

Dieter Behrendt, Uwe Neumann

Metallspezifische Fachkräftelücken auf dem Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt



Berlin, April 1999

**Otto
Brenner
Stiftung**

Herausgeber:
Otto Brenner Stiftung
Michael Guggemos
Alte Jakobstrasse 149
10969 Berlin
Tel.: 030-25 39 60 0
Fax: 030-25 39 60 11

Vorwort

die Qualifikationen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie ihre Fähig- und Fertigkeiten standen in den letzten Jahren bei den Diskussionen und Maßnahmen des Aufbau Ost bisher nicht im Mittelpunkt. Die Unternehmen haben diese wichtigste Ressource der wirtschaftlichen Entwicklung häufig vergessen. Statt dessen lamentieren Unternehmensleitungen und Arbeitgeberverbände über anscheinend zu hohe Lohnkosten und zu geringe Produktivität.

Die Zukunftsressource Ausbildung wird sträflich vernachlässigt. Duale, betriebliche Berufsausbildung war und ist für einen Teil der Betriebe eine unwichtige Restgröße.

Heute jedoch zeigen sich die ersten negativen Folgen dieser sehr kurzfristigen Unternehmensstrategie. Die vorliegende Studie, die nicht den Anspruch einer repräsentativen Untersuchung erhebt, zeigt jedoch zwei Problembereiche:

1. Für die ostdeutschen Industriebetriebe im Metall- und Elektrobereich wird der Mangel an Fachkräften mit Spezialkenntnissen zum Nadelöhr ihrer wirtschaftlichen Entwicklung.
2. Den Betrieben droht mittelfristig ein altersbedingter Fachkräftemangel. Aufgrund des Altersaufbau der Belegschaften führt dieser in den nächsten Jahren zum Verlust an Fachkräften, dem bisher nicht durch entsprechende Anstrengungen bei der betrieblichen Berufsausbildung entgegengewirkt wird.

Die Otto Brenner Stiftung hofft, daß ein Diskussionsprozeß einsetzt, der hilft, den drohenden Gefahren durch eine erhöhte Ausbildungsleistung der Betriebe heute schon zu begegnen.

Michael Guggemos

Gliederung

1	AUSGANGSLAGE UND VORGEHENSWEISE.....	5
2	MÖGLICHKEITEN DER SEKUNDÄRSTATISTISCHEN ERMITTLUNG EINER FACHKRÄFTELÜCKE.....	7
2.1	AUSWERTUNGEN UND SONDERAUSWERTUNGEN DER BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (BA) UND DES LANDESARBEITSAMTES SACHSEN-ANHALT/THÜRINGEN (LAA-SAT).....	7
2.2	AUSWERTUNGEN UND SONDERAUSWERTUNGEN DES STATISTISCHEN BUNDESAMTES (STATBA)	8
2.3	ARBEITGEBERBEFRAGUNG DES INSTITUTS FÜR STRUKTURPOLITIK UND WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG (ISW) 1997 (3. BEFRAGUNGSWELLE).....	9
2.4	BEWERTUNG SEKUNDÄRSTATISTISCHER DATEN	11
2.5	STUDIEN ZU TEILBEREICHEN DER THEMATIK FACHKRÄFTEBEDARF.....	12
2.5.1	<i>Pendlerwanderung</i>	12
2.5.2	<i>Altersstruktur</i>	13
2.5.3	<i>Strukturmerkmale sachsen-anhaltinischer Betriebe (ISI-Studie)</i>	14
2.5.4	<i>Betriebsgröße und Fachkräftebedarf (infratest-Sozialforschung)</i>	15
2.5.5	<i>Berufsausbildungsstatistik (Berufsbildungsbericht 1998)</i>	16
2.5.6	<i>Entwicklung der Beschäftigungsstrukturen und des Qualifikationsbedarfs in der Metall- und Elektroindustrie Sachsens-Anhalts - dargestellt am Beispiel des Arbeitsamtsbezirks Magdeburg (isw/RTW 1993)</i>	18
2.5.7	<i>Arbeitsmarkt-Monitor Sachsen-Anhalt 1997 (isw)</i>	19
3	AUSWERTUNG DER KURZUMFRAGE.....	21
3.1	ABLAUF UND AUSWERTUNG DER BEFRAGUNG	21
3.2	STRUKTUR DER BEFRAGTEN BETRIEBE	23
3.2.1	<i>Organisationsform des Betriebes</i>	23
3.2.2	<i>Betriebsgröße</i>	24
3.3	PERSONALPOLITIK DER BEFRAGTEN BETRIEBE	25
3.3.1	<i>Leiharbeit und Personaldienstleistungen</i>	25
3.3.2	<i>Überstunden</i>	26
3.3.3	<i>Entwicklung der Ausbildung in den letzten Jahren</i>	28
3.4	POTENTIELLE ENTWICKLUNG DES FACHKRÄFTEBEDARFS	29
3.5	URSACHEN STEIGENDEN FACHKRÄFTEBEDARFS	30
3.6	GEGENWÄRTIGER UND ZUKÜNFTIGER FACHKRÄFTEMANGEL	32
3.6.1	<i>Derzeit benötigte Berufe und Qualifikationen ohne Verfügbarkeit am Arbeitsmarkt</i>	33
3.6.2	<i>Erwarteter Fachkräftemangel bei Berufen/Qualifikationen</i>	35
3.7	DERZEITIGE QUALIFIKATIONSDEFIZITE.....	36
3.8	DIE GRÜNDE FÜR BESTEHENDEN BZW. ABSEHBAREN FACHKRÄFTEMANGEL BZW. QUALIFIKATIONSDEFIZITE.....	37
3.9	EINBEZIEHUNG UND EINFLUSSNAHME DES BETRIEBSRATES.....	39
4	ERGEBNISSE UND SCHLUßFOLGERUNGEN	40
	LITERATUR.....	44
	ANHANG 1: ENTWICKLUNG MÄNNLICHER ARBEITSLOSER UND OFFENE STELLEN IN SACHSEN- ANHALT NACH AUSGEWÄHLTEN BERUFEN VON SEPTEMBER 1995 BIS SEPTEMBER 1997.....	46
	ANHANG 2: SCHLUßFOLGERUNGEN WEITERBILDUNGSBEDARF NACH ISW/RTW (1993).....	47
	ANHANG 3 FRAGEBOGEN.....	48

Tabellen, Übersichten und Anhangsverzeichnis

Tabelle 1 Alter der Beschäftigten in den Metall- und Elektrobetrieben Sachsen-Anhalts 1998.....	13
Tabelle 2: Statistik über Berufsausbildungsstellen und Bewerber nach ausgewählten Ausbildungsberufen im September 1998 in Sachsen-Anhalt	17
Tabelle 3 Betriebe und Beschäftigte im Metall- und Elektrogewerbe Sachsen-Anhalts im Juni	21
Tabelle 4 Betriebsgröße und Branchengliederung	24
Tabelle 5 Beteiligung an Ausbildungsverbänden nach Verwaltungsstellen	28
Tabelle 6 Entwicklung der Ausbildung in den letzten Jahren nach Branchen.....	29
Tabelle 7 Entwicklung des Fachkräftebedarfs nach Branchen	30
Tabelle 8 Ursachen steigenden Fachkräftebedarfs (Mehrfachnennungen)	31
Tabelle 9 Qualifikationsdefizite bei den Beschäftigten (Mehrfachnennungen)	36
Tabelle 10 Beteiligung von Betriebsräten und Ausbildungssituation der Betriebe.....	39
Tabelle 11 Beteiligung von Betriebsräten und Einschätzung des derzeitigen und absehbaren Fachkräftemangels...40	
Übersicht 1 Arbeitgeberbefragung des isw 1997 (3. Befragungswelle)	9
Übersicht 2 Schwerpunkte der technologischen Weiterentwicklung	19
Übersicht 3 Wichtigkeit von Weiterbildungszielen (isw/RTW-Studie) (Mehrfachnennungen):	19
Übersicht 4 Erwerbstätige im Herbst 1997 in der Branche Metall- und Elektroindustrie	20
Übersicht 5 Neue und alte Berufsgliederung in Metallberufen.....	23
Übersicht 6 Leiharbeiter und deren Tätigkeiten	25
Übersicht 7 Welche Beschäftigungsgruppen sind von Überstunden betroffen?	27
Übersicht 8 Gegenwärtiger und zukünftiger Fachkräftemangel.....	32
Übersicht 9 Welche Berufe und Qualifikationen werden gesucht?.....	34
Übersicht 10 Fachkräftemangel bei folgenden Berufen/Qualifikationen (Häufigkeiten).....	35
Übersicht 11 Primäre Gründe für bestehenden/absehbaren Fachkräftemangel	38

1 Ausgangslage und Vorgehensweise

Die derzeitige wirtschaftliche Entwicklung verschafft zwar einigen Metall- und Elektrobetrieben Sachsen-Anhalts Erleichterung, gleichzeitig stehen andere Betriebe vor sinkenden Umsatzzahlen und einige vor der Gesamtvollstreckung. Trotz weiterhin hoher bis sehr hoher Arbeitslosigkeit, je nach Berufsgruppe, ist aus einzelnen Unternehmen die Klage laut geworden, es gäbe Probleme bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter. Mitarbeiter, die zwar ihrer Berufsbezeichnung auf dem Arbeitsmarkt zu finden sind, jedoch über weitergehende Kenntnisse, über "Spezialqualifikationen", verfügen müßten. Dies sind Kenntnisse, die in der beruflichen Erstausbildung bzw. der beruflichen Weiterbildung nur eingeschränkt vermittelt werden, die aber für den Wettbewerb um Aufträge ausschlaggebend sein können und das Überleben des Betriebes gewährleisten. Als Spezialqualifikation zählt zum Beispiel die Kenntnis eines bestimmten Steuerungsprogramms einer CNC-Drehmaschine oder das Schweißen von Aluminium. Diese Qualifikationen müssen zusätzlich zur "normalen" Berufsausbildung erlernt werden.

Das Problem eines Ungleichgewichtes zwischen Arbeitskräftenachfrage und -angebot, die sogenannte "mismatch-Arbeitslosigkeit"¹ ist im Ausland teilweise schon akut. In Deutschland beginnt langsam eine Debatte zu diesem Thema, da aufgrund der Arbeitslosenzahlen dieses Thema als vernachlässigbar angesehen wurde. Daß aber trotz hoher Arbeitslosenzahlen eine Fachkräftelücke existieren kann, zeigt sich zunehmend auch in den neuen Bundesländern.

Von der IG-Metall und den Betriebsräten aus der Metall- und Elektroindustrie wird aufgrund sich häufender Klagen aus den Betrieben das Entstehen einer Problemlage befürchtet, die sich wie folgt darstellt: Kaum hat sich nach Jahren des unternehmerischen Überlebenskampfes in einigen Betrieben der Metallbranche Sachsen-Anhalts eine günstige Auftragslage entwickelt, so tritt diese Form der Arbeitslosigkeit als neues Problem auf. Die Abarbeitung der eingegangenen Aufträge kann aufgrund eines Fachkräftemangels (Fehlen von Spezialqualifikationen) insbesondere in näherer Zukunft schwierig werden. Es besteht die Gefahr, daß trotz guter Auftragslage das Bestehen der Betriebe gefährdet ist. Diese Einschätzung wird noch brisanter, wenn bedacht wird, daß in den Betrieben Sachsen-Anhalts eine Überalterung der Belegschaft (vgl. weiter unten) bei spezialisierten Fachkräften erkennbar wird. Die Verrentung dieser Fachkräfte wird in den Betrieben Lücken hinterlassen, die nicht einfach zu füllen sein werden. Denn insbesondere die jüngeren und gut ausgebildeten Fachkräfte sind verstärkt in andere Bundesländer abgewandert, aufgrund der dort besseren Verdienstmöglichkeiten und der Chance auf eine Anstellung.

Der Fachkräfteengpaß wird als akutes und sich zukünftig verschärfendes Problem der Betriebe gesehen. Potentielle Wachstumsbereiche und Wettbewerbsvorteile könnten durch einen solchen Fachkräfteengpaß zunichte gemacht werden.

¹ **mismatch-Arbeitslosigkeit** entsteht durch die Schwierigkeit, kurz- und mittelfristig Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt auszugleichen, weil die Flexibilität von Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder ihre Informationen über die andere Marktseite nicht ausreichen, die vorhandenen offenen Stellen mit den registrierten Arbeitslosen zu besetzen. Als Ursache werden in erster Linie abweichende Strukturen bei Qualifikationen und Berufen gesehen.

Um zu dieser Lageeinschätzung detaillierte Aussagen treffen zu können, wurde die vorliegende Studie von Seiten der IG Metall angeregt und als Vorstudie konzipiert. Sie soll das Thema eingrenzen, abschätzen und zu der Aussage gelangen, ob eine genauere Untersuchung des skizzierten Problems notwendig ist. Schwerpunkte waren demnach, die genaue Eruiierung und die Bestimmung der Schwere des Problems Fachkräftemangel sowie die Skizzierung möglicher Problemlösungen. Um abschätzen zu können, ob diese Thematik anhand sekundärstatistischer Daten faßbar ist, wurde eine Literatur- und Datenrecherche durchgeführt. Ziel der Vorstudie sind richtungssichere Aussagen zum umrissenen Problem.

Neben der Sichtung der amtlichen Statistik erfolgte eine Abklärung der Möglichkeit statistischer Sonderauswertungen unter dem Gesichtspunkt des zu erwartenden Erkenntnisgewinns sowie organisatorischer, zeitlicher und finanzieller Modalitäten.

Ausgehend von der Voreinschätzung einer quantitativ und qualitativ unzureichenden Materiallage, wurde eine schriftliche Umfrage bei den Betriebsräten (ca. 120 Betriebsräte) von vornherein vorgesehen und mit organisatorischer Unterstützung der IGM-Verwaltungsstellen erstellt und durchgeführt. Von der Anlage her wurde diese Umfrage als erweiterter Pretest für eine repräsentative Befragung gesehen. Der Rücklauf ermöglicht jedoch einen genaueren Einblick in die Problemlage sowie eine gute Übersicht über relevante Details. Hieraus konnten eine Reihe von Richtungsaussagen abgeleitet und eine inhaltliche und methodische Präzisierung weiterer Untersuchungsschritte durchgeführt werden (vgl. unten). Erreicht werden konnte mit der Vorstudie auf jeden Fall eine Präzisierung des nicht abrufbaren Qualifikationsbedarfs nach Berufsfeldern, speziellen Fachkenntnissen und "sozialen" Qualifikationen (Innovations-, Team- und Kommunikationsfähigkeit u.ä.). Das Material läßt auch eine Differenzierung der Aussagen nach unterschiedlichen Branchen und Betriebstypen (selbständige Unternehmen, Töchter bzw. Zweigbetriebe westdeutscher/ausländischer Stammunternehmen) zu.

Nur in Einzelfällen konnte dagegen aus Datenschutzgründen und aufgrund der teils geringen Antwortzahl auf spartenspezifisch unterschiedliche Ausprägungen (z.B. Maschinenbau, Fahrzeugzulieferer, Stahlbau, Elektroindustrie etc.) sowie regionale Unterschiede, insbesondere Ausbildungsverbände, eingegangen werden.

Als Ergänzung der Umfrage wurden Expertengespräche durchgeführt. Die ursprünglich angedachte Zusammensetzung des Kreises mußte jedoch modifiziert werden, um einen höheren Erkenntnisgewinn zu erlangen. Es erwies sich als schwierig, in der Kürze der Zeit betriebliche Akteure über die Teilnehmer der Umfrage hinaus für intensivere Expertengespräche zu gewinnen. Um ergänzende Aussagen zur Umfrage zu erhalten, konnten Gesprächspartner aus verschiedenen Institutionen gewonnen werden:

Personal-Service, Personaldienstleistungsfirma
IHK-Magdeburg, Weiterbildungsakademie
Dessauer Qualifizierungs-, Arbeits- und Strukturentwicklungsgesellschaft mbH (DQAS)
Landesarbeitsamt Sachsen-Anhalt/Thüringen (LAA-SAT)
Arbeitsamt Dessau
Arbeitsamt Magdeburg

Als erster Schritt der Vorstudie wurde im Rahmen einer "Verwaltungsstellen-Konferenz" ein Workshop der Bevollmächtigten der IGM-Verwaltungsstellen durchgeführt. Hier erfolgte ein thematisch zentrierter Erfahrungsaustausch sowie die Abfrage bekannter Fälle von aktuellem Fachkräftemangel, deren Ursachen und der möglichen weiteren Entwicklung. Zudem wurde eine durch Überalterung in den Betrieben mögliche zukünftige Fachkräftelücke angesprochen. Diese Hinweise aus der Praxis lieferten Anregungen für die Konzipierung des Fragebogens der Betriebsräteumfrage.

2 Möglichkeiten der sekundärstatistischen Ermittlung einer Fachkräftelücke

Die Beschaffung primärer Daten durch eine Kurzumfrage wurde als notwendig angesehen, da die Datenlage seitens der amtlichen Statistik einschließlich möglicher Sonderauswertungen von vornherein als vermutlich nicht ausreichend eingeschätzt wurde, um eine Fachkräftelücke nach Einzel- und Spezialqualifikationen zu erfassen. Diese Einschätzung hat sich bestätigt. Es sind zwar Sonderauswertungen möglich, die neben der amtlichen Statistik zusätzlich Datensätze anderer Forschungseinrichtungen umfassen (z.B. die Arbeitgeberbefragung des isw), sie können aber allenfalls zur Darstellung des Hintergrunds dienen. Sie zeigen die Entwicklungsrichtung von Branchen und der vermutlich benötigten Qualifikationen, nicht aber die für eine Weiterbildungsplanung notwendigen Details. Gleichwohl sind sie hilfreich, um das Gesamtbild des Metallsektors in seiner potentiellen Entwicklung aufzuzeigen.

2.1 Auswertungen und Sonderauswertungen der Bundesanstalt für Arbeit (BA) und des Landesarbeitsamtes Sachsen-Anhalt/Thüringen (LAA-SAT)

Die Datei der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Bundesanstalt für Arbeit kann u.a. nach den Merkmalen "Berufsgruppen", "Betriebsgrößenklassen" und "Wirtschaftszweige" ausgewertet werden. Über berufliche Spezialqualifikationen liegen jedoch keine Daten vor.

Eine Sonderauswertung aus der Beschäftigtendatei kann für die Berufsgruppen 19-32 nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsabteilungen für das Land Sachsen-Anhalt erstellt werden (Stand: 30. Juni 1997). Die Kosten belaufen sich für eine derartige Auswertung auf 450,- DM. Sie kann in 4-6 Wochen erstellt werden.

Eine Auswertung nach offenen Stellen und Arbeitslosen ist nach Berufsordnungen (Dreisteller) möglich und auf Bundeslandebene jederzeit erhältlich (Amtliche Mitteilungen der Bundesanstalt für Arbeit). Viersteller (Berufsklassen) sind jedoch nicht verfügbar, ebensowenig Spezialqualifikationen. Es wird immerhin auf der Ebene der Berufsordnungen eine genauere Spezifizierung nach Berufen möglich, jedoch wird zum Beispiel der Beruf des Drehers nicht unterteilt in herkömmliche und CNC-Dreher oder beim Schweißer wird nicht ersichtlich, ob dieser zum Beispiel auch Aluminium-Schweißen beherrscht. Deutlich wird jedoch aus der Statistik, daß ein sehr großes Mißverhältnis zwischen der Zahl der Arbeitslosen und der angebotenen Stellen existiert, welches im Extremfall beim Blechpresser, -zieher, -stanzer den Wert von einer offenen Stelle auf 309 Arbeitslose erreicht. Im Durchschnitt der Metallberufe konkurrieren in Sachsen-Anhalt rund 15 Bewerber um eine Stelle.

Prinzipiell sind weitere Auswertungen auf regionaler Ebene und nach einzelnen Wirtschaftszweigen möglich (Sonderauswertungen sind kostenpflichtig). Diese sind nach Aussagen des Landesarbeitsamtes jedoch nur bedingt verwendbar, da bei einer feineren Untergliederung aus Datenschutzgründen keine Zahlen übermittelt werden können. Der Aussagewert für eine Auswertung nach Regionen und Wirtschaftszweige für Berufsordnungen wäre äußerst gering und böte trotz allem keinen Einblick in die eigentliche Problematik der Qualifikationslücke bei den Spezialqualifikationen

Die Strukturanalyse der 2- und 3-Steller nach offenen Stellen wird im jährlichen Rhythmus (September 1997) durchgeführt und soll kostenpflichtig werden. Spezialqualifikationen werden statistisch nicht erfaßt, sind aber bei den Arbeitsberatern der Arbeitsämter vorhanden. Eine ergänzende umfangreiche Befragung der Berater würde die Datenlage verbessern. Aufgrund organisatorischer Änderungen (Zuständigkeit wurde von berufsfachlicher Gliederung auf alphabetische Zuordnung der "Fälle" geändert) sind jedoch geringere Erkenntnisgewinne als in früheren Studien zu befürchten.

2.2 Auswertungen und Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamtes (StatBA)

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes sind Sonderauswertungen möglich. Aber auch hier greifen bei einer feineren gewünschten Aufgliederung die Bestimmungen des Datenschutzes. Da die Grenze bei 5.000 Nennungen liegt, seien auf der Ebene eines Bundeslandes weitere Unterteilungen als die öffentlich vorliegenden und zugänglichen nicht sinnvoll, insbesondere wenn man auf die Ebene der Berufsordnung oder der Berufsklasse (Vier-Steller) herunter geht.

Hier gibt es einzelne Statistiken, die jedoch nicht untereinander verbunden werden können, bzw. dann wiederum dem "Datenmengenproblem" unterliegen. Im einzelnen sind dies Statistiken der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (sv-Beschäftigte) nach ausgeübtem Beruf, Stellung im Beruf und Ausbildung. Diese sind jeweils nach Landesarbeitsamts- und Arbeitsamtsbezirken, Regierungsbezirken und Kreisen sowie Gemeinden verfügbar.

Für die allgemeine Übersicht stehen die Fachserien 4.2.1 und 4.2.2 (Beschäftigtenstatistik) zur Verfügung, die vor allem sv-Beschäftigte (monatlich und jährlich) in der genannten Gliederung umfassen.

Zudem existieren in der Arbeitsmarktstatistik folgende Auswertungen, die auf Bundesländerebene erhältlich sind. Die Ergebnisse sind im Rahmen der Kurzumfrage ausgewertet worden (vgl. weiter unten):

- Statistiken der Arbeitsvermittlung und -beratung, insbesondere Statistik über Arbeitslose und offene Stellen, teils beruflicher und wirtschaftsfachlicher Gliederung; Bewerber, Stellenangebote und Arbeitsvermittlungen bei den Fachvermittlungsdiensten für ausgewählte Berufsgruppen.
- Statistiken der Berufsberatung (gemeldete und noch nicht untergebrachte Bewerber sowie gemeldete und noch nicht besetzte Berufsausbildungsstellen in beruflicher Gliederung).

- Statistiken der Förderung der beruflichen Bildung (Teilnehmer an Maßnahmen zu beruflicher Fortbildung, Umschulungen und betriebliche Einarbeitungen nach persönlichen Merkmalen).

Darüber hinaus sind für spezielle Aspekte dieser Thematik Einzeluntersuchungen verfügbar, die zum Beispiel die Entwicklung der Leiharbeiter nach Beruf und Dauer der Überlassung beinhalten. Über das Statistische Bundesamt sind auch die Amtlichen Nachrichten der BA (monatlich) mit Sonderheften "Arbeitsstatistik-Jahreszahlen", "Berufsberatung" und "Arbeitsmarktanalyse" erhältlich. Monatlich erscheinen zudem aktuelle Daten aus dem Beitrittsgebiet in der Veröffentlichung "Arbeitsmarkt in Zahlen".

2.3 Arbeitgeberbefragung des Instituts für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung (isw) 1997 (3. Befragungswelle)

Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt werden regelmäßig Befragungen vom Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung e.V. in Halle durchgeführt. Folgende Übersicht gibt einen Überblick über die relevanten Frageinhalte.

Übersicht 1 Arbeitgeberbefragung des isw 1997 (3. Befragungswelle)

Frage	Inhalt
1	Unternehmensform
2	Landkreis/Kreisfreie Stadt
5	Bereiche des verarbeitenden Gewerbes
6	Anzahl der Beschäftigten
	Auswertung nach
14	Entwicklung der Beschäftigtenzahl bis heute
15	Aufteilung der Beschäftigten nach Bereichen (kaufm., ...)
16	Teilnahme an Weiterbildung nach Bereichen (kaufm., ...)
17	Teilnahme an Weiterbildung — Inhalt der Weiterbildung
18	Probleme bei der Weiterbildung
19	Erwartete Beschäftigtenentwicklung
20	Voraussichtliche Auszubildenden-Einstellung
21	Bedarf nach Qualifikation (Meister, Angestellte usw.)
22 (!!!)	Bedarf nach Haupttätigkeiten (inkl. bevorzugter personalpolitischer Lösung)
23	IuK-Nutzung sowie Weiterbildungsbedarf
27	Fördermittel für Qualifizierung und Ausbildungsförderung
28	Fördermittel für Qualifizierung und Ausbildungsförderung nach Programmen
39	Investitionen und Personalentwicklung

Quelle: isw 1997

Aus den Umfrageergebnissen des isw können überblicksartige Informationen über die Lage der Wirtschaft gewonnen werden. Die Ermittlung eines Qualifikationsbedarfes nach Berufsgruppen und Einzelqualifikationen war jedoch nicht Ziel der Befragung, so daß eine konkrete

Fachkräftelücke nicht abgeleitet werden kann. Auch die Frage nach Qualifikations- bzw. Persönlichkeitsmerkmalen erfaßt nahezu ausschließlich soziale Qualifikationen wie Kommunikationsfähigkeit, Zuverlässigkeit und andere und ist zudem maximal nach Wirtschaftszweigen untergliedert.

Eine Sonderauswertung ist demnach notwendig und sinnvoll, trotz der sehr groben Abgrenzung nach Wirtschaftsbereichen. Eine Auswertung nach Branchen und wenn möglich nach Betriebsgrößen wäre sehr hilfreich, trifft jedoch auf die Beschränkungen der notwendigen Fallzahl aus Datenschutzgründen. Eine Auswertung nach Betriebsgrößen hätte den Nachteil, daß in der Umfrage eine Einteilung stattfand, die über 100 Beschäftigte keine weiteren Untergliederungen kennt.

Abgefragt werden in der Studie Qualifikationsgruppen, Nutzung der Weiterbildungsarten nach Weiterbildung im und außerhalb des Betriebes sowie nach Trägern (Kammern, Arbeitnehmerorganisationen, öffentliche und private Bildungsträger). Der Bedarf nach Weiterbildung und Personal wird ausschließlich quantitativ (zunehmend, gleichbleibend usw.) und nach Mitarbeitergruppen ermittelt (Auszubildende, Meister, Facharbeiter usw.).

Interessante Ergebnisse ergäbe eine Auswertung nach Branchen insbesondere zu den Fragekomplexen:

- Einstellungsverhalten der Betriebe sowie die dann erfolgte Berücksichtigung besonderer Personengruppen wie Jugendliche unter 25 Jahren, ältere Arbeitnehmer, Alleinerziehende sowie Behinderte. Hier erfolgte auch eine Auswertung nach vorheriger Arbeitslosigkeit.
- Erwartungen der Arbeitgeber zur Beschäftigtenentwicklung, wobei hier nur für das jeweils folgende Jahr eine Prognose abgegeben werden sollte. Hier wurde auch nach einer Einteilung in Qualifikationsgruppen (Facharbeiter, Angestellte/Beamte mit und ohne sowie hochqualifiziertem Abschluß, gewerblich/technische Mitarbeiter ohne Abschluß, Meister und Poliere sowie Angestellten ohne Abschluß) gefragt.
- Berufliche Erstausbildung
- Weiterbildungsteilnehmer nach Beschäftigtengruppen sowie nach Themenfeldern. Die Branchenauswertung nach Themenfeldern würde einen guten Überblick geben, welche Art von Tätigkeiten in den Weiterbildungen ausgebildet und weiterentwickelt werden.
- Probleme, die die betriebliche Weiterbildung behindern.
- Bildungsbedarf im Hinblick auf ausgewählte Anwendungsgebiete der Informations- und Kommunikationstechnologien.
- Zunehmende Bedeutung spezifischer betrieblicher Tätigkeiten wie zum Beispiel "Verkaufen (Vertrieb) von Produkten und Leistungen" oder "Nutzung moderner IuK-Technologien".

Eine Sonderauswertung nach vorgegebenen Variablen ist möglich. Die Kosten betragen dafür ca. 600-1000 DM je nach Umfang. Sie kann innerhalb von zwei Wochen durchgeführt werden. Eine Auswertung nach Regionen bzw. Kreisen wird aufgrund der dann geringen Fallzahl vom ISW nicht für sinnvoll gehalten, repräsentative Aussagen sind dann nicht möglich. Dies kann im Einzelfall schon bei einer Auswertung nach Branchen oder Betriebsgrößenklassen der Fall sein. Zudem

treten dann Datenschutzgründe in den Vordergrund, da möglicherweise auf einzelne Betriebe geschlossen werden könne.

Das die berufliche Qualifikation sich verändert und die daraus resultierende Weiterbildung in Zukunft ein größeres Gewicht erlangen wird, zeigt sich bei den Informations- und Kommunikationstechnologien, die nach derzeitiger Nutzung und den aktuellem Weiterbildungsbedarf abgefragt werden. Die Telearbeit wird zudem als zukünftig wichtiger Bereich eingeschätzt.

Berufe und Spezialqualifikationen werden im Rahmen der Arbeitgeberbefragung nicht ermittelt. Hier besteht für weitere Befragungswellen Handlungsbedarf und sicherlich auch Nachfrage. Denn aus anderen Befragungen geht hervor, daß Weiterbildungsträger den zukünftigen Qualifikationsbedarf "mit dem Bauch" bestimmen und einmal erfolgreiche Maßnahmen nur verändert fortgeschrieben werden. Eine Planung und Ermittlung des zukünftig möglichen Bedarfs an Spezialqualifikationen erfolgt über Unternehmenskontakte, sollte jedoch ausgebaut werden.

Andere Untersuchungsergebnisse der isw-Befragung sind darüber hinaus interessant: so zum Beispiel der Bildungsbedarf im Hinblick auf ausgewählte Anwendungsgebiete der Informations- und Kommunikationstechnologien. Leider sind hieraus keine speziell für den Metallsektor wichtigen Bildungsbedarfe wie z.B. CNC ersichtlich, zeigt aber einen hohen Bedarf an computerorientierten Kenntnissen. Explizit ausgewiesen wird nur der Bereich CAD und CAD/CAM-Systeme. Eine Vielzahl von Trendentwicklungen sind in der isw-Studie im Bereich betrieblicher Weiterbildung erkennbar.

Die Auswertung der Frage nach den Haupttätigkeiten (Meister, Angestellte) kann einen Überblick darüber geben, ob die Metallbranche eher einen Bedeutungszuwachs in den produktionsnahen Bereichen oder anderen erwartet. Die Frage nach den besonderen Qualifikationen bzw. Persönlichkeitsmerkmalen (überwiegend soziale Qualifikation) ergäbe einen guten Überblick, welche sozialen Qualifikationen in welcher Mitarbeitergruppe bei der Einstellung von Mitarbeitern besonders wichtig sind. Hier könnte der in anderen Befragungen monierte Mangel an sozialen Qualifikationen überprüft werden. Aussagen der Arbeitgeber zufolge, die in den veröffentlichten Ergebnissen der isw-Umfrage nur für das verarbeitende Gewerbe insgesamt vorliegen, ist der Mangel an Qualifikationen eher im sozialen als im fachlichen Bereich zu suchen. Dies wäre eine gegenüber dem von der IG-Metall vermuteten Mangel an Fachqualifikationen abweichende Problemmakzentuierung. Sie schließt jedoch die Relevanz möglicher Defizite auch bzgl. der fachlichen Kernqualifikationen nicht aus.

2.4 Bewertung sekundärstatistischer Daten

Die durch Sonderauswertungen der öffentlichen Statistik ermittelbaren Daten können als Hintergrund dienen, um beispielsweise die Trendentwicklung nach Tätigkeiten bzw. Berufsordnungen (Drei-Steller) abzuschätzen. Hieraus sind Aussagen ableitbar, die in der Bildungsplanung verwertbar sind. Dies ist jedoch nur für die berufliche Erstausbildung sowie die klassische berufliche Weiterbildung möglich. Der spezifische Weiterbildungsbedarf wie z.B. CNC-Kenntnisse, Schweißerbriefe (nach EU-Normen) oder andere Spezialqualifikationen sind nicht

ablesbar. Dieser muß durch primärstatistische Methoden (Fragebogen an Betriebe und Arbeitsämter) oder durch Gespräche mit den zuständigen Arbeitsberatern der Arbeitsämter vor Ort sowie im Einzelfall mit den Weiterbildungsträgern ermittelt werden. Aber auch bei den Weiterbildungsträgern ist eine genaue Erfassung des Bedarfes nicht üblich. Geplant wird dort auf der Grundlage persönlicher Kontakte in den Betrieben. Eine mittelfristige Vorausschau existiert in diesem Sinne nicht, ist jedoch auch nur eingeschränkt möglich, da die in Teilen recht zügig verlaufende technische Entwicklung eine solche Planung nicht sehr sicher macht. Fehlqualifikationen wären auch dann noch möglich. Möglicherweise ist dies auch eine Ursache für den "muddling-through"-Prozeß der beruflichen Weiterbildung.

Um eine potentielle mittelfristige Nachfrage ermitteln zu können, ist bei einer umfassenden schriftlichen Befragung der Betriebe (sei es über die Betriebsräte oder die Personalabteilungen) vor allem die Abfrage der Altersstruktur der Mitarbeiter mit deren Grund- und Spezialqualifikationen wichtig. Denn die teilweise recht ungünstige betriebliche Altersstruktur in Sachsen-Anhalt könnte zu einer deutlichen Erweiterung des Fachkräftemangels in den nächsten Jahren führen. Eine Antizipierung durch detaillierte Weiterbildungsbedarfsanalysen ist daher dringend notwendig.

2.5 Studien zu Teilbereichen der Thematik Fachkräftebedarf

Vor der Ergebnispräsentation der Kurzumfrage, zunächst noch ein Blick in Themenstellungen, zu denen bereits Auswertungen vorliegen und die Hinweise auf die potentiellen Ursachen eines Fachkräftemangels geben können. Neben der Abwanderung und der Überalterung von Belegschaften können eine unzureichende Erstausbildung und innerbetriebliche Weiterqualifizierung (durch fehlende fachliche und strategische Ressourcen für vorausschauende Personalentwicklung), kurzichtiges Kosteneinsparungdenken sowie die Unterschätzung des Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarfs als mögliche Gründe vermutet werden. Aber auch eine Fehlqualifizierung durch Maßnahmen der Arbeitsämter und Weiterbildungsträger kann die Ursache sein.

2.5.1 Pendlerwanderung

Eine Auswertung von Sekundärstatistiken durch Häusler (DGB-Landesbezirk Sachsen-Anhalt 1997) erbringt zum Pendlerverhalten in Sachsen-Anhalt einige Anhaltspunkte. Nach Wirtschaftszweigen aufgegliedert kommt er zum Ergebnis, daß im Wirtschaftszweig Metall- und Elektrogewerbe eine vergleichsweise hohe Pendlerzahl vorhanden ist. Insgesamt pendelten vor allem Beschäftigte aus Wirtschaftszweigen, die im Land selbst rückläufig sind bzw. stagnieren. Die auch in der täglichen Berichterstattung negativ erscheinenden Branchen werden vermutlich von den Beschäftigten "verlassen", um ihre eigenen Zukunftsaussichten zu verbessern, zumindest aber die Wahrscheinlichkeit für Arbeitslosigkeit zu senken. Kurz: Eine sichere Beschäftigungsperspektive ist vermutlich einer der wichtigsten Entscheidungsgründe für ein Pendeln in

Westbetriebe. Zum Teil schließt daran eine vollständige Abwanderung an. Hier könnte auch eine Korrelation zur Überalterung in den Betrieben Sachsen-Anhalts zu suchen sein.

Bedenklich ist auch die relativ hohe Quote von Pendlern mit vergleichsweise hohen Qualifikationen (Facharbeiter, Meister, Techniker und Wirtschaftler) sowie deren niedriges Durchschnittsalter (rund 26% der Pendler sind unter 26 Jahre alt). Auch in der Altersstufe von 26 bis 40 Jahren ist der Westpendleranteil noch überdurchschnittlich hoch. Bei den 41-55jährigen liegt der Westpendleranteil mit rund 25% deutlich unter dem Anteil in Sachsen-Anhalt mit 37,5%. In der Altersgruppe der über 56jährigen beträgt der Anteil in Sachsen-Anhalt 9,4%, bei den Pendlern in den Westen Deutschlands bei nur 1,6%. Die Auswertung vergleicht jedoch nicht mit anderen Bundesländern. Es ist zu vermuten, daß Pendeln ohnehin verstärkt von jüngeren Menschen als Möglichkeit wahrgenommen wird, da deren Verankerung im Heimatort weniger ausgeprägt ist.

Positiv muß gleichwohl gesehen werden, daß die hohe Zahl von Pendlern auch den sachsen-anhaltinischen Arbeitsmarkt entlastet. Die Arbeitslosenquote wäre ohne Pendelwanderung noch beträchtlich höher als derzeit ausgewiesen.

Ein weiterer Fakt aus der Pendlerstudie des DGB könnte sich als Bumerang für die sachsen-anhaltinische Wirtschaft erweisen - das seit Jahren zu geringe Ausbildungsangebot. Dieses veranlaßt Schulabgänger vielfach, eine Berufsausbildung in den alten Bundesländern aufzunehmen. Dies impliziert einen möglichen "brain drain" durch dauerhafte Abwanderung und damit eine Verschlechterung des regionalen Arbeitskräftepotentials. Denn es gilt: je länger der Aufenthalt an einem Ort, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, daß man dort Fuß faßt; Wochenpendler wandern häufiger aus der Region ab als Tagespendler.

2.5.2 Altersstruktur

Tabelle 1 Alter der Beschäftigten in den Metall- und Elektrobetrieben Sachsen-Anhalts 1998 (in Prozent)

	VWST Durchschnitt insgesamt (30 Betriebe)	Bandbreite	Alle Erwerbstätigen 1995 *
> 45	58,39	2,04 - 89,23	69,8
45 - 49	15,89	0,00 - 59,18	10,0
50 - 54	11,81	0,00 - 25,00	11,8
55 - 59	10,62	0,00 - 31,58	7,3
60 - 64	0,52	0,00 - 9,41	1,1

Quelle: IG-Metall-Verwaltungstellen in Sachsen-Anhalt 1998, * Statistisches Landesamt 1995

Erste Hinweise auf eine mögliche Fachkräftelücke, die sich in den nächsten Jahren durch eine erhöhte Verrentung ergeben könnte, lassen sich aus einer von den Verwaltungsstellen der IG Metall durchgeführten Erhebung ziehen. Hier wurden die Beschäftigten der Betriebe nach verschiedenen Altersgruppen eingeteilt. Für die Fragestellung eines potentiellen mittelfristigen

Ersatzbedarfs für aus Altersgründen ausscheidende Mitarbeiter ist besonders die Altersgruppe der 55-59jährigen sowie der 50-54jährigen interessant. Über 60 Jahre alt ist, aufgrund der Vorruhestandsregelung, kaum noch jemand in den Betrieben. Ein Betrieb weicht jedoch mit 9,4% seiner Beschäftigten in dieser Altersgruppe von den anderen ab.

Die Gruppe der 55-59jährigen scheidet vermutlich, sollten die Vorruhestandsregelungen weiter gelten, in den nächsten Jahren aus. Danach folgen die heute 50-54jährigen. Da in den Betrieben sehr unterschiedliche Altersstrukturen existieren, ist das Problem einer potentiellen Fachkräftelücke unterschiedlich evident. Während ein Betrieb in den Altersstufen ab 45 Jahre aufwärts überhaupt keinen Beschäftigten besitzt, weichen die anderen teilweise stark vom Durchschnittswert aller ausgewerteten Betriebe ab. Bei den 55-59jährigen liegt der Durchschnitt bei 10,62%, ein Betrieb erreicht zum Beispiel einen Wert von 31,58%.

Die Altersstruktur des Metall- und Elektrogewerbes ist im Vergleich zu der aller Erwerbstätigen in Sachsen-Anhalt nicht ungünstiger. Die vergleichsweise hohe Pendelwanderung von jungen, gut qualifizierten Arbeitskräften könnte jedoch dazu führen, daß der in den nächsten Jahren auftretende Ersatzbedarf nicht ausreichend gedeckt werden kann.

Aufgrund der Altersstrukturunterschiede läßt sich kein verallgemeinerungsfähiges Bild gewinnen, geschweige denn eine nach Berufen und Qualifikationen differenzierte Prognose. Hier müssen einzelbetriebliche Strategien entwickelt werden, um einen potentiellen Mangel an geeignetem Personal vorzubeugen. Dies sollte in Zusammenarbeit mit den Bildungsträgern, dem Betriebsrat und dem zuständigen Arbeitsamt erfolgen.

2.5.3 Strukturmerkmale sachsen-anhaltinischer Betriebe (ISI-Studie)

Eine Umfrage des ISI ergab zur derzeitigen Lage und Struktur der sachsen-anhaltinischen Betriebe der Investitionsgüterindustrie interessante Ergebnisse, vor deren Hintergrund die primärstatistisch gewonnenen Daten gesehen werden müssen. Einschränkend muß darauf hingewiesen werden, daß die Umfrage des ISI (1998) im Untersuchungsbereich Sachsen-Anhalt nur sehr kleine Fallzahlen aufzuweisen hat, die Aussagen können jedoch als richtungssicher in die Bewertung eingehen. Nur 75 Betriebe aus Sachsen-Anhalt antworteten in der Befragung von 1995. In der weiteren Befragung 1997 wurden 70 Betriebe gezählt. Repräsentative Aussagen waren nur für den Bereich „Mechanischer Fertigungsaufgaben“ möglich. 61 Betriebe konnten dort verortet werden. Die Ergebnisse der Betriebe aus dem Elektrobereich konnten nicht gesondert ausgewertet werden, um den Datenschutz zu gewährleisten bzw. die Aussagefähigkeit der erzielten Ergebnisse nicht überzustrapazieren. Gleiches gilt für differenzierte Aussagen nach Teilbranchen innerhalb des Metallsektors. Trotz dieser Einschränkungen sollen hier die wesentlichen Merkmale der durch die ISI-Studie erfaßten Betriebe der sachsen-anhaltinischen Investitionsgüterindustrie aufgeführt werden, die Hinweise auf den Qualifikationsbedarf geben können.

- In Sachsen-Anhalt überwiegen Produktionsbetriebe ohne eigene Produktentwicklung, der Anteil an Lohnfertigern ist überdurchschnittlich hoch. Soweit jedoch FuE stattfindet, ist sie im allgemeinen mit dem West-Standard vergleichbar.
- Geringe Verbreitung von Entwicklung und Konstruktion unterstützender Techniken wie CAD sowie von Organisationskonzepten.
- Absatzorientierung eher regional, weniger international ausgerichtet.
- Betriebliche Wertschöpfung pro Mitarbeiter liegt bei Zweidritteln des Westniveaus.
- Mit 7% vergleichsweise hohe Ausschußquote (Anm. d. Verf.: diese Aussage stimmt in dieser Deutlichkeit nicht; aus den Tabellen des Anhangs geht hervor, daß mit sieben Prozent Ausschußquote der Wert zwar weit über dem der anderen neuen Bundesländer liegt (3%), in den alten Bundesländern aber auch 6% im Mittel erreicht werden. Bei Betrieben bis 99 Beschäftigten verstärkt sich zwar diese Aufteilung noch, bei größeren Betrieben liegt diese Quote jedoch bei 3%, gleichhoch wie in den anderen neuen Bundesländern. Hier liegen die Betriebe der alten Bundesländer mit 6% beim Doppelten. Die in der Kurzfassung suggerierte Problemlage ist demnach nicht so eindeutig vorhanden und muß differenzierter betrachtet werden, insbesondere dann, wenn hieraus der Schluß gezogen werden soll, die sachsen-anhaltinischen Betriebe hätten ein Qualitätsproblem bei den Beschäftigten).
- Bei der Einführung von Qualitätsmanagement und Zertifizierung nach DIN/ISO 9000 ff. bundesweit führend.
- Die Betriebsgröße gemessen in Beschäftigtenzahlen ist in Sachsen-Anhalt im Mittel kleiner als bei den Betrieben der alten Bundesländer. Dies gilt umso mehr für die getätigten Umsätze.
- Hinsichtlich der Fertigungsart dominieren Klein- und Einzelerien anstelle von Mittel- und Großserien. Dies ist Ergebnis des Trends zur kundenorientierten Auftragsfertigung.
- Die Produktionsverfahren und Organisationskonzepte haben West-Niveau erreicht; es existiert kein technologischer Rückstand mehr.
- Investitionen in neue Technik werden trotz bereits erreichten hohen Standards in der Investitionsgüterindustrie Sachsen-Anhalts nach wie vor als zentral für die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit angesehen. Deutlich weniger wichtig als in den alten Bundesländern wird dagegen die Bedeutung personeller Entwicklungsmaßnahmen eingeschätzt.

Das Vorkommen von Fachkräftemangel kann darauf zurückgeführt werden, daß das erreichte technische Niveau in Sachsen-Anhalt Fachkräfte erfordert, die auf dem Arbeitsmarkt nicht oder nur selten zu finden sind oder durch mangelnde Weiterbildung in den Betrieben fehlen. Die effiziente Nutzung der vorhandenen Techniken erfordert dafür ausgebildete oder weitergebildete Mitarbeiter.

2.5.4 Betriebsgröße und Fachkräftebedarf (infratest-Sozialforschung)

Eine ältere infratest-Sozialforschung-Studie (1990) ermittelte Probleme bei der Deckung des Bedarfs an Fachkräften insbesondere bei den kleineren Betrieben, die in unserer Betriebsräteumfrage kaum vertreten sind. Die weiter unten festgestellte Nachfrage nach Fachkräften und Spezialqualifikationen dürfte demnach noch höher zu veranschlagen sein. Denn größere Betriebe sind per se attraktiver für Arbeitskräfte und haben weniger Probleme mit der Akquisition. In kleineren Betrieben findet der Studie zufolge der überwiegende Teil der

Einstellungen statt und diese haben demnach auch die größten Probleme bei der Suche nach geeigneten Fachkräften. Eine infratest-Studie ergab interessante Ergebnisse. Während Betriebe mit bis zu 19 Beschäftigten angaben, zu 73% Probleme mit der Stellenbesetzung bei Facharbeitern zu haben, waren es bei Betrieben zwischen 100 und 499 Beschäftigten nur 60%, bei Betrieben über 500 Beschäftigten nur 40%. Ähnlich war diese Differenz bei qualifizierten und ausführenden Angestellten sowie un- und angelernten Arbeitern. Zudem stellten kleinere Betriebe häufiger Arbeitslose ein als Großbetriebe (infratest-Sozialforschung 1990, 22). Die fehlenden Fachkräfte sind in kleineren Betrieben in der Regel Facharbeiter, in größeren Betrieben qualifizierte Angestellte (ders., 76).

2.5.5 Berufsausbildungsstatistik (Berufsbildungsbericht 1998)

Nach den Ergebnissen der Berufsausbildungsstatistik existieren in den hier interessierenden Berufen sehr unterschiedliche Nachfrageverhältnisse nach Ausbildungsstellen. Die Nachfrage seitens der Bewerber orientiert sich offenbar am Image bzw. dem Bekanntheitsgrad des Berufsbildes. So werden die industriellen Mechanikerberufe meist weniger nachgefragt als Plätze vorhanden sind. Berufe mit Nachfragemangel sind Zerspanungs- und Konstruktionsmechaniker, Maschinenbaumechaniker, Industriemechaniker, Werkzeugmechaniker. Bei handwerklichen Berufen kehrt sich das Bild z.T. um. Einen starken Nachfrageüberhang gibt es im Bereich Gas- und Wasserinstallateure sowie Kraftfahrzeugmechaniker.

Innerhalb der Metallbranche sind die Berufe, die einen Nachfragemangel seitens der Bewerber verzeichnen, paradoxerweise diejenigen, denen die besten Perspektiven zugeschrieben werden. Denn diese sind laut isw-Arbeitgeberbefragung von Experten aus Verbänden und Unternehmen in folgenden Bereichen zu finden:

Fertigung:

Konstruktionsmechaniker/-in (Schwerpunkte: Schweißer, Stahlbauschlosser)

Industriemechaniker/-in

Zerspanungsmechaniker/-in (Schwerpunkte: CNC/NC-Technik)

Andere Bereiche:

Arbeitsvorbereiter (CAD/CAM)

Kaufmännische Fachkräfte mit EDV-Ausbildung (v.a. Marketing-Bereich)

Industrieelektroniker

Elektroinstallateure

Der Berufsbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (bmbf) 1998 stellt allgemein zur Ausbildungssituation in Deutschland fest: "Die meisten unbesetzten Stellen — in Relation gesetzt zu den noch nicht vermittelten Bewerbern — gab es in den Ernährungsberufen mit 2,2 unbesetzten Stellen je unvermitteltem Bewerber. In allen übrigen Berufsbereichen gab es weniger unbesetzte Ausbildungsstellen als unvermittelte Bewerber, erstmals auch in den Metall- und Elektroberufen (jeweils 0,9)" (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.) 1998, S. 30). Tabelle 2 zeigt, daß diese Relation in Sachsen-Anhalt wesentlich ungünstiger ist.

Laut einer isw/RTW-Studie (folgendes Kapitel) ist der Nachfragemangel seitens des Arbeitsmarktes im gewerblich-technischen Bereich ein wachsendes Problem. 1992 wurden dieser Studie zufolge (vgl. 1993, 83) 173 gewerblich-technische und nur vier kaufmännische Ausbildungsplätze nicht besetzt.

Tabelle 2: Statistik über Berufsausbildungsstellen und Bewerber nach ausgewählten Ausbildungsberufen im September 1998 in Sachsen-Anhalt

Berufsklasse	Beruf	Berufsausbildungsstellen		Bewerber	
		Gemeldet seit Beginn des Berichtsjahres	Unbesetzt am Ende des Berichtsmonats	gemeldet seit Beginn des Berichtsjahres	noch nicht vermittelt am Ende des Berichtsmonats
	Dreher				
2211a,2212a,2221a	Zerspanungsmechaniker	123		32	
2621	Konstruktionsmechaniker	168		18	
	Gas-/Wasserinstallation	288		403	2
	Zentralheizung/Lüftungsbauer	112		12	
2700,2701	Schlosser/Metallbauer	404	1	421	9
	Maschinenbauhilfsarbeiter	11			
2730c,2740a,2840a	Industriemechaniker	257		241	3
	Kraftfahrzeugmechaniker	6		100	2
2810	Automobilmechaniker	9		13	
	Landmaschinenmechaniker	51		3	
2843a,2910a,2912a	Werkzeugmechaniker	28	1	12	
	Feinmechaniker	6		10	
2910b	Werkzeugmacher	4		7	
	Summe	165	1	585	

Quelle: Landesarbeitsamt Sachsen-Anhalt/Thüringen 1998 (Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik)

Zum schlechten Image des Metall- und Elektroberufes (nach Aussagen eines Gesprächspartners) kommen fehlende Flexibilität, zum Beispiel bei Service-Mitarbeitern und die wenig gefragte Schichtarbeit. Solche Stellen seien generell schwer zu besetzen. "Die heutigen Schulabgänger sind für die Arbeitswelt, insbesondere für die Berufsanforderungen der Zukunft, aus Sicht der ausbildenden Betriebe zum Teil nicht ausreichend qualifiziert. Dies ergab eine Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln bei rund 800 Betrieben Ende 1996/Anfang 1997." (...) "Fast zwei Drittel der befragten Betriebe rechnen in den nächsten Jahren mit grundlegenden Veränderungen der Qualifikationsanforderungen an ihre Mitarbeiter. Von besonderer Bedeutung sind dabei neben den Fachqualifikationen die überfachlichen bzw. Schlüsselqualifikationen wie Motivation, Leistung, Einstellung zur Arbeit, Team- und Kommunikationsfähigkeit." (...) "Fast jeder fünfte Betrieb (19,4%) gab an, daß vorhandene Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können." (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.) 1998, S. 81).

2.5.6 Entwicklung der Beschäftigungsstrukturen und des Qualifikationsbedarfs in der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalts - dargestellt am Beispiel des Arbeitsamtsbezirks Magdeburg (isw/RTW 1993)

Hinsichtlich des Bedarfs macht eine Studie des isw/RTW einige Merkmale aus, die den derzeitigen und zukünftigen Arbeitskräftebedarf kennzeichnen. Vor allem der Bedarf an Mitarbeitern, die in modernen Techniken und Technologien wie NC, CNC, CAD, CAM, EDV ausgebildet sind, würden gesucht. Hier sind in vielen Fällen vermutlich Anpassungsfortbildungen die wirksamste Methode, potentielle Qualifikationslücken zu verhindern. Darüber hinaus müssen die Inhalte der beruflichen Erstausbildung dahingehend ergänzt und/oder verstärkt werden, so die Studie des Institutes (1993, 82).

Darüber hinaus sind für den Bedarf an Fachkräften vor allem auch Persönlichkeitseigenschaften wie Mobilität/Flexibilität und das Erlernen von Spezialqualifikationen für den Vermittlungserfolg wichtige Faktoren, die die Vermittlungschancen deutlich erhöhen (isw/RTW 1993, 176-179).

Im Metallbau weist die Studie auf einige Spezialqualifikationen hin; Rohrschweißer, Schweißtechniken (EU- und DIN-Normen), Steuerungstechnik, Automatisierungstechnik (NC- und CNC-Technik); im Bereich Elektro, Speicherprogrammierbare Steuerungen, gültige VDE-Normen, EU-Normen; im Kaufmännisch-verwaltungstechnischen Bereich; bilanzsichere Buchhalter, geprüfte Sekretärin und Controller.

Diese Qualifikationen werden auch in den sogenannten Anpassungsfortbildungen vermittelt, die in der Regel als Auftragsmaßnahme der Arbeitsämter in speziellen Übungswerkstätten freier Bildungsträger stattfinden. Sie zeichnen sich laut einer 1993 erschienenen Studie des isw/RTW durch eine hohe Praxisorientierung aus "und bringen vor allem in solchen Bereichen wie Schweißtechnik, Steuerungstechnik, Automatisierungstechnik, teilweise auch CNC-Technik gute Vermittlungserfolge. (...) Ebenfalls gute Vermittlungsaussichten besitzen die spanenden Berufe nach einer Anpassung auf dem Gebiet der CNC/NC-Technik. Allerdings ist hier Mobilität erforderlich, da gegenwärtig kaum entsprechende Arbeitsplätze in der Region existieren, z.B. fanden von 50 ausgebildeten CNC-Fachleuten 10 Arbeit in Braunschweig, während 40 wiederum in die Arbeitslosigkeit gingen" (isw/RTW 1993, 178). Die seitdem gewachsene Pendlerzahl und ein veränderter qualitativer Personalbedarf der sachsen-anhaltinischen Betriebe könnte jedoch mittlerweile zu einer Umkehrung der Verhältnisse (Mangel statt Überschuss an CNC-Fachleuten) geführt haben. Hier sind aktuellere Untersuchungen notwendig.

"Diese Erhebungen (einbezogen waren nach Angaben des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e.V. 140 Unternehmen) zeigen einen Trend, der gegenwärtig auch in den alten Bundesländern festzustellen ist. Die Nachfrage nach gewerblich-technischen Berufen ist im Verhältnis zu angebotenen Ausbildungsplätzen gering" (1993, 83). Als Ursache wird aus den Expertengesprächen deutlich, daß die in der Öffentlichkeit andauernden negativen Meldungen in der Branche zu einem Imageverlust der Metall- und Elektroberufe geführt haben. Dies ist angesichts der Tatsache, daß von 968 Auszubildenden (168 kaufmännische; 800 gewerblich-technische Berufe) im Jahr 1992 661 nicht in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden, ein aus der Warte der Jugendlichen rationales Verhalten. Aus der Tabelle 2 kann dann auch abgelesen werden, daß andere Berufe als attraktiver gelten.

Insgesamt gesehen wächst damit die Gefahr einer möglichen Überalterung der (spezialisierten) Fachkräftebelegschaft.

Die technologische Weiterentwicklung muß als allgemeiner Hintergrund der Qualifikationsausbildung mit gesehen werden. Die Studie von isw/RTW nennt hier einige Tendenzen.

Übersicht 2 **Schwerpunkte der technologischen Weiterentwicklung (Angaben in % der Nennungen, Mehrfachnennungen möglich)**

Neue Fertigungsprinzipien	27,8
Automatisierte Maschinen, CNC	13,9
CIM	0,0
CAD	5,6
Qualitätssicherung	50,0
Entwicklung und Einsatz neuer Werkstoffe	22,2
Sonstiges	22,0

Quelle: isw/RTW 1993, 68

Übersicht 3 **Wichtigkeit von Weiterbildungszielen (isw/RTW-Studie) (Mehrfachnennungen):**

Anpassung an künftige fachliche Erfordernisse	88,6%
Unternehmensidentifikation	79,1%
Verbesserung der Teamfähigkeit	61,9%
Behebung aktueller Qualifikationsdefizite	54,5%
Vorbereitung der Mitarbeiter auf Führungsaufgaben bzw. Vorbereitung auf den beruflichen Aufstieg	40,0%
Fluktuationsminderung	35,7%
Umschulung auf andere Aufgaben	29,3%

Quelle: isw/RTW 1993, 125

2.5.7 *Arbeitsmarkt-Monitor Sachsen-Anhalt 1997 (isw)*

Der vom isw in Halle jährlich veröffentlichte Arbeitsmarkt-Monitor geht den Daten des Arbeitsmarktes per Umfrage nach. Er gibt auch Aufschluß über Aspekte der Qualifikation im betrieblichen Umfeld. Auf die Frage, ob die jetzige Tätigkeit im großen und ganzen dem erlernten Beruf entspreche, oder ob sie für eine völlig andere Tätigkeit ausgebildet worden sind, antworteten 69% der befragten Erwerbstätigen in der Metall- und Elektrobranche mit ja, 8% hatten noch keinen Beruf erlernt und immerhin 20% hatten etwas völlig anderes erlernt. Ein in nächster Zeit geplanter Besuch von Lehrgängen und Kursen zur Weiterqualifizierung wollten "ganz sicher" 16% besuchen. 23 antworteten mit wahrscheinlich, 49 mit eher

unwahrscheinlich. Neun Prozent antworteten mit "bestimmt nicht". Mit den betrieblichen Qualifizierungsangeboten waren nur 35% der Befragten zufrieden und 57% unzufrieden - ein bedenkliches Bild.

Hinsichtlich der Ausbildungsstruktur der Beschäftigten in der Metall- und Elektrobranche sind im Vergleich zu anderen Branchen keine besonderen Merkmale festzustellen, etwa ein über- oder unterproportionaler Anteil an Meistern oder Facharbeitern.

Übersicht 4 Erwerbstätige im Herbst 1997 in der Branche Metall- und Elektroindustrie – Welche beruflichen Ausbildungs- oder Studiengänge haben sie mit Erfolg abgeschlossen? (in Prozent)

	Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie
Teilfacharbeiterausbildung	2
Facharbeiterqualifikation (Lehre)	70
Meister/Techniker/Wirtschaftler	13
Fachschulausbildung	7
Fachhochschul-/Hochschulstudium	18
Nichts davon	8
keine Angabe	4
Summe (Mehrfachnennungen)	120

Quelle: isw-Arbeitsmarkt-Monitor 1997, Tab.: D-61

Vom Arbeitsamt geförderte Maßnahmen der beruflichen Qualifikation zeigen, daß ein großer Teil der Maßnahmeteilnehmer in Sachsen-Anhalt nach Austritt aus der Maßnahme nicht wieder erwerbstätig geworden ist. Über die Ursachen können nur Vermutungen angestellt werden. Eine Bewertung der Maßnahmeneffizienz ließe sich zudem nur im Vergleich mit anderen Arbeitsamtbezirken vornehmen. Die Ergebnisse seien hier jedoch der Vollständigkeit halber angeführt, um einen Eindruck von der Arbeitsmarktlage und der Situation der Arbeitslosen auch nach einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme zu bekommen.

Teilnehmer an FuU-Maßnahmen: Verbleib nach Austritt aus der (ersten) Maßnahme (Noch) nicht wieder erwerbstätig geworden: 48%
 Erwerbstätig (ohne ABM/§249h) nach spätestens 3 Monaten: 34%
 Nach längerer Übergangsfrist (>3 Monate) erwerbstätig geworden: 18%

Teilnehmer an ABM/§249h-Maßnahmen: Verbleib nach Austritt aus der (ersten) Maßnahme (Noch) nicht wieder erwerbstätig geworden: 65% Erwerbstätig (ohne ABM/§249h) nach spätestens 3 Monaten: 22%; Nach längerer Übergangsfrist (>3 Monate) erwerbstätig geworden: 13%(isw-Arbeitsmarkt-Monitor 1997, Anhang II/6)

3 Auswertung der Kurzumfrage

3.1 Ablauf und Auswertung der Befragung

Die Befragung fand in der Zeit von Mitte Oktober bis Anfang Dezember 1998 statt. Die Zahl der rückgesandten und in die Auswertung einbezogenen Fragebögen betrug 54. Von den rund 120 von den IGM-Verwaltungsstellen versandten Fragebögen ergab dies einen Rücklauf von 45%. Dies ist ein vergleichsweise gutes Ergebnis.

Während der Dateneingabe wurden offensichtliche Plausibilitätsabweichungen überprüft. In den Fragebögen, in denen sich inkonsistentes Antwortverhalten in bezug auf einige Fragen zeigte, wurden anhand der übrigen Angaben versucht, Korrekturen vorzunehmen. Wo dies nicht möglich war, wurde "keine Angabe" eingetragen.

Insgesamt wurden damit 10,2% der Metall- und Elektrobetriebe Sachsen-Anhalts mit einem Personalstand von über 20 Beschäftigten durch die Umfrage erreicht. Auf eine regionale oder branchenspezifische Gewichtung der Daten wurde weitgehend verzichtet, da die Umfrage keinen repräsentativen Querschnitt der sachsen-anhaltinischen Metall- und Elektrobetriebe abbildet. Der Umfragerücklauf ergab z.B. eine deutliche Verzerrung zugunsten des Maschinenbaus. Während der Fragebogenrücklauf in den übrigen Wirtschaftsgruppen zwischen 5,1% und 7,3% liegt, wurde im Maschinenbau ein Wert von 16,8% erreicht. Eine weitere Verzerrung gab die Auswertung nach Betriebsgrößen (vgl. weiter unten). Letztere ist sicherlich auf den Versand der Fragebögen über die IGM-Verwaltungsstellen zurückzuführen, da diese zwangsläufig Betriebe anfragten, in denen überhaupt Betriebsräte bestehen und in denen zumindest ein gewisser Grad der gewerkschaftlichen Organisation vorhanden ist. Beide Merkmale korrespondieren aller Erfahrung nach mit der Betriebsgröße.

Tabelle 3 **Betriebe und Beschäftigte im Metall- und Elektrogewerbe Sachsen-Anhalts im Juni 1998**

		Betriebe	Beschäftigte	Betriebe in der Umfrage	In %
DJ	Metallerzeugung und -bearbeitung; Herst. v. Metallerzeugnissen	248	18.626	18	7,3
DK/29	Maschinenbau	137	10.510	23	16,8
DL	Herst. v. Büromaschinen, DV-Geräten; Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	105	ca. 15.000	6	5,7
DM	Fahrzeugbau	39	6.665	2	5,1
	Sonstige			5	
	Summe	529	50.801	54	10,2

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 1998, eigene Erhebung und Berechnung

Obwohl über 10 Prozent der Betriebe befragt werden konnten, ist aufgrund der relativ kleinen Grundgesamtheit das Problem der kleinen Fallzahlen je Variable aufgetreten. Dies führt dazu, daß die Aussagefähigkeit der Daten auf Teilsegmente der Branche nur bedingt gegeben ist. Ein Beispiel soll die Problematik der geringen Antworthäufigkeit verdeutlichen, die in einzelnen Variablen der Auswertung auftrat. Wird zum Beispiel nach der Zahl der Neugründungen ausgewertet, ergibt sich, daß von sechs Unternehmensneugründungen allein vier in der Branche Maschinen- und Anlagenbau zu finden sind. Trotz hoher Betriebszahl im Maschinenbau insgesamt ein leicht überproportionales Ergebnis. Würde jedoch nur ein Betrieb als Neugründung mehr in der Branche Metallerzeugung eingetragen, würde sich das Ergebnis umkehren. Dies heißt, daß sich manche der auf den ersten Blick eindeutig erscheinenden Zusammenhänge bei einer Aufstockung des Samples durchaus schnell auch ins Gegenteil verkehren können. Eine umfangreichere Untersuchung könnte dieses Problem deutlich verringern und damit die Sicherheit der Aussagen untermauern. Nur eine hohe Fallzahl kann die Ergebnisse für einen detaillierteren Planungshintergrund für die Erstausbildung und Weiterbildung verwendbar machen.

Hinweise zur Berufsgliederung

Die Nennung der Berufe in einigen halboffenen Fragen stimmt mit den offiziellen Bezeichnungen nach der Systematik der Berufsklassifikation nicht überein. Dies ist auch auf die erfolgte Neugliederung der Metallberufe zurückzuführen. So ist zum Beispiel der Beruf des Drehers eigentlich ein Zerspanungsmechaniker (Drehtechnik). Aus Gewohnheit und aufgrund der einfacheren Bezeichnungen wurden jedoch seitens der Betriebsräte die alten Bezeichnungen verwendet. Diese wurden in den Auswertungstabellen beibehalten.

Übersicht 5 Neue und alte Berufsgliederung in Metallberufen

Neue Ausbildungsberufe	Bisherige Berufe
Industriemechaniker - Produktionstechnik - Betriebstechnik - Maschinen-/Systemtechnik - Geräte/Feinwerktechnik	Maschinenschlosser, Mechaniker, Betriebsschlosser, Feinmechaniker, Gürtler, Maschinen- und Anlagenmonteur
Werkzeugmechaniker - Stanz- und Umformtechnik - Instrumententechnik	Werkzeugmacher, Stahlformbauer
Zerspanungsmechaniker - Drehtechnik - Automaten-Drehtechnik - Frästechnik - Schleiftechnik	Dreher, Automateinrichter, Bohrwerkdreher, Universalfräser, Universalschleifer
Konstruktionsmechaniker - Metallbautechnik - Ausrüstungstechnik - Feinblechtechnik	Blechschlosser, Schmelzschweißer, Stahlbauschlosser, Bauschlosser, Betriebsschlosser, Feinblechner
Anlagenmechaniker - Apparatechnik - Versorgungstechnik	Kesselbauer, Behälterbauer, Kupferschmied, Rohrinstallateur

Quelle: isw/RTW 1993, 81

3.2 Struktur der befragten Betriebe

3.2.1 Organisationsform des Betriebes

Von den 54 befragten Betrieben sind 42% Zweigwerke, 53% unabhängige selbständige Unternehmen. Letztere sind schwerpunktmäßig im Maschinen- und Anlagenbau angesiedelt. Die Zweigwerke oder Tochtergesellschaften haben zu 30,3% ein Mutterunternehmen in den neuen Bundesländern, zu 51,5% in den alten Bundesländern, nur zu 12,1% im Ausland. Im Maschinen- und Anlagenbau sind die Mutterunternehmen überwiegend in den alten Bundesländern ansässig. Insgesamt haben 10 Betriebe den Sitz des Stammunternehmens in den neuen Bundesländern, 17 in den alten Bundesländern, vier im Ausland. Zwei Betriebe davon gaben an, den Sitz des Stammunternehmens gleichzeitig in den alten Bundesländern und im Ausland zu haben. Dies sind sicherlich Unternehmen mit dem Hauptsitz im Ausland und einem für die "Zweigstelle" zuständigen Unternehmenssitz in den alten Bundesländern.

Ein sehr großer Teil der Betriebe wurde aus der Treuhandanstalt heraus privatisiert, nur sechs Betriebe wurden neu gegründet. Ein Betrieb befand sich zur Zeit der Umfrage in Gesamtvollstreckung.

3.2.2 Betriebsgröße

Die größeren Betriebe sind in der Umfrage überrepräsentiert. Dies wird in nachfolgender Tabelle deutlich. Nur ein Drittel der Betriebe sind dort mit einer Beschäftigtenzahl von unter 100 Beschäftigten aufgeführt. Dies führt vor allem in der Auswertung nach Fachkräftebedarfen zu einer Verzerrung der Ergebnisse, da laut Literatur vor allem die in der Befragung unterrepräsentierten kleineren Betriebe Schwierigkeiten haben, adäquate Fachkräfte zu finden (vgl. infratest 1990, weiter oben). Diese gehen aufgrund der besseren Löhne und Sozialleistungen tendenziell zu den Großbetrieben.

Tabelle 4 Betriebsgröße und Branchengliederung

Branche	>20	20-49	50-99	100-299	>300	Summe
Metallerzeugung und Gießerei		1	3	1	4	9
Rohrleitungsbau, Stahl- und Leichtmetallbau, Kessel- und Behälterbau		1	2	3	1	7
Maschinen und Anlagenbau		2	5	12	3	22
Schienefahrzeugbau				1	1	2
Haushaltsgeräteherstellung, Elektromotoren, Medizin- und Regelungstechnik	1			3	3	7
Sonstige	1		2	2	2	7
Summe	2	4	12	22	14	54

Quelle: eigene Erhebungen

Nach Branchen ausgewertet ergibt sich eine überproportionale Vertretung des Maschinen- und Anlagenbaus in der Betriebsgrößenordnung 100-299 Beschäftigte. Die Verteilung der Betriebsgrößen ist innerhalb des Maschinenbaus in Sachsen-Anhalt entgegengesetzt des Umfragerücklaufes strukturiert. Je geringer die Betriebsgröße, desto mehr Betriebe finden sich darin.

Die Branche Maschinen- und Anlagenbau ist mit vier Neugründungen vertreten, ein weiterer neugegründeter Betrieb fand sich jeweils in der Branche Metallerzeugung und Regelungstechnik. Nach Betriebsgrößen ergibt sich bei den Neugründungen eine Reihenfolge von drei Betrieben in der Größenklasse von 50-99 Beschäftigten, zwei zwischen 100-299 und ein Betrieb mit über 300 Beschäftigten.

3.3 Personalpolitik der befragten Betriebe

3.3.1 Leiharbeit und Personaldienstleistungen

Um einen Überblick über die personelle Situation der Betriebe zu bekommen, wurde auch nach dem Einsatz von Leiharbeitern gefragt. Rund zwei Drittel (35 Betriebe) der befragten Betriebe setzen Leiharbeiter ein, nur rund ein Drittel nicht. Überwiegend sind Leiharbeitstätigkeiten in den Berufen/Tätigkeiten Montage, Schlosser, Schweißer sowie Hilfsarbeiten angesiedelt, und dies vor allem im Maschinen- und Anlagenbau. Die Nutzung von Leiharbeit ist nach einfachen und höheren Qualifikationen nahezu gleich verteilt.

Der Leiharbeitereinsatz findet sich häufiger in den Branchen Metallerzeugung, Gießerei, Metallverarbeitung sowie Maschinen- und Anlagenbau, weniger dagegen im Fahrzeugbau, in der Herstellung von Elektromotoren oder in der Regelungstechnik.

Übersicht 6 Leiharbeiter und deren Tätigkeiten

Anzahl der Nennungen	Welche Arbeiten werden in Leiharbeit verrichtet?
13	Hilfsarbeiter (davon 1 Schlosser, 1 Elektro-)
10	Schweißer
7	Schlosser (davon Stahlbau, Maschinen-, Turbineninterner Rohrleitungsbau)
3	Monteure (davon 1 Baustellen-)
3	Facharbeiter
2	Lackierarbeiten
2	Produktion
1	Elektriker
1	Instandsetzung
1	Gußputzer
1	Schleifer
1	Konservierung
1	Anlagenfahrer
1	Dreher
1	Reinigung
1	Vorrichter
1	Zieher

Quelle: eigene Erhebung

Nach Aussagen der isw-Arbeitgeberbefragung (1997) arbeiten in Sachsen-Anhalt 3.600 Beschäftigte in Leiharbeitsfirmen. Der Ausgleich zeitweiligen Personalbedarfs nimmt in seiner Bedeutung wie im gesamten Bundesgebiet zu.

3.3.2 *Überstunden*

Überstunden sind eher die Regel denn die Ausnahme. Rund 70% der befragten Betriebe gaben an, regelmäßig Überstunden zu leisten. Diese finden überwiegend im Arbeiterbereich statt, sind aber auch mit einer relativ hohen Zahl im Angestelltenbereich vertreten, v.a. in der Konstruktion und im Vertrieb.

Die Abfrage nach Beschäftigtengruppen ergab ein uneinheitliches Bild. Ein leichtes Übergewicht ist bei den Monteuren, Schweißern und Schlossern sowie in der Konstruktion feststellbar.

Zwischen der Verleihung von Arbeitskräften und der Ableistung regelmäßiger Überstunden ist ein Zusammenhang festzustellen (es wurden keine genauen Angaben zur Zahl der Überstunden abgefragt). Das Vorhandensein von Leiharbeitern ist in 24 Fällen mit gleichzeitiger Ableistung von Überstunden im Betrieb verbunden. Dem stehen nur acht entgegengesetzte Fälle entgegen. 11 Betriebe gaben an, daß sie regelmäßig Überstunden fahren, aber keine Leiharbeitsleistungen nachfragen.

Übersicht 7 Welche Beschäftigungsgruppen sind von Überstunden betroffen?

Anzahl der Nennungen	Produktion
4	Monteure Maschinenarbeiter/Vertrieb
3	Schlosser
3	Schweißer
2	Handwerker
2	Zerspaner
2	Produktionsarbeiter
1	Arbeitsvorbereitung
1	CNC
1	Instandhaltung/Produktion
1	Laserbau
1	Meister
1	Former
1	Projektbearbeiter
1	Prüfung
1	Gießereimitarbeiter
	Vertrieb, Verwaltung, Konstruktion, Produktionsvorbereitung
3	Konstruktion
3	Vertrieb
1	Service
1	Technische Angestellte
1	Einkäufer
1	Kundendienst
1	Qualitätswesen
1	Forschung

Quelle: eigene Erhebung

Nach Qualifikationen ausgewertet ist, im Gegensatz zu den detaillierten Angaben bei den Leiharbeitern, ein deutlich höheres Niveau erkennbar. Hilfsarbeiter fehlen hier fast völlig, dagegen überwiegen Facharbeiter-Qualifikationen. Zudem ist der Bereich kaufmännischer Qualifikationen vertreten, der in der Abfrage nach Leiharbeitern nicht genannt wird.

3.3.3 Entwicklung der Ausbildung in den letzten Jahren

Nur 10 von 53 Betrieben bilden nicht selbst aus. Etwas weniger als ein Drittel ist an einem Ausbildungsverbund beteiligt. Ausgebildet werden im gewerblich-technischen Bereich schwerpunktmäßig Industriemechaniker, Zerspaner/Dreher (wobei diese auch als Angabe Industriemechaniker genannt wurden) und Elektroniker. Die kaufmännischen Berufe sind in der Mehrheit mit dem Berufsbild des Industrie- und Bürokaufmanns in der Ausbildung vertreten.

Ein großer Teil derjenigen Betriebe, die nicht selber ausbilden, sind an einem Ausbildungsverbund beteiligt. Die Betriebe haben offenbar die eigene Ausbildung zugunsten des Ausbildungsverbundes aufgegeben. Betriebe ohne eigene Ausbildung lassen z.T. sicherlich auch in den Mutterunternehmen außerhalb der Region ausbilden (dies wurde auch auf einem Fragebogen explizit erwähnt).

Die regionale Analyse zeigt einen unterproportionalen Anteil von Ausbildungsverbänden insbesondere im Bereich Schönebeck und Magdeburg.

Tabelle 5 **Beteiligung an Ausbildungsverbänden nach Verwaltungsstellen**
(in Prozent der befragten Betriebe)

Magdeburg	25
Halberstadt	67
Halle	36
Schönebeck	10
Dessau	40

Die Ausbildung in den befragten Metall- und Elektrobetrieben Sachsen-Anhalts wurde in 12 von 46 Betrieben zurückgefahren und in zwei Betrieben ganz eingestellt. In 21 Betrieben blieb sie gleich und in nur 11 Betrieben wurde diese erhöht.

Die Ausbildungslage hat sich im Maschinen- und Anlagenbau sowie in der Metallerzeugung relativ günstig entwickelt, d.h. mit wachsender Zahl von Auszubildenden. Die Betriebe des Stahl- und Leichtmetallbaus sowie der Herstellung von Elektromotoren führen dagegen überproportional ihre Ausbildung zurück, ein Ergebnis, welches sich zum Teil mit einem steigenden Fachkräftebedarf korreliert (vgl. weiter unten).

Tabelle 6 Entwicklung der Ausbildung in den letzten Jahren nach Branchen

Metallerzeugung	Wurde zurückgefahren	Ist in etwa gleichgeblieben	Ausbildung wurde eingestellt	Ausbildung wurde erhöht
Metallerzeugung, Gießerei		3	1	3
Rohrleitungsbau, Stahl- und Leichtmetallbau, Kessel- und Behälterbau	3	4		1
Maschinen- und Anlagenbau	2	11	1	6
Schienefahrzeugbau	1	1		
Haushaltsgeräteherstellung, Elektromotoren, Medizin- und Regelungstechnik	4	1		1
Sonstige	2	3		
Summe	12	21	2	11

Quelle: eigene Erhebung

Eine Nichtbesetzung von Lehrstellen ließ sich bei den befragten Betrieben im Unterschied zu Aussagen, die in einigen von uns geführten Expertengesprächen gemacht wurden nicht feststellen. Betriebe, die in einem Ausbildungsverbund vertreten sind, haben in keinem einzigen Fall ihre Ausbildung erhöht.

Ein leichter Zusammenhang läßt sich in der Auswertung nach Leiharbeitereinsatz und der Entwicklung der Ausbildung erkennen. Betriebe mit Leiharbeitereinsatz haben demnach häufiger ihre Ausbildung erhöht als andere.

3.4 Potentielle Entwicklung des Fachkräftebedarfs

Eine Zunahme des Fachkräftebedarfs ist nach den Aussagen der Betriebsräte in mehr als der Hälfte der Betriebe des Maschinen- und Anlagenbaus zu erwarten, weniger Fachkräfte dagegen nur in der Branche Haushaltsgeräte. Der Stahl- und Leichtmetallbau und die Elektromotorenfertigung meldeten überproportional steigenden Bedarf an Fachkräften. Gleichzeitig gaben diese Betriebe an, ihre Ausbildung zurückgefahren zu haben. Diese Betriebe sind darauf angewiesen, ihre Arbeitskräfte vom Markt zu beziehen und können sich demnach nicht sicher sein, die richtigen Fachkräfte zu bekommen.

Tabelle 7 Entwicklung des Fachkräftebedarfs nach Branchen

	weniger	bleibt gleich	mehr
Metallerzeugung, Gießerei		5	3
Rohrleitungsbau, Stahl- und Leichtmetallbau, Kessel- und Behälterbau		5	2
Maschinen- und Anlagenbau		10	12
Schienefahrzeugbau			2
Haushaltsgeräte, Elektromotoren, Medizin- und Regelungstechnik	2	2	3
Sonstige		5	1
Summe	2	27	23

Quelle: eigene Erhebung

Steigender Fachkräftebedarf wird überproportional von Betrieben mit 100-299 Beschäftigten angegeben. Gleichzeitig fand in diesen Betrieben eine Antizipation des Bedarfs durch eine Erhöhung der Ausbildung statt. In der Betriebsgröße 20-49 Beschäftigte fand sich eine unterproportionale Nennung eines befürchteten Fachkräftemangels, entgegen Aussagen aus anderen Untersuchungen, die insbesondere für Kleinbetriebe größere Probleme bei der Suche nach Fachkräften feststellen.

Betriebe mit regelmäßigen Überstunden gaben bedeutend häufiger an, daß sie einen zumindest gleichbleibenden oder steigenden Fachkräftebedarf erwarten als Betriebe ohne Überstunden. Eine Korrelation von angespannter Personallage und einem erwarteten Anstieg des Fachkräftebedarfs kann festgestellt werden, da nur ein Betrieb trotz Überstunden davon ausgeht, daß der Fachkräftebedarf zukünftig eher sinkt.

3.5 Ursachen steigenden Fachkräftebedarfs

Hier wurden Antwortmöglichkeiten vorgegeben, um eine bessere Einordnung vornehmen zu können und um eine bessere Vergleichbarkeit mit anderen Aussagen zu erhalten. Die im vorigen Kapitel gemachten Ausführungen werden im folgenden nach den Ursachen eines steigenden Fachkräftebedarfes beurteilt. Hier zeigten sich deutliche Unterschiede.

Höhere Anforderungen an die Produktqualität und den Kundenservice, neue bzw. technisch hochwertigere Produkte sowie - etwas weniger häufig - steigende Auftragsvolumina sind demnach die Hauptursachen für den steigenden Fachkräftebedarf. Teilweise sind auch der Einsatz neuer IuK-Technologien in Produktion und Verwaltung, die Verstärkung der Vertriebsaktivitäten sowie neue Organisationskonzepte als Ursachen anzusehen. Die eher produktionsorientierten Aspekte werden im wesentlichen von der Branche Maschinen- und Anlagenbau sowie Metallerzeugung genannt. In allen anderen Branchen sind die Ergebnisse eher uneinheitlich.

Tabelle 8 Ursachen steigenden Fachkräftebedarfs (Mehrfachnennungen)

	Metall- erzeu- gung, Gießerei	Rohrlei- tungs- bau, Stahl- und Leichtme- tallbau, Kessel- und Behälterbau	Maschinen- und Anlagenbau	Schiene- fahr- zeugbau	Haushalts- geräte, Elektro- motoren, Medizin- und Regelungs- technik	Sonst.	Summe
Steigendes Auftragsvolumen	2		4	1	2		9
höhere Anforderungen an Produktqualität	5	1	12	1	3	2	24
höhere Anforderungen an Kundenservice	1		6	1	2	2	12
Einsatz neuer IuK- Technologien in Produktion und Verwaltung	1			1	2	1	5
zunehmende Fertigungstiefe	1				1		2
Neue bzw. technisch hochwertigere Produkte	2		8	2	2	1	15
Verstärkung der Vertriebsaktivitäten	2	1	3	2	1	1	10
Einsatz neuer Produktions- verfahren		1	1		2		4
Neue Organisations- konzepte		2	4	1	1		8
Summe	14	5	48	9	16	5	

Quelle: eigene Erhebung

Auf die Frage: "Bei Erwartung steigenden Fachkräftebedarfes/Qualifikationsniveaus, was sind die hauptsächlichen Ursachen?" ergab sich nach Betriebsgröße eine unterdurchschnittliche Nennung der Ursache "höhere Anforderungen an die Produktqualität" durch die Betriebe mit über 300 Beschäftigten sowie eine unterproportionale Nennung des Faktors "neue bzw. technisch hochwertigere Produkte" durch die Unternehmen mit 100-299 Beschäftigten. Diese nannten dagegen überproportional die Ursachen "Verstärkung der Vertriebsaktivitäten" und "Neue Organisationskonzepte".

3.6 Gegenwärtiger und zukünftiger Fachkräftemangel

Um eine genaue Problemeinschätzung geben zu können, war es wichtig zu fragen, wie groß der Unterschied zwischen der Einschätzung des derzeitigen und zukünftigen Fachkräftemangels ist. Obwohl eine relativ große Zahl von Betrieben (20 von 54) angab, derzeit Probleme mit der Anwerbung von Fachkräften zu haben (vgl. folgendes Unterkapitel), gab als akuten Mangel nur ein Betrieb dies an. Dies erklärt sich vermutlich dadurch, daß zwar ein Problem in der Fachkräfterekrutierung gesehen wird, dies aber noch nicht die Aussage "Bestehen eines akuten Fachkräftemangels" rechtfertigt.

Übersicht 8 Gegenwärtiger und zukünftiger Fachkräftemangel

	Ja
akuter Mangel	3
Mangel in Zukunft befürchten	33
bestehen erhebliche Qualifikationsdefizite	3
Qualifikationsdefizite in Zukunft zu befürchten	24

Quelle: eigene Erhebung

In 33 Betrieben wird mit einer Zunahme des Fachkräftemangels in den nächsten Jahren gerechnet. In ähnlicher Größenordnung bezieht sich dies auch auf die Qualifikationsdefizite. Hier antworteten immerhin noch 24 Betriebsräte mit ja, drei sahen erhebliche aktuelle Defizite.

Ein Fachkräftemangel ist nach Branchen vor allem in der Metallerzeugung, in der Gießerei sowie im Stahl- und Leichtmetallbau zu befürchten. Hier antwortete der Maschinen- und Anlagenbau nicht ganz so deutlich, aber immerhin noch mit fast 60% hinsichtlich einem Fachkräftemangel. Qualifikationsdefizite werden dagegen insgesamt seltener befürchtet und im Maschinen- und Anlagenbau mit 50 zu 50 angegeben.

Betriebe, die ihre Ausbildung erhöhten, geben doppelt so häufig an, Fachkräftemangel sei nicht zu erwarten als Betriebe mit zurückgefahrener Ausbildung. Teilweise versuchen die Betriebe demnach durch eigene Ausbildung einem möglichen Mangel an Fachkräften zu begegnen bzw. sich nicht so stark vom Angebot auf dem Arbeitsmarkt abhängig zu machen. In Betrieben mit zurückgefahrener Ausbildung sind überproportional häufig Nennungen von potentiellm Fachkräftemangel zu verzeichnen. Die Wahrscheinlichkeit eines Mangels ist dort höher oder wird zumindest höher eingeschätzt. Interessant wären auch hier Aussagen der Personalleitung im Verhältnis zu den Betriebsräten.

Interessant war auch die Auswertung nach einem Zusammenhang zwischen der Beteiligung an einem Ausbildungsverbund und einem bestehenden bzw. erwarteten Fachkräftemangel. Derzeitige Mängel werden von keinem Unternehmen festgestellt, die an einem solchen Verbund beteiligt waren. Aufgrund von "geregelter" Ausbildung scheint die derzeitige Situation geklärt.

Zudem bewerten Betriebe, die in keinem Ausbildungsverbund sind, die zukünftige Situation deutlich schlechter. Obwohl auch einige Betriebe, die an einer mit einer solchen Einrichtung beteiligt sind, für die Zukunft schwarze Wolken am Horizont des Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfes aufziehen sehen.

Nicht eindeutig zu bewerten ist die Frage nach einem befürchteten Fachkräftemangel oder Qualifikationsbedarf in Korrelation mit der Frage nach dem Sitz des Hauptwerkes. Betriebe mit dem Sitz des Hauptwerkes in den neuen Bundesländern, geben häufiger an, sie befürchten einen Fachkräftemangel als solche mit Unternehmenssitz in den alten Bundesländern. In der Frage nach dem Weiterbildungsbedarf ist dies umgekehrt. Einen höheren Weiterbildungsbedarf geben Betriebsräte von Unternehmen an, die ihren Hauptsitz in den alten Bundesländern haben.

Nach Unternehmensform, ob selbständiger Betrieb oder Zweigwerk, ausgewertet, gibt es nur eine geringe Abweichung. Selbständige Unternehmen geben leicht häufiger einen befürchteten Fachkräftemangel an als Zweigwerke.

3.6.1 Derzeit benötigte Berufe und Qualifikationen ohne Verfügbarkeit am Arbeitsmarkt

Auf die Frage, ob Stellen für Fachkräfte zu besetzen sind, die am Arbeitsmarkt nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen, wurde im Verhältnis 20 ja zu 34 nein geantwortet. Das Problem derzeit nicht verfügbarer Fachkräfte wird dabei insbesondere für den Produktionsbereich und im Vertrieb gesehen. Im letzteren sind vor allem Fachkräfte mit Fremdsprachenkenntnissen sowie für den internationalen Absatz schwer zu finden. Im Produktionsbereich sind dies vor allem Schweißer und herausragend der Bereich CNC-Technik.

Nach Branchen ausgewertet ist vor allem der Maschinen- und Anlagenbau von dem Problem betroffen, Arbeitskräfte zu suchen, aber nicht zu finden. Auffällig ist weiterhin eine sehr deutliche Ausprägung bei selbständigen Unternehmen im Gegensatz zu Zweigwerken und Tochterunternehmen. Hier kann jedoch auch vermutet werden, daß die Arbeitskräfte über die Personalabteilungen der Mutterunternehmen angeworben werden und somit das Problem im Betrieb selbst nicht wahrgenommen wird. Oder aber die wirtschaftliche Lage der selbständigen Unternehmen ist so gut, daß hier mehr und spezialisiertere Fachkräfte gesucht werden.

Deutlich wird aus der Auswertung zudem eine hohe Korrelation zwischen der mangelnden Verfügbarkeit von speziellen Fachkräften und dem Einsatz von Leiharbeitern.

Nach Verwaltungstellen aufgliedert, zeigen sich deutliche Unterschiede. Während etwa die Betriebe aus dem Bereich der Verwaltungsstellen Magdeburg und Dessau nur zu etwa 30% Probleme bei der Suche von Fachkräften melden, liegt dieser Anteil im Bereich der Verwaltungsstelle Halberstadt bei 60%. Als Ursache kann die z.Zt. relativ prosperierende Entwicklung der Metallindustrie in der Ostharzregion sowie die hohe Pendlerquote ins benachbarte Niedersachsen angesehen werden.

Gefragt nach speziellen Berufen, die am Arbeitsmarkt nicht in ausreichendem Maße verfügbar sind, ergibt sich folgendes Bild:

Übersicht 9 Welche Berufe und Qualifikationen werden gesucht?

Berufe/Qualifikationen	Branche
CAD-Konstrukteure, Softwareentwickler, Einkäufer, Verkäufer, Controller	Maschinen- und Anlagenbau
Zieher	Metallverarbeitung
Qualifizierte Schweißer, Zerspaner (CNC)	Maschinen- und Anlagenbau
Schweißer, Vorrichter, Vorarbeiter	Maschinen- und Rohrleitungsbau
Mechatroniker, Eurokaufmann(-frau)	Maschinen- und Anlagenbau
Fremdsprachenkenntnisse	Maschinen- und Anlagenbau
Schweißer für Druckbehälter	Maschinen- und Kanalbau
Zerspaner mit NC-Kenntnissen	Maschinen- und Anlagenbau
Schweißfachingenieur, Vertriebsingenieur	Maschinen- und Anlagenbau
Former/Schmelzer, Verfahrenstechniker	Maschinen- und Anlagenbau/Gießerei
Lackierer, Hydrauliker, Elektriker	Maschinen- und Anlagenbau
Bohrwerksdreher, Verzahner	Maschinen- und Anlagenbau
Alu-Schweißer, CNC-Technik, QM-Mitarbeiter (Mit Schulung), CAD-Kenntnisse (Konstruktion)	Stahl- und Leichtmetallbau/Schienenfahrzeugbau
Dreher mit CNC, Schweißer	Maschinen- und Anlagenbau, Herst. v. Elektromotoren
Fräser, Bohrwerker (beide CNC)	Maschinen- und Anlagenbau
Dipl.-Ingenieur (Gießerei)	Gießereiindustrie
Industriemechaniker, Vertrieb, Marketing, Kundenservice (Verkaufsing.)	Maschinen- Anlagenbau

Quelle: eigene Erhebung

Es zeigt sich ein gemischtes Bild mit Häufungen bei den qualifizierten Schweißern sowie CNC und CAD-Kenntnisse. Auffallend ist die Branchengliederung, die fast ausschließlich Betriebe aus dem Maschinen- und Anlagenbau verzeichnet, überproportional im Vergleich zur branchenmäßigen Verteilung des Fragebogenrücklaufs.

Es fällt insgesamt auf, daß neben der normalen Berufsbezeichnung Spezialqualifikationen entweder direkt angegeben oder aber indirekt angesprochen ("qualifizierte Schweißer") werden. So wird zum Beispiel ein Schweißer für Druckbehälter oder für Aluminium oder ein Zerspaner mit NC-Kenntnissen, ein CAD-Konstrukteur oder ein Schweißfachingenieur gesucht und nicht gefunden. Auch der neue Beruf des Mechatronikers wird häufiger nachgefragt.

3.6.2 Erwarteter Fachkräftemangel bei Berufen/Qualifikationen

Der zukünftig steigende Problemdruck, nachgefragte Fachkräfte und (Spezial-)Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt zu finden, zeigt sich in der Beantwortung in einem sehr differenzierten Suchbild. Neben den üblichen Berufsbildern werden besondere Fertigkeiten (Spezialqualifikationen) gesucht. Hier ergibt sich ein ähnliches Bild wie in der Beantwortung des aktuellen Arbeitsmarktdefizits (vorherige Frage): Vor allem CNC-Berufe und Schweißer mit Spezialqualifikationen. Auffallend ist zudem die häufige Nennung von Ingenieursqualifikationen.

Übersicht 10 **Fachkräftemangel bei folgenden Berufen/Qualifikationen (Häufigkeiten)**

Produktion	Vertrieb, Verwaltung, Konstruktion, Produktionsvorbereitung
9 Schweißer (je 1 qual., je 1 Aluminium)	7 Ingenieure (Maschinenbau, Vermessung, Vertrieb, Kundendienst, Qualitätssicherung, Verwaltung, Motorenforschung)
5 CNC (1 Dreher, 2 Zerspaner)	3 Kauffrau/-mann (Materialeinkauf, Einkauf)
4 Industriemechaniker (je 1 Gießereitechnik, 2 Anlagenbau)	2 Vertriebsmitarbeiter
3 Schlosser (1 Maschinenschlosser)	2 Konstrukteur (spezialisierte, CAD)
Mechatroniker	EDV-Kräfte
Meister	
Metallbauer	
Montagekräfte (Steuerungstechniker)	
Pressefahrer	
Prüfer mit DGfzP-Nachweisen	
Servicetechniker	
Vorarbeiter	
Vorrichter	
Walzer	
Zusammenbauer	

Quelle: eigene Erhebung

Ein Abgleich der Berufs- und Tätigkeitsnennungen mit der Nennung Leiharbeitereinsatz und regelmäßige Überstunden kommt zu folgendem Ergebnis. Die Berufe Schweißer sowie Schlosser werden hinsichtlich eines Fachkräftemangels am häufigsten genannt und in Betrieben, die in diesen Bereichen Leiharbeiter einsetzen sowie Überstunden fahren. Eine Übereinstimmung hinsichtlich aktuellem und zukünftigem Fachkräftemangel findet sich zudem mit bei den Berufen/Qualifikationen CNC (Dreher, Zerspaner) sowie ebenfalls bei den Schlossern. Diese bilden daher möglicherweise einen Engpaß in der weiteren Unternehmensentwicklung. Ein Abgleich der Fragen nach dem derzeitigen und zukünftigen Fachkräftemangel mit der Frage nach den Überstunden und Leiharbeitertätigkeiten kann nicht vorgenommen werden, da nicht die Frage nach einem Bedarf an einfachen Qualifikationen gestellt wurde. Dieser kann deshalb nicht

ausgeschlossen werden. Die Ergebnisse dieser Vorstudie lassen daher nicht zwingend den Schluß zu, es würden in Zukunft ausschließlich besser qualifizierte Arbeitskräfte gesucht.

Die Ergebnisse stimmen mit früheren Studien (z.B. Infratest-Studie 1990; vgl. weiter oben) überein. Auch diese ermittelte "schwer besetzbare Arbeitsplätze" überwiegend in den Berufsbildern "Schlosser", "Mechaniker" sowie "Elektriker". Zudem wurden dort im gewerblich/technischen Bereich auch viele Hilfskräfte gesucht, die in dieser Umfrage zu großen Teilen durch Personaldienstleistungen besetzt werden. In der Verwaltung wurden vor allem Kaufleute gesucht, gefolgt von den technischen Berufen.

3.7 Derzeitige Qualifikationsdefizite

Von den befragten Betriebsräten wird bei der Frage nach den aus ihrer Sicht vorhandenen Qualifikationsdefiziten bei den Facharbeitern vor allem der Umgang mit neuen Technologien als Defizit angeführt, was auch mit dem befürchteten Mangel an CNC-Fachkräften korrespondiert. Aber auch Einsatzflexibilität, Teamfähigkeit und Kundenorientierung sind mehrfach erwähnt. Auffällig ist, daß entsprechende Defizite nur aus den Branchen Maschinen- und Anlagenbau sowie der Metallerzeugung und -bearbeitung benannt werden.

Tabelle 9 Qualifikationsdefizite bei den Beschäftigten (Mehrfachnennungen)

	Fach- arbeiter	Vertrieb, Kundendienst, Service	Führungs- kräfte	Sonstige	Summe
fehlende Berufserfahrung	2	3	3	1	9
Fachkenntnisse zu schmal bzw. veraltet	4	8	6	2	20
Umgang mit neuen Technologien	17	5	4	1	27
Einsatzflexibilität	8	3	2	1	14
Lernbereitschaft	3	0	2	0	5
Teamfähigkeit	5	0	11	1	16
Führungsverhalten	3	4	35	1	43
Organisationsfähigkeit	2	3	15	0	20
Kundenorientierung	5	11	2	0	18
Marketing	0	11	3	1	15
Sonstiges	0	4	1	0	5

Quelle: eigene Erhebung

Im Vertrieb sowie im Kundenservice fehlen nach Einschätzung der Betriebsräte Fachkenntnisse, Kundenorientierung und Marketingkenntnisse. Auch Umgang mit neuen Technologien wird als problematisch genannt. Dies wiederum ausschließlich in der Branche Maschinen- und Anlagenbau. Zudem werden Fremdsprachenkenntnisse in diesen Berufsgruppen Branche als defizitär eingeschätzt.

Vor allem aber den Führungskräften stellen die Betriebsräte ein verheerendes Zeugnis aus. Dies betrifft vornehmlich das Führungsverhalten sowie die Organisations- und Teamfähigkeit, teilweise aber auch fehlende Fachkenntnisse und Berufserfahrung. Sicherlich sind diese Aussagen affektiv aufgeladen. Da die befragten Betriebsräte gewissermaßen in einem natürlichen Konflikt mit der Unternehmensleitung stehen, wurde hier zweifellos "Dampf abgelassen". Da jedoch (s.o.) auch die von den Betriebsräten vertretenen Facharbeiter sowie der Vertrieb, Kundendienst und Servicebereich hinsichtlich ihrer Qualifikation durchaus kritisch eingeschätzt wurden, kann andererseits nicht von einer einseitigen Sichtweise in der Beurteilung der Qualifikationsdefizite gesprochen werden.

Insgesamt bestätigen sich damit die Prognosen der weiter oben (Kap. 2.5.6.) angeführten isw/RTW-Studie aus dem Jahre 1993, wonach bis zum Jahr 2000 (Ausgangsbasis 1992) vor allem die maschinellen Fertigungstätigkeiten an Bedeutung gewinnen werden, während manuelle sowie Reparatur- und Instandhaltungstätigkeiten leicht abnehmen (1993, 78). Weiterbildungsbedarf ermittelte die isw/RTW-Studie (im Detail vgl. Anhang) im Bereich "Neue Technologien", d.h. neue Bearbeitungstechnologien und neue Materialien sowie automatisierter Einzelmaschinen und vernetzter Produktionssysteme (1993, 128). (Zu den ermittelten Weiterbildungsinhalten und Qualifikationsbedarfen der Studie siehe isw/RTW 1993, 127ff.). Ebenso sind EDV-Anwenderkenntnisse und moderne Informationstechnologien gefragt. In anderen Unternehmensbereichen sind vor allem das Marketing, der Einkauf/Beschaffung sowie die Material- und Lagerwirtschaft unter Weiterbildungsgesichtspunkten von Bedeutung.

3.8 Die Gründe für bestehenden bzw. absehbaren Fachkräftemangel bzw. Qualifikationsdefizite

Wird nach den Gründen für bestehenden und absehbaren Fachkräftemangel gefragt, so wird als häufigste Nennung das "Ausscheiden von Arbeitnehmern aus Altersgründen" derzeit und in Zukunft angegeben. Als zweithäufigste Nennung wurde von den Betriebsräten angegeben, daß ein eigentlich voraussehbarer Bedarf vorhanden war, die betriebliche Personalplanung jedoch unzureichend gewesen sei. Auch böte (dritthäufigste Nennung) der Betrieb zu wenig eigene Weiterbildung an. An vierter Stelle steht die Aussage, die gesuchten Qualifikationen seien so speziell auf den Betrieb zugeschnitten, daß sie am Arbeitsmarkt nicht zu bekommen seien.

Wegen ihrer geringen Häufigkeit je Nennung müssen folgende Auswertungen nach einzelnen Variablen als Richtungsangaben oder Tendenz gewertet werden. Zweigwerke oder Tochtergesellschaften, mit Sitz des Stammunternehmens vor allem in den alten Bundesländern, nennen überproportional häufig mangelnde Weiterbildung als Ursache für bestehenden und erwarteten Mangel an Fachkräften und Qualifikationen. Auch das Ausscheiden von Mitarbeitern aus Altersgründen wurde hier häufiger angegeben als erwartet werden konnte.

Beides läßt auf eine unzureichende Weiterbildungsplanung der "Mutterunternehmen" schließen, mithin auf die Funktion als "verlängerte Werkbänke".

Übersicht 11 **Primäre Gründe für bestehenden/absehbaren Fachkräftemangel bzw. Qualifikationsdefizite (Mehrfachnennungen)**

Der veränderte Fachkräfte- und Qualifikationsbedarf war so nicht voraussehbar	7
Der Bedarf war eigentlich voraussehbar, aber die betriebliche Personalplanung war/ist unzureichend	20
Die Erstausbildung hätte nicht reduziert bzw. mehr forciert werden müssen	9
Die gesuchten Qualifikationen sind so speziell auf den Betrieb zugeschnitten, daß sie am Arbeitsmarkt nicht zu bekommen sind	18
Aus Altersgründen sind wichtige Qualifikationsträger ausgeschieden	22
werden demnächst ausscheiden	17
Andere Betriebe in der Region bieten attraktivere Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen. Deswegen sind wichtige Qualifikationsträger aus dem Betrieb ausgeschieden	4
für unseren Betrieb nicht zu rekrutieren	2
Wichtige Qualifikationsträger sind in die alten Bundesländer abgewandert	4
pendeln ins benachbarte Niedersachsen	4
Es fehlen die entsprechenden Weiterbildungsangebote in der Region	3
Die vom Arbeitsamt geförderten FuU-Maßnahmen entsprechen nicht unserem Bedarf	4
Der Betrieb bietet zu wenig eigene Weiterbildung an	18
ist zu wenig bereit, in die Weiterbildung der eigenen Fachkräfte zu investieren	15
Sonstige Gründe	2

Quelle: eigene Erhebung

Nach Branchen läßt sich aufgrund der geringen Fallzahl keine eindeutige Aussage treffen. Nur im Maschinen- und Anlagenbau ist eine unterproportionale Nennung folgender Gründe zu erkennen: der Bedarf war eigentlich voraussehbar, aber die betriebliche Personalplanung war/ist unzureichend, die gesuchten Qualifikationen sind so speziell auf den Betrieb zugeschnitten, daß sie am Arbeitsmarkt nicht zu bekommen sind; Firma ist zu wenig bereit, in die Weiterbildung der eigenen Fachkräfte zu investieren. Insgesamt scheint die Branche Maschinen- und Anlagenbau relativ positiv in der Beurteilung der Gründe abzuschneiden.

Das derzeitige Ausscheiden aus Altersgründen als Grund für einen bestehenden oder erwarteten Fachkräftemangel ist leicht in der Betriebsgröße 100-299 Beschäftigte überrepräsentiert.

Werden die positiven Antworten nach erwarteten Fachkräftemangel mit den Gründen korreliert, so ergibt sich folgendes Bild: Die am Arbeitsmarkt derzeit nicht zu bekommenden Fachkräfte sowie die vom Betrieb zu wenig angebotene Weiterbildung werden relativ selten genannt, daß der Fachkräftebedarf jedoch vorhersehbar und die betriebliche Personalplanung unzureichend war/ist wird vergleichsweise häufig genannt. Zu wenig angebotene Weiterbildung korreliert zudem leicht mit einer geringen betrieblichen Erstausbildung.

Betriebe mit guter Ausbildungssituation ("Ausbildung wurde erhöht") bewerten auch die Weiterbildung im Betrieb relativ positiv. Dies ist im umgekehrten Falle ebenso. Eine

zurückgefahrne und/oder gleich gebliebene Ausbildung korreliert mit einer vergleichsweise häufigen Antwort, die sich auf das Ausscheiden aus Altersgründen und bestehendem bzw. möglichem Fachkräftemangel bezieht. Wird die Aussage "Betrieb bietet zuwenig eigene Weiterbildung an" mit der Entwicklung der Ausbildung korreliert, so ergibt sich, daß in diesen Betrieben eine relativ geringe Dynamik hinsichtlich der Ausbildungssituation zu vermerken ist. Weder wurde überdurchschnittlich die Ausbildung heruntergefahren, noch diese eingestellt.

Insgesamt kann festgestellt werden, daß eine mangelhafte betriebliche Personalplanung als wichtigster Grund für einen bestehenden bzw. erwarteten Fachkräftemangel angesehen wird.

3.9 Einbeziehung und Einflußnahme des Betriebsrates

Die Einschätzung der Einflußnahme und der Einbeziehung des Betriebsrates in der Personalplanung und der beruflichen Weiterbildung, die laut Betriebsverfassungsgesetz vorgeschrieben ist, ist von den befragten Betriebsräten kritisch ausgefallen. Die Einhaltung der Informationspflicht wird von 22 Befragten als negativ bewertet ("läßt zu wünschen übrig"). Im allgemeinen werden die Betriebsräte zwar korrekt informiert, ihre Meinung sei aber nicht gefragt, meinen 17 Betriebsräte. Eine aktive Beteiligung und die Chance auf betriebliche Entscheidungen Einfluß zu nehmen wird immerhin von 13 Befragten angegeben.

Eine Korrelation mit der Entwicklung der Ausbildung sowie derzeitigem und absehbarem Fachkräftebedarf ergibt für die Beteiligung der Betriebsräte eindeutige Werte, die dahingehend interpretiert werden können, daß Betriebe mit einem kooperativem Management hinsichtlich der Beteiligung des Betriebsrates auch eine bessere Personalplanung besitzen und/oder die Beteiligung eindeutig bessere Ergebnisse erbringt. Zumindest werden hier die Probleme als weniger gravierend eingeschätzt. Andernfalls hätten sich jedoch die Betriebsräte selbst ein negatives Ergebnis bescheinigt. Insofern kann diese Korrelation auf das grundsätzliche Problem hindeuten, daß nicht an den Unternehmensentscheidungen beteiligte Betriebsräte die Lage aufgrund der Unkenntnis von Personalplanungen negativer einschätzen bzw. die an den Entscheidungen Beteiligten ihre eigene Mitwirkung im Ergebnis überhöhen.

Tabelle 10 **Beteiligung von Betriebsräten und Ausbildungssituation der Betriebe**

	Ausbildung wurde zurückgefahren	Ausbildung ist gleich geblieben	Ausbildung wurde erhöht
Schon die Einhaltung der Informationspflicht ... läßt zu wünschen übrig	8	10	2
Wir werden im allgemeinen korrekt informiert, unsere Meinung ist aber nicht gefragt	5	6	3
Wir sind aktiv beteiligt und haben die Chance, auf die betrieblichen Entscheidungen Einfluß zu nehmen	1	4	6

Die Ausbildungssituation korreliert mit der Beteiligung der Betriebsräte. Je besser die Ausbildungssituation, desto besser wird die Einbindung des Betriebsrates in die Personalentscheidungen angegeben. Dies läßt zwar nicht unmittelbar den Schluß zu, die Beteiligung hätte zu einer besseren Situation geführt, schließt dies aber auch nicht aus.

Auf die Frage nach der Einschätzung der betrieblichen Situation im Hinblick auf den derzeitigen und absehbaren Fachkräftemangel antworteten am häufigsten die Betriebsräte negativ, die am wenigsten in die betrieblichen Entscheidungsprozesse eingebunden waren.

Tabelle 11 **Beteiligung von Betriebsräten und Einschätzung des derzeitigen und absehbaren Fachkräftemangels**

	derzeit akuter Fachkräfte- mangel	Fachkräftemangel in den nächsten Jahren zu befürchten	derzeit erhebliche Qualifikations- defizite	Qualifikations- defizite zu befürchten
Schon die Einhaltung der Informationspflicht ... läßt zu wünschen übrig	1	18	2	11
Wir werden im allgemeinen korrekt informiert, unsere Meinung ist aber nicht gefragt	2	10	1	7
Wir sind aktiv beteiligt und haben die Chance, auf die betrieblichen Entscheidungen Einfluß zu nehmen		6		4

Aus diesen Ergebnissen ist abzuleiten, daß die Betriebsräte per se die „weitsichtigeren Personalmanager“ sind. Das bei einer stärkeren Einbeziehung der BR in jedem Falle die besseren Entscheidungen getroffen werden, ist sicherlich übertrieben. Ein besseres Klima und eine ausgeprägtere Kooperation zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat scheint jedoch für Unternehmen kennzeichnend zu sein, die eine aktive und vorausschauende Personalplanung betreiben.

4 Ergebnisse und Schlußfolgerungen

Auch wenn bei der Wertung der Ergebnisse aufgrund der nicht streng repräsentativen Stichprobe Vorsicht angebracht ist, weisen doch die aus der Betriebsrätebefragung zu entnehmenden Aussagen in eine eindeutige Richtung. Zwar kann man von einem akuten Fachkräfteengpaß bisher wohl nur bei einer Minderheit der Metall- und Elektrobetriebe Sachsen-Anhalts sprechen. Die Studie hat jedoch für die Branche insgesamt bzw. wichtige Teilbranchen deutliche Hinweise auf einen in naher Zukunft drohenden Fachkräftemangel und entstehende Qualifikationsdefizite bei den Beschäftigten erbracht, die von den zuständigen wirtschafts- und sozialpolitischen Akteuren ernst genommen werden sollten.

Der von den Betriebsräten perspektivisch befürchtete Mangel an einschlägig qualifiziertem Personal könnte zu den ohnehin (immer noch) bestehenden Wettbewerbsnachteilen der Betriebe in

Sachsen-Anhalt hinzutreten und neuartige Probleme schaffen, die bislang noch nicht wahrgenommen bzw. in ihrer Stärke möglicherweise unterschätzt werden. Daß die Situationseinschätzung der Betriebsräte zumindest zum Teil bereits auf Versäumnisse in der Personal- und Ausbildungspolitik der Betriebe zurückzuführen ist, wird insbesondere deutlich an der Tatsache, daß

- die Betriebsräte in der Tendenz von künftig höheren Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten ausgehen, dabei aber gleichzeitig feststellen, daß
- schon das gegenwärtige Qualifikationsniveau der Belegschaften durch altersbedingtes Ausscheiden wichtiger Qualifikationsträger abzusinken beginnt, während andererseits
- keine entsprechenden Anstrengungen für eine verstärkte Erstausbildung erkennbar sind,
- die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe als unzureichend angesehen werden, und
- dort, wo von einem akuten oder künftigen Qualifikationsengpaß ausgegangen wird, die betriebliche Personalplanung insgesamt als wenig weitsichtig kritisiert wird.

Die aufgezeigten Probleme dürften sich unter den speziellen Bedingungen der neuen Bundesländer, wenn nicht gegengesteuert wird, noch verschärfen. Die in hohem Tempo erfolgte Modernisierung der Produktionsstätten hat laut ISI-Studie (1998) teilweise sogar zu einem moderneren Produktionsmittelbestand als in den alten Bundesländern geführt. Zur Ausschöpfung dieser technologischen Potentiale im Hinblick auf Produktivität und Produktqualität bedarf es eines gegenüber den alten Bundesländern, in denen sich die Entwicklung kontinuierlicher vollzogen hat, besonderen Qualifikationsschubs. Die Weiterbildung der Belegschaften sowie die Erstausbildung haben jedoch mit diesem technologischen Modernisierungssprung offenbar nicht mithalten.

Die Spezifizierung des Fachkräftebedarfs bzw. der Qualifikationsdefizite durch die Betriebsräte bestätigt diese Einschätzung insofern, als die Antworten auf die entsprechenden Fragen einen starken Bezug zum Einsatz neuer Technologien (CNC, CAD, neue Schweißverfahren u.ä.) erkennen lassen. Es wird zudem deutlich, daß nicht unerhebliche Defizite im Bereich der sozialen Qualifikationen (Führungsverhalten, Teamfähigkeit) und der Organisationskompetenz gesehen werden, die zumindest indirekt auch zu einer nur suboptimalen Nutzung des technologischen Potentials beitragen. Zudem werden vor allem im Service- und Vertriebsbereich Mängel im Bereich des Marketings und der Kundenorientierung konstatiert.

Leiharbeit bietet für die festgestellten Defizite nach Expertenaussagen aller Voraussicht nach keine Lösung, da die abgeforderten Qualifikationen z.T. auch von den im qualifizierten Segment tätigen Personaldienstleistungsfirmen nicht im ausreichenden Umfang bereitgestellt werden können. Zudem würden entsprechend gut qualifizierte Personen auch in den Unternehmen selbst relativ rasch eine Anstellung finden. Die Betriebe selbst sind damit aufgefordert, hinsichtlich ihres Personalbedarfes Initiative zu ergreifen, wollen sie nicht massive Probleme aufgrund eines Mangels an "überlebensnotwendigen" Qualifikationen bekommen.

Die aus den Befragungsergebnissen herauslesbaren Zusammenhänge und Abhängigkeiten stellen allerdings aufgrund der teilweise recht geringen Fallzahlen häufig nur grobe Richtungsaussagen dar, deren Sicherheit durch eine breiter und detaillierter angelegte Untersuchung untermauert werden müßte. Weitere Forschungen sind zudem notwendig, weil weder über die Aufgliederung

von Berufsklassen und Einzelberufen gemäß der Systematik der amtlichen Statistik (die z.B. in den mechanischen Berufen die Frage einer vorhandenen bzw. nicht vorhandenen CNC-Qualifikation offenläßt) noch über die in freier Abfrage von den Betriebsräten erhaltenen Angaben der spezielle Qualifikationsbedarf hinreichend genau ermittelt werden konnte. Deutlich wird nur, daß der konstatierte oder befürchtete Mangel an qualifizierten Fachkräften sich offenbar häufig auf sehr betriebspezifische Bedarfe bezieht, die so am Arbeitsmarkt nicht abrufbar sind.

Erst über eine umfangreichere Studie bestünde die Chance, Grunddaten für eine bedarfsgerechte Planung und Organisation von FuU-Maßnahmen bereitstellen zu können. Die FuU-Bedarfsanalyse der jeweiligen Aus- und Weiterbildungsträger sowie der Arbeitsämter könnte verbessert und damit nachvollziehbarer und effizienter gestaltet werden. Zudem würden Erkenntnisse über den Arbeitsmarkt sichtbar, der diesen in seinen strukturellen Details und Bestimmungsgründen im Detail deutlich macht. Das Problem der hohen Arbeitslosigkeit (vgl. Tabelle "Entwicklung männlicher Arbeitsloser in Metall- und Elektroberufen" im Anhang) bei gleichzeitigem Fachkräftemangel würde genauer untersucht, die Bestimmungsfaktoren deutlicher. Zudem kann mit einer Hauptstudie eine Methodik entwickelt werden, die in anderen Regionen und Branchen Verwendung finden könnte.

Die Durchführbarkeit einer aus unserer Sicht empfehlenswerten umfangreicheren und tiefergreifenden Untersuchung stößt allerdings an Grenzen, wenn sie sich wie im Falle der hier vorgelegten Kurzstudie nahezu ausschließlich auf die gewerkschaftlichen Zugangsmöglichkeiten stützt. Hauptadressat einer Umfrage im Rahmen einer möglichen Hauptstudie sollten Personalleitungen der Betriebe sein, sicherlich ergänzt durch weitere Betriebsrätebefragungen, um Unterschiede in der Sichtweise des Problems erfassen zu können. Es wäre Aufgabe der Tarifpartner, sich im Rahmen des in Sachsen-Anhalt unter Beteiligung der Landesregierung stattfindenden Branchendialogs über Einzelheiten einer Untersuchungskonzeption und der praktischen Durchführung zu verständigen.

Im Einzelnen lassen sich aus der Vorstudie für eine erweiterte Hauptstudie folgende Folgerungen und Empfehlungen ableiten:

- (1) Da der Spezialbedarf an Fachkräften und Qualifikationen aus der Sekundärstatistik und den bisher bekannten Forschungen weder quantitativ noch qualitativ hinreichend genau erfaßt werden kann, ist eine primärstatistische Erhebung mit repräsentativen Ergebnissen, kombiniert mit vertiefenden Expertengesprächen notwendig. Hieraus könnten dann detaillierte Hinweise für die betriebliche und überbetriebliche Erstausbildung und Weiterbildung abgeleitet werden.
- (2) Die Bedeutung altersspezifisch bedingter Fachkräftelücken sollte durch eine kombinierte Abfrage zur Qualifikationsstruktur und Altersstruktur der Betriebsbelegschaften präziser bestimmt werden.
- (3) Eine breiter angelegte nachfolgende Hauptstudie sollte insbesondere den Bereich Kleinbetriebe stärker berücksichtigen.
- (4) Die Antwortqualität in den Fragebögen sollte durch Bevorzugung mündlicher Interviews gegenüber der in der Vorstudie verwandten schriftlichen Befragung verbessert werden. Hier wäre

dann auch schon eine genaue Spezifizierung der Berufe und Qualifikationen möglich. Auch könnte eine bessere Grundlage für die quantitative Auswertung der halboffenen und offenen Fragen geschaffen werden.

(5) Das Problem der Auspendler und der Abwanderung sollte hinsichtlich seiner Auswirkung auf den zukünftigen Bedarf an spezialisierten Fachkräften genauer untersucht werden. Die Studie des DGB gibt aufgrund der Datenlage lediglich einen Einblick in potentielle Ursachen, klärt diese aber insbesondere vor dem Hintergrund der spezifischen Fragestellung nicht.

(6) Ergänzend zu den betriebsbezogenen sollten institutionenspezifische Befragungen mit höherem Anteil an offenen und halboffenen Fragen, per schriftlicher oder mündlicher Umfrage stattfinden. Dies würde insbesondere die Experteninterviews (Arbeitsamtsberater, Weiterbildungseinrichtungen) betreffen. Insbesondere erscheint eine Untersuchung der Vermittlungsbedingungen in den Arbeitsämtern notwendig. Hier sollte vor allem auf die Effektivität der Vermittlung und damit die Organisation des Vermittlungsprozesses eingegangen werden. In Einzelgesprächen, die wir im Rahmen der Vorstudie führen konnten, wurde die Einschätzung gegeben, daß die Umstellung von berufsfachlicher auf alphabetische "Betreuung" der Arbeitslosen den Kommunikationsprozeß erschwert hat. Die Fachkenntnis, die vor allem auch zur Vermittlung hochqualifizierter oder spezialisierter Fachkräfte seitens der Arbeitsvermittler und -berater benötigt wird, sinke dadurch.

(7) Notwendig ist darüber hinaus noch eine Analyse der angebotenen Weiterbildungs-, Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen im Abgleich mit den nachgefragten Spezialqualifikationen (ähnlich wie in der isw/RTW-Studie von 1993).

Literatur

- BRÄUNINGER, D. (1996): Gibt es eine Dienstleistungslücke in Deutschland? In: Aktuelle Themen, Nr. 24, hrsg. Deutsche Bank Research
- BRAUN, J. u.a. 1984: Bedarfsorientierte Beratung in der Weiterbildung. Technologische Entwicklung und Arbeitslosigkeit als Herausforderung für die Weiterbildungsberatung. München.
- BRAUN-HENZE/HEIZELMANN/RIEGER 1986: Die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen der technischen und wirtschaftlichen Innovation in NRW. Landesverband NRW für Weiterbildung in Technik und Wirtschaft e. V., Düsseldorf und Landesarbeitsamt NRW.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND TECHNOLOGIE (HRSG.) 1998: Berufsbildungsbericht. Bonn.
- DERENBACH, Rolf 1992: Evaluierung als Ansatz zur Verbesserung regionaler Berufsbildung und Arbeitsmarktpolitik. (Dokument EDEFOP), Luxemburg.
- Enquete-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" des Landes NRW 1998: Der Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen. Teil 1 — Bestandsanalyse. Düsseldorf.
- HAJEN, LEONHARD/OPPOLZER, ALFRED/STEUER, MICHAEL 1990: Technische Entwicklung und betriebliche Weiterbildung: eine empirische Untersuchung in der Metallindustrie. (Campus-Forschung; 654), Frankfurt/M.
- HÄUSLER, H. 1997: Pendlerströme in Sachsen-Anhalt. (DGB-Landesbezirk Sachsen-Anhalt), Magdeburg.
- HOFMANN, H./SAUL, C. 1996: Qualitative und quantitative Auswirkungen der Informationsgesellschaft auf die Beschäftigung. Gutachten im Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft, Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.), München.
- IG- Metall-Verwaltungsstellen Sachsen-Anhalt 1998: Alterserhebung der IG-Metall-Verwaltungsstellen in Sachsen-Anhalt, unveröffentlicht.
- INFRATEST SOZIALFORSCHUNG 1990: Arbeitsvermittlung zwischen Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel: eine Untersuchung der Infratest Sozialforschung im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung. Projektleitung: Bernhard v. Rosenblatt. (Forschungsbericht des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung; 197), München.
- ISI (FRAUNHOFER-INSTITUT FÜR SYSTEMTECHNIK UND INNOVATIONSFORSCHUNG) 1998: Produktionsstrukturen in der Investitionsgüterindustrie Sachsens-Anhalts — ein Vergleich mit alten und neuen Bundesländern. Gutachten im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Europaangelegenheiten des Landes Sachsen-Anhalt. Verf.: Kinkel, Steffen/Dreher, Carsten. Karlsruhe.
- ISW (INSTITUT FÜR STRUKTURPOLITIK UND WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG HALLE) 1997: Arbeitsmarkt-Monitor Sachsen-Anhalt. 7. Umfragewelle. Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes Sachsen-Anhalt. Halle.
- ISW (INSTITUT FÜR STRUKTURPOLITIK UND WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG HALLE) 1996: Arbeitsmarkt-Monitor Sachsen-Anhalt. 6. Umfragewelle. Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes Sachsen-Anhalt. Halle.
- ISW (INSTITUT FÜR STRUKTURPOLITIK UND WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG HALLE) 1997: Beschäftigung und Personalentwicklung in Sachsen-Anhalt. Arbeitgeberbefragung Sachsen-Anhalt — 3. Befragungswelle. Halle.
- ISW (INSTITUT FÜR STRUKTURPOLITIK UND WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG HALLE) 1996: Beschäftigung und Personalentwicklung in Sachsen-Anhalt. Arbeitgeberbefragung Sachsen-Anhalt — 2. Befragungswelle. Halle.
- ISW/RTW (INSTITUT FÜR STRUKTURPOLITIK UND WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG HALLE/REGIONALES FORSCHUNGS- UND TRANSFERZENTRUM FÜR BERUFLICHE WEITERBILDUNG AM ISW) 1993: Entwicklung der Beschäftigungsstrukturen und des Qualifikationsbedarfs in der Metall- und Elektroindustrie Sachsens-Anhalts — dargestellt am Beispiel des Arbeitsamtsbezirkes Magdeburg. Studie im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Verkehr des Landes Sachsen-Anhalt. Projektbearb.: Abicht, Lothar/Borkenhagen, Peter/Lück, Holger/Wilke, Jürgen. Halle.
- KREMER, Jürgen/MICHELSSEN, Uwe A./MIEBEN, Thomas 1998: Qualifizierungsnetzwerk beruflicher Weiterbildung — dargestellt a. Bsp. Der Wirtschaftsregion Aachen. (Forum Beruf und Bildung; Bd. 9).

- LANDEsarBEITsAMT SACHSEN-ANHALT/THÜRINGEN (LAA-SAT) 1998: versch. Statistiken.
- OFFE, C. 1997: Zukunft der Arbeit: Generelle Trends in der Debatte. Gutachten im Auftrag der Enquete-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" des Landtages NRW, Berlin.
- o.V. 1990: Arbeitsvermittlung zwischen Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel: eine Untersuchung der Infratest Sozialforschung i. Auftr. des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung. Projektleitung: Bernhard v. Rosenblatt. (Forschungsbericht/BM für Arbeit und Sozialordnung; 197), München 1990.
- SAUTER, E./FINK, E. 1980: Planung, Organisation und Durchführung von Weiterbildung in den Bildungswerken der Wirtschaft. Ergebnisse einer Befragung in 11 Bildungswerken der Wirtschaft. Berichte zur beruflichen Bildung, H. 23, BiBB, Berlin
- SCHARPF, F.W. 1984: Strukturen der post-industriellen Gesellschaft, oder: Verschwindet die Massenarbeitslosigkeit in der Dienstleistungs- und Informationsökonomie, WZB (Hrsg.), discussion papers, Nr. IIM/LMP 84-23, Berlin.
- STATISTISCHES BUNDESAMT 1992: Klassifizierung der Berufe — Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Ausgabe 1992. Wiesbaden.
- STATISTISCHES LANDESAMT SACHSEN-ANHALT: versch. Statistiken
- STEINER, CHRISTINE/TERPE, SYLVIA/WIENER, BETTINA 1998: Erwerbsverläufe von Fachkräften im Anschluss an die berufliche Erstausbildung in Sachsen-Anhalt. (Forschungsbeiträge zum Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt; Bd. 11). Hrsg.: Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes Sachsen-Anhalt. Magdeburg.

Anhang 1: Entwicklung männlicher Arbeitsloser und offene Stellen in Sachsen-Anhalt nach ausgewählten Berufen von September 1995 bis September 1997

	Berufe	Arbeitslose Männer 1995	Arbeitslose Männer 1997	Offene Stellen 1997
191	Eisen-, Metallherzeuger, Schmelzer	263	264	1
192	Walzer	80	147	1
193	Metallzieher	61	79	1
201	Former, Kernmacher	168	213	6
202	Formgießer	114	98	1
203	Halbzeugputzer, Gießereiarbeiter	211	199	3
211	Blechpresser, -zieher, -stanzer	152	309	1
212	Drahtverformer, -verarbeiter	52	95	0
213	Sonstige Metallverformer (spanlos)	94	120	4
221	Dreher	1.229	1.693	40
222	Fräser	130	194	11
223	Hobler	16	29	0
224	Bohrer	124	207	9
225	Metallschleifer	130	236	7
226	übr. spanende Berufe	50	75	2
231	Metallpolierer	8	27	2
232	Graveure, Ziseleure	8	21	1
233	Metallvergüter	40	36	0
234	Galvaniseure, Metallfärber	70	93	0
235	übr. Metalloberflächenveredler	86	186	0
241	Schweißer, Brennschneider	630	784	176
242	Löter	12	99	0
243	Nieter	0	5	0
244	übr. Metallverbinder	0	3	0
251	Stahlschmiede	128	139	0
252	Behälterbauer, Kupferschmiede	52	94	1
261	Feinblechner	143	315	27
262	Rohrinstallateure	1.413	2.979	267
263	Rohrnetzbauer, Rohrschlosser	367	563	68
270	Schlosser, o.n.A.	2.184	2.797	291
271	Bauschlosser	348	552	65
272	Blech-, Kunststoffschlosser	75	180	13
273	Maschinenschlosser	1.199	1.705	39
274	Betriebs-, Reparaturschlosser	2.339	3.690	106
275	Stahlbauschlosser, Eisenschiffbauer	610	903	94
291	Werkzeugmacher	323	373	20
301	Metallfeinbauer	6	40	1
302	Edelmetallschmiede	8	14	4
322	sonstige Montierer	123	698	15
323	Metallarbeiter	276	582	10
	insgesamt	17.725	29.502	1.909

Das Verhältnis von Bewerbern pro Stelle liegt im Extremfall bei 309 : 1. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit war vor allem in den Schlosserberufen im Zeitraum 1995 bis 1997 sehr hoch. Die hohen Arbeitslosenzahlen sind aufgrund der Berufsstruktur ("Männerberufe") mit großem Abstand bei Männern zu verzeichnen.

Anhang 2: Schlußfolgerungen Weiterbildungsbedarf nach isw/RTW (1993)

Schwerpunkte für die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen (1993, 89 ff.)

Einsatz computergestützter informationsverarbeitender Technologien

Beherrschung (Bedienung, Programmierung, Fehlererkennung und -behandlung)
computergestützter Produktionstechnik (CNC, Schweißtechnik)

Neue Organisationsformen der Arbeit (Lean Production und Gruppenarbeit)

Vor allem für Führungskräfte, da diese es wirklich wollen sollen. Für Meister eine Aufgabenverlagerung vom Erteilen von Anweisungen hin zum Trainer und Störfallmanager. Für Werker und alle übergeordneten Bereiche, die Beherrschung sozialer Techniken zur Sicherung der Kommunikation, des Aggressionsabbaus und der gemeinsamen Zielfindung und Verwirklichung.

Entwicklung der Umweltverträglichkeit von Produkten und Produktionsprozessen

Entwicklung von Umweltbewußtsein, Schwachstellenanalyse

Erhöhung der Produktqualität (Qualitätssicherung)

Beherrschung der Technik. Ausprägung eines Systemüberblicks, Präventive Fehlererkennung und -beseitigung, Motivations- und Kommunikationstraining, Vermittlung von Strategien zur Konfliktlösung

Einsatz neuer technologischer Verfahren zur Bearbeitung von Werkstoffen

Hier ist das eigentliche Problem das Auswahlverfahren für neue Techniken durch die Führungskräfte, da die Beherrschung der Technik häufig durch den Lieferanten erfolgt und damit weitestgehend gewährleistet ist.

"Im Verlauf der Untersuchung wurde deutlich, daß die Unternehmen ihren Qualifikationsbedarf in erster Linie aus den aktuellen Qualifikationsdefiziten ableiten. Soll die Weiterbildung auf die Annäherung der Unternehmen an den internationalen Spitzenstand vorbereiten, muß sie sich auch an wichtigen internationalen Entwicklungen auf den Gebieten Technologie und Unternehmensorganisation orientieren, da derartige Veränderungen besonders hohe Anforderungen an die Qualifikation der Erwerbstätigen mit sich bringen. Folgende Entwicklungen erscheinen in diesem Zusammenhang als besonders beachtenswert und relevant:

Einsatz informationsverarbeitender Technologien in allen Unternehmensbereichen einschließlich der Fertigung (CIM-Konzepte)

Schlanke Organisationsformen (Lean Production),

Verbesserung der Umweltverträglichkeit von Produkten und Produktionsprozessen, Erhöhung der Produktqualität und Bearbeitungsverfahren. (isw/RTW 1993, 151)

Anhang 3 Fragebogen

Projekt: Metallspezifische Qualifikationslücken in Sachsen-Anhalt
 IG Metall-Bezirksleitung in Kooperation mit GAISA e.V. und der Otto-Brenner-Stiftung

Rückantwort
 IG Metall - Verwaltungsstelle

Bitte gebt hier für eventuelle Rückfragen Eure Telefondurchwahl an

1. Zu welcher Verwaltungsstelle gehört Euer Betrieb?

2. Welchem Zweig der Metall- und Elektroindustrie ist Euer Betrieb zuzuordnen? (bei gemischtem Produktspektrum bitte die beiden wichtigsten ankreuzen)

Eisen- und Stahlerzeugung	<input type="checkbox"/>
NE-Metallerzeugung und -bearbeitung, Kaltwalzwerke, Stahlverf./-veredelung	<input type="checkbox"/>
Gießereindustrie	<input type="checkbox"/>
Rohrleitungsbau	<input type="checkbox"/>
Stahl- und Leichtmetallbau	<input type="checkbox"/>
Kessel- und Behälterbau	<input type="checkbox"/>
Oberflächenveredelung	<input type="checkbox"/>
Herstellung von Metallwaren	<input type="checkbox"/>
Maschinen- und Anlagenbau	<input type="checkbox"/>
Herstellung von Haushaltsgeräten	<input type="checkbox"/>
Straßenfahrzeugbau inkl. Teile und Module	<input type="checkbox"/>
Schienenfahrzeugbau inkl. Teile	<input type="checkbox"/>
Herst. v. Elektromotoren, Generatoren, Transformatoren	<input type="checkbox"/>
Sonst. Geräte zur Elektrizitätserzeugung und -verteilung	<input type="checkbox"/>
Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik	<input type="checkbox"/>
Medizintechnik	<input type="checkbox"/>
Meß-, Steuer- und Regelungstechnik	<input type="checkbox"/>
Sonstiges (bitte benennen)	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

3. Unser Betrieb (bitte zutreffendes ankreuzen) ...

ist noch nicht privatisiert bzw. Privatisierung wurde rückgängig gemacht	<input type="checkbox"/>
wurde aus der Treuhandanstalt heraus privatisiert	<input type="checkbox"/>
ist nach der Vereinigung neu gegründet worden	<input type="checkbox"/>
befindet sich z. Zt. in Gesamtvollstreckung	<input type="checkbox"/>

ist ein selbständiges Unternehmen	<input type="checkbox"/>
ist ein Zweigwerk oder eine Tochtergesellschaft	<input type="checkbox"/>



Falls ja: Der Sitz des Hauptwerkes/des Stammunternehmens befindet sich	
in den neuen Bundesländern	<input type="checkbox"/>
in den alten Bundesländern	<input type="checkbox"/>
im Ausland	<input type="checkbox"/>

4. Wieviele Beschäftigte hat Euer Betrieb?

Unter 20	<input type="checkbox"/>
20-49	<input type="checkbox"/>
50-99	<input type="checkbox"/>
100 bis 299	<input type="checkbox"/>
300 und mehr	<input type="checkbox"/>

5. Werden in Eurem Betrieb Leiharbeiter eingesetzt?

Ja
Nein

falls ja: Welche Arbeiten werden hauptsächlich von Leiharbeitern verrichtet?

6. Handelt es sich beim Leiharbeitereinsatz hauptsächlich um

einfache Tätigkeit mit geringen Qualifikationsanforderungen

komplexe bzw. Spezialistentätigkeit mit eher hohen Qualifikationsanforderungen

7. Werden in Eurem Betrieb regelmäßig Überstunden geleistet?

ja nein

Falls ja, welche Beschäftigtengruppen sind primär von Überstunden betroffen?

Im Arbeiterbereich: _____

Im Angestelltenbereich : _____

8. Bildet Euer Betrieb selbst aus?

ja nein

9. Ist Euer Betrieb an einem Ausbildungsverbund beteiligt?

ja nein

10. (Bei Bejahung von Frage 8 und/oder 9) Welche Berufe werden ausgebildet?

Gewerblich-technische Berufe

Kaufm. Berufe

11. Wie hat sich die Ausbildung des eigenen Betriebes (des Ausbildungsverbundes) in den letzten Jahren entwickelt?

Die Zahl der Ausbildungsplätze

ist in etwa gleichgeblieben

wurde erhöht

wurde zurückgefahren

die Ausbildung wurde eingestellt

12. Konnten in den letzten Jahren durch den Betrieb oder im Ausbildungsverbund angebotene Lehrstellen nicht besetzt werden?

ja nein

Falls ja, welche Lehrstellen betraf dies?

Gewerblich-technische Berufe

Kaufm. Berufe

13. Wie wird sich der Fachkräftebedarf bzw. das Qualifikationsniveau der Beschäftigten Eures Betriebes in den nächsten Jahren voraussichtlich entwickeln ?

- es werden eher weniger Fachkräfte benötigt
 Fachkräftebedarf und Qualifikationsniveau werden in etwa gleichbleiben
 es werden mehr Fachkräfte bzw. besser qualifizierte Fachkräfte benötigt

14. Bei Erwartung steigenden Fachkräftebedarfs/Qualifikationsniveaus: Was sind die hauptsächlichlichen Ursachen? (bei mehreren zutreffenden Faktoren maximal die drei wichtigsten ankreuzen)

- | | | | |
|---|--------------------------|--|--------------------------|
| Steigendes Auftragsvolumen | <input type="checkbox"/> | Neue bzw. technisch hochwertigere Produkte | <input type="checkbox"/> |
| höhere Anforderungen an Produktqualität | <input type="checkbox"/> | Verstärkung der Vertriebsaktivitäten | <input type="checkbox"/> |
| höhere Anforderungen an Kundenservice | <input type="checkbox"/> | Einsatz neuer Produktionsverfahren | <input type="checkbox"/> |
| Einsatz neuer Iuk-Technologien in Produktion und Verwaltung | <input type="checkbox"/> | neue Organisationskonzepte (z.B. Gruppen- und Projektarbeit) | <input type="checkbox"/> |
| zunehmende Fertigungstiefe | <input type="checkbox"/> | | |
| Sonstiges: (bitte benennen) | | | |

15. Wie ist mit Blick auf den gegenwärtigen und zukünftig absehbaren Fachkräftebedarf die betriebliche Situation einzuschätzen?

- | | | |
|--|-----------------------------|-------------------------------|
| In unserem Betrieb besteht bereits ein akuter Fachkräftemangel | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| Fachkräftemangel ist für die nächsten Jahre zu befürchten | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| Bei unseren Fachkräften bestehen erhebliche Qualifikationsdefizite | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| Die Entstehung von Qualifikationsdefiziten ist zu befürchten | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |

16. Sind in Eurem Betrieb Stellen für Fachkräfte zu besetzen, die am Arbeitsmarkt nicht im ausreichendem Maße verfügbar sind?

- ja nein

Falls ja, um welche Berufe/Qualifikationen in welchen Einsatzbereichen handelt es sich (bitte möglichst genau benennen):

Einsatzbereich	gesuchte Berufe/Qualifikationen
Produktion	
Qualitätssicherung	
Instandhaltung	
Konstruktion/Entwicklung	
Einkauf/Materialwirtschaft	
Vertrieb/Marketing/Kundenservice	
Verwaltung	
Sonstiges (bitte benennen)	

17. Und in welchen Bereichen könnte es Eurer Einschätzung nach in den nächsten Jahren zu einem Fachkräftemangel kommen?

Einsatzbereich	gesuchte Berufe/Qualifikationen
Produktion	
Qualitätssicherung	
Instandhaltung	
Konstruktion/Entwicklung	
Einkauf/Materialwirtschaft	
Vertrieb/Marketing/Kundenservice	
Verwaltung	
Sonstiges (bitte benennen)	

18. Qualifikationsdefizite bei unseren Beschäftigten sind vor allem in den folgenden Bereichen festzustellen: (in jeder Beschäftigtengruppe bitte maximal die drei Eures Erachtens wichtigsten Defizitbereiche ankreuzen bzw. benennen)

	Facharbeiter	Vertrieb/ KD-Service	Führungskräfte	sonstige (bitte benennen)
fehlende Berufserfahrung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachkenntnisse zu schmal bzw. veraltet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgang mit neuen Technologien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einsatzflexibilität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lernbereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führungsverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisationsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kundenorientierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marketing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges (bitte benennen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Was sind Eures Erachtens die primären Gründe für bestehenden/absehbaren Fachkräftemangel bzw. Qualifikationsdefizite?
(bitte maximal die fünf Eures Erachtens wichtigsten Gründe ankreuzen)

- Der veränderte Fachkräfte- und Qualifikationsbedarf war so nicht voraussehbar	<input type="checkbox"/>
- Der Bedarf war eigentlich voraussehbar, aber die betriebliche Personalplanung war/ist unzureichend	<input type="checkbox"/>
- Die Erstausbildung hätte nicht reduziert bzw. mehr forciert werden müssen	<input type="checkbox"/>
- Die gesuchten Qualifikationen sind so speziell auf den Betrieb zugeschnitten, daß sie am Arbeitsmarkt nicht zu bekommen sind	<input type="checkbox"/>
- Aus Altersgründen sind wichtige Qualifikationsträger ausgeschieden / werden demnächst ausscheiden	<input type="checkbox"/>
- Andere Betriebe in der Region bieten attraktivere Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen. Deswegen sind wichtige Qualifikationsträger aus dem Betrieb ausgeschieden / für unseren Betrieb nicht zu rekrutieren	<input type="checkbox"/>
- Wichtige Qualifikationsträger sind in die alten Bundesländer abgewandert pendeln ins benachbarte Niedersachsen	<input type="checkbox"/>
- Es fehlen die entsprechenden Weiterbildungsangebote in der Region	<input type="checkbox"/>
- Die vom Arbeitsamt geförderten FuU-Maßnahmen entsprechen nicht unserem Bedarf	<input type="checkbox"/>
- Der Betrieb bietet zu wenig eigene Weiterbildung an / ist zu wenig bereit in die Weiterbildung der eigenen Fachkräfte zu investieren	<input type="checkbox"/>
- Sonstige Gründe (bitte benennen):	<input type="checkbox"/>

20. Wie würdet Ihr die Einbeziehung und Einflulnahme des Betriebsrats in Fragen der Personalplanung und der beruflichen Bildung in Eurem Betrieb charakterisieren?

- Schon die Einhaltung der Informationspflicht durch die Geschäftsleitung läßt zu wünschen übrig
- Wir werden im allgemeinen korrekt informiert, unsere Meinung ist aber nicht gefragt
- Wir sind aktiv beteiligt und haben die Chance auf die betrieblichen Entscheidungen Einfluß zu nehmen
- Sonstige Bemerkungen zu diesem Fragenkomplex: _____

Vielen Dank für Eure Mühe!

