

Neuausrichtung der Arbeits- und Wirtschaftspolitik in der Region Duisburg

Bericht im Rahmen des Projektes StARA II (PROSPECT)
"Strategische Ausrichtung der Regionalisierten
Arbeitsmarktpolitik"

- Branchenreport Material- und Werkstofftechnologien -

Materialien zur Stadtforschung Arbeitsmarktpolitische Werkstattberichte

Heft 18



Arbeitsmarktpolitische Perspektiven in Duisburg

Bericht im Rahmen des Projektes StARA II (PROSPECT)
„Strategische Ausrichtung der Regionalisierten Arbeitsmarktpolitik“
Branchenreport „Material- und Werkstofftechnologien“

Stadt Duisburg – Amt für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten
Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) e.V.
NUREC-Institute Duisburg e.V.

Mit finanzieller Unterstützung des Europäischen Sozialfonds und des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen



N. U. R. E. C.
INSTITUTE
Duisburg e.V.



Impressum: Stadt Duisburg, Der Oberbürgermeister
Amt für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten
Bismarckstraße 150-158, D-47049 Duisburg
Tel. (0) 49.203/283 3117, Fax (0) 49.203/283 4404
Internet: <http://www.duisburg.de>

ISSN 0940-9009
ISBN 3-89279-116-3

Duisburg, im Mai 2005

Die inhaltliche Bearbeitung des Berichts lag bei Burkhard Beyersdorff, Dr. Michael Böckler, Joachim Liesenfeld, Kay Loss und Waldemar Mathejczyk.

Wiedergabe in Print- und elektronischen Medien - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung der Herausgeber.

Kontakt: Amt für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten der Stadt Duisburg,
47049 Duisburg, Bismarckstraße 150-158, Tel. 0203 / 283-3117, E-Mail: amt12@stadt-duisburg.de

Inhalt	Seite
1. Arbeitsmarktmonitoring: Ziele und methodische Vorgehensweise	5
2. Zum Kompetenzfeld “Material- und Werkstofftechnologien”	7
2.1 Bedeutung des Kompetenzfeldes für die Region Duisburg	7
2.2 Beschäftigungsperspektiven im Kompetenzfeld	8
2.3 Bewertung der Marktentwicklung durch die Unternehmen	9
3. Bewertung einzelner Einflussfaktoren durch die Unternehmen	10
3.1 Ausbildungsplätze und Praktikantenstellen	10
3.2 Offene Stellen und Strategien der Personalsuche	11
3.3 Fort- und Weiterbildung	11
3.4 Entwicklung der beruflichen Anforderungen und Arbeitsplatzprofile	12
3.5 Zukünftige Herausforderungen	13
4. Handlungsempfehlungen	14
Literatur	16

1. Arbeitsmarktmonitoring: Ziele und methodische Vorgehensweise

Der vorliegende Report fasst die Ergebnisse des Arbeitsmarktmonitorings für die Region Duisburg im Kompetenzfeld Material- und Werkstofftechnologien zusammen. Das Arbeitsmarktmonitoring – Berichterstattung über Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt – versteht sich als Dienstleistung.

Es liefert Daten, Informationen und Hintergrundmaterialien, deren handlungsorientierte Auswertung letztlich zur Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen im Kompetenzfeld beitragen soll. Personelle Voraussetzungen der zukünftigen Unternehmensentwicklung können in den Fokus gerückt und darüber die Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in quantitativer und qualitativer Hinsicht verbessert, ihre Beschäftigungsfähigkeit gefördert werden.

Das Arbeitsmarktmonitoring im angesprochenen Kompetenzfeld ist vom Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) e.V. im Jahr 2004 im Rahmen des Projektes StARA (Strategische Ausrichtung der Regionalisierten Arbeitsmarktpolitik) auf Grundlage der vom Land NRW auch in anderen Regionen geförderten PROSPECT-Methode durchgeführt worden. Die Methode wurde in Duisburg bereits im Jahr zuvor in den Branchen Logistik und IT/Medien eingesetzt (vgl. Beyersdorff, B. u.a.: Arbeitsmarktmonitoring in Duisburg. Hrsg. Stadt Duisburg. Materialien zur Stadtforschung. Arbeitsmarktpolitische Werkstattberichte, Heft 10 und 11). Im Untersuchungszeitraum des Jahres 2004 ist parallel auch das Monitoring im Kompetenzfeld Unternehmensbezogene Dienstleistungen durchgeführt worden.

Die Federführung des Projekts liegt beim Amt für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten der Stadt Duisburg. Beteiligt an der Umsetzung sind das Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) e.V. sowie das NUREC-Institute Duisburg e.V.

Mit dem Projekt StARA verbindet die Stadt Duisburg im Kern folgende Ziele:

- Erhöhung von Transparenz auf dem regionalen Arbeitsmarkt,
- Erfassung von betrieblichen Personal- und Qualifizierungsbedarfen,
- Empfehlungen im Hinblick auf Qualifizierungsmaßnahmen,
- Unterstützung bei der Vermittlung von Arbeitslosen auf Stellen,
- Netzwerkbildung der wichtigsten Akteure aus Wirtschaft und Politik.

Das Projekt ist eingebettet in ein Konzept aufeinander bezogener Maßnahmen der regionalen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik und bildet gleichzeitig auf Basis der PROSPECT-Methode einen Baustein des landesweiten Arbeitsmarktmonitorings. Die Vorgehensweise von PROSPECT lässt sich zusammenfassend in sechs Schritten beschreiben:

- Branchenauswahl (hier: Material- und Werkstofftechnologien),
- Telefonbefragung (durch ein beauftragtes Call-Center),
- Expertengespräche (mit Vertretern arbeitsmarktpolitisch relevanter Institutionen),
- Betriebsinterviews (Qualitative Interviews mit Vertretern ausgewählter Unternehmen),
- Auswertung der Branchenanalysen und Dokumentation,
- Handlungsempfehlungen auf arbeitsmarktpolitischer Ebene.

Die PROSPECT-Methode umfasst ein systematisches Vorgehen beginnend mit der Auswahl der zu befragenden Unternehmen auf der Basis der Wirtschafts-(zweig-)Systematik (WZ 93). Ausführliches zur Methodik kann nachgelesen werden im Handbuch „PROSPECT – Dialogorientiertes regionales Arbeitsmarktmonitoring“ der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (GIB).

Die Branchenauswahl für das Duisburger StARA-Projekt basiert maßgeblich auf dem impuls-Konzept der Stadt Duisburg. In dem Konzept „impuls.duisburg – Branchenstrukturelle und räumliche Standortprofilbildung“ werden sechs Branchen definiert, die zukünftig besonders gestärkt werden sollen.

Unsere Untersuchung im Jahr 2004 hat sich auf die zwei Branchen „Material- und Werkstofftechnologien“ und „Unternehmensbezogene Dienstleistungen“ bezogen. Der vorliegende Bericht enthält die Ergebnisse zum Duisburger Kompetenzfeld Material- und Werkstofftechnologien. Im Vorfeld der Betriebsinterviews und parallel zur Telefonbefragung wurden ergänzende Expertengespräche geführt, u.a. mit Vertretern der Duisburger IHK, der GFW, aus Verbänden und der Wissenschaft.

Die Auswahl der Gesprächspartner für die Betriebsinterviews erfolgte in 2 Schritten: Während der vorgeschalteten, standardisierten Telefonbefragung wurden insgesamt 125 Unternehmensvertreter aus dem Kompetenzfeld der Material- und Werkstofftechnologien befragt. Davon äußerten 29 die Bereitschaft, für ein späteres Betriebsinterview nochmals persönlich zur Verfügung zu stehen. Insgesamt sind bei den „Material- und Werkstofftechnologien“ letztlich 15 ausführliche Gespräche mit Unternehmensvertretern geführt worden.

Zur Strukturierung der Gespräche wurde ein thematisch geordneter Leitfaden verwendet. Damit wurden Unternehmens- und Beschäftigungsstrukturen ermittelt sowie Einschätzungen zur Markt- und Branchenentwicklung zusammengetragen. Außerdem wurden Stellenangebote, Weiterbildungsaktivitäten/-bedarfe, Strategien der Personalsuche und Arbeitsanforderungen abgefragt. Darüber hinausgehend waren die Gespräche aber offen angelegt, d.h. im Gesprächsverlauf konnte flexibel auf die Aspekte eingegangen werden, die in der Wahrnehmung der Interviewpartner besonders bedeutsam erschienen.

Von besonderer Bedeutung hinsichtlich der Aussagefähigkeit der Untersuchung ist, dass die eingesetzten Instrumente und Methoden aufeinander aufbauen bzw. miteinander verzahnt sind: die statistische Auswertung der Telefonbefragung ergibt zum Beispiel punktuell Ergebnisse, die nur unter Rückbezug auf die Expertengespräche und die Betriebsinterviews aussagefähig sind. Im Gegenzug ist die Bedeutung der manchmal sehr auf den einzelnen Fall bezogenen Interviewaussagen der betrieblichen Gesprächspartner ohne Einordnung in die Ergebnisse der Telefonbefragung und der Experteninterviews nur sehr schwer einzuschätzen.

Die Untersuchung ist insgesamt maßgeblich von der persönlichen Bereitschaft der Gesprächspartner in den befragten Unternehmen getragen worden. Ihre Auskünfte bilden die wesentliche Grundlage für den vorliegenden Bericht. Die Zeit, die sie aufgebracht haben, hat unsere Arbeit erst möglich gemacht. Aus Datenschutzgründen wird ihre Anonymität gewahrt. Gleichwohl sei an dieser Stelle noch einmal allen Gesprächspartnern in den Unternehmen – wie auch den Branchenexperten und Ansprechpartnern in den relevanten arbeitsmarktpolitischen Institutionen – für ihre Informationsbereitschaft und wertvollen Hinweise sehr herzlich gedankt.

Anmerkend sei darauf hingewiesen: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im folgenden Text zumeist auf die zusätzliche Nennung der weiblichen Form verzichtet; sie ist aber stets gleichermaßen gemeint. Wir bitten um Verständnis.

2. Zum Kompetenzfeld „Material- und Werkstofftechnologien“

2.1 Bedeutung des Kompetenzfeldes für die Region Duisburg

Nach Auffassung vieler Experteneinrichtungen sind die Material- und Werkstofftechnologien nach den Informations- und Kommunikationstechnologien sowie der Biotechnologie der weltweit bedeutsamste Zukunftsmarkt. Mit dem impuls-Konzept möchte die Stadt Duisburg dazu beitragen, dass die in der Region ansässigen Unternehmen in diesem Markt expandieren, dass sie erfolgreich neue Produkte und Verfahren entwickeln können und so neue Arbeitsplätze entstehen bzw. vorhandene gesichert werden.

Die Metallerzeugung und die Weiterverarbeitung von Eisen und Stahl hat die Stadt Duisburg über hundert Jahre hinweg strukturell und auch als Lebensraum entscheidend geprägt. Eisen und Stahl waren für Duisburg immer zugleich Grundlage wirtschaftlichen Wohlstands wie auch struktureller Schiefen und Entwicklungsdefizite.

In Duisburg werden nicht nur Eisen und Stahl erzeugt bzw. weiterverarbeitet. In den letzten Jahrzehnten hat eine erhebliche Diversifizierung innerhalb der Branche stattgefunden. Duisburg ist mit hier ansässigen Unternehmen in 78 von 153 Branchen vertreten, die sich auf Basis der WZ 93 dem Kompetenzfeld „Material- und Werkstofftechnologien“ zuordnen lassen (vgl. hierzu Stadt Duisburg 2003 – Kompetenzfeldanalyse, 1. Entwurf).

Mit knapp 33.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist das Kompetenzfeld für die Region bis heute mit großem Abstand der größte Beschäftigungsbereich, wobei die ThyssenKrupp Steel AG hierbei eine besondere Bedeutung besitzt. Vor diesem Hintergrund wird die Branche der Material- und Werkstofftechnologien im Impuls-Programm der Stadt Duisburg als eines von sechs Kompetenzfeldern zukunfts-trächtig ausgewiesen.

Ohne in Details zu gehen, lassen sich unter den Material- und Werkstofftechnologien fünf verschiedene Bereiche ausmachen:

1. Werkstoffforschung und Werkstoffentwicklung,
2. Werkstoffherstellung (Metalle, Chemie, Kunststoffe u.a.),
3. Werkstoffbearbeitung,
4. Werkstoffdienstleistungen (Handel, Untersuchung und Beratung),
5. Werkstoffanwendung (z.B. Maschinenbau, Anlagenbau).

Zu betonen ist, dass die Duisburger Unternehmen im Kompetenzfeld allgemein wie auch die in das Monitoring speziell einbezogenen Unternehmen bislang ein Produktportfolio aufweisen, das überwiegend traditionellen Werkstoff- und Materialtechnologien zuzurechnen ist. Lediglich einzelne Produktlinien lassen sich innovativen Werkstoffen wie Polymeren, Verbundwerkstoffen oder Nanomaterialien zuordnen.

Auf diesem Hintergrund hat sich das Arbeitsmarktmonitoring sowohl auf traditionelle wie auch bereits innovativ tätige Unternehmen ausgerichtet. Bei den Intensivinterviews haben wir den Schwerpunkt auf die Werkstoffherstellung, die Werkstoffbearbeitung und die Werkstoffanwendung, also die unter Beschäftigungsgesichtspunkten für Duisburg bislang besonders wichtigen Bereiche gelegt.

Über die in das Arbeitsmarktmonitoring einbezogenen Unternehmen und ihre Struktur lassen sich für das Kompetenzfeld noch eine Reihe wichtiger Aussagen treffen.

- 60 % der Unternehmen sind vor 1980 gegründet worden, sind also am Markt etabliert und weisen häufig eine lange Firmentradition auf.
- 80 % der Unternehmen haben weniger als 50 Beschäftigte. 75% der Beschäftigten arbeiten in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten.

Tabelle 1: Struktur der interviewten Betriebe nach Größe (Quelle: Telefonbefragung)

	Betriebe mit ... Beschäftigten								Insg.
	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-249	über 250	k. A.	
Anzahl Betriebe	15	33	32	21	11	7	5	1	125
%-Anteil	12,0	26,4	25,6	16,8	8,8	5,6	4,0	0,8	100
Anzahl Beschäftigte	49	220	452	635	744	1193	2525	0	5818
%-Anteil	0,8	3,8	7,8	10,9	12,8	20,5	43,4	0,0	100

2.2 Beschäftigungsperspektiven im Kompetenzfeld

Die Zahl der Beschäftigten im Kompetenzfeld Material- und Werkstofftechnologien hat in den Jahren 1998 – 2002 um 14,1% auf rund 33.000 abgenommen (vgl. Stadt Duisburg 2004 – Kompetenzfeldanalyse, 1. Entwurf). Die Abnahme ist allerdings weitgehend durch die Beschäftigungsentwicklung im Bereich der Erzeugung von Roheisen und Stahl um –12,9% zu erklären. Dort sind in dem Betrachtungszeitraum insgesamt rund 5.000 Arbeitsplätze verloren gegangen. Ohne diesen Bereich ist ein statistischer Rückgang der Beschäftigung um –0,7% zu verzeichnen, der sich etwa im Bundestrend bewegt. Allerdings wird auch deutlich, dass sich die Material- und Werkstofftechnologien in der Region bislang noch nicht als Motor für Beschäftigungszuwächse entwickelt haben.

Auch auf der Basis der Projektergebnisse lässt sich kein neuer Trend erkennen. Von den 125 befragten Unternehmen gehen 88 von einem gleich bleibenden Personalbestand aus. Unternehmen, die eine Zunahme bzw. eine Abnahme des Personals erwarten, halten sich in etwa die Waage.

Dies spricht über alle Unternehmen hinweg eher für eine stabile Beschäftigungssituation. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass mit der Größe der Unternehmen auch der Anteil derjenigen ansteigt, die von einer Abnahme des Personals ausgeht, was sich quantitativ überproportional ausdrückt. Insgesamt weisen die Daten einen möglichen Beschäftigungsrückgang in den nächsten 12 Monaten um 1,7% aus. Beachtenswert ist die positive Rolle der Unternehmen zwischen 20 und 49 Beschäftigten.

Tabelle 2: Erwartete Zu-/Abnahme von Beschäftigten (Quelle: Telefonbefragung)

	Personalzunahme	Personalabnahme	Gleichbleibender Personalumfang	Noch unbestimmt	Keine Angabe
Zahl der Betriebe	15	12	86	11	1

Tabelle 3: Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 12 Monaten nach Betriebsgrößenstruktur (Quelle: Telefonbefragung)

	Personal- zunahme	Personal- abnahme	Personal- saldo	Beschäftigte insgesamt	Prozentuale Veränderung
1 – 19	14	20	-6	721	-0,8%
20 – 49	18	5	13	635	2,0%
50 – 99	8	15	-7	744	-0,9%
100 – 249	0	49	-49	1193	-4,1%
Über 250	15	62	-47	2525	-1,9%
Beschäftigte insgesamt	55	151	-96	5818	-1,7%

2.3 Bewertung der Marktentwicklung durch die Unternehmen

Die Einschätzung der Markt- und Unternehmensentwicklung durch die Unternehmen selbst ist insgesamt verhalten positiv. Unterscheiden lassen sich aus unserer Sicht auf dem Hintergrund der betrieblichen Intensivinterviews zwei Typen von Unternehmen: Produzenten, die auf eine spezielle Nische ausgerichtet sind, und solche Produzenten, die stärker auf den Weltmarkt orientiert sind.

Nischenorientierte Produzenten im hier gemeinten Sinne sind Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl von in der Regel unter 100, zumeist sogar unter 50 Beschäftigten. Ihr Portfolio (sowohl in der Chemie wie auch der Metallverarbeitung) weist nur eine oder nur wenige Produktlinien auf. Entsprechende Unternehmen sind spezialisiert und haben ein entwickeltes Know-How. Sie verfügen über einen überschaubaren und festen Kundenstamm. Solche Unternehmen können im Einzelfall durchaus weltmarktorientiert sein, zumeist aber produzieren sie noch für inländische Märkte. Hier werden Markt- und Unternehmensperspektiven aktuell durchaus positiv gesehen, allerdings auch kein besonderer Modernisierungs- und Innovationsdruck empfunden.

Weltmarktorientierte Produzenten sind Unternehmen, die mit ihrem Produktportfolio der Konkurrenz im Weltmarkt unmittelbar ausgesetzt sind. Sie beschreiben ihre Marktsituation so, dass sie kontinuierlich unter dem Kostendruck der Konkurrenz aus Osteuropa und Fernost stehen. Sobald die Konkurrenz den Produkt- und Prozessstandard erreicht hat, müssen die Unternehmen entweder einen neuerlichen Innovationsprung vollzogen haben, um noch über Alleinstellungsmerkmale zu verfügen, oder die Kosten soweit reduziert haben, dass sie der Preiskonkurrenz gewachsen sind. Hier geht der Trend zur Entwicklung von hochwertigen Maschinen, Anlagen, Spezialchemikalien und -kunststoffen, die aktuell von der Konkurrenz noch nicht angeboten werden können.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die Unternehmen im Kompetenzfeld ihre Perspektiven eher positiv bewerten und keine Krisenstimmung vorhanden ist.

In den Telefoninterviews ist aber auch der Modernisierungsdruck deutlich geworden, dem die Unternehmen unterworfen sind. 55% der befragten Unternehmen sehen einen entsprechenden Modernisierungsdruck. Allerdings sind es lediglich etwas mehr als 20% der Unternehmen, die gegenwärtig entsprechende Maßnahmen durchführen. Es ist also durchaus eine Differenz zwischen wahrgenommenem Modernisierungsdruck einerseits und der Realisierung sich hieraus ableitender Maßnahmen zu konstatieren.

Die in der Umsetzung befindlichen Maßnahmen beziehen sich auf eine recht breite Palette von Gegenständen bzw. Ansatzpunkten.

Tabelle 4: Gegenstände geplanter Veränderungen (Modernisierungen) (Quelle: Telefonbefragung)

Verbesserung des Managementsystems	8	29,6%
Neue Produkte	7	25,9%
Optimierung von Arbeitsabläufen	10	37,0%
Einführung neuer Arbeitsmodelle	5	18,5%
Einführung neuer Technologien	12	44,4%
Verbesserung des Informations- und Kommunikationssystems	7	25,9%
Verbesserung von Kundenorientierung / Vertrieb / Marketing	7	25,9%
Sonstige	11	40,7%
Betriebe insgesamt (Mehrfachnennungen möglich)	27	

Eine Reihe der intensiv befragten Unternehmen verfügen aber durchaus auch über ein integriertes Modernisierungskonzept, das Aktivitäten auf den Ebenen Marketing und Vertrieb, Produkt- und Prozessinnovation sowie Qualifizierung integriert.

3. Bewertung einzelner Einflussfaktoren durch die Unternehmen

3.1 Ausbildungsplätze und Praktikantenstellen

Von den 125 befragten Unternehmen besitzen 77 eine gesetzliche Ausbildungsberechtigung. Von diesen bilden etwas mehr als 50% aus. Annähernd 50% der Unternehmen, die ausbilden könnten, tun dies also nicht. Angeführt werden unterschiedlichste Gründe, unter anderem vergleichsweise häufig das Argument, dass Ausbilder nicht von ihren sonstigen Aufgaben freigestellt werden könnten. In den Intensivgesprächen in den Unternehmen haben sich weitere Aspekte ergeben. So gibt es gelegentlich Probleme mit der Aktualisierung von vor längerer Zeit erworbenen Ausbildungsberechtigungen, gelegentlich auch Wissensdefizite im Hinblick auf neue Berufsbilder, wie z.B. Mechatroniker.

Ausgebildet wird im Kompetenzfeld der Material- und Werkstofftechnologien für sehr unterschiedliche Berufsgruppen. Quantitativ ragen die Elektriker, die technischen Zeichner, die Schlosser, die Chemikanten sowie Kaufleute heraus. Gelegentlich erfolgten Hinweise, dass neue Materialien und Werkstoffe im Hinblick auf die Produktionsarbeit und die Ausbildung noch keine praktische Bedeutung haben.

Bei der Bewertung der Ausbildungsanstrengungen ist zu berücksichtigen, dass die das Kompetenzfeld ausmachenden Kernbranchen, wie die Metallerzeugung, Maschinen- und Anlagenbau sowie die Chemie, mit ihren überwiegend großbetrieblichen Strukturen traditionell intensiv Ausbildung betreiben und moderne Lehrwerkstätten unterhalten. Viele Unternehmen bilden weit über Bedarf aus, nicht zuletzt aus Verantwortung gegenüber der Jugend und der Region. Mittlerweile werden leider viele der Auszubildenden nicht mehr übernommen, z.T. wird immerhin im Rahmen von Einjahresverträgen der Einstieg in die Praxis ermöglicht.

Angesicht vieler Hinweise von Unternehmen über den Facharbeitermangel wären Informationen darüber interessant und relevant, wie der weitere Berufsweg derjenigen verläuft, die nach Beendigung der Ausbildung nicht übernommen werden.

Rund 40% der Unternehmen setzen Praktikanten ein. Es gibt sehr dezidierte Strategien für Praktika. Gerade die mittleren und großen Unternehmen eröffnen vielen Schülern die Möglichkeit für Praktika, z.T. auch im Rahmen von Kooperationsverträgen mit Schulen. Positiv hervorgehoben wurde die Form des Jahrespraktikums, in der ein Schüler über ein Jahr hinweg einen Tag in der Woche im Unternehmen verbringt. Bemängelt wird dabei aus Sicht der Unternehmen gelegentlich eine unzureichende Vorbereitung der Betreuungslehrer, denen es häufig an persönlicher Erfahrung in der industriellen Arbeitswelt und punktuell an Verhaltensflexibilität mangle. Darüber hinaus wird eine bessere zeitliche Koordination der Schulen untereinander angemahnt, da oft viele Schulen zu gleicher Zeit Plätze für ihre Praktikanten suchen und damit die Unternehmen überfordern.

Praktika für Arbeitssuchende im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen werden auch angeboten. Erstaunlich sind hier die Hinweise aus einigen Unternehmen, dass die Maßnahmen der Fort- und Weiterbildungsträger in der Region keinen oder doch einen nur geringen Zuschnitt auf die industrielle Produktion hätten. Bestenfalls würde in handwerklichen Bereichen qualifiziert. Es fehle an Angeboten aus Maßnahmen, die industrielle Bedarfe abzubilden in der Lage wären. Diese Hinweise erfolgten zumeist von solchen Unternehmen, die Anlern Tätigkeiten ausweisen und anbieten, für die Arbeitssuchende ohne einschlägigen Berufsabschluss durchaus einzusetzen wären.

Würden seitens der Fort- und Weiterbildungsunternehmen mehr Praktikanten mit entsprechender Basisqualifizierung angeboten, könnte eine ganze Reihe von Übergängen in den ersten Arbeitsmarkt geëbnet werden. Denn so groß die Skepsis der Unternehmen gegenüber Arbeitssuchenden mit nicht linearem beruflichen Werdegang ist, so groß ist die Bereitschaft Arbeitsplätze nach erfolgreicher Testphase einzurichten.

3.2 Offene Stellen und Strategien der Personalsuche

In der Telefonbefragung gaben 19 Unternehmen an, im Moment oder in nächster Zeit offene Stellen besetzen zu können. Insgesamt wurden 42 offene Stellen ausgewiesen, von denen rund ein Drittel der Arbeitsagentur gemeldet war. Lediglich ein Unternehmen äußerte einen Kontaktwunsch wegen offener Stellen oder Rekrutierungsprobleme.

Im persönlichen Gespräch mit den Unternehmensvertretern wird ein differenzierteres Bild deutlich, wobei verschiedene Ebenen zu unterscheiden sind.

Einige Unternehmen und hier insbesondere die kleineren sowie die so genannten Nischenproduzenten könnten im Bereich von Anlern- und Hilfstätigkeiten im Fertigungsbereich neue Stellen schaffen. Sie schätzen erfahrungsgeläitet jedoch die Möglichkeit als schlecht ein, hierfür auf dem Arbeitsmarkt aktuell geeignetes Personal zu finden. Bemängelt werden Einstellung, Verhalten und Zuverlässigkeit von Arbeitssuchenden. Offene Stellen werden hier der Arbeitsagentur nicht immer gemeldet.

Als Erfolg versprechend wird hauptsächlich das Mittel der persönlichen Empfehlung und der Mund-zu-Mund-Propaganda bezeichnet. So gibt es selbst in Unternehmen mit geringer Beschäftigtenzahl gelegentlich gleich mehrere Brüderpaare.

Anders deutet sich die Situation für den kaufmännischen Bereich an. Hier haben einige Unternehmen signalisiert, dass es gegenwärtig ein hohes Maß an qualifizierten arbeitssuchenden Bewerbern gäbe, die von Konkursunternehmen freigesetzt würden. Allerdings ist die empirische Grundlage der Bewertung vergleichsweise schmal und die Entwicklung wird weiter zu beobachten sein.

Als unergiebig wird der Arbeitsmarkt bei Facharbeitern bezeichnet. So hat ein Unternehmen in Duisburg z.B. keinen Chemie-Laboranten finden können und hierfür gezielt in Uerdingen bzw. in der Region Emscher-Lippe gesucht. Mit 22,4% sehen die Unternehmen den Facharbeitermangel als gravierendes Problem der nächsten Jahre an. Zum Teil hängt dies auch mit dem hohen Spezialisierungsprofil in einigen Unternehmen zusammen, die einen vollwertigen Einsatz sowie auch entsprechend ausgebildeter Mitarbeiter erst nach einer längerfristigen betrieblichen Einarbeitung ermöglichen

Noch anders stellt sich die Situation für hochqualifizierte Fachkräfte (FH/Uni etc.) dar, wo ebenfalls einzelne Bedarfe vorhanden sind. Stellenbesetzung und Mitarbeiterrekrutierung setzen hier mittlerweile sehr stark auf das Internet. Von einigen Unternehmen ist darauf hingewiesen worden, dass sich bei diesen Fachkräften die Region Ruhrgebiet oft als Rekrutierungshemmnis herausstellen würde. Andere Regionen würden eine andere Ausstrahlung besitzen.

Schließlich sei darauf verwiesen, dass in Unternehmen im Kompetenzfeld sehr häufig die Trennung zwischen Stammbesetzung einerseits und Leiharbeitskräften andererseits, die über Personaldienstleister rekrutiert werden, anzutreffen ist. Die Leiharbeitskräfte bilden einen Flexibilitätspuffer, mit dem die Schwankungen in der Auftragslage abgefangen werden. Dabei werden die Leiharbeitskräfte in der Regel von den Unternehmen sorgfältig beobachtet und bewertet. Auf dieser Basis erfolgen sehr häufig gezielte Anforderungen bestimmter Mitarbeiter und gelegentlich auch Übernahmen.

3.3 Fort- und Weiterbildung

52% der befragten Unternehmen haben in den vergangenen 12 Monaten die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten durch Freistellungen und Kostenübernahmen sowie gezielte Personalentwicklung gefördert. Dies ist ein vergleichsweise guter Wert, gerade wenn die Betriebsgrößenstruktur berücksichtigt wird.

Die größeren Unternehmen des Kompetenzfeldes in der Region (über 250 Beschäftigte) verfügen neben einer fest institutionalisierten Ausbildung auch über eine durch Funktionen, Organisationseinheiten, Stellen und Budgets ausweisbare betriebliche Fort- und Weiterbildung. Dabei wird zum einen auf Bordmittel (Ausbilder, Spezialisten, Trainer u.a.m.) zurückgegriffen. Hier ist sogar eine systematische Veränderung festzustellen, insofern Unternehmen zunehmend die eigenen Belegschaften durchforsten und Kompetenzen ermitteln, die im Rahmen der innerbetrieblichen Fort- und Weiterbildung eingesetzt werden können.

Zum anderen wird – und dies ist dann parallel zu den Aktivitäten der Unternehmen ohne eigene Organisationseinheiten für Weiterbildung zu sehen – auf die Angebote externer Bildungsunternehmen zugegriffen. Dies sind zum einen Angebote der Region. Gabelstaplerführerschein, Entsorgungsnachweise, Schweißen, informationstechnische Grundbildung, Sprachen, Kommunikationskompetenz sind Bedarfe, die typischerweise in der Region bedient werden.

Darüber hinaus gibt es aber insbesondere fachliche Bedarfe, die außerhalb der Region bedient werden. Quantitativ von Bedeutung sind bspw. Weiterbildungsmaßnahmen von großen Auftraggebern (z.B. DB AG), die eigene technische Standards auch über Bildung setzen und vermitteln und so neue Geschäftsfelder eröffnen, wie auch die Fort- und Weiterbildung von Herstellern. Sowohl bei Maschinen und Anlagen als auch bei anspruchsvoller Software gilt, dass Fort- und Weiterbildung herstellernah erfolgen muss und regionale Gesichtspunkte dabei keine Rolle spielen.

Gleichwohl ist im Rahmen der Intensivinterviews durch die Unternehmensvertreter angedeutet worden, dass das Kompetenzfeld für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) keine gut ausgebaute Infrastruktur der beruflichen Fort- und Weiterbildung ausweist. Sowohl im Hinblick auf die Chemie als auch im Hinblick auf technische Funktionen der Maschinen- und Anlagensteuerung ist auf fehlende Angebote verwiesen worden.

Über die Infrastruktur der beruflichen Fort- und Weiterbildung der Region, die auf ein fachlich hohes Qualifizierungsniveau zielt, kann an dieser Stelle nicht eindeutig befunden werden. Es wäre zur weiteren Entwicklung des Kompetenzfeldes jedoch äußerst wichtig, die diesbezügliche Angebotssituation der beruflichen Fort- und Weiterbildung der Region zu untersuchen und zu bewerten. Dabei sollte auch berücksichtigt werden, wie die z.T. hoch entwickelte innerbetriebliche Infrastruktur einzelner Unternehmen für die Region und für kleinere Unternehmen besser genutzt werden könnte.

3.4 Entwicklung der beruflichen Anforderungen und Arbeitsplatzprofile

Das Kompetenzfeld Material- und Werkstofftechnologien ist in seinen beruflichen Anforderungen und Arbeitsplatzprofilen noch weitgehend von den zugehörigen Kernbranchen bestimmt. Folgende Faktoren spielen eine Rolle:

- Die Eisen- und Stahlerzeugung prägt mit ihren vielen Anlern Tätigkeiten und hoher körperlich-physischer Belastung unter den besonderen Bedingungen des Schichtbetriebes in quantitativer Hinsicht Anforderungen und Arbeitsplatzprofile.
- Die traditionell große Bedeutung von Facharbeit und die hohe Anforderung an Prozess- und Produktqualität kennzeichnen Anforderungen und Arbeitsplatzprofile sowohl im Maschinen- und Anlagenbau als auch in der Chemieindustrie.
- Anlern- und Hilfsarbeiten haben in vielen Unternehmen aller Größenordnungen im Zusammenhang mit Massenproduktion und einfacher Maschinenbedienung ihre Relevanz. Trotz der Arbeitsmarktsituation der Region bestehen offensichtlich Probleme, solche Arbeitsplätze anforderungsgerecht zu besetzen.
- In den Unternehmen - auch in kleineren - haben Prozessinnovationen, zumindest permanente Optimierung, Einzug gehalten.

- Neue Materialien und Werkstoffe im engeren Sinne spielen unter dem Gesichtspunkt Arbeitsanforderungen und Arbeitsplatzprofile aktuell noch keine Rolle. Gegenwärtig wird eher in Laboren, Forschungs- und Entwicklungseinheiten an bzw. mit ihnen gearbeitet.

3.5 Zukünftige Herausforderungen

Von den Unternehmen werden die Veränderungen im Personalbereich sehr intensiv registriert und wahrgenommen. Sehr aufschlussreich sind die Antworten, die die Unternehmensvertreter auf die Frage nach den erwarteten Personalproblemen der nächsten zwei Jahre gaben.

Tabelle 5: Erwartete Personalprobleme in den nächsten 2 Jahren (Quelle: Telefonbefragung)

Zu hoher Personalbestand	7	5,6%
Fachkräftemangel	28	22,4%
Überalterung der Belegschaft	16	12,8%
Hohe Personalfuktuation	2	1,6%
Nachwuchsmangel	21	16,8%
Andere Personalprobleme	7	4,8%
Keine Personalprobleme	65	52,0%
Betriebe insgesamt (Mehrfachnennungen möglich)	125	

Mit der Demographie, dem Fachkräfte- und dem Nachwuchsmangel ragen drei zum Teil sogar zusammenhängende Problembereiche hervor. Für alle drei Bereiche gibt es auch entsprechende Daten oder zumindest Indikatoren.

Demographische Entwicklung

Der erstmalig im Rahmen dieser PROSPECT-Runde ermittelte Altersaufbau der Unternehmen deutet massive Probleme an, selbst wenn leider lediglich 3 Altersklassen zu Grunde gelegt worden sind. 27% der Mitarbeiter sind älter als 50 Jahre, lediglich 12% jünger als 30. Würden die 30 – 49 jährigen weiter differenziert, würde die Tragweite des Demographieproblems voraussichtlich noch deutlicher zu Tage treten.

Auch wenn viele Unternehmen das Problem sehen, so leiten sich hieraus jedoch für lediglich 20% der Unternehmen Handlungsbedarfe ab. Die Intensivinterviews in den Unternehmen haben ergeben, dass erhebliche Anpassungserfordernisse bestehen im Hinblick auf Qualifikationen, betriebliches Wissen, altersgerechte Arbeitsorganisation sowie das Gesundheitsmanagement. Werden diese nicht aufgegriffen, drohen Einschränkungen für die Innovationsfähigkeit.

Fachkräftemangel

Der Fachkräftemangel wird mit Ausnahme der eisenerzeugenden Industrie von den Unternehmen in genereller Weise artikuliert, auch wenn er unterschiedlich ausfällt. Von KMU aus der Chemie wird eine Knappheit an Chemie-Laboranten, vom Maschinen- und Anlagenbau an Schlossern, CNC-Maschinenbedienern etc. artikuliert. Auch kleine und mittlere Unternehmen betonen häufig, dass qualifizierte Facharbeiter nicht verfügbar sind, während Angelernte und Hilfsarbeiter häufig nicht die erforderliche Einstellung mitbringen. Hier wären detailliertere Analysen über Einzelheiten, branchen- und unternehmensspezifische Entwicklungen auf dem Hintergrund von Daten über die Ausbildungssituation der Region im Zeitablauf erforderlich. Auf dieser Grundlage müssten von den Akteuren und relevanten Institutionen Strategien diskutiert und formuliert werden.

Ausbildungsfähigkeit

Die sich insgesamt verschlechternde Ausbildungsfähigkeit wird von fast allen Unternehmen moniert. Für das Kompetenzfeld ist dabei der Verlust an allgemeinen Fähigkeiten (Rechnen, Schreiben, Analysieren, Entscheiden) und an naturwissenschaftlich-technischen Fähigkeiten bedeutsam. Dem werden von den mittleren und größeren Unternehmen mittlerweile Kooperationen mit Schulen entgegengestellt. Handlungsbedarf besteht darüber hinaus in der Motivierung und Qualifizierung eines nicht geringen Teils der beteiligten Lehrer.

4. Handlungsempfehlungen

Eingangs wurde darauf hingewiesen, dass das Kompetenzfeld Material- und Werkstofftechnologien mit über 30.000 Beschäftigten der mit Abstand größte Beschäftigungsbereich der Region ist. Dieser im Kompetenzfeld vorhandene Bestand an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen ist im wesentlichen dem Bereich traditioneller Materialien und Werkstoffe zuzurechnen. Das von Fachleuten konstatierte Marktpotential „neuer“ Materialien und Werkstoffe hat in der Region in Bezug auf Beschäftigung und Arbeitsanforderungen noch keine signifikante Dynamik entfaltet.

Unter struktur- und beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten wird es daher darauf ankommen, den Bestand im Bereich traditioneller Materialien und Werkstoffe zu stützen und weiter zu entwickeln und darüber hinaus die auch in der Region vorhandenen Potenziale, wie sie u.a. in der VDI-Studie „Innovative Werkstoffe“ im Jahr 2001 herausgearbeitet wurden, zur Entfaltung zu bringen.

Aus Sicht der Ergebnisse der Telefonbefragung und der vertiefenden Expertengespräche im Kompetenzfeld Material- und Werkstofftechnologien lassen sich dazu die folgenden Ansatzpunkte und Handlungsempfehlungen formulieren, wobei zu berücksichtigen ist, dass im Fokus des Arbeitsmarktmonitorings mit der PROSPECT-Methode Fragen der Personal- und Qualifizierungsbedarfe stehen.

- **Stärkung der fachlichen Qualifizierung für industrielle Anlerntätigkeiten**

Das von Unternehmen konstatierte Defizit an Qualifizierungsmaßnahmen mit Zuschnitt auf industrielle Anlerntätigkeiten bedarf einer intensiveren Analyse und sollte von einschlägigen Weiterbildungsträgern in Zusammenarbeit mit den Unternehmen und der Arbeitsagentur durch die Entwicklung anforderungsgerechter Angebote beseitigt werden.

- **Zentrum für Spitzenqualifikation (Weiterbildung Metallverarbeitung, Chemie, Kunststoff) einschließlich dezidierter Bedarfsprüfung und Konzipierung**

Die Innovations- und Zukunftsfähigkeit der Unternehmen im Kompetenzfeld hängt in starkem Maße von der Verfügbarkeit hochqualifizierter Spezialisten auch unterhalb der Ebene von Hoch-/ Fachhochschulabsolventen ab. Die Qualifizierung dieser Spezialisten ist eine Aufgabe, die einzelne KMU wie einzelne Träger der beruflichen Fort- und Weiterbildung derzeit unter anderem wegen der notwendigen Verfügbarkeit komplexer technischer Infrastrukturen nicht ausreichend bewältigen können. Ein von Unternehmen und Weiterbildungsträgern getragenes Zentrum für berufliche Spitzenqualifikation könnte in der Region diese Lücke schließen und durch überbetriebliche Organisation auf vorhandene Infrastrukturen zurückgreifen.

- **Stärkung der Ausbildungsfähigkeit**

Schlechte bzw. abnehmende Ausbildungsfähigkeit der Schulabgänger ist von Unternehmen des Kompetenzfeldes in den Interviews konstatiert worden, aber als kompetenzfeldübergreifendes Problem zu verstehen. Die Stärkung der Ausbildungsfähigkeit von Schulabgängern bedarf einer Strategie, die basierend auf einer differenzierten Problemanalyse viele Akteure und hier insbesondere die Schulen einbindet.

- **Demographieinitiative**

Der im Rahmen der Telefonbefragung ermittelte Altersaufbau der Unternehmen im Kompetenzfeld verweist zum einen auf die Dynamik, mit der die demographische Entwicklung die Unternehmen bereits erfasst hat bzw. absehbar erfassen wird, zum anderen auf die bisher gering ausgeprägte Neigung oder Bereitschaft, dem Thema alternde Belegschaften gebührende Aufmerksamkeit zu widmen. Eine wichtige Aufgabe im Rahmen der künftigen Wirtschafts- und Arbeitspolitik der Region sollte es daher werden, mit einer Demographieinitiative die Unternehmen bei der Bewältigung der Folgen des demographischen Wandels zu unterstützen, um Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaften zu erhalten.

- **Netzwerkbildung im Kompetenzfeld**

Als übergreifendes Ergebnis haben Telefonbefragung und Intensivinterviews die struktur- und arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Netzwerkbildung im Kompetenzfeld unterstrichen, um vorhandene Stärken weiter zu entwickeln und insbesondere Potentiale zu entfalten.

Netzwerke setzen an den personalpolitischen Bedarfen und Instrumenten der Unternehmen in den Kompetenzfeldern an, verknüpfen sie mit der Wettbewerbssituation der Unternehmen und den weiteren innovationsrelevanten Faktoren. Sie integrieren Unternehmen und sonstige Akteure im Kompetenzfeld mit ihren möglichen Leistungsbeiträgen, wie z.B. die Forschungseinrichtungen sowie die arbeitspolitischen Akteure, die kompetenzfeldübergreifend ausgerichtet sind, wie z.B. zumeist die Bildungsanbieter.

Literatur

Bundesanstalt für Arbeit (2003): Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Wirtschaftssystematik (WZ 93) für Duisburg. Diverse Zahlen.

Beyersdorff, B.; Liesenfeld, J.; Marschall, H.; Mathejczyk, W. (2004): Arbeitsmarktmonitoring in Duisburg - Branchenreport Logistik. Hrsg.: Stadt Duisburg. Materialien zur Stadtforschung. Arbeitsmarktpolitische Werkstattberichte. Heft 10. Duisburg.

Beyersdorff, B.; Liesenfeld, J.; Marschall, H.; Mathejczyk, W. (2004): Arbeitsmarktmonitoring in Duisburg - Branchenreport IT und Medien. Hrsg.: Stadt Duisburg. Materialien zur Stadtforschung. Arbeitsmarktpolitische Werkstattberichte. Heft 11. Duisburg.

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (2002): PROSPECT – Dialogorientiertes regionales Arbeitsmarktmonitoring – Handbuch. Bottrop.

Mertens, A. (2002): Branchenbericht Metall (Metallerzeugung, Metallverarbeitung, Maschinenbau). Querschnittsauswertung der Prospect-Befragungen in den Modellregionen 1999 – 2001. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung GmbH, Bottrop.

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit NRW (Hrsg.) (2003): Kompetenzfeldentwicklung in NRW. Rede des Ministers für Wirtschaft und Arbeit am 05.12.2003 in Duisburg.

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit NRW (2005): NRW-Ranking. Düsseldorf.
Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand, Energie und Verkehr NRW (Hrsg.) (o.J.): Abschlussbericht. Detailanalysen und Handlungsempfehlungen für die Kompetenzfelder im Ruhrgebiet. (bearbeitet von Roland Berger Strategy Consultants) o.O.

Projekt Ruhr GmbH (2002): Kommunale Entwicklungsschwerpunkte Ruhr – Empfehlungen der Projekt Ruhr GmbH für die Kompetenz- und Handlungsfelder. Ergebnisse der Beratungen am 07.03.2002. Essen.

Stadt Duisburg (2001): impuls.duisburg – Branchenstrukturelle und räumliche Standortprofilbildung in Duisburg. Duisburg.

Stadt Duisburg (2003): Kompetenzfeldanalysen, Kommunales Kompetenzfeld „Material- und Werkstofftechnologien“, 1. Entwurf, Duisburg.

VDI Technologiezentrum (2001): Innovative Werkstoffe - Ein Standortfaktor für Duisburg und die Region für mehr Wachstum und Beschäftigung, Gutachten im Auftrag der Stadt Duisburg, Düsseldorf 2001.

Mit finanzieller Unterstützung des Europäischen Sozialfonds und des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen



N. U. R. E. C.
INSTITUTE
Duisburg e.V.

