



ADLER MANAGEMENT
BERLIN-STOCKHOLM

Bericht

**Befragung von Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie Südbrandenburgs
Situation in der Berufsausbildung und Fachkräftebedarfe**

Auftraggeber EEPL GmbH; Projekt Educated

INHALT

Inhalt

Vorwort

Untersuchung

Unternehmen - Fakten

Allgemein

Ausbildung

Beschäftigung und Trend

Fachkräfte - Status und Bedarfe

Azubis im Fokus

Indikatoren der Entwicklung

Kooperative Handlungsansätze

Modulare Einstiegsplätze

Fazit

X Fakten zur Befragung

Anhang

Liste der befragten Unternehmen

VORWORT

Adler Management hat im Oktober 2014 den Zuschlag erhalten über eine Befragung der Südbrandenburger Metall- und Elektroindustrie zum Themenbereich Ausbildung und Fachkräfte. Besonderer Fokus lag dabei auf einem Set an Indikatoren zur Beurteilung der Entwicklung der Auszubildenden von Ihrem Einstieg in die Unternehmen bis zum Ende der Ausbildung. Daneben wurden perspektivische Fachkräftebedarfe erfragt und die aktuelle Situation bezüglich offener Stellen und der Wege der Akquise von Fachkräften erfasst.

Eine besondere Interessenlage verfolgte der Auftraggeber mit dem Schwerpunkt kooperativer Handlungsansätze im Bereich berufliche Orientierung und später berufliche Ausbildung sowie beim Thema Einstiegschancen für schwächere Jugendliche - ein Kernthema des Gesamtprojekts Educated - in dem die Weiterentwicklung der Einstiegsqualifizierung zum Industriefertiger (2.0) als ein Modul für schwächere Jugendliche im inhaltlichen Fokus stand.

Für die Befragung kamen ausschließlich Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie in Frage. Hier zeigte sich eine deutliche Zurückhaltung bei der Mitwirkung, die zum Teil erst nach ausgedehnten Gesprächen erreicht werden konnte. So konnte mit der UESA Uebigau der größte industrielle Arbeitgeber zur Mitwirkung bewegt werden, mit KJELLBERG Finsterwalde hingegen hat sich der (für mittlerweile in der Gruppe 5 ausbildende Betriebe stehende) zweitgrößte industrielle Arbeitgeber der Region der Mitwirkung verweigert.

Auch zeigte sich, dass gerade im Bereich der ausbildenden Betriebe die Basis nicht größer, sondern eher kleiner geworden ist in Südbrandenburg¹. Die wirtschaftliche Lage der Unternehmen ist stabil, aber nicht mehr vergleichbar mit der sehr guten Stimmung vor 7-10 Jahren², also in dem Zeitraum vor Ausbruch der weltweiten Finanzkrise.

Die nachfolgenden Ergebnisse sind statistisch auf der Basis einer kleinen Gruppe von Unternehmen entstanden; sie sind nicht repräsentativ, aber sehr wohl genau und konkret. Sie spiegeln die (differenzierte) Situation der Südbrandenburger Industrie wieder, sind hier sehr wohl typisch auch für andere mittelständisch geprägte Industriebranchen anzusehen.

¹ Schließung des Finsterwalder SIAG-Werkes 2013; Insolvenz und Aufspaltung der ITEC Elsterwerda in 2013; ein weiteres Unternehmen konnte aufgrund eines laufenden (mittlerweile mit positivem Ergebnis abgeschlossenen) Insolvenzverfahrens nicht befragt werden

² hierzu verweist Adler Management auf die Prognosen, die EEPL regelmäßig im Rahmen des Betriebspanels MEI erhoben hat, hier insbesondere die Beschäftigungsprognosen, die allesamt über 2% Beschäftigungswachstum p.a. ergaben

UNTERSUCHUNG

Für die Untersuchung entwickelte Adler Management einen Fragebogen mit 29 Fragen zu den Themenkomplexen Arbeitskräftesituation und Qualifizierungsniveau, Beschäftigungsentwicklung und strategische Fachkräftebedarfe, fachliche und soziale Kompetenzen von Berufseinsteigern, Einstieg schwächerer Jugendlicher sowie zur Einschätzung kooperativer Handlungsansätze bei Berufsorientierung und Ausbildung. Neben den Fragen standen an 5 Stellen Kommentarflächen zur Verfügung, die teilweise genutzt wurden.

Die Fragen zur statistischen Erfassung der Fachkräftesituation gleichen weitgehend denen der LASA Brandenburg bei ihren Fachkräftestudien³; die anonymisierten Daten könnten also in landesweiten Analysen Verwendung finden. Bei der Erfassung der Zukunftsprognosen wurde die gleiche Fragesyntax verwendet wie in den Betriebspanels 2004-2010⁴, hier ist ebenfalls eine Vergleichbarkeit gegeben. Neu waren Fragen zur Situation im Bereich Ausbildung und zur Beurteilung kooperativer Handlungsansätze, hier wurde eine Syntax der Bewertung angewandt, die in der Auswertung der Fragen Tendenzen erkennen lässt und entsprechende Aussagen zulässt⁵. Dabei kam sowohl eine einfache Wahloption (1; 0; -1) als auch eine verstärkende (2; 1; 0; -1; -2) zur Anwendung.

UNTERNEHMEN - FAKTEN

Allgemein

Die Untersuchung erfolgte in 75% der Fälle in Form eines oder mehrerer Gespräche, in Einzelfällen durch telefonische Befragung oder die schriftliche Kontaktierung und Rücksendung der Fragebögen. Der Auftraggeber unterstützte Adler Management dabei durch die Ergänzung der eigenen Unternehmensliste durch drei Verbundausbildungspartner des Kompetenzzentrums TFO (von denen zwei mitwirkten).

Insgesamt identifizierten Auftraggeber und Auftragnehmer 28 potentielle Kandidaten für eine Befragung⁶, von denen 23 angesprochen wurden. Bei 5 Unternehmen war die Ansprache aus unterschiedlichen Gründen nicht möglich (z.B. Wechsel in der Geschäftsleitung, Insolvenz). Von den 23 angesprochenen Unternehmen beteiligten sich 16, was einer Quote von 70% entspricht und extrem hoch ist.

³ ein Abgleich der Fragestellungen erfolgte 2010

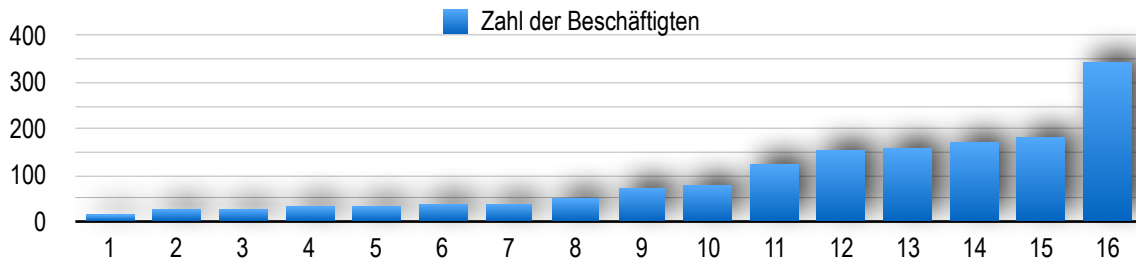
⁴ entwickelt und in den Jahren durchgeführt unter Federführung von Marco Bünger

⁵ Beispiel: Berufseinsteiger bringen eine SCHLECHTERE - GLEICHBLEIBENDE oder BESSERE Grundbildung mit

⁶ in diese Zahl geht die Kjellberg-Gruppe mit 5 ausbildenden Unternehmen mit ein

Die beteiligten Unternehmen repräsentieren die Region und Branche sehr gut. Sie beschäftigen im Durchschnitt 96 Mitarbeiter (max=342, min=15), darunter 6 Auszubildende (max=21, min=0). Von den in Summe erfassten 1.536 Mitarbeitern sind 81% Männer⁷, die Ausbildungsquote liegt bei 6,1%.⁸

Die Verteilung der Beschäftigtenzahlen zeigt folgendes Diagramm. Am stärksten vertreten sind Unternehmen der Größenordnung unter 50 Mitarbeiter, nur eins hingegen bewegt sich mit mehr als 250 Mitarbeitern außerhalb der Kriterien der Europäischen Union für kleine und mittlere Unternehmen.



Ausbildung

Bezüglich der Zahl der Auszubildenden ist das typische Unternehmen mit bis zu 5 Auszubildenden besetzt, also 1-2 pro Lehrjahr. Dementsprechend sind auch die später folgenden Indikatoren zur Ausbildung zu bewerten. Sie spiegeln selten statistische Ergebnisse wieder, die in den Unternehmen ausgewertet werden, umso mehr aber die Wahrnehmung der Personalverantwortlichen (meist=Geschäftsführer). Dies mag wissenschaftlich weniger belastbar sein, es spiegelt aber die Realitäten der Unternehmen wieder und nicht zuletzt die unmittelbaren Erfahrungen der dortigen Akteure mit Auszubildenden.

Beruf	Anzahl Auszubildende	Anteil an Gesamtzahl
Mechaniker (Industrie-, Konstruktions-, Zerspanungs-, Verfahrens-, Anlagen-)	42	48 %
Elektroniker / Elektriker	22	25 %
Maschinen- und Anlagenführer	6	7 %
Oberflächenbeschichter	6	7 %
Mechatroniker	5	6 %
Werkstoffprüfer	3	3 %
Metallbauer	2	2 %
Lagerfacharbeiter	2	2 %

⁷ dieser Wert liegt im Rahmen der früher erfassten Daten des Betriebspanel MEI

⁸ dieser Wert ist vergleichsweise hoch und nicht branchenrepräsentativ, da ja nur Unternehmen befragt wurden, die Auszubildende haben und ausbilden.

Wenig überraschend präsentiert sich das Bild der (gewerblichen) Ausbildungsberufe, hier dominieren Mechanikerberufe mit knapp der Hälfte der Ausbildungsplätze. „Brückenberufe“ wie der 2-jährige Maschinen- und Anlagenführer⁹ werden nur in einem Unternehmen angeboten und machen in Summe 7% der Ausbildungsplätze aus.

Als weiter stabil zeigt sich die Ausbildungsprognose der Unternehmen, auch im Vergleich früherer Untersuchungen. So wollen 13 Unternehmen weiter „gleichbleibend“ ausbilden, zwei „mehr“ und eines „weniger“.

Bei den befragten Unternehmen wurde eine vergleichsweise geringe Quote von Ausbildungsabbrüchen konstatiert, sie liegt mit 2,8% deutlich unter den Erwartungen. Die Unternehmen stellen hier auch keinen bzw. nur einen sehr geringfügig (-0,07) negativen Trend fest. Ebenfalls recht hoch liegt mit 85,9% die Übernahmequote nach der Ausbildung, hier spielen Faktoren wie der Übergang ins Studium ebenso eine Rolle wie die Tatsache, dass einige Unternehmen in der Vergangenheit über Bedarf ausgebildet haben. Aufgrund der neuerlichen tariflichen Rahmenbedingungen sind einige Unternehmen mittlerweile auf einem niedrigeren Ausbildungsniveau, dass eher am unteren Rand der erwarteten Bedarfe liegt.

Beschäftigung und Trend

Ähnlich wie schon die Prognose der Entwicklung der Ausbildungsplätze präsentieren sich auch die prognostizierten Einstellungen und Entlassungen. Die hier erfassten Zahlen - **Vorausschau 12 Monate** - ergeben einen zu erwartenden Beschäftigungszuwachs von +0,98%¹⁰ und liegen damit noch unter den Ergebnissen einer branchenübergreifenden Befragung¹¹ aus dem 1. Quartal 2014 in Südbrandenburg, die noch einen prognostizierten Zuwachs von 1,3% ergab. Während diese Unterschiede bei der geringen Zahl befragter Unternehmen in beiden Fällen vernachlässigbar sind, so ist doch die Aussagekraft im Vergleich zu früheren Befragungen des Betriebspanel MEI deutlich: lagen die Prognosen der Jahre 2006-2011 teilweise über 5% Zuwachs, so kann heute hingegen kein nennenswerter Zuwachs mehr konstatiert werden. Die Branche ist stabil, aber es werden nur noch wenige neue Arbeitsplätze geschaffen.

Ein anderer Fakt erscheint widersprüchlich: exakt 50% der Befragten können aktuell offene Stellen vermelden, ein mittlerweile ebenfalls typischer Wert in solchen Befragungen. Das allerdings lässt den Schluss zu, dass sich die Beschäftigung schon nach oben entwickeln könnte, wenn nur die entsprechenden Fachkräfte gefunden und eingestellt werden könnten.

Fachkräfte - Status und Bedarfe

Zur Erlangung eines aktuellen Überblicks über die Situation in den Unternehmen wurden zum einen die Qualifizierungsniveaus der Beschäftigten erfragt und diesen dann die absehbaren 5-Jahres-Bedarfe

⁹ laut Aussage des Ausbildungsbetriebs, REISS Bad Liebenwerda, setzen alle Auszubildenden nach den 2 Jahren ihre Ausbildung weiter fort zum Mechaniker. Bis heute gab es nur einen Fall, der nach 2 Jahren „genug“ hatte von der Ausbildung.

¹⁰ Einstellungen: +1,95%; Entlassungen/Abgänge: -0,97%

¹¹ Befragung zur Beruflichen Integration von Migranten, AG: WEQUA GmbH; downloadbar unter www.adler-management.eu

gegenübergestellt. Diese Zahlen sind Schätzungen der Beteiligten, kein Kleinunternehmer entwickelt dafür eine strategische Planung, sehr wohl aber weiß jeder Kleinunternehmer, wann sein Ingenieur oder Meister in Rente geht. Auch hier gilt daher, dass die Zahlen teilweise „aus dem Bauch“ kommen, aber eben darum auch sehr genau sind.

Beim Blick auf die aktuellen Qualifizierungsniveaus lässt sich folgendes feststellen: 96,5% der Beschäftigten verfügen über einen Facharbeiterabschluss oder höher; die verbliebenen „Gering Qualifizierten“ konzentrieren sich auf 2-3 Arbeitgeber. In den meisten Unternehmen gibt es diese Gruppe von Arbeitern nicht (mehr). Den größten Anteil machen Facharbeiter mit 71,4% der Belegschaft aus, gefolgt von 14,5% der Belegschaften mit Fach- oder Hochschulabschluss und 6,3% mit Meister oder Technikerabschluss. Interessant ist hier die Verteilung und sich daraus ableitende Typenbildung: so haben wir in den kleineren Unternehmen (besonders <30 Mitarbeiter) häufig 1 oder 2 Techniker, vielleicht noch einen Ingenieur. Sollten diese in Rente gehen oder abgeworben werden, so entstehen sofort existenziell bedrohliche Situationen. Häufig kam in den Gesprächen auch zum Ausdruck, dass man etwas ratlos sei, wie, woher - oder mit welchen Mitteln und Methoden - denn neue, junge Ingenieure oder Techniker für die Unternehmen angeworben werden könnten.

Diese Problematik verdeutlicht sich bei der Betrachtung der prognostizierten Ersatz- und Erweiterungsbedarfe der Unternehmen, die in nachfolgender Tabelle dargestellt sind. Diese Zahlen können als „unterster Rand des Szenarios“ für die nächsten 5 Jahre angesehen werden; erstens sind die eigenen Prognosen der Unternehmer immer eher pessimistisch¹², zweitens wurden sie noch vorsichtiger in den volatilen Marktsituationen der Jahre seit der Wirtschaftskrise 2008-10.

Gruppe	5-Jahres-Bedarf absolut	relativ zur vorhandenen Belegschaft
Hoch- und Fachhochschulabschluss	23	10,3 %
Meister- und Technikerabschluss	19	19,8 %
Facharbeiterabschluss	86	7,8 %
ohne Abschluss	11	20,3 %

Diese - absolut betrachtet nicht sonderlich beeindruckenden Zahlen - zeigen ein besonderes Thema für die nächsten Jahre auf: während sich die 20% Ersatzbedarfe der Hilfsarbeiter ohne Abschluss vermutlich bei entsprechender Betreuung durch Bildungsdienstleister aus dem „Heer der Langzeitarbeitslosen“ rekrutieren lassen werden, so steht es um die 20% mit Meister- und Technikerabschluss schon schlimmer. Hier scheint nach Ansicht des Verfassers ein Kernthema der nächsten Jahre zu liegen - die Rekrutierung von Nachwuchs für jeden 5. Techniker und Meister in den Unternehmen.

¹² so zeigen Langzeitanalysen aus dem Betriebspanel, dass Unternehmen stets (!) mehr Menschen einstellten als prognostiziert, und weniger entließen als prognostiziert. Die Zahlen sind also die Unterkante des Entwicklungshorizonts.

Bei den Bedarfen im Bereich der Hochschulabsolventen dürfte eine ähnlich schwierige Situation entstehen, allein hier trifft es nur jeden 10. Arbeitsplatz; die Facharbeiterbedarfe lassen quantitativ den Schluss zu, dass sie durch eigene Ausbildung in den Unternehmen gedeckt werden können, vergleiche dazu auch weiter hinten einige Zahlen.

Bei den Rekrutierungsmethoden für Personal - erfragt als Abrundung dieses Themas - lassen sich ebenfalls einige interessante Erkenntnisse gewinnen:

- I. Erster Ansprechpartner der Unternehmen ist die Agentur für Arbeit. Dies war vor 10 Jahren noch nicht so. War die Agentur mit ihrem Arbeitgeberservice früher gleichbedeutend mit Vermittlern und Dienstleistern, so ist sie heute „Marktführer“ mit 100% Nennungen (!).
- II. Informelle Quellen - also „erweiterte Familie und Freunde“, lokale Netzwerke usw. spielen nach der Arbeitsagentur bei mehr als der Hälfte der Unternehmen eine Rolle.
- III. Die Printmedien sind auf dem Rückzug, spielen aber noch dieselbe Rolle wie das Internet (beide bei ca. 40% Nutzungsgrad).
- IV. Regionale Dienstleister und private Vermittler sind in der Mehrheit der Unternehmen nicht (mehr) auf der Agenda bei der Akquise von Personal. Dies ist auch nicht verwunderlich, da der Zugriff auf ausgebildetes Personal bei geringer werdenden Teilnehmerzahlen in Bildungsprojekten und zugleich geringer werdenden Anteilen vermittelbarer Arbeitsloser durch diese Dienstleister schwieriger geworden ist.

AZUBIS IM FOKUS

Indikatoren der Entwicklung

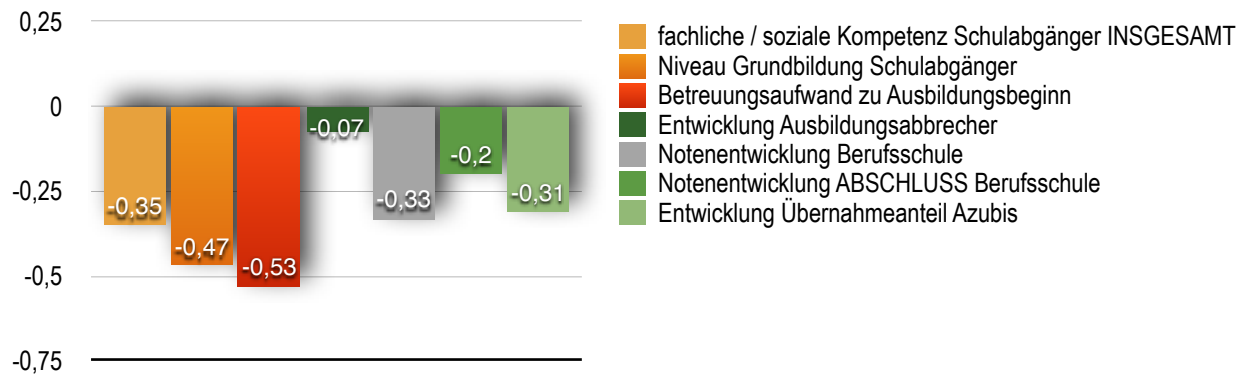
Im Fokus der Befragungen stand die Entwicklung der fachlichen und sozialen Kompetenzen der Auszubildenden in den Unternehmen. Damit sollte herausgefunden werden, ob sich sachliche Anhaltspunkte für eine Vielzahl gängiger Thesen der aktuellen Debatte beweisen oder zumindest mit Indizien belegen lassen, wie etwa:

- I. Die Qualität der Schulabgänger hat sich verschlechtert. Jugendliche brauchen mehr Betreuung als früher, sie werden später „erwachsen“.
- II. Die Noten in der Berufsschule gehen nach unten. Die Abschlüsse werden schlechter.
- III. Es brechen mehr Jugendliche die Ausbildung ab, und weniger können am Schluss übernommen werden.

Die Ergebnisse der dazu gestellten Fragen ergeben folgendes Bild.

In der grafischen Darstellung wurden die Trends nach Farben sortiert: die schlechteste Entwicklung eines Indikators ist tiefrot, die „beste“ dunkelgrün... Dabei gilt zu beachten, dass die Trendwerte zwischen -0,07 (bester Wert: Entwicklung der Abbrecherquote) und -0,53 (schlechtester Wert: Betreuungsaufwand bei Ausbildungsbeginn) schwanken, also allesamt negative Vorzeichen aufweisen. Zur Erklärung der Bedeutung sei angemerkt, dass ein Wert, wenn er unter -0,5 sinkt, bedeutet, dass

mehr als die Hälfte der Befragten mit „-1“ votierte, liegt er zwischen „0“ und „-0,5“, entspricht dies einer „neutralen“ Mehrheit im Voting mit negativer Minderheit. Hierbei handelte es sich um die bereits erklärte „einfache Wahloption“ (+1;0;-1).



Mehr Erörterungen erübrigen sich, denn nur ein einziges Voting ging positiv („+1“) aus, und das bei der Entwicklung des Übernahmeanteils der Auszubildenden. Die Ergebnisse in der Wertung:

- I. Kein einziger Indikator im Bereich der Auszubildenden hat sich positiv entwickelt; allerdings haben sich auch nicht alle „so“ negativ entwickelt wie befürchtet. Die Situation scheint komplexer...
- II. Negative Einschätzungen überwiegen bei der Entwicklung des Betreuungsaufwands (-0,53) sowie den fachlichen und sozialen Kompetenzen (-0,35) und der Grundausbildung der Schulabgänger (-0,47). Die Qualität der Berufseinsteiger / Schulabgänger ist also deutlich gesunken.
- III. Die Indikatoren zur Entwicklung der Leistungen der Azubis in der Ausbildung sind ebenfalls negativ, aber nicht so stark wie vorgenannte (-0,33 resp. -0,20 bei den Abschlussnoten); dies lässt den Schluss zu, dass sich die Jugendlichen in der Ausbildung stabilisieren.
- IV. Die Tatsache, dass die Zahl der Ausbildungsabbrecher kaum anzusteigen scheint (-0,07 bedeutet keine signifikante Änderung), belegt These III und widerspricht den aktuellen Debatten vieler Orts. In der Südbrandenburger Metall- und Elektroindustrie liegt die Quote der Ausbildungsabbrüche stabil **und** niedrig, bei 2,8%¹³.
- V. Der Übernahmeanteil geht leicht zurück; dies hat aber nicht nur Ursachen in der Qualität der Auszubildenden, sondern u.a. auch in der Tatsache, dass einige Unternehmen Ihre bisherigen Ausbildungsaktivitäten „über Bedarf“ zurückschrauben; die Übernahmepflicht (vgl. Tarifvertrag IGM) spielt dabei ebenso eine Rolle.

Neben den genannten Indikatoren haben sich in den Gesprächen mit den Unternehmen einige interessante Aspekte ergeben, die „gegen den Trend“ sprechen und die Differenziertheit des Themas verdeutlichen:

¹³ 11 von 16 Unternehmen gaben die Abbrecherquote an; 8 von Ihnen gaben „0%“ an; das bedeutet, 8 Unternehmen haben gar keine Erfahrungen mit Abbrechern gemacht, was hier als positiv bewertet werden kann, weitere 5 offensichtlich auch nicht. Hier kann es auch gut sein, dass diese schlicht keine Zahl ermittelt haben, weil nicht relevant oder existent.

- * Die Rollenverteilung hat sich in den letzten Jahrzehnten verändert; daher muss vielmehr in die sozialen Umfeldler und Elternhäuser und nicht nur in die Schulen geschaut werden, dort liegt mehr Verantwortung bei der Prägung der Jugendlichen und der Entwicklung von Kompetenzen. Hier liegen wahrscheinlich auch die größeren Baustellen.
- * Ein gewisser „Trend“ des Später-Erwachsenwerdens wird von den Unternehmen anerkannt, kann durch mehr Betreuung auch aufgefangen werden, allerdings begrenzt.
- * Gute Werbung und ein umfassend gutes Unternehmensbild - häufig durch die Persönlichkeit der Geschäftsführer entscheidend mitgeprägt - führen zu deutlich verminderten bis gar keinen Problemen bei der Anwerbung junger, guter Schulabgänger - und kombiniert mit der richtigen Ansprache im Unternehmen zu einer konstanten und guten Entwicklung der Lehrlinge.
- * Es gibt auch noch Unternehmen, die wegen guter Bewerber diskutieren, die Zahl ihrer Ausbildungsplätze zu erhöhen...
- * ... dies sind allerdings ausnahmslos größere Arbeitgeber. Hier liegen auch Kraft und Potentiale, um die vorgenannten 3 Punkte umzusetzen.

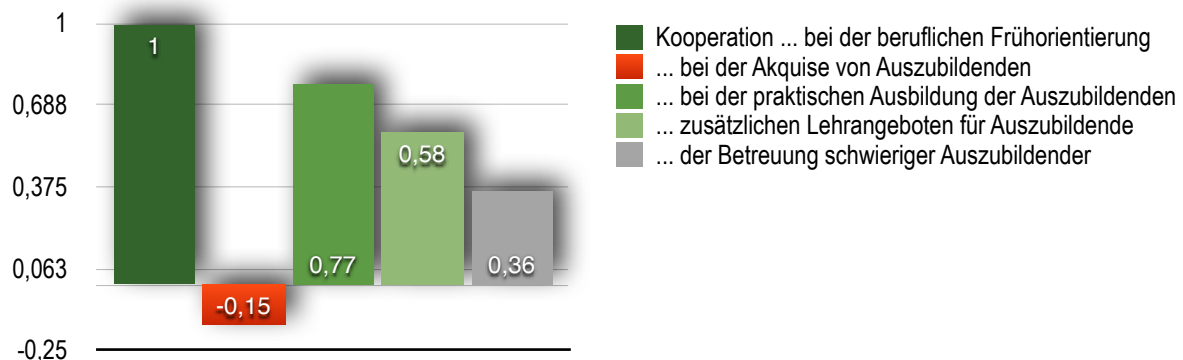
Gerade die kleineren Unternehmen versuchen, die o.b. Mankos durch mehr persönlichen Einsatz bei denjenigen, die sie als Auszubildende eingestellt haben, zu kompensieren. Hier liegen auch die Potentiale für die Einstiegsplätze, vgl. dazu später.

Kooperative Handlungsansätze

Die Mehrzahl der Unternehmen (75%) nutzt Angebote der Verbundausbildung. Logisch ist, dass 100% dieser benannten im 1. Lehrjahr im Verbund ausbilden, im 2. sind es noch 75%, im 3. Lehrjahr noch 50%; ein Unternehmen nutzt auch im 4. Lehrjahr Verbundangebote.

Die Gründe liegen dabei auf der Hand und werden hier nicht noch einmal detailliert ausgeführt - vom Fehlen eigener Ressourcen bis zur Überzeugung der höheren Qualität zentraler Lehreinrichtungen sind sich die Nutzer weitgehend einig - eine diesbezügliche Frage ergab nichts wirklich neues.

Interessant war allerdings die Beurteilung kooperativer Handlungsansätze von der beruflichen Frühorientierung bis zur gemeinsamen Betreuung von „Problemazubis“. Die Meinungen der Unternehmen zeigt folgende Grafik.



Bei dieser Befragung war die doppelte Wahloption möglich (+2;+1;0;-1;-2), und hier ergaben sich auch deutlich bessere Ergebnisse in der Meinung der Unternehmen:

- I. Rund 80% der Befragten halten die Kooperation bei der beruflichen Frühorientierung für „sinnvoll“ (+1) oder „sehr sinnvoll“ (+2), ein klares Votum. Anderslautende Äußerungen kommen hier von Unternehmen, die quasi „Solitäre“ sind an ihren Standorten oder noch keine Erfahrungen sammeln konnten. Projekte zur gemeinsamen beruflichen Frühorientierung sind also sehr gewünscht und werden als sehr positiv angesehen.
- II. Die gemeinsame praktische Ausbildung und gemeinsame zusätzliche Lehrangebote folgen danach in der „Liste der besten kooperativen Themen“; auch hier gibt es fast ausnahmslos positive Nennungen, aber eher im Bereich „sinnvoll“; zusätzliche Lehrangebote erreichen nicht alle Unternehmen, da sie nicht überall benötigt werden. Dies erklärt den leicht schwächeren Wert.
- III. Differenziert zeigt sich das Bild bei „schwierigen“ Auszubildenden; hier halten sich die Befürworter und Ablehner die Waage, nur einzelne, kleinere Unternehmen würden dies sehr gern in Anspruch nehmen. Das erklärt den positiven Ausschlag.
- IV. Die Anwerbung von Auszubildenden - das ist auch die praktische Erfahrung vieler Jahre - lässt sich durch kooperative Maßnahmen kaum verbessern, sie wird auch nicht gewünscht.

Damit dürfte etwa klar sein, wo in Zukunft die Prioritäten kooperativen Handelns gesetzt werden sollten. Es sind dies die Bereiche, wo bereits gemeinsam gearbeitet wird; die Betreuung schwieriger Azubis hingegen im Verbund müsste maximal erprobt werden.

Darüber hinaus wurde noch erfragt, inwieweit Unternehmen sich ausländische Auszubildende vorstellen können bzw. bereits haben. Mehr als die Hälfte der Befragten (56%) ist bei dem Thema offen, aber nur wenige wollten dabei mit anderen kooperieren (n=4).

Modulare Einstiegsplätze

Ein weiterer Teil der Befragung beschäftigte sich mit der Offenheit der Unternehmen gegenüber neuen Ausbildungsansätzen in modularer Form, angelehnt an das Ausbildungsmodell des Industriefertigers, das bei EEPL entwickelt und durchgeführt wurde. Der Industriefertiger Metall kann als modulare Teilfacharbeiterausbildung mit Option der Anerkennung der Ausbildungsmodule auf eine spätere, vollständige Facharbeiterausbildung und somit als Modell für den „Brückenbau“ zwischen gering qualifizierten Arbeitslosen und den Anforderungen der Metall- und Elektroindustrie gelten; er ist in dieser Form weiter einzigartig. Die befragten Unternehmen kannten dieses Ausbildungsmodell vielfach bereits, einige haben auch bereits Erfahrungen mit den Absolventen des Ausbildungsgangs gemacht.

Die Weiterentwicklung dieser Ausbildung und deren Einsatz als Brücke für schwächere Jugendliche auf dem Weg in die Metall- und Elektroindustrie - gegebenenfalls als später zu vervollständigende berufliche Erstausbildung - stand im Fokus der Befragung. Dabei kamen folgende Ergebnisse heraus:

- * 6 der befragten Unternehmen können sich vorstellen, solche Einstiegsplätze anzubieten. In Summe ergibt dies 9 modulare Einstiegsplätze, ein Potential für ein entsprechendes Modellvorhaben. Es handelt sich dabei mehrheitlich um die kleineren Unternehmen aus der

Befragung, die in den Gesprächen darauf verwiesen, durchaus Chancen in einer solchen Ausbildung, kombiniert mit einer guten persönlichen Betreuung in den Unternehmen zu sehen.

- * Die anderen Unternehmen, hier in der Mehrheit, machen zum einen Kapazitätsgründe, zum anderen Betreuungsprobleme und Themen wie Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit der Betreuung als Hauptgrund geltend. Ein Unternehmen (REISS) verfolgt seit Jahren bereits ein eigenes Modell der Ausbildung¹⁴, was ebenfalls beispielhaft ist. Es ist aber auch eine gewisse abwartende Haltung erkennbar, also Offenheit bei Thema aber Zurückhaltung beim ersten Schritt - eine normale Einstellung, aber nicht negativ bei Pilotvorhaben wie diesen.
- * Diejenigen Unternehmen, die sich ein solches Engagement vorstellen können, haben auch Vorstellungen zu einer Vergütung der Jugendlichen; gemessen an den Einstiegsgehältern gewerblicher Auszubildender liegt deren Höhe bei 41% des gewöhnlichen 1. Lehrjahrs.
- * Die befragten Unternehmen legen mehrheitlich einen großen Wert sowohl auf die kammerseitige Anerkennung der erfolgreich absolvierten Ausbildungsmodule (+1,18) als auch auf eine adäquate Betreuung der Jugendlichen durch einen externen Partner, in diesem Fall mit dem Bildungsdienstleister EEPL gleichzusetzen (+1,30).

Es lässt sich zusammenfassend feststellen, dass die Idee des Industriefertigers 2.0 als modulare Einstiegsqualifizierung für schwächere Jugendliche und als Brücke in eine berufliche Erstausbildung bei den Unternehmen Widerhall findet. Für ein Pilotvorhaben stehen genügend Partner zur Verfügung, weitere bleiben abwartend positiv ob der Ergebnisse eines solchen Vorhabens. Gleichmaßen wichtig wie eine angemessene Vergütung ist den Befragten die Anerkennung der Module und eine gute Betreuung der Teilnehmer.

FAZIT

Die Südbrandenburger Metall- und Elektroindustrie befindet sich in einer stabilen Situation. Sowohl im Bereich der Beschäftigung als auch im Bereich der beruflichen Erstausbildung herrschen eher Stabilität als Wachstum vor. In den nächsten Jahren entsteht besonders im Bereich der Mitarbeiter mit Meister- und Techniker Ausbildung ein anteilig hoher Ersatz- und Erweiterungsbedarf an Fachkräften.

In den letzten Jahren hat sich die Qualität der Schulabgänger bzw. derer, die eine Ausbildung in den Unternehmen beginnen, verschlechtert, was sich allerdings nicht über den gesamten Prozess der beruflichen Ausbildung weiter niederschlägt. So verbleibt die Quote der Ausbildungsabbrecher weiter sehr niedrig. Die Unternehmen setzen zur Absicherung der beruflichen Erstausbildung auf kooperative Projekte im Bereich der beruflichen Frühorientierung, der praktischen Ausbildung und spezieller Zusatzmodule. Neue Ideen wie die einer modularen Einstiegsqualifizierung finden durchaus Interessenten, besonders bei kleineren Unternehmen.

¹⁴ vgl. weiter oben: 2-jährige Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer mit Option der weiteren Ausbildung zum Industriemechaniker

X FAKTEN ZUR BEFRAGUNG

- I. Es handelt sich bei den Befragten um typisch mittelständische Unternehmen des Ostens mit durchschnittlich 96 Mitarbeitern
- II. Zahlenmäßig stärkster Ausbildungsberuf ist der Mechaniker in seinen Ausformungen mit 48% der erfassten Auszubildenden.
- III. Die „Ausbildungsbasis“ der Südbrandenburger Metall- und Elektroindustrie ist stabil mit sehr niedrigen Quoten von Ausbildungsabbrechern (2,8%).
- IV. Die Gesamtbeschäftigung in der Branche steigt sehr leicht (+0,98%) an in den nächsten 12 Monaten, sie ist jedoch nicht mehr der Motor für Beschäftigungswachstum in der Region.
- V. Die größten Veränderungen vollziehen sich unter den zu 96,5% auf Facharbeiterniveau oder höher qualifizierten Beschäftigten bei den Meistern und Technikern, hier liegt der geschätzte Ersatz- und Erweiterungsbedarf bei 19,8% der erfassten Mitarbeiter mit entsprechenden Qualifikationen.
- VI. Die Qualität der Ausbildungseinsteiger hat sich verschlechtert, allerdings verbessern sich die Indikatoren der betroffenen Gruppe im Laufe der beruflichen Ausbildung.
- VII. Die Fachkräfteprobleme sind bei denjenigen Unternehmen geringer bzw. gar nicht existent, die a) größer und bekannter sind oder b) schon lange viel in die Arbeit mit Jugendlichen investieren oder c) durch ausgeprägte Persönlichkeiten geführt bzw. in der Öffentlichkeit vertreten werden oder zu allen 3 Gruppen gehören.
- VIII. Ansätze für gemeinsames Handeln sehen Unternehmen in der beruflichen Frühorientierung und bei der praktischen Ausbildung der Auszubildenden.
- IX. Knapp 40% der Befragten, vor allem kleinere Unternehmen, können sich vorstellen, sog. „Einstiegsplätze“ anzubieten; in der Befragung ergab sich so eine Zahl von 9 Plätzen - genug für einen Versuch; die Entlohnung dieser Jugendlichen sollte dabei ein Niveau von ca. 40% der Ausbildungsvergütung im 1. Lehrjahr haben.
- X. Ein Thema „Mädchen in die Metallindustrie“ hat aufgrund des weiterhin niedrigen Anteils von Frauen in der Branche (<20%) immer noch seine Bedeutung und sollte in zukünftigen Fachkräfteprojekten eine Rolle spielen.

ANHANG

Liste der befragten Unternehmen

Diese Liste ist in der im Internet publizierten Version des Berichts nicht enthalten.