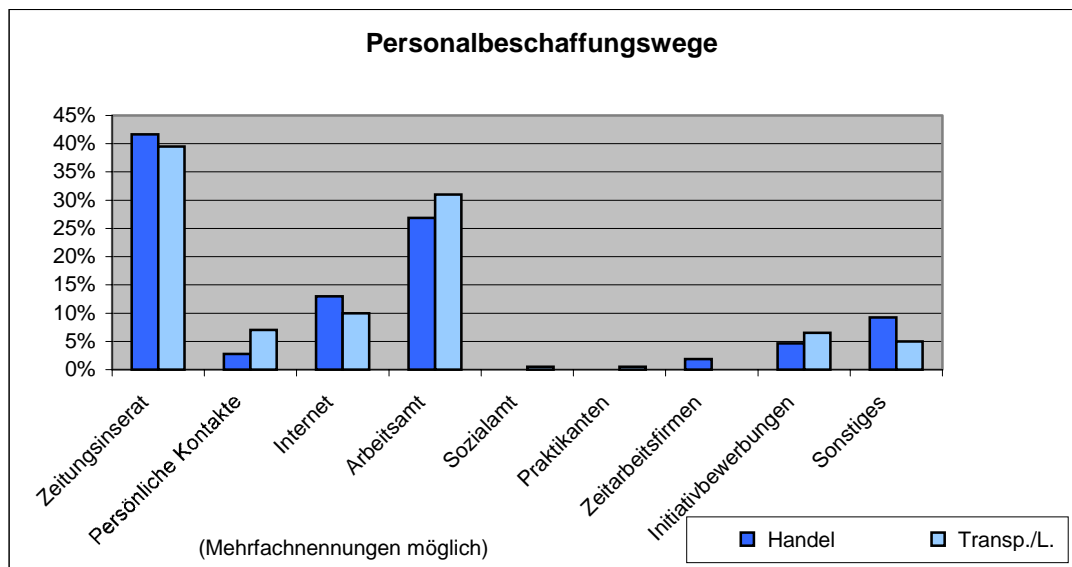


Abb. 10

Zeitungsinserate sind in beiden Branchengruppen der häufigste Weg der Personalsuche, gefolgt von der Einschaltung des Arbeitsamtes. Mit größerem Abstand folgen Internet, Initiativbewerbungen und persönliche Kontakte.

Auch einer *IW/Bertelsmannstudie* liegen Zeitungsinserate als Suchweg bei der Personalbeschaffung vor dem Arbeitsamt.¹

Mit knapp 57% entspricht die Quote der dem Arbeitsamt nicht gemeldeten offenen Stellen im Handel dem Durchschnitt der befragten Branchen (58%).

Diese Werte entsprechen den Erfahrungen aus der *IW/Bertelsmannstudie*, in der 61% der Unternehmen (im Rahmen des „kleinen Fragebogens“) auf die Frage: ‚Schalten Sie bei der Personalsuche grundsätzlich das Arbeitsamt ein?‘ mit nein antworteten.² Als Gründe wurden hier vor allem ‚Keine passenden Arbeitskräfte‘ und ‚Negative Erfahrungen in der Vergangenheit‘ genannt.³

Im Bereich Transport/Lager liegt die Quote der nicht gemeldeten offenen Stelle mit 72% deutlich über dem Durchschnitt.

Das Sozialamt und Praktikanten spielen bei der Personalbeschaffung kaum eine Rolle, Zeitarbeitsfirmen eine sehr geringe.

Diese Ergebnisse stimmen im wesentlichen mit denen der ersten Befragung im industriellen Kernbereich überein.

Neu war in der zweiten Welle die Frage nach dem Internet als Instrument der Personalrekrutierung, das im Durchschnitt rund 10% Unternehmen im Logistikbereich genannt haben.

5.6 BETRIEBSBESUCHE: PERSONALBESCHAFFUNGSWEGE

Für viele Unternehmen ist die Personalbeschaffung ein wirklich großes Problem: *„Zuverlässiges Personal zu finden ist sehr schwer. Die Arbeitslosen sind nicht immer ausreichend motiviert, bekommen zuviel staatliche Unterstützung!“*

Unabhängig vom eingeschlagenen Suchweg gibt es einige kaum beeinflussbare Hemmnisse: *„Wenig attraktive Arbeitszeiten und ein ländlicher Standort machen die Personalsuche für uns schwierig“*, so die Einschätzung eines Gesprächspartners.

¹ Vgl.: Klös, Hans-Peter; Egle, Franz (1999): Stellenbesetzungsprobleme trotz hoher Arbeitslosigkeit im Bereich des Arbeitsamtes Bielefeld/Gütersloh, Gutachten des Instituts der deutschen Wirtschaft, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 1999, S. 18, 113

² Vgl.: ebd., S. 131

³ Ebd.

Die Strategien der Unternehmen bei der Personalsuche sind recht vielfältig. Da Skepsis gegenüber den Möglichkeiten des Arbeitsamtes sehr verbreitet ist (*„Busfahrer und sonstige qualifizierte Mitarbeiter sind über das Arbeitsamt schwer zu finden.“*) wird diese Institution nur als *eine* Schiene der Personalsuche eingeschaltet.

Die Fortbildungsmaßnahmen des Arbeitsamtes werden ebenso gelobt wie die Bildungseinrichtungen, die sie durchführen: *„Damals war die DEKRA ein Glücksfall!“*

Bei Engpässen werden kurzfristig Leiharbeiter eingesetzt. Einigen Unternehmen gelingt es zumindest, Auftragsspitzen mit Hilfe von Studenten oder Frührentnern als Aushilfen abzudecken.

Der am häufigsten beschrittene Weg bei der Personalsuche sind Zeitungsannoncen. Die Erfolgsquote wird aber unterschiedlich beurteilt. Ein Gesprächspartner stellt fest: *„Ich komme aus dem Ruhrgebiet. Wenn ich dort eine Anzeige geschaltet habe, kamen am Montag die Anrufe. Hier ist es so, dass kaum ein Anruf kommt. In der Folgewoche am Mittwoch kommen die Bewerbungen: Der Druck ist anscheinend nicht so hoch. Das macht sich auch in der Arbeit bemerkbar.“*

Ein anderer Gesprächspartner berichtete: *„Im Bereich Buchhaltung hatten wir zunächst trotz intensiver Suche per Internet und Zeitung keine Resonanz. Beim zweiten Versuch über diesen Weg einen Mitarbeiter zu finden, hatten wir vor kurzem dann aber eine gute Reaktion, die voraussichtlich auch zu einer Einstellung führen wird.“*

Bei der Besetzung wichtiger Positionen wird von einem Unternehmen ein Personalberater in Anspruch genommen: *„Insbesondere Außendienstmitarbeiter werden z. T. über Personalberater gesucht, dieser kümmert sich um alles (Stellenausschreibung, Vorauswahl, schlägt Personen vor); das klappt gut, ist aber sehr teuer und macht nur in bestimmten Fällen Sinn.“*

Mund-zu-Mund-Propaganda wurde ebenfalls als ein nicht unbedeutender Faktor bei der Personalsuche genannt. Insbesondere russland-deutsche Familien halten engen Kontakt und machen sich gegenseitig auf gute Arbeitgeber aufmerksam.

Unternehmen mit viel Publikumsverkehr (Einzelhandel) haben mit Stellenausschreibungen vor Ort eine gute Möglichkeit für die Personalsuche: *„Neue Mitarbeiter werden i. d. R. durch Aushänge im Eingangsbereich gesucht, da haben wir eine gute Resonanz“*, sagte ein Gesprächspartnerin.

Auch über Initiativbewerbungen finden die Unternehmen neue Mitarbeiter: *„Die Besten haben wir durch Initiativbewerbung bekommen.“*

5.6.1 BETRIEBSBESUCHE: MEINUNGEN ZU ARBEITSVERWALTUNG UND ARBEITSUCHENDEN

Viele der Befragten sehen die Möglichkeiten der Arbeitsverwaltung eher kritisch: „*Wir haben keine so guten Erfahrungen, eher wenig Kontakt und kaum Resonanz auf ausgeschriebene offene Stellen*“, ist eine beispielhafte Aussage.

Dabei wird aber durchaus gesehen, dass die Arbeitsverwaltung auch nur die Kräfte vermitteln kann, die zur Verfügung stehen. „*Das Arbeitsamt kann nicht viel tun, wenn die Arbeitslosen nicht geeignet sind oder nicht wollen.*“ Oft sind die Erfahrungen aber auch gut, da funktioniert die Zusammenarbeit.

Eine Vielzahl der Unternehmen sieht die Qualifikation der Arbeitslosen eher kritisch. Aussagen wie die folgende sind nicht selten: „*Unsere Erfahrungen sind nicht so gut, die Bewerber entsprechen oft nicht den Anforderungen des Unternehmens (z. B. sind Sprachkenntnisse mangelhaft), einige melden sich gar nicht.*“ Vielfach wird eine restriktivere Gesetzgebung gefordert.

Angeregt wird, Umschulungsmaßnahmen passgenauer durchzuführen und die Umschüler über ihre zukünftige Tätigkeit besser zu informieren. Ein Busunternehmer berichtet in diesem Zusammenhang: „*Wir haben öfter Leute gehabt, die eine Umschulung gemacht haben. Sie waren kaum mit der Materie vertraut, wussten nicht, was es bedeutet, Bus zu fahren (z. B. inklusive Wartezeiten bis zu 11 Stunden unterwegs zu sein).*“

5.6.2 BETRIEBSBESUCHE: FACHKRÄFTE

Groß/Einzelhandel:

Fachkräfte werden im Bereich Handel häufiger eingesetzt als im Transportbereich. Es gibt viele Ausbildungsberufe in dieser Branche: (Fach-) VerkäuferInnen, Handelsfachpacker, Groß- und Einzelhandelskaufleute, sowie im Produktionsbereich der Großhandelsbetriebe eine Vielzahl gewerblicher Berufe. Über Fachkräftemangel wird eher selten geklagt. Es ist kein Problem, Nachwuchs für den kaufmännischen Bereich zu finden. „*Die Jugendlichen bewerben sich von selbst.*“

Ansonsten herrscht Pragmatismus im Hinblick auf Fachkräfte: „*Fachkräfte für die Produktion werden von uns selbst ausgebildet*“, sagte ein Gesprächspartner, eine anderer: „*Wenn keine Fachkräfte zu bekommen sind, werden MitarbeiterInnen angeleitet.*“ Ein Unternehmer aus der Lebensmittel-

telbranche berichtet: „Es ist nicht schwer, Köche zu bekommen, da wir im Gegensatz zur Gastronomie geregelte Arbeitszeiten bieten, keinen Schichtdienst haben, sowie übertariflich bezahlen.“

Im Bereich **Lager/Transport** ist eine Ausbildung in vielen Fällen nicht unbedingt erforderlich. Es gibt zwar den Ausbildungsberuf des Berufskraftfahrers, insbesondere im KEP-Bereich ist diese aber nicht zwingend notwendig. Eine Ausbildung als Kfz-Mechaniker oder Berufskraftfahrer wird aber immer als vorteilhaft angesehen. Die Ausbildung zum Berufskraftfahrer wurde zum 1.8.2001 neu geregelt, wobei sich die Ausbildungszeit auf 3 Jahre verlängert und Kenntnisse im Bereich der IuK-Technologien mit vermittelt werden.

Der KEP-Bereich stellt zunehmend spezifische Anforderungen an die Mitarbeiter. Hier geht es um weit mehr, als den Pakettransport von A nach B. Im Rahmen der sogenannten "Mehrwertlogistik" werden im B2C (business-to-customer)-Bereich Lieferdienste z. B. im Zusammenhang mit e-Commerce-Geschäften (E-Plus, Telefonkartenverträge, Consors) bedient. Hier müssen die Fahrer geschult werden, erhalten z. B. eine Einführung in das Geldwäschegesetz.

Eine spezielle Ausbildung zum KEP-Kaufmann wird von den Unternehmen gewünscht, bisher aber nicht angeboten. An Auslieferungsfahrer werden ab 2004 zusätzlich besondere gesetzliche Anforderungen (Ausbildung zum Berufskraftfahrer) gestellt.

5.6.3 BETRIEBSBESUCHE: UNGELERNTEN/ANGELERNTEN MITARBEITERINNEN

Der Anteil der An- und Ungelernten schwankt im **Handel** von Unternehmen zu Unternehmen, reicht von 90% bis Null.

Un-/angelernte MitarbeiterInnen arbeiten z. B. im Kassenbereich oder als VerkäuferInnen, WarenauffüllerInnen und UmpackerInnen sowie in der Produktion. Sie werden den spezifischen Anforderungen entsprechend eingearbeitet bzw. geschult. Als grundlegende Voraussetzungen wurden genannt:

- Aufnahmefähigkeit und Wille zur Arbeit
- ein freundliches Wesen (im Verkauf besonders wichtig: Kundenorientierung).
- eine grundlegende Schulbildung ist von Vorteil, Deutschkenntnisse sind i. d. R. Voraussetzung

Im Bereich **Transport/Lager** ist der Anteil An-/Ungelernter sehr hoch. Entsprechend günstig sind die Einstiegsmöglichkeiten für Quereinsteiger. Neben den entsprechenden Führerscheinen ist im Fahrerbereich ausreichende Fahrpraxis eine wichtige Voraussetzung. An persönlichen Eigenschaften werden gefordert:

- Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Pflichtbewusstsein
- lesen und schreiben können, Deutschkenntnisse
- technisches Verständnis, z. T. Computer (Grund-)Kenntnisse (Navigationssystem)
- Orientierungsvermögen
- kommunikative Kompetenz, Teamfähigkeit, Stressresistenz
- körperliche Belastbarkeit, Konzentrationsfähigkeit

In der Personenbeförderung sind bestimmte Zusatzqualifikationen erforderlich (Personenbeförderungsschein, Taxischein).

5.7 ZWISCHENFAZIT ZUR BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

Die **Beschäftigungsentwicklung in den letzten 12 Monaten** verlief per Saldo durchaus positiv, 153 abgebauten Stellen standen 384 eingestellte Mitarbeiter gegenüber, woraus sich ein positiver Saldo von +231 ergibt.

Zum größten Teil handelte es sich hier jeweils um Vollzeitstellen.

Wurde Personal abgebaut, wurden als Gründe vor allem Umsatzrückgang und Rationalisierung genannt.

Die erwartete **Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 12 Monaten** ist im Bereich Transport/Logistik von im wesentlichen gleich bleibenden, in der Tendenz leicht zunehmenden Mitarbeiterzahlen gekennzeichnet.

Im Handel steht einer erwarteten Zunahme von 71 Stellen eine Abnahme von 96 Arbeitsplätzen gegenüber, der sich allerdings im wesentlichen auf drei Betriebe verteilt. Zu knapp 80% entfallen diese auf das Segment der An- und Ungelernten, zu 52% handelt es sich um Teilzeitstellen.

Dem stehen 64 geplante neue Stellen gegenüber, ausschließlich in Vollbeschäftigung, zu rund 80% im Facharbeiter bzw. Fachangestelltenbereich.

Aktuell verfügen die Handelsunternehmen über 47 **offene Stellen**, überwiegend im Fachkräftebereich und im Segment der Höherqualifizierten.

Die Betriebe im Bereich Transport/Lager haben 82 offene Stellen angegeben, davon entfallen 30 für Ingenieure/Naturwissenschaftler auf ein Technologiezentrum eines großen Transportunternehmens und 19 auf Büro- und Verwal-

tungsberufe. Ein großer Teil der Stellen entfällt auch hier auf den Fachkräftebereich bzw. das Segment der Höherqualifizierten. Bei den typischen Transportberufen, zum größten Teil Kraftfahrer/Fahrer/Kurierfahrer, ist eine Zuordnung zu einer eindeutigen Qualifikationsebene schwierig.

Schwierigkeiten bei der Mitarbeitersuche haben Handelsunternehmen in geringerem Umfang als der Durchschnitt aller befragten Betriebe der 2. Welle. Der Bereich Transport/Lager liegt hier mit 46% auf durchschnittlichem Niveau.

Als **Gründe für Rekrutierungsprobleme** werden in beiden Branchengruppen in erster Linie ein fehlendes regionales Angebot angegeben, gefolgt von fehlenden fachlichen Qualifikationen und fehlender Arbeitsmotivation. Hinzu kommt im Bereich Transport/Lager mangelnde Arbeitszeitflexibilität der BewerberInnen als Einstellungshindernis.

6. WEITERBILDUNGSAKTIVITÄTEN UND –BEDARFE

6.1 TELEFONINTERVIEW

Weiterbildungsaktivitäten spielen in den beiden Branchengruppen eine deutlich unterschiedliche Rolle.

Im Handel gab es in 78% der befragten Betriebe Weiterbildungsaktivitäten, 29% der Unternehmen gaben an, zukünftig die Notwendigkeit von Weiterbildung aufgrund veränderter Anforderungen zu sehen.

Im Bereich Transport/Lager liegen beide Werte deutlich niedriger. In 45% der befragten Betriebe gab es in der Vergangenheit Weiterbildungsaktivitäten, 19% sehen zukünftig die Notwendigkeit.

Einen Überblick über die vermittelten Inhalte bisheriger bzw. in Zukunft notwendiger betrieblicher Weiterbildung geben die folgenden Abbildungen:

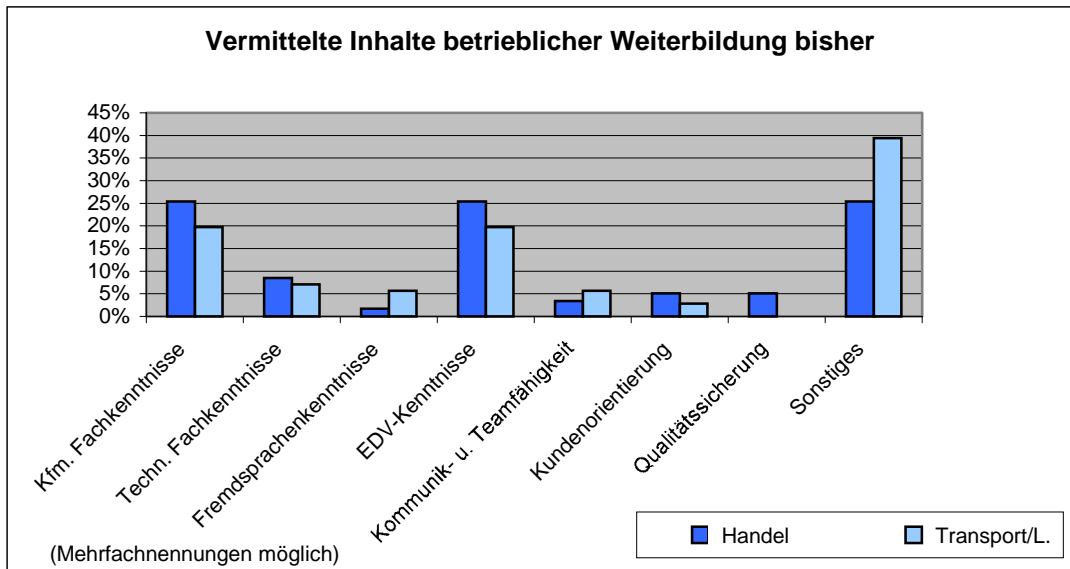


Abb. 11

Neben verschiedenen, nicht näher bezeichneten Inhalten wurden in der Vergangenheit überwiegend kaufmännische Fachkenntnisse und EDV-Kenntnisse vermittelt.

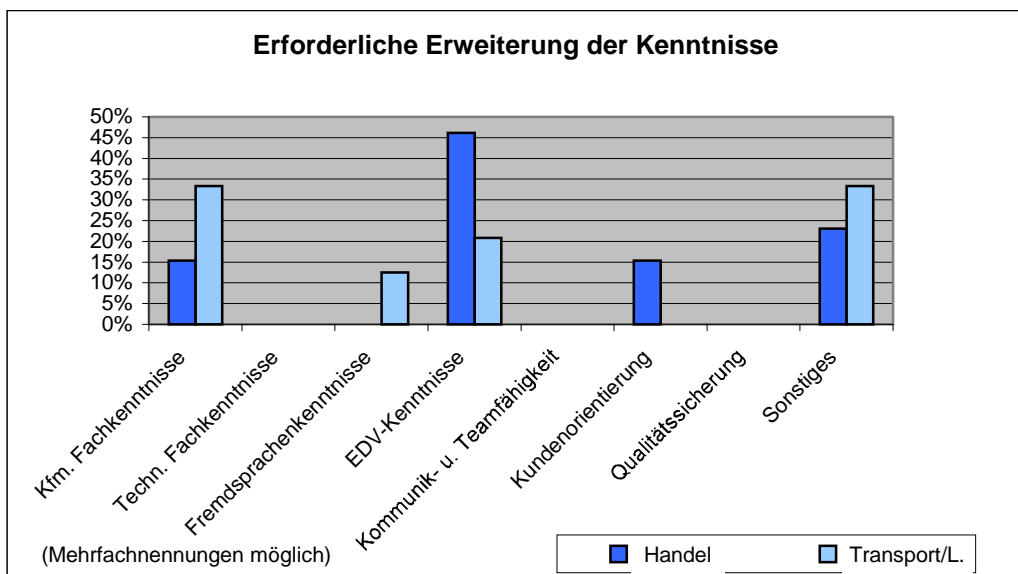


Abb. 12

Bei der erforderlichen Erweiterung der Fachkenntnisse stehen ebenfalls kaufmännische Fachkenntnisse und EDV-Kenntnisse im Vordergrund.

Welche Berufsgruppen von zukünftigen Änderungen besonders betroffen sind, zeigt die folgende Abbildung:

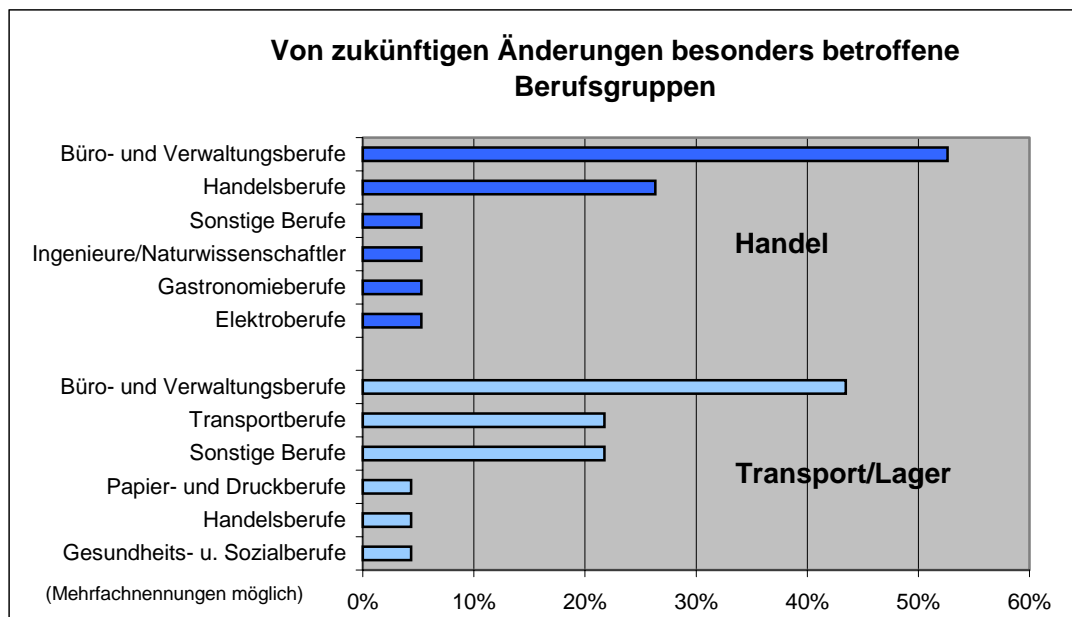


Abb. 13

In den nächsten 12 Monaten konkret geplant werden Weiterbildungsmaßnahmen im Handel in 38% der befragten Unternehmen, im Bereich Transport/Lager in 13% der Betriebe.

6.2 BETRIEBSBESUCHE: WEITERBILDUNGSAKTIVITÄTEN UND -BEDARFE

Handel

An bisher durchgeführten Weiterbildungsaktivitäten wurden uns folgende Schwerpunkte genannt:

- Produktschulungen für individuelle Produkte durch die Hersteller bzw. Fachlehrgänge zu verschiedenen Warenthemengebieten
- Sachkundeprüfungen (z. B. Sachkundige(r) für Anschlagmittel [Haltesysteme an Gurten und Seilen])
- EDV-Schulungen (Netzwerk)
- Verhalten am Telefon
- Buchhaltung
- Kundenorientierung
- Teamorientierung
- Sprachkenntnisse
- Außenhandelskenntnisse

Transport

- Ladungssicherung
- ADR-Schein (Berechtigung für Gefahrgut-Transporte)
- wirtschaftliches Fahren (Senken des Treibstoff-Verbrauchs!)
- Weiterbildungen für Radlader-, Stapler- und Baggerfahrer (die Kenntnisse müssen immer wieder aufgefrischt werden)
- Fachtraining für Auszubildende (Speditionskaufleute): Transportrecht, Vertragsgestaltung, Betriebsübergang bei Neukunden
- Führungskräfteentwicklung: Führungskompetenz, Sozialkompetenz, Veränderungsprozesse (erfolgt im Modulsystem in regelmäßigen Abständen)
- Computerschulung für Busfahrer (Computer in Linienbussen!)
- Weiterbildung für Rettungssanitäter (behördlich kontrolliert)
- in einem Unternehmen mit der Transportgenehmigung für kontaminierte Stoffe müssen Kenntnisse eines Abfallberaters alle drei Jahre aufgefrischt werden (4-tägige Seminare).
- Kundenorientierung: Wie gehe ich mit Kunden um? Wie trete ich vor Ort auf (auch Kleidung)?

Zusätzliche Weiterbildungsbedarfe bestehen in folgenden Bereichen:

Handel

- Schwerpunkt Außenhandel bzw. Schwerpunkt Export; Sprachkenntnisse! (besser: eine spezielle Ausbildung nur für Außenhandelskaufleute!)
- EDV: ein neues System in der Finanzbuchhaltung soll für Warenwirtschaft übernommen werden

Transport/Lager

- die Vermittlung ausreichender Sprachkenntnisse, um z. B. Frachtpapiere bearbeiten zu können
- die Zusatzqualifikation von Speditionskaufleuten mit internationaler Ausrichtung
- Kenntnisse im rechtlichen Bereich, insbesondere beim Export nach Holland , Frankreich, Belgien
- immer aktuell: der ADR-Schein: die Berechtigung zu Gefahrgut-Transporten

7. PROSPEKTIVER QUALIFIZIERUNGSBEDARF

7.1.1 BETRIEBSBESUCHE: VERÄNDERUNGEN JETZT UND IN DER ZUKUNFT?

Der gesamte Logistikbereich ist im Umbruch. „Zwischen Marktberreinigung und Logistik-Boom“ beschreibt die Prospect-Branchenuntersuchung Verkehrswirtschaft die Situation. Nordrhein-Westfalen gilt als wichtiger, in seiner Bedeutung wachsender europäischer Logistikstandort. Als Folge von Globalisierung und Technologieinnovation steigen die Leistungsanforderungen (Vgl.: ebda. S. 8, 13).

„Die Anforderungen werden nicht geringer!“, bestätigt ein Gesprächspartner diese Situationsbeschreibung. „Immer neue Dinge im juristischen Bereich kommen auf uns zu insbesondere im internationalen Warenverkehr.“

Der Kostendruck ist enorm, mit Rationalisierungsmaßnahmen, veränderter Prozessorganisation und Umstrukturierungen versuchen die Unternehmen, sich der Situation anzupassen. *„Die Arbeit wird dahin transferiert, wo es am preiswertesten ist: Es gibt Unternehmen, die lassen ihre Gehaltsabrechnung in Pakistan machen!“*

„Verwaltung findet bei uns nicht mehr statt, sie wird zentral durchgeführt. Das hat Vor- und Nachteile. Der Aufwand ist zunächst höher, letztlich werden jedoch die Kosten gesenkt.“

Die Auslagerung von Transportdienstleistungen ist ein ganz wichtiges Thema (Vgl. dazu: Kap. 4.2): *„Die Bevorratung liegt zunehmend auf der Straße. Speditionen übernehmen die gesamte Transportkette“*, stellt ein Gesprächspartner fest. Ein anderer führt dazu aus: *„Speditionen übernehmen die Beschaffungslogistik für Handelsketten, es gibt allerdings bisher nur wenige Dienstleister, die ein flächendeckendes Netz anbieten.“* Wenn früher der Transport- Impuls vom Produzenten ausging, so hat sich das grundlegend gewandelt. Heute sagt der Abnehmer, wann und wie viel er bereit ist, abzunehmen und bestimmt damit des Zeitpunkt und das Volumen des Transports.

Die Reichweite der Veränderungen ist für viele Unternehmen noch gar nicht absehbar. *„Die Struktur der Logistik wird in unserem Unternehmen gerade überprüft, zusammen mit einem Logistikberater und einem Steuerkreis, der aus Mitarbeitern aller Bereiche besteht.“*

Ein Großhandelsunternehmen betonte die zunehmende Bedeutung der Kundenorientierung: *„Unser Unternehmen weitet hier seine Service-Aktivitäten aus, versteht sich zunehmend als Dienstleister.“* Ähnlich

beschreibt es ein anderer Gesprächspartner: *„Wir werden zunehmend Systeme liefern. Unsere Firma übernimmt die Beschaffung, die Organisation, die terminliche Abwicklung, so hat der Kunde nur einen Ansprechpartner.“*

Auch im Einzelhandel werden die Anforderungen größer: *„Das Kundenverhalten hat sich geändert. Sie sind anspruchsvoller. Es gibt sämtliche Charaktere, die ganze Bandbreite. Darauf muss man sich einstellen, das macht den Reiz des Berufs aus.“*

In Bezug auf technische Änderungen wird vor allem die Ausweitung der elektronischen Datenverarbeitung genannt: *„Die Arbeit mit dem PC weitet sich auf alle Bereiche aus, auch auf den Verkauf. Die Bestellung, der Wareneingang, alles wird per Computer erfasst.“* Die Unternehmen sind zunehmend intern und nach außen vernetzt. Davon sind nicht nur die Verwaltungsmitarbeiter betroffen: *„Alle Mitarbeiter müssen unser Netzwerk, in Zukunft auch das Internet nutzen können, auch die in der Produktion!“*

Datenfernübertragung, Internet, E-Mail, SMS – die moderne Kommunikationstechnik ist aus dem Alltag nicht mehr wegzudenken. Das gilt auch für den **Transportbereich**: *„Die LKW-Technik setzt immer mehr Elektronik ein. Neue Fahrzeuge sind mit Bordcomputer, Telefon, Routefinder ausgerüstet.“*

„Es kommen zunehmend Suchsysteme, die Satelliten-Ortung für LKW, moderne Telekommunikation, sowie Notebook-Unterschriften wie bei Paketdiensten zum Einsatz.“ Auch in Bussen werden zunehmend Computer eingesetzt: *„Computer in Linienbussen gibt es seit drei Jahren. Diese Notwendigkeit ergibt sich z. B. durch die Kooperation mit der Bahn.“*

Nicht zuletzt gibt es bei der Planung des Reiseverkehrs zunehmend elektronische Unterstützung: *„Für Reisebüros gibt es ein umfangreiches Programm, das bereits in der Ausbildung geschult wird.“*

7.1.2 **BETRIEBSBESUCHE: WELCHE QUALIFIKATIONEN BENÖTIGEN DIE MITARBEITERINNEN JETZT UND IN DER ZUKUNFT?**

Der Leistungsdruck in der Branche ist und bleibt hoch. Die Qualifikationen der Mitarbeiter müssen dem entsprechen. Was grundlegend in allen Bereichen des Logistiksektors gefordert ist, fasst ein Gesprächspartner so zusammen: *„Notwendig ist Flexibilität (geistig und räumlich), das Eingehen auf Kundenbedürfnisse, die Berücksichtigung spezieller Kundenanforderungen.“*

EDV-Kenntnisse müssen immer wieder auf den neusten Stand gebracht werden. Durch den zunehmenden EDV-Einsatz müssen die Mitarbeiter in vielen Bereichen umdenken und sich neu orientieren:

„Eine neue Branchensoftware hat die Abläufe in unserem Unternehmen verändert und wird sie weiter verändern. Es handelt sich um ein Komplettprogramm von der Auftragsbearbeitung bis zur Fakturierung. Bis jetzt war die Software Stückwerk, jede Abteilung hatte für sich gearbeitet, das wird sich ändern.“

Kenntnisse in der Exportwirtschaft benötigt der gesamte Logistik-Bereich. Diese reichen von internationalen Abwicklungsformalitäten im Güterverkehr bis hin zu Sprachkenntnissen, *„um vor Ort eingesetzt werden zu können“*.

Das klassische **Berufsbild des Kraftfahrers** ist in Veränderung begriffen: *„Fahrer müssen zunehmend auch ‚ihre eigenen Sekretärinnen‘ sein; müssen viel Organisation und Schriftverkehr erledigen.“*

Neue Führerscheinklassen und veränderte gesetzliche Anforderungen für Kurierfahrer werden die Qualifikationsanforderungen im KEP-Bereich beeinflussen.

Im gesamten Logistikbereich wird durch die Ausweitung des Dienstleistungsspektrums sehr viel mit Bargeld (Nachnahmebeträge bis 15.000 DM) oder bargeldähnlichen Werten (Fahrkarten, Telefonkarten, Tickets) umgegangen. Das stellt hohe **Anforderungen an die Persönlichkeit** des einzelnen Mitarbeiters. Eine solide Vertrauensbasis ist unerlässlich, z. T. verlangen Unternehmen ein polizeiliches Führungszeugnis.

7.1.3 BETRIEBSBESUCHE: SYSTEMATISCHE PERSONALENTWICKLUNG

Eine systematische Personalentwicklung gibt es nur in den ganz großen Unternehmen. An Weiterbildungsinhalten werden hier z. B. Fachlehrgänge, Lehrgänge zu speziellen Warenthemenbereichen, Teamorientierung, Coaching in verschiedenen Bereichen sowie Motivationstraining angeboten. In einem Unternehmen fand in Zusammenarbeit mit einer regionalen Beschäftigungsgesellschaft ein Projekt statt, das die Zusammenarbeit zwischen Alt und Jung im Unternehmen stärken sollte. Es kam sehr gut an und führte zu Aktivitäten über das Projektende hinaus. Gesteuert werden solche Aktivitäten i. d. R. von der Hauptverwaltung der Unternehmen.

Aber auch kleinere Unternehmen antworten auf die Frage nach systematischer Personalentwicklung mit „ja“: *„Wir betreiben keine Personalentwick-*

lung im engeren Sinne, unsere Mitarbeiter werden aber laufend entsprechend den Anforderungsprofilen geschult.“

„Wir haben zwar kein ausgeschriebenes Programm, unsere Weiterbildung ist eher bedarfsorientiert, haben aber im Rahmen der DIN EN ISO 9000-Zertifizierung bestimmte Auflagen zu erfüllen.“

Personalentwicklung erfolgt hier oft „unkonventionell“ und pragmatisch: Ein Unternehmer, dessen Mitarbeiter wegen der starken Exportorientierung seines Unternehmens und Auslandsniederlassungen über entsprechende Sprachkenntnisse verfügen müssen, sagte: *„Ich lege schon bei der Auswahl der Auszubildenden Wert auf Sprachkenntnisse, Interesse an Fremdsprachen und Sprachbegabung. Gegebenenfalls schicke ich sie, wie andere Mitarbeiter (einschließlich der Geschäftsleitung) auch, zu Sprachkursen.“*

In vielen, vor allem kleineren Unternehmen ist systematische Personalentwicklung jedoch kein Thema.

„Systematische Personalentwicklung betreiben wir nicht, die Weiterbildung ist eher am Tagesgeschäft orientiert“, ist eine typische Antwort, eine andere: *„Über Fragen der Personalentwicklung wird bei uns oft kurzfristig entschieden. Weiterbildungsbedarf ergibt sich im Laufe der Zeit.“*

Oft werden Schulungen in kleineren Unternehmen durch den Firmeninhaber durchgeführt.

8. AUSBILDUNGS- UND PRAKTIKANTENPLÄTZE

8.1 TELEFONINTERVIEW

8.1.1 AUSBILDUNGSPLÄTZE AKTUELL UND ZUSÄTZLICH GEPLANT

Rund 80% der Handelsunternehmen verfügen über Ausbildungsplätze. Das ist im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt der Befragung (46%) und auch im Vergleich zur ersten Befragungswelle im industriellen Kernbereich (56%) eine sehr hohe Quote. Insgesamt gibt es derzeit hier in 39 Betrieben 287 Ausbildungsplätze.

Im Bereich Transport/Lager ist diese Quote mit rund einem Viertel deutlich unterdurchschnittlich, dennoch ist die Zahl der Auszubildenden recht hoch, da einige große Unternehmen über sehr viele Ausbildungsplätze verfügen (ein Großunternehmen allein 60). Insgesamt gibt es hier in 25 Betrieben 219 Ausbildungsplätze. Abbildung 14 zeigt die Verteilung der Ausbildungsplätze nach Berufsgruppen:

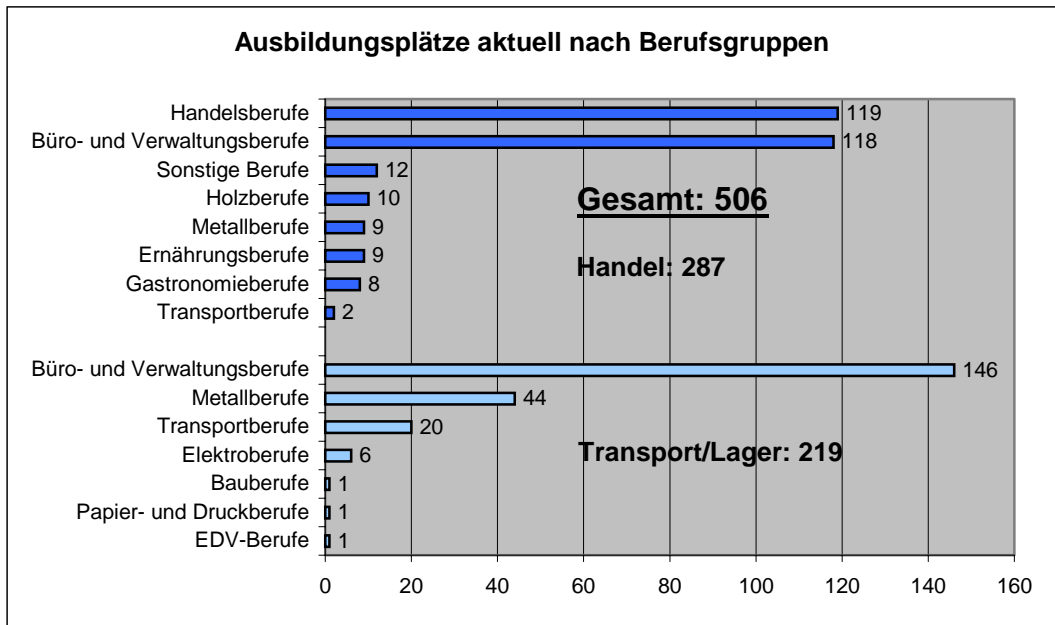


Abb. 14

Zusätzliche Ausbildungsplätze können zukünftig knapp 50% der Handelsbetriebe und 24% der Unternehmen im Bereich Transport/Lager anbieten. Diese Werte liegen deutlich über bzw. leicht unter dem Durchschnitt aller Unternehmen der 2. Befragungswelle (31%).

Dabei würden 106 zusätzliche Ausbildungsplätze in 24 Unternehmen bzw. 78 Plätze in 24 Betrieben entstehen. Diese verteilen sich auf folgende Berufsgruppen:

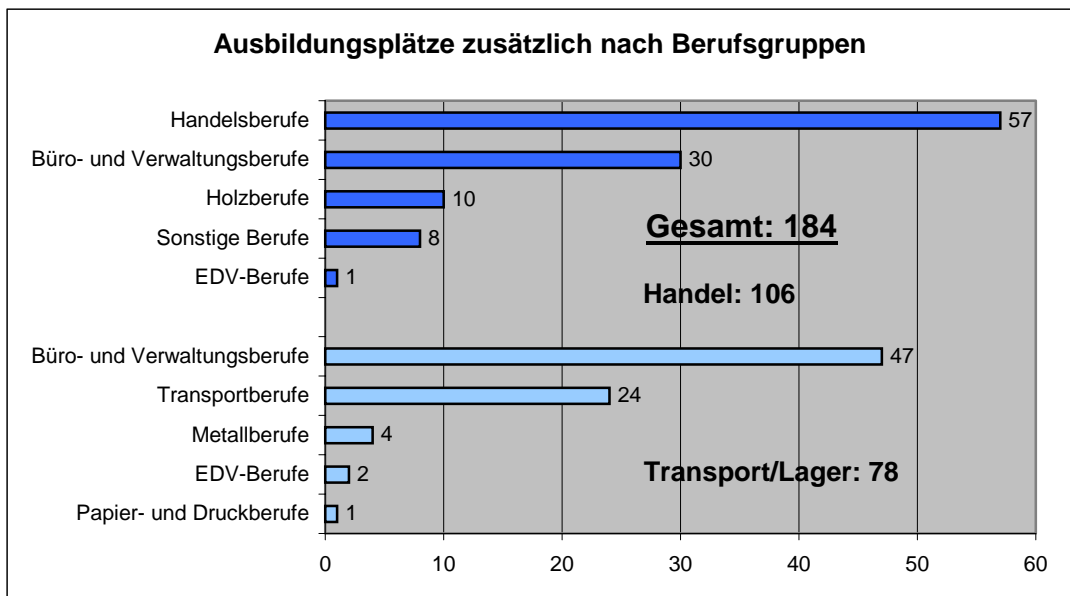


Abb. 15

8.1.2 PRAKTIKANTENPLÄTZE

Praktikantenplätze gibt es in 23 der befragten Handelsbetriebe (47%) und in 16 Unternehmen (16%) im Bereich Transport/Lager. Diese Quoten liegen deutlich über bzw. leicht unter dem Durchschnitt (24%) der insgesamt befragten Unternehmen der 2. Welle. Die vorhandenen Praktikantenplätze nach Berufsgruppen zeigt die folgende Abbildung:

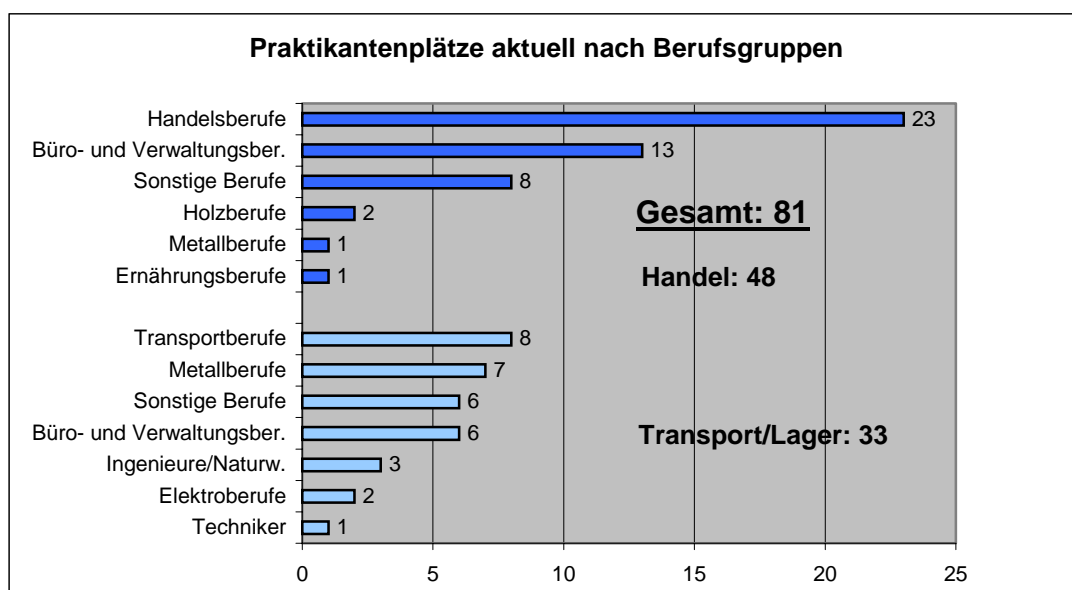


Abb. 16

Zusätzliche Praktikantenplätze können 27 (55%) der Unternehmen im Handel anbieten. Hier würden 51 neue Plätze geschaffen werden.

Im Bereich Transport/Lager gaben 16 (16%) der Betriebe an, zusätzliche Möglichkeiten schaffen zu können. Damit würden 33 neue Praktikantenplätze entstehen.

Insgesamt verteilen sich die zusätzlichen Praktikantenplätze auf folgende Berufsgruppen:

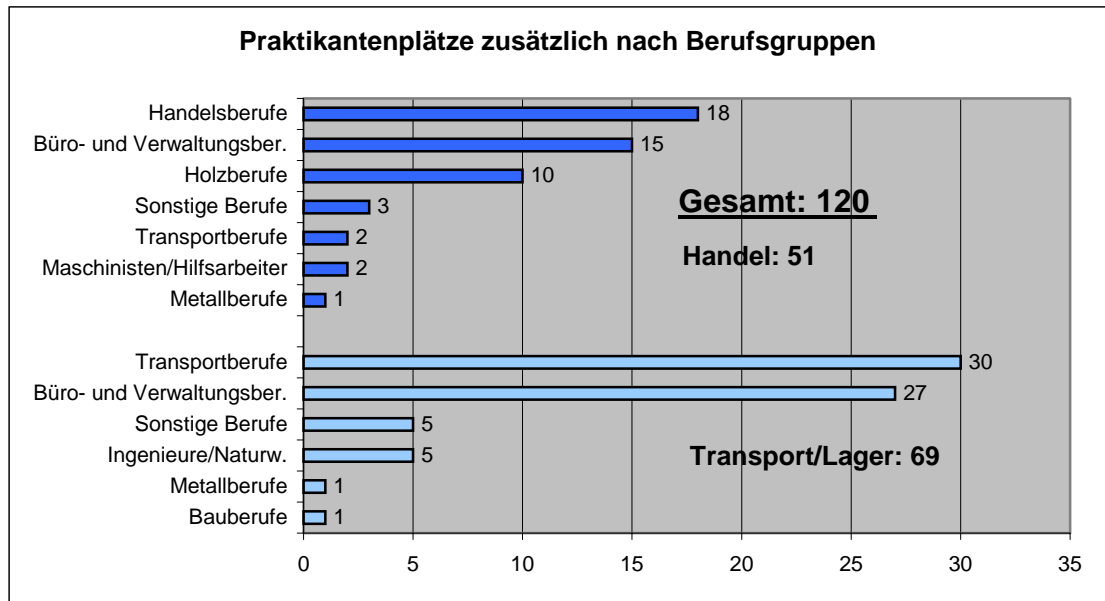


Abb 17

8.2 BETRIEBSBESUCHE

Im Bereich **Handel** gab es zum Themenkomplex Ausbildung kaum Anlass zu Klagen (Vgl.: Kap. 6.6.2).

„Wir bilden seit 1950 aus Groß- und Außenhandelskaufleute aus, jedes Jahr drei. Meistens haben wir den Auszubildenden nach der Lehre einen Arbeitsplatz im Unternehmen angeboten.“

Ein großes Einzelhandels-Unternehmen mit 29 Auszubildenden ist mit den schulischen Voraussetzungen im Wesentlichen zufrieden, bietet Einstiegsmöglichkeiten für Bewerber mit verschiedenen Bildungsabschlüssen:

„Wir haben Jugendliche mit Hauptschulabschluss bis zum Abitur. Die schulischen Voraussetzungen sind überwiegend in Ordnung. Wir haben keine Probleme, Auszubildende zu finden.“

Hin und wieder werden unzureichende deutsche Sprachkenntnisse sowie unzureichende Orientierungsmöglichkeiten für Jugendliche beklagt. Ein Gesprächspartner gibt zu bedenken: *„Es gibt 1.000 Ausbildungsberufe - wie sollen das Arbeitsamt und die Schulen den Schülern hier eine Übersicht verschaffen?“* Gleichwohl bestehe ein guter Kontakt zu den Berufsschulen hinsichtlich Berufspraktika.

Neben kaufmännischen Berufen werden auch Handelsfachpacker ausgebildet sowie gewerbliche Berufe (z. B. Glaser) und Gastronomieberufe. Die Ausbildung zum Handelsfachpacker ist nach Aussage eines Gesprächspartners allerdings nicht sehr beliebt: *„Es gibt für diesen Beruf wenige Ausbildungsplätze und -willige, da der ausgebildete Handelsfachpacker wenig mehr verdient als ein ‚normaler‘ Lagerarbeiter.“*

Die Gespräche in **Transport**-Unternehmen vermitteln für diesen Bereich ein weniger positives Bild in Bezug auf die Ausbildungssituation.

Im Bereich Kurier- und Express Dienste fehlen spezifische Ausbildungsgänge. Eine Ausbildung zum KEP-Kaufmann wird hier von den Verbänden angestrebt. Sowohl für den Bereich des Fahr- als auch des Büropersonals sollen hier spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, z. B. Kompetenz im Umgang mit Kunden, Kenntnisse in Hinblick auf Frachtpapiere u. ä. Formalitäten, spezifische Kenntnisse in Bezug auf die Fahrzeuge (Kapazität), Ladungsvorschriften, Straßenverkehrsordnung.

Einige der befragten Unternehmen bilden aus verschiedenen Gründen nicht aus (zu teuer, keinen ADA-Schein). Sie greifen statt dessen auf Praktikanten der DEKRA zurück, die zu Berufskraftfahrern ausgebildet werden.

Ein ganz spezifisches Problem stellt aus Sicht der Unternehmen das gesetzlich vorgeschriebene Mindestalter von 21 Jahren im Personenverkehr da: *„Den Busführerschein kann man erst mit 21 Jahren machen. Da entsteht ein ‚Loch‘ zwischen dem Schulabschluss mit 16-17 Jahren und diesem vorgeschriebenen Alter!“*

Auch das Mindestalter für den Taxischein liegt bei 21 Jahren.

Der Transportbereich bietet Ausbildungsmöglichkeiten für jeden Schulabschluss. Im Fahrerbereich haben die Unternehmen gute Erfahrungen mit Hauptschülern gemacht. Bezüglich des Mindestalters werden jedoch Schwierigkeiten gesehen: *„Wenn sie vier Jahre arbeitslos bleiben, sind sie schwer zu motivieren und man sieht sie nicht wieder.“*

Ein anderer Gesprächspartner wird aktiv an die Hauptschulen herantreten und nennt als Voraussetzung für Bewerber: *„Das Interesse an LKWs muss da sein.“* Er sieht jedoch auch gewisse Schwierigkeiten, ausreichend Bewerber zu finden: *„Der Personalmangel wird sich verstärken. Alle Eltern wollen natürlich das Beste, vornehmlich Büroberufe, für ihr Kind.“*

Auch im kaufmännischen Bereich gibt es z. T. Probleme. Es gibt im Wesentlichen nur drei Betriebe, in der Region die Speditionskaufleute ausbil-

den. Eine Spedition, die Ausbildungsplätze in großem Umfang anbietet, berichtet: „*Es wird schwieriger, Ausbildungsplätze zum Speditionskaufmann zu besetzen, wobei wegen der hohen Anforderungen nur Abiturienten, Fachoberschulabgänger und maximal Realschüler in Frage kommen.*“

Auch im Bereich der Unfallrettung/Krankentransporte steigen die Anforderungen („*Die Ausbildung ist härter geworden.*“) und es gibt nicht genug Fachkräfte. Die Ausbildung hat zwei Stufen: Rettungsassistent ist ein Lehrberuf, zum Rettungssanitäter wird man in einem Lehrgang mit anschließendem 4-5-monatigem Praktikum ausgebildet. Beide Qualifikationsstufen sind durch das Rettungsgesetz geregelt und für den Einsatz in diesem Bereich zwingend vorgeschrieben.

In Reiseunternehmen werden vor allem Reiseverkehrskaufleute und Kaufleute im Reiseverkehrsservice ausgebildet.

9. NUTZUNG ARBEITSMARKTPOLITISCHER FÖRDERHILFEN

9.1 TELEFONINTERVIEW

Arbeitsmarktpolitische Fördermittel haben in der Vergangenheit im Handel 25% der Unternehmen genutzt, Interesse an zukünftiger Nutzung bekundeten 59%.

Im Bereich Transport wurden bisher von 21% der Betriebe Förderhilfen in Anspruch genommen, 73% haben Interesse an einer zukünftigen Nutzung.

Um welche Hilfen es sich im Einzelnen handelt, zeigen die folgenden Abbildungen:

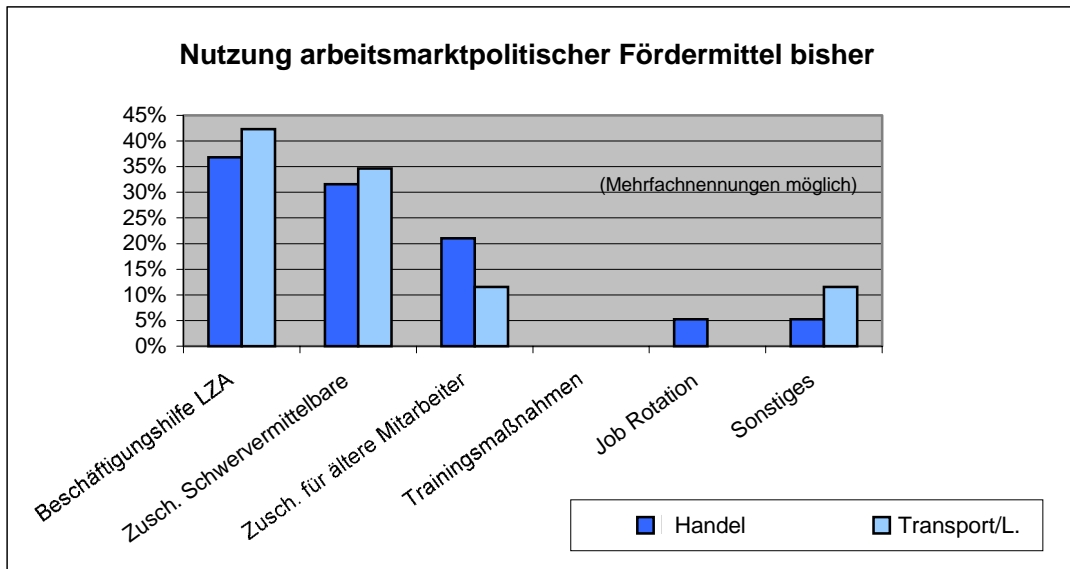


Abb. 18

Bisher wurden vorwiegend Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose und für Schwervermittelbare in Anspruch genommen.

Bei der Frage nach dem Interesse an **zukünftigen Förderhilfen** ist die Zahl der Nennungen dazu etwas geringer. Der Schwerpunkt liegt hier auf Zuschüssen für ältere Arbeitnehmer.

Großes Interesse besteht lt. Telefoninterview an der Förderung durch das Programm „Job Rotation“ (vgl. Abb. 19). Dieses Aussagen ließen sich im Betriebsinterview jedoch nicht verifizieren.

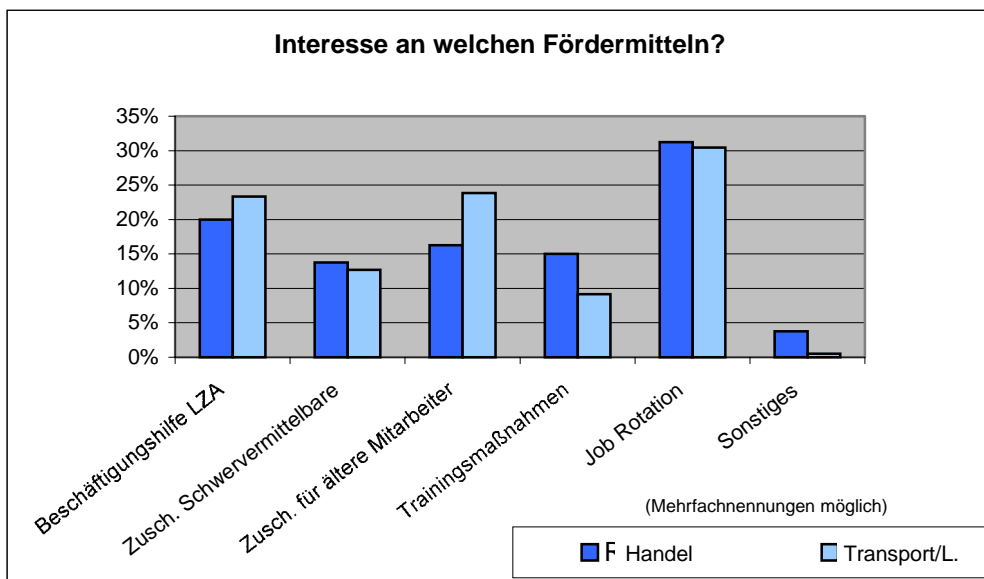


Abb. 19

10. ZUSATZFRAGEN

10.1 QUERSCHNITTTHEMA LOGISTIK

Handel

Die Bedeutung der Logistik ist im Handel durchweg sehr groß. *"Damit steht und fällt der Verkauf"*, bringt es eine Gesprächspartnerin auf den Punkt.

Der gesamte Lager- und Transportbereich wird zur Logistik gezählt, aber auch die Warenannahme und die Versandvorbereitung. *„Logistik ist die gesamte Auslieferung, das Zustellgeschäft.“* Auch dezentral organisierte Produktionsbereiche erfordern einen hohen logistischen Aufwand, noch bevor das Produkt in den Vertrieb gelangt.

Viele Unternehmen setzen im Logistikbereich eigene Fahrzeuge ein. (*„Hier haben wir eine hohe Gewissheit, dass das Produkt heil und pünktlich ankommt.“*). Wie schon erwähnt, lagern viele Handelsunternehmen diesen Bereich allerdings zunehmend aus (Vgl.: Kap. 4.2). *„Der Logistikbereich wird im Hause umstrukturiert werden; der eigene Transport wird in Zukunft zunehmend durch externe Firmen unterstützt.“*

Die **Transportunternehmen** verstehen sich i. d. R. als 100%-ige Logistikunternehmen. Typische Aussagen sind: *„Lager - Transport - Beschaffung: Wir machen reine Logistik.“*

„Alles ist Logistik. Vorrangig Güter von A nach B transportieren, aber auch das Einlagern oder (Vor-)Kommissionieren.“

Als Beispiel für das Tagesgeschäft nennt eine Spedition: *„Logistik ist: 500 Paletten in einem bestimmten Zeitraum zu verteilen. Die Abwicklung liegt ganz bei uns: Sendungen kommissionieren, versandfertig machen und rausschicken. Darüber hinaus packen wir um, wenn der Lieferant es wünscht (oder nicht so gepackt hat, wie sein Kunde das will). Dafür haben wir eine neue 500 m²-Lagerhalle gebaut. Das muss man dem Kunden heute anbieten.“*

10.2 SCHICHTBETRIEBE: STATT WECHSELSCHICHTEN AUCH FIXE SCHICHTEN ANBIETEN (Z. B. FÜR ALLEINERZIEHENDE)?

In vielen Fällen sind die Unternehmen in dieser Hinsicht sehr flexibel: *„Alleinerziehenden Mitarbeiterinnen wird die Möglichkeit geboten, sich eine Schicht auszusuchen, die ihren Bedürfnissen am besten gerecht wird; das betrifft aber nur Einzelfälle im Unternehmen.“*

In Speditionen sind die Arbeitszeiten zum Teil sehr unattraktiv: *„Es wird rund um die Uhr in den Betrieben verladen, d. h. die Fahrer müssen teilweise gegen 2.00 Uhr losfahren.“* Diese Problem wird in den Unternehmen durchaus gesehen: *„Das ist nicht familienfreundlich!“* Allerdings gibt es wenig Veränderungsspielraum: *„Die LKW müssen ausgelastet werden. Man fährt in zwei Schichten, tags und nachts.“*

Dennoch versucht man, den Mitarbeitern so weit wie möglich entgegen zu kommen. Auch geschieht die Verteilung der Schichten recht pragmatisch, die Mitarbeiter regeln diese Frage oft unter einander: *„Die Schichten werden nach Möglichkeit den Bedürfnissen der Fahrer entsprechend eingerichtet. Es sind zwei Fahrer auf einem Fahrzeug, meistens fährt einer nur nachts, der andere nur am Tag.“*

Eine besondere Situation gibt es im Rettungsdienst: *„Eine Schicht geht von 7.00 Uhr an 24 Stunden, danach sind 48 Stunden frei. Die Schicht ist eine Mischung aus Arbeits- und Bereitschaftszeiten. Die Leute halten sich dann in der Zentrale auf. Die EU plant ein Gesetz zur genaueren Bewertung der Bereitschaftszeiten.“*

Einige Unternehmen lehnen ein Entgegenkommen aber auch schlicht ab oder haben keinen Spielraum: *„Fixe Schichten für bestimmte Mitarbeiter sind nicht möglich, das Unternehmen ist nicht groß genug.“* Oft wird dies aber auch aus Gerechtigkeitsgründen abgelehnt, wenn ein Mitarbeiter bestimmte Wünsche hat, können diese schlecht anderen verwehrt werden.

Allerdings ist Schichtdienst nicht in jedem Fall unbeliebt: *„In der Produktion werden drei Schichten gefahren. Vereinzelt macht mal ein Mitarbeiter zweimal hintereinander Nachtschicht, aber die Leute achten schon darauf, dass ein Mitarbeiter nicht zu viel Nachtschicht macht. Das wäre dann ungerecht, denn für Nachtschichten gibt es ein fast doppelt so hohes Gehalt.“*

10.3 INTERKULTURELLE KOMPETENZ - IN WIE WEIT FEHLEN DEUTSCHKENNTNISSE?

Das Fehlen von Deutschkenntnissen wird in vielen der besuchten Unternehmen beklagt, wenn auch tendenziell die Anforderungen im Produktions/Lagerbereich etwas geringer sind.

Bei komplexeren Aufgaben sind ausreichende Deutschkenntnisse aber unabdingbar: *„In einigen Bereichen (z. B. Kettenprüfung) sind Deutschkenntnisse zwingend notwendig (Formulare müssen ausgefüllt werden u. a.).“* Dass das Thema den betroffenen Mitarbeitern gegenüber mit einer gewissen Sensibilität behandelt werden muss, zeigt der Hinweis einer Gesprächspartnerin, dass einige SpätaussiedlerInnen keine Deutschkurse absolvieren wollen.

Im **Transportbereich** sind gute Deutschkenntnisse i. d. R. von sehr großer Bedeutung. Folgende Aussagen wurden von den Gesprächspartnern in den Unternehmen getroffen: *„Deutschkenntnisse sind unabdingbar, die Kunden (z. B. die Post) verlangen das auch. Die Mitarbeiter müssen die Frachtpapiere und die Telefonate mit dem Disponenten verstehen.“*

„Fahrer und kaufmännische Mitarbeiter müssen über sehr gute Deutschkenntnisse verfügen, da sie sehr viel mit Kunden sprechen.“

Deutschkenntnisse sind oftmals eine Einstellungsvoraussetzung: *„Ausreichende Sprachkenntnisse werden als Bedingung für eine Beschäftigung bei uns verlangt und müssen erworben werden.“*

Im Taxi-Gewerbe sind Deutschkenntnisse „automatisch“ Voraussetzung: *„Wenn jemand den Taxi-Schein hat, sind auch die Deutschkenntnisse in Ordnung, sonst schafft man ihn nicht.“*

10.4 ÄLTERE ARBEITNEHMER: 45 +?

Die Einstellung älterer Arbeitnehmer ist in der überwiegenden Zahl der besuchten Unternehmen kein Problem. Viele Unternehmen beurteilen diese Gruppe der Beschäftigten sogar positiver als jüngere Mitarbeiter:

Ältere Arbeitnehmer gelten als beständiger und in schwierigen Situationen ruhiger während man den Jüngeren eine höhere Anspruchshaltung zuschreibt.

Ein Einzelhandelsunternehmen sagt kurz und knapp: *„Wir haben schließlich auch ältere Kunden.“*

Ein Unternehmen gab lediglich zu bedenken, dass der ältere Mitarbeiter in das Team passen muss: *„Ein älterer Kollege in einem ganz jungem Team, das klappt eventuell nicht so gut.“*

Einschränkungen gibt es gelegentlich in Bereichen mit schwerer körperlicher Arbeit wie in diesem Beispiel:

„Der Umpacker steht 5 Stunden in gebückter Haltung, der Handelsfachpacker bewegt 850 Kolli pro Tag (ein Kollo ist ein Packstück, etwa eine Flasche Wein oder ein Karton mit 6 Flaschen), das sind am Tag etwa 4-5 Tonnen. Die kleinen Kartons summieren sich. Die Bewerber sollten deshalb nicht älter als 55 sein.“

Ein weiterer Gesprächspartner: *„Es kommt auf den Bereich an. An der Maschine ist es mit Älteren schwieriger wegen der körperlichen Belastung. Im kaufmännischen Bereich sind sie gar nicht schlecht - wegen der Verbindungen zur Branche.“*

Im Fahrerbereich sind ab einem bestimmten Alter bestimmte gesetzliche Auflagen in Bezug auf den Führerschein zu erfüllen: *„Ab 45 oder 50 ist eine Auffrischung in Hinblick auf den Führerschein notwendig. Ab 50 gibt es einen Test für Busfahrer.“*

10.5 LOHNNIVEAU IN DEN UNTERNEHMEN?

Trotz der häufiger (vor allem im Transport-Bereich) konstatierten angespannten Kostensituation aufgrund des starken Preiskampfes, bezahlen die Unternehmen ihre Mitarbeiter nach eigenen Angaben i. d. R. mindestens laut Tarif, oftmals darüber.

In einigen **Handels-Betrieben** gibt es Haustarife bzw. Betriebsvereinbarungen, die sich an den Tarif des Groß- und Außenhandel bzw. den Einzelhandelstarif NRW anlehnen. Gelegentlich gibt es leistungsorientierte Zulagen (z. B. Kommissionierprämien).

Auch im **Transportbereich** ist die Bezahlung nach Angaben der Gesprächspartner *„gut“*, *„marktüblich“*, *„leicht überdurchschnittlich“*.

„Die Bezahlung ist angemessen, wir zahlen ‚lieber ein bisschen mehr‘. Ein Baggerfahrer (schwer zu finden) bekommt 30,- DM pro Stunde nach der Umschulung.“

Z. T. wird der Lohn individuell ausgehandelt. *„Er darf nicht zu hoch werden, dann haben die Leute keine Lust mehr“*, so ein Gesprächspartner.

Ein Transportunternehmer sagt: *„Die MitarbeiterInnen werden nicht schlecht bezahlt (übertariflich). Wenn sie in die Märkte fahren, bekommen sie Zulagen. Die Fahrer verdienen ihr Geld über die Stunden. Jede Stunde wird bezahlt. Wir bezahlen 18,- DM pro Stunde, es werden aber bis zu 250 Stunden pro Monat gefahren.“*

Im Kurierbereich liegt das Lohnniveau dabei etwas niedriger als im Fernverkehr, eine Gesprächspartnerin stellt dazu fest: *„Grundsätzlich ist die Bezahlung in der Branche nicht allzu hoch. In unserem Unternehmen liegt der Lohn bei ca. 2.600 bis 2800,- DM, mit Überstunden bei 3200,- DM.“*

Busfahrer oder Berufskraftfahrer erhalten nach Aussage eines Unternehmers etwa die gleiche Bezahlung (nach Tarif).

Im Bereich Rettungswesen/Krankentransporte ist die Bezahlung eher schlecht. *„Bei uns liegt Tarif im unteren Bereich. Wir lagen bei Lohnniveau immer unter der Norm, müssen attraktiver werden, damit wir beim Personal richtig wählen können.“*

Geringere Entgelte sind auch für Taxifahrer üblich: 10,-DM ist nach Angaben eines Unternehmers im ländlichen Bereich der Region die Regel.

10.6 **BENACHTEILIGTE, BEHINDERTE (Z. B. FÖRDERUNG DER EINSTELLUNG BEKANNT)?**

Die Einstellung benachteiligter/behinderter Menschen ist für die Unternehmen i. d. R. kein Problem. Sie sind und werden je nach Eignung eingestellt, die Fördermöglichkeiten sind nicht allen Unternehmen bekannt. *„Das Arbeitsamt sollte dem Vermittlungs-Vorschlag eine Informationsbroschüre beilegen, dass der Mitarbeiter gefördert werden kann“.*

Im kaufmännischen- bzw. Büro-Bereich gibt es i. d. R. kaum Schwierigkeiten, wichtig sind z. T. aber räumliche Voraussetzungen.

„Es gibt viele Arbeiten (z. B. Dateneingaben, Entlastung des Tagesgeschäftes), für die Behinderte eingestellt werden können; unser Gebäude hat zudem eine behindertenfreundliche Architektur (Rollstuhlfahrer).“

Im gewerblichen Bereich ist es je nach körperlichen Anforderungen schwieriger. *„Im Packbereich kann man keine Schwerbehinderten einsetzen, das ist eine Quälerei.“*

„Im Produktionsbereich ist es schwierig. Es sollte mal eine taubstumme Buchbinderin kommen, die Umbauten wären ja bezahlt worden, aber es geschieht so viel auf Zuruf, das machte den Einsatz unmöglich.“

Im Fahrerbereich wurden sehr pragmatische Lösungen gefunden: *„Einer unserer Busfahrer ist zu 60 % behindert – das ist kein Problem, er fährt einen Automatikbus.“*

„Ein schwerbehinderter Mitarbeiter ist bei uns im Unternehmen als Hoffahrer beschäftigt, er rangiert Fahrzeuge auf dem Firmengelände.“

Einige Unternehmen hadern allerdings mit dem besonderen Kündigungsschutz. Ein Gesprächspartner formuliert beispielhaft: *„Wenn sich herausstellt, dass ein behinderter Mitarbeiter aus fachlichen Gründen nicht geeignet ist für eine Stelle, kann man ihm nicht kündigen wie jedem anderen.“*

10.7 WELCHE ROLLE SPIELEN FRAUEN IM UNTERNEHMEN?

Die Rolle der Frauen wird in den meisten Unternehmen nicht anders beurteilt, als die der Männer. Sie werden weder positiv noch negativ diskriminiert. *„Die Rolle der Frauen ist neutral: Sie spielen keine besondere Rolle. Sie machen ihren Job. Auch leitende Positionen sind von Frauen besetzt.“*

Der Anteil der Frauen in den Unternehmen schwankt aber ganz erheblich von 80-85% in einem **Handelsunternehmen** bis sehr gering (oder gar keine) in Transportunternehmen.

Frauen sind sowohl im Verwaltungsbereich, als auch in der Produktion beschäftigt. Oder im Außendienst: *„Eine Spezialistin ist erfolgreich im Außendienst, vertritt unser Unternehmen über die regionalen Grenzen hinaus. Diese Frau hat ein sehr kompetentes Auftreten, gepaart mit weiblichem Charme.“*

Im Einzelhandel sind (im Teilzeitbereich) viele Frauen beschäftigt.

Der **Fahrerbereich** ist zum Teil noch eine reine ‚Männerdomäne‘ (*„Bei den Kraftfahrern herrscht ein rüder Umgangston.“*), gleichwohl gibt es hier auch Frauen. Die Aussage, der Job sei zu schwer für sie, ist eher selten. Viele Unternehmen hatten schon Fahrerinnen beschäftigt.

„Wir haben z. Z. zwar keine Frauen im Unternehmen; aber es waren schon Fahrerinnen bei uns beschäftigt, da machen wir grundsätzlich gar keinen Unterschied zu männlichen Kollegen.“

„Klar sollen sich auch Frauen bewerben“, sagt ein Busunternehmer, „sie fahren besser (vorsichtiger) Bus und gehen besser mit Menschen um.“

Das in einigen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind, liegt teilweise an nicht vorhandenen Sozialräumen oder an mangelnden Bewerbungen.

Aber es gibt auch den umgekehrten Fall in einem Reisebüro: *„Bei uns arbeiten überwiegend Frauen. Männer bleiben meist nicht am Counter sitzen. Wir hoffen, dass unser Mann bleibt!“*

11. STIMMUNGEN, MEINUNGEN, KOOPERATIONEN

11.1 BETRIEBSBESUCHE

Auf die Frage, was sie den Verantwortlichen in der Politik gerne sagen würden, äußern viele Unternehmen den Wunsch nach weniger gesetzlichen Reglementierungen.

Ein Thema in diesem Zusammenhang ist z. B. die Neuregelung im Bereich der geringfügig Beschäftigten:

„Die 630,-DM-Gesetzgebung müsste gelockert werden. Viele Fahrer sind abgesprungen, da es sich nach ihrer Ansicht nicht mehr lohnt.“

„Die 630,- DM-Gesetzgebung zu kompliziert, für Unternehmen ergibt sich fast der selbe Aufwand wie für fest angestellte Mitarbeiter.“

„Wir wünschen uns weniger Bürokratie bei der Gesetzgebung. Sie sollte mehr am Bedarf orientiert und flexibler sein.“

Im Zusammenhang mit dem Thema Arbeitsamt/Arbeitslose wird gelegentlich eine restriktivere Handhabung der Sozialgesetzgebung gefordert.

„Die Behörden tun nichts gegen die Missstände.“

„Die Arbeitslosenzahlen sollten berichtigt werden, max. 1,5 Millionen wollen überhaupt arbeiten!“

„Wir wünschen uns ein restriktiveres Eingreifen des Staates in Bezug auf Arbeitslose, weniger Eingreifen bei Steuern etc. Es bleibt zu wenig übrig. Für viele lohnt es sich kaum zu arbeiten!“

12. ZUSAMMENFASSUNG

- Für den **Handel** zeichnet sich eine höhere Bedeutung qualifizierter MitarbeiterInnen ab. Das spiegelt sich auch in umfangreicheren Weiterbildungsaktivitäten/-bedarfen wider. Im wesentlichen gelingt es, den Personalbedarf durch eigene Aktivitäten (z. B. ausreichende Ausbildung) zu decken.
- Die typischen **Transport/Lagerberufe** sind eher ein Segment für Quereinsteiger. Die Schwierigkeiten, Personal zu finden - vor allem Fahrer - sind deutlich größer als im Handel (jedoch liegt der Anteil der Unternehmen, die Schwierigkeiten bei der Mitarbeitersuche angegeben haben, mit 46% hier (Handel: 27%) noch deutlich unter der entsprechenden Quote der 1. Befragungswelle, wo dieser Wert bei 65% lag.
- Die Anforderungen an die Fahrerberufe steigen, insbesondere für den KEP-Bereich wünscht man sich das Angebot einer spezifischen Ausbildung.
- Sprachkenntnisse sind im gesamten Cluster Logistik ein wichtiges Thema. In fast allen Tätigkeitsbereichen sind ausreichende Deutschkenntnisse von großer Bedeutung. Der Zuzug von Spätaussiedlern ist in OWL überdurchschnittlich hoch, entsprechend ihr Anteil am Arbeitskräfteangebot. Russland-deutsche Arbeitnehmer haben i. d. R. einen ausgezeichneten Ruf, z. B. in Bezug auf die Motivation zur Arbeit, benötigen aber gute Deutschkenntnisse!!!
- Wesentliche Gründe für die Schwierigkeiten, MitarbeiterInnen zu finden, liegen - vor allem im Bereich Transport/Lager - in unattraktiven Arbeitszeiten und dem enormen Kostendruck, dem viele Unternehmen ausgesetzt sind, der wenig Spielraum bei der Bezahlung der Mitarbeiter lässt.
- Der verbreiteten Skepsis bezüglich der Möglichkeiten des Arbeitsamtes bzw. der Arbeitslosen könnte durch intensivere Kontakte mit den Unternehmen entgegengewirkt werden.

