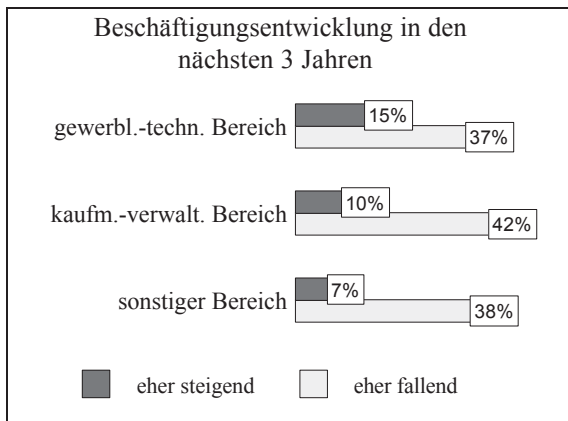


## Information Nr. 4

Im Rahmen des RBS wurden im Herbst 1995 rund 1.400 Ausbildungsbetriebe vom Bundesinstitut für Berufsbildung angeschrieben, von denen ca. 1.000 geantwortet haben. Die Ergebnisse zu den Themen *Beschäftigungserwartungen, Personalentwicklung, neue Aufgabenfelder und Qualifikationsbedarf* sollen im folgenden kurz dargestellt werden.

### Zukünftige Beschäftigungserwartungen der Betriebe eher fallend

Personalabbau - vorrangig in größeren Betrieben ab 50 Beschäftigte - wird die Arbeitsmarktsituation bei den RBS-Ausbildungsbetrieben auch in den kommenden drei Jahren bestimmen. Der Anteil der Betriebe, aus deren Sicht es künftig zu einer Reduzierung der Beschäftigtenzahl kommen wird, liegt deutlich über dem Anteil der Betriebe, die in den nächsten 3 Jahren einen Beschäftigtenzuwachs erwarten. Die Schere zwischen diesen beiden Gruppen und damit



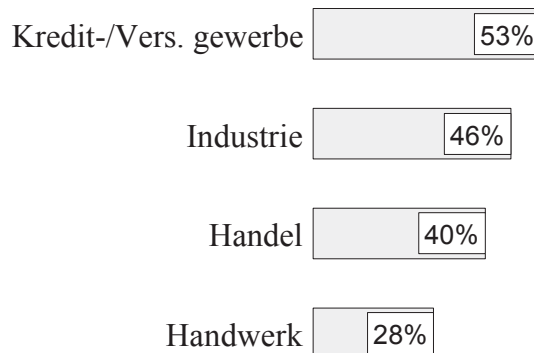
das anteilmäßige Übergewicht der Betriebe, die künftig Personalabbau beabsichtigen, ist dabei deutlich ausgeprägter als dies schon bei den entsprechenden Ergebnissen zu den betrieblichen Erwartungen in Bezug auf die künftige Entwicklung der Ausbildungsplätze zu beobachten war (vgl. RBS-Info Nr. 3).

### Rückläufige Beschäftigung im kaufmännisch-verwaltenden Bereich

Wie bereits in den vorangegangenen Jahren nimmt auch künftig die Zahl der Betriebe, die beabsichtigen, Personal abzubauen mit der Betriebsgröße zu. Der in den letzten Jahren zu beobachtende Trend, nach dem der kaufmännisch-verwaltende Bereich beson-

ders von Personaleinsparungen betroffen war, hält weiter an. So liegt die Zahl der Betriebe, die in den nächsten 3 Jahren in ihrem kaufmännisch-verwaltenden Bereich einen Beschäftigtenrückgang erwarten, um 5 Prozentpunkte über dem Anteil der Betriebe, die in ihrem gewerblich-technischen Bereich einen Personalabbau (37 %) beabsichtigen. Auffällig ist auch, daß selbst in Wachstumsbranchen, wie dem Kredit- und

### Anteile der Betriebe mit Beschäftigungsrückgang im kaufm.-verwalt. Bereich



Versicherungsgewerbe jeder zweite Betrieb künftig mit einer rückläufigen Beschäftigtenzahl rechnet. In der Industrie liegen die entsprechenden Anteile der Betriebe mit negativen Beschäftigungserwartungen in den kaufmännisch-verwaltenden Bereichen ebenfalls mit 46 % überdurchschnittlich hoch.

### Nur jeder vierte Betrieb hat Nachwuchsmangel

Angesichts der erwarteten Beschäftigungsentwicklung verwundert es nicht, daß nur ungefähr jeder vierte Betrieb einen *Mangel an Nachwuchskräften* konstatiert. Eine Ausnahme bilden Kleinbetriebe bis 49 Beschäftigte. In dieser Betriebsgrößenklasse finden sich - wenn auch auf niedrigem Niveau - noch am ehesten

Betriebe, die einen Beschäftigtenaufwuchs erwarten uns somit die Zukunft Fachkräftebedarf signalisieren. Unter Nachwuchsmangel leidet hier jeder dritte Betrieb. Unterschiede zeigen sich auch in den Wirtschaftsbereichen (vgl. Grafik).

Sofern die Betriebe Nachwuchsmangel anzeigen, erweist sich dieser besonders dann bei der Mehrzahl dieser Betriebe (57 %) als "sehr problematisch", wenn es sich um einen Mangel an Fachkräften im gewerblich-technischen Bereich handelt. Hingegen empfinden die meisten der vom Nachwuchsmangel betroffenen Betriebe den Fachkräftemangel in den kaufmännisch-verwaltenden Bereichen sowie in sonstigen Betriebsbereichen als "weniger problematisch" bzw. "unproblematisch". Auch die *Rekrutierung von Führungskräften* bereitet der Mehrzahl der Betriebe keine nennenswerten Probleme. So sehen nur 15 % der befragten Betriebe es als sehr schwierig an, höhere Führungskräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen.

### Gewinnung von Fachkräften am Arbeitsmarkt problematisch

Die *Gewinnung von Fachkräften am Arbeitsmarkt* halten 39 % der Betriebe für ein erhebliches Problem. Bei einer Betriebsgröße bis zu 49 Beschäftigten sind es sogar zwei von drei Betrieben, die es als sehr schwierig ansehen, Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen. Überdurchschnittlich hoch ist bei diesen Kleinbetrieben auch der Anteil derer (z.B. im Handwerk oder Einzelhandel), die unter einer *Abwanderung von Fachkräften* leiden. Jeder dritte Kleinbetrieb erblickt hierin ein wichtiges Problem. Angesichts der in den größeren Betrieben ohnehin häufiger anzutreffenden Erwartungen über rückläufige Beschäftigungsentwicklungen dürfte eine solche Fluktuation, soweit überhaupt vorhanden, den Personalplanungen dieser Betriebe entgegenkommen. Nur 15 % der größeren Betriebe sehen hierin denn auch ein sehr wichtiges Problem.

Angesichts des Personalabbaus in den letzten Jahren, der häufig auch über Vorruhestandsregelungen realisiert wurde, ist der Anteil der Betriebe, die *Überalterung ihrer Beschäftigten* als ein sehr wichtiges Personalproblem hervorheben, mit gut 19 % nicht unbeträchtlich.

Für jeweils ... % der Betriebe sind wichtige Personalprobleme:	
Qualifizierungsdefizite	43 %
Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen	39 %
Überalterung der Beschäftigten	19 %
Abwanderung von Fachkräften	18 %
höhere Führungskräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen	15 %

### Jeder 2. Betrieb nennt Qualifizierungsdefizite

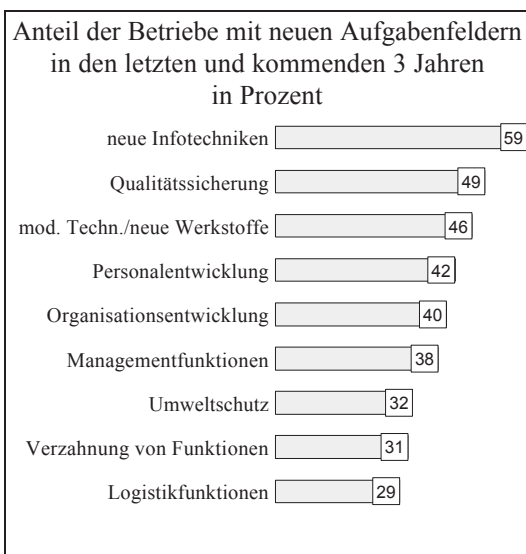
Fast jeder zweite Betrieb (43 %) hebt die *Qualifizierungsdefizite der Mitarbeiter* hervor. Gründe hierfür sind nicht zuletzt in neuen Aufgabenfeldern mit entsprechend veränderten Qualifikationserfordernissen zu suchen. So geben vier von fünf der befragten Betrieben an, daß sich bei Ihnen in der letzten 3 Jahren neue Aufgabenfelder entwickelt haben bzw. daß diese in naher Zukunft im Betrieb an Bedeutung gewinnen werden. Dabei sind die Betriebe mit dem Qualifikationsprofil ihrer Beschäftigten in unterschiedlicher Weise auf die jeweiligen Aufgabenfelder vorbereitet. Überdurchschnittlich hoch liegt der Anteil der Betriebe mit personellen Qualifikationsdefiziten (zwischen 48 % und 51 %) beispielsweise dann, wenn sich bei Ihnen neue Aufgaben auf dem Gebiet der Organisationsentwicklung, der Managementfunktionen, der Personalentwicklung und bei der Verzahnung von Funktionen (z.B. im kaufmännische / technische Schnittstellen) entwickeln.

### Schwerpunkt neuer Aufgabenfelder: Informationstechnik / Medien

Unter einer Vielzahl neuer Aufgabenfelder gehören die neuen Informationstechniken / Datenverarbeitung / neue Medien zu den Entwicklungen, die die Aufgabenstruktur der meisten der befragten Betriebe verändert haben bzw. in den kommenden 3 Jahren verändern werden. Während der Anteil der Kleinbetriebe, bei denen sich der Bereich neue Informationstechniken zu einem neuen Aufgabenfeld herausbildet, sowohl in den letzten 3 Jahren wie auch in den kommenden 3 Jahren nur 37 % beträgt, steigt er bei Mittelbetrieben (letzte 3 Jahre: 55 % / kommende 3 Jahre: 48 %) und Großbetrieben (75 % / 68 %) kräftig an. Auch bei der Entwicklung aller übrigen Aufgabenfelder, nimmt der Anteil der Betriebe, die sich mit betrieblichen Innovationen auseinandersetzen mit der Betriebsgröße zu.

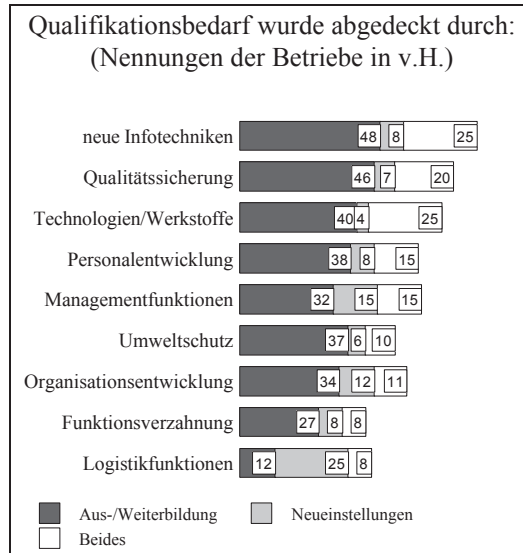
Die Entwicklung neuer Aufgabenfelder wird in den meisten Betrieben als Prozeß gesehen, der in den letzten 3 Jahren einsetzte und der sich auch in den nächsten 3 Jahren weiter fortsetzen wird (vgl. nachfolgende Grafik). Hingegen liegt der Anteil der Betriebe, in

denen in den letzten 3 Jahren neue Aufgabenfelder entstanden und die zumindest den innovativen Teil dieser Entwicklung als abgeschlossen betrachten, je nach Aufgabenfeld nur zwischen 11 % (Aufgabenfeld: Personalentwicklung) und 18 % (Aufgabenfeld: Qualitätssicherung). Noch geringer ist der Anteil der Betriebe, für die erst in den kommenden 3 Jahren eines der in der Grafik genannten neuen Aufgabenfelder erstmalig eine gesteigerte betriebliche Bedeutung gewinnt. Ihr Anteil liegt zwischen 7 % derjenigen Betriebe, die angeben, daß bei ihnen künftig logistische Aufgaben an Bedeutung gewinnen werden und rd. 12 % der Betriebe, die die Aufgabe der Organisationsentwicklung in den kommenden 3 Jahren erstmalig angehen wollen.



### Qualifikationsbedarf für neue Aufgabenfelder wird vor allem durch Weiterbildung abgedeckt.

Auch bei neu auftretendem Qualifikationsbedarf greifen die Betriebe mehrheitlich zu Aus- und Weiterbildung, um ihren Qualifikationsbedarf zu decken. Wie die folgende Grafik eindeutig zeigt, gilt dies für acht von neun Aufgabenfeldern. So nennen 46 Prozent der Betriebe die Aus- oder Weiterbildung als das alleinige Mittel zur Deckung ihres Qualifikationsbedarfs für die *Qualitätssicherung* gegenüber 7 %, die hierfür Neueinstellungen vorgenommen haben; 20 % geben an, daß sie beides genutzt haben. Lediglich für das Aufgabenfeld *Logistikfunktionen* haben sich doppelt so viele Betriebe (25 %) für Neueinstellungen entschieden wie für Aus- oder Weiterbildung (12 %).



Schaut man sich an, wieviel Betriebe ihren Qualifikationsbedarf für neue Aufgaben entweder durch Weiterbildung oder durch Ausbildung abgedeckt haben, so sieht man deutlich, daß die Weiterbildung die dominierende Rolle spielt. So haben z.B. bei der *Organisationsentwicklung* 44 % der Betriebe die Weiterbildung genannt gegenüber nur 6 %, die Ausbildung angekreuzt haben.



### Neue Qualifikationsprofile sollten in bestehende Aus- oder Fortbildungsgänge integriert werden.

Auf die Frage, ob die "benötigten Qualifikationen *passgenau genug zu bekommen*" waren, antworteten 72 % der Betriebe mit 'ja'. Dennoch sieht es ein noch höherer Anteil der Teilnehmer am RBS als notwendig an, neue oder veränderte Qualifikationsprofile entweder für ihre Fachkräfte oder für ihre Führungskräfte zu schaffen. Rund 86 % der Ausbildungsbetriebe sprechen

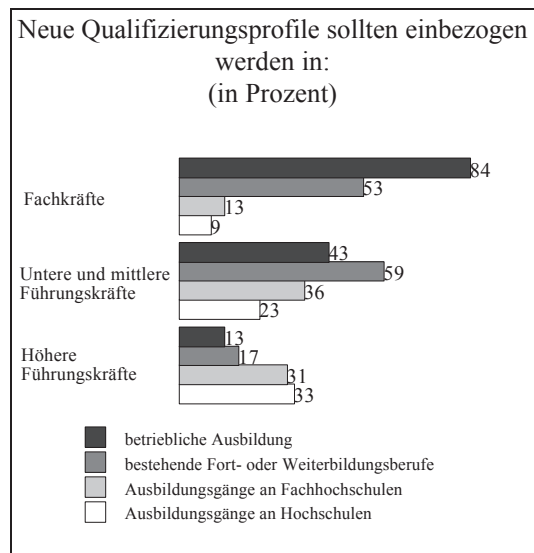
sich hierfür aus. Den größeren Bedarf an neuen Profilen sehen die Betriebe bei den unteren und mittleren Führungskräften sowie den Fachkräften. Rund 70 % der Betriebe beantworteten die entsprechende Frage mit ja. Auf die höheren Führungskräfte bezogen sehen wesentlich weniger Betriebe einen solchen Bedarf: weniger als die Hälfte der Betriebe hält es für notwendig, neue Qualifikationsprofile für diesen Personenkreis zu entwickeln. Aber immerhin noch 40 % der befragten Ausbildungsbetriebe sind der Meinung, daß neue Qualifikationsprofile für alle drei Gruppen, also für die Fachkräfte, die unteren und mittleren Führungskräfte sowie die höheren Führungskräfte sinnvoll wären.

Allgemein gilt, daß Großbetriebe eher von der Notwendigkeit überzeugt sind, neue Qualifikationsprofile entwickeln zu müssen, als dies bei kleineren Betrieben der Fall ist.

Die weit überwiegende Mehrheit, nämlich 90 % aller Ausbildungsbetriebe, die einen Bedarf an neuen Qualifikationsprofilen sehen, sind der Meinung, daß diese in bestehende Aus- und Fortbildungsgänge integriert werden sollten. Etwas mehr als ein Drittel (37 %) plädiert für eigenständige neue Profile. Rund 30 % stellen sich vor, daß beides gemacht werden sollte.

Betrachtet man die Befragungsergebnisse zu diesem Themenbereich etwas differenzierter, so zeigt sich, daß sich das Schwergewicht der Nennungen von Betrieben, die sich für eine Integration neuer veränderter Qualifikationsprofile in bestehende Aus- und Fortbildungsgänge ausgesprochen haben, je nach Hierarchieebene verschiebt, wie die folgenden beiden Grafiken zeigen.

Für die Fachkräfte sieht die überwiegende Mehrheit der Betriebe die beste Lösung in einer Integration neuer Profile in bestehende Aus- oder Weiterbildungsberufe. Nur eine Minderheit kann sich dieses für Ausbildungsgänge an (Fach-) Hochschulen vorstellen. Auch für die unteren und mittleren Führungskräfte trifft noch rund die Hälfte der Betriebe eine solche Entscheidung, wenn auch die deutlich häufigere Nennung von Fachhochschule und Hochschule auffällig ist. Bei den höheren Führungskräften verschiebt sich der Schwerpunkt der Nennungen dann eindeutig zu den Fachhochschulen und Hochschulen. Nur vergleichsweise wenige Betriebe setzen sich für eine Integration neuer, veränderter Profile in Aus- oder Fortbildungsberufe für höhere Führungskräfte ein.



Auch diese Grafik zeigt ein ähnliches Bild. Bei den Fachkräften dominiert die betriebliche Aus- und Fortbildung, für die höheren Führungskräfte wird das Schwergewicht eindeutig auf die (Fach-) Hochschulbildung gelegt und bei den unteren und mittleren Führungskräften ist die Meinung eher als geteilt anzusehen.

