Landkreis Elbe-Elster

Ergebnisbericht der Fachkräftebedarfsanalyse

2012

LernenvorOrt
Eine gemeinsame Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung mit deutschen Stiftungen

Impressum

Herausgeber:
Landkreis Elbe-Elster
Der Landrat
Ludwig-Jahn-Straße 2
04916 Herzberg/Elster

Verfasser:
Robert Aßmann (Bildungsbüro Elbe-Elster)

Auf Grundlage des Abschlussberichtes
„Fachkräftebedarfsanalyse im Landkreis Elbe-Elster“
Frank Hartmann und Markus Lahr
unter Mitarbeit von Martina Brandt und Ulla Große (Technische Hochschule Wildau [FH]) und
des Tabellenbandes „Ergebnisse der Unternehmensbefragung zur Analyse regionaler Fachkräftebedarfe
im Landkreis Elbe-Elster 2011/2012“
Anja Walter und Claudia Schielei (Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH)

Technische Hochschule Wildau [FH] Technical University of Applied Sciences

LASA Brandenburg

Stand: 1. Auflage November 2012

Erhältlich als Download unter:
www.lkee.de/Wohnen-Kultur/Bildung

Layout/Druck:
Druckhaus
ELSTER-WERKSTÄTTEN GmbH

Aufgrund der leichteren Lesbarkeit der Texte verwenden wir überwiegend die Männlichkeitsform.
Angesprochen sind jedoch Frauen und Männer gleichermaßen.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 4

1. Konzeptionell-methodisches Vorgehen 7

2. Die Entwicklung des Landkreises Elbe-Elster 9
   2.1 Wirtschaftliche Entwicklungen 9
   2.2 Demografische Entwicklung 11
   2.3 Entwicklungen des Arbeitsmarktes 12
   2.4 Fazit der Grunddaten 14

3. Charakterisierung der Unternehmen und Branchenentwicklung 15

4. Beschäftigungsentwicklung und Fachkräftebedarf 20

5. Personalentwicklungsstrategien 29
   5.1 Quellen der Personalakquise 29
   5.2 Familienfreundlichkeit 30
   5.3 Ausbildung 31
   5.4 Weiterbildung 36
   5.5 Kooperation 38

6. Schlussfolgerungen und Handlungsansätze 39

7. Ergebnisse des Workshops 46

8. Literaturverzeichnis 48

9. Tabellenanhang 49

Einleitung

Liebe Leserinnen und Leser,

ich freue mich, Ihnen die Fachkräftebedarfsanalyse für den Landkreis Elbe-Elster präsentieren zu können.

Ein drohender Mangel an Fachkräften wird bereits seit einigen Jahren in der Bundesrepublik von Politikern und Wirtschaftsverbänden diskutiert. Insbesondere in ländlichen Regionen stellt die Gewinnung hochqualifizierter Mitarbeiter eine große Herausforderung für die Unternehmen dar. Angesichts des demografischen Wandels und einer daraus resultierenden zunehmenden Alterung der Gesellschaft gehört auch der Landkreis Elbe-Elster zu jenen Regionen, die aktuell und zukünftig verstärkt mit der Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften konfrontiert sind.

Die Zielstellung der vorliegenden Untersuchung besteht darin, die Fachkräftesituation im Landkreis Elbe-Elster nach ausgewählten Wirtschaftsbereichen zu erfassen und zu analysieren sowie in die demografische und wirtschaftliche Entwicklung einzuordnen. Darauf aufbauend wird aufgezeigt, in welchen Punkten Handlungsbedarf besteht und welche möglichen Unterstützungsstrategien sich dadurch für die regionalen Akteure ergeben.

Die Untersuchung des Fachkräftebedarfs im Landkreis Elbe-Elster wurde durch das Bildungsbüro in Zusammenarbeit mit der Regionalen Wirtschaftsförderungsgesellschaft Elbe-Elster mbH, dem Projekt Regionalbüros für Fachkräftesicherung der Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) Brandenburg GmbH und der Technischen Hochschule Wildau [FH] umgesetzt.

Im Rahmen der Fachkräftebedarfsanalyse wurden die Geschäftsführer bzw. Personalverantwortlichen von 77 Unternehmen aus dem Landkreis Elbe-Elster mit Hilfe eines halbstandardisierten Fragebogens befragt. Auf Basis des bereits bewährten Erhebungsinstruments der LASA Brandenburg konnte ein regional angepasster Fragebogen entwickelt werden. Neben der Ersparnis von Zeit- und Personalressourcen zur Konzipierung eines eigenen Erhebungsinstrumentes eröffnete sich dadurch die Möglichkeit, die Ergebnisse partiell mit denen aus anderen Regionen Brandenburgs zu vergleichen.

Für die Durchführung der Interviews konnte die Forschungsgruppe Innovations- und Regionalforschung von der Technischen Hochschule Wildau [FH] gewonnen werden. Ergänzend wurden durch Mitarbeiter des Bildungsbüros Elbe-Elster und des Regionalbüros für Fachkräftesicherung Süd-Brandenburg der LASA Brandenburg weitere Unternehmen befragt.

Die erhobenen Daten wurden nach der deskriptiven Auswertung durch das Fachkräftemonitoring der LASA Brandenburg GmbH in einem Tabellenband zusammengefasst. Für die weitere Auswertung

und die Erarbeitung von konkreten Handlungsempfehlungen war die Technische Hochschule Wildau [FH] federführend verantwortlich. Abschließend wurden die Handlungsempfehlungen durch das Bildungsbüro, anhand der Ergebnisse des durchgeführten Workshops und unter Berücksichtigung regionaler Aspekte erweitert.

Basierend auf den Studienergebnissen lässt sich zusammenfassend festhalten, dass im Landkreis Elbe-Elster derzeit noch kein breiter Fachkräftemangel existiert. Vielmehr zeigen die Ergebnisse, dass partiell Engpässe bei der Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter auftreten.

Das zentrale Augenmerk sollte darauf liegen, diesen Engpässen frühzeitig entgegen zu wirken, um sie zukünftig zu verringern bzw. vollständig zu vermeiden. Im Schlussteil der Studie werden mehrere Ansatzpunkte dargestellt, die das Ziel haben, qualifizierte Nachwuchskräfte frühzeitig auf die Unternehmen aufmerksam zu machen – im Idealfall noch während ihrer Schulzeit – um sie dadurch an die Unternehmen zu binden. Darüber hinaus sollen Strategien entwickelt werden, die das verfügbare Potenzial der Arbeitskräfte innerhalb des Landkreises Elbe-Elster ausschöpfen.

Besonderer Dank gilt dem Projekt Regionalbüros für Fachkräftesicherung der Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH (LASA), die das Bildungsbüro durch ihre Kooperation und ihren umfangreichen Erfahrungsschatz auf dem Gebiet der Fachkräftebedarfsanalysen sehr hilfreich unterstützt hat.

Für die wesentliche Unterstützung danken wir der Regionalen Wirtschaftsförderungsgesellschaft Elbe-Elster mbH, die das Bildungsbüro durch ihre umfassenden Kenntnisse der regionalen Unternehmerlandschaft kompetent bei der Unternehmensauswahl für die Studie beraten hat.

Gleichermaßen danken wir der Technischen Fachhochschule Wildau [FH], die als Auftragnehmer den überwiegenden Teil der Interviews übernommen hat und für die Erstellung der Handlungsempfehlungen auf Basis der Ergebnisse verantwortlich war.

Ein besonderes Dankeschön richtet sich an die Unternehmen des Landkreises Elbe-Elster, die sich bereit erklärten an der Befragung teilzunehmen und dadurch maßgeblich zur Realisierung der Studie beigetragen haben.

Alle, die die Weiterentwicklung der Bildungslandschaft im Landkreis Elbe-Elster mitgestalten möchten, sind herzlich zur Diskussion des Berichts eingeladen. Ich freue mich über dieses wichtige Instrument und wünsche allen Leserinnen und Lesern nützliche Erkenntnisse.

Roland Neumann
Beigeordneter und Dezernent
für Bildung, Jugend, Kultur, Gesundheit und Soziales

1. Konzeptionell-methodisches Vorgehen

Die Analyse basiert, neben sekundärstatistischen Erhebungen, auf Interviews mit Geschäftsführern bzw. Personalverantwortlichen von Unternehmen des Landkreises unter Verwendung eines halbstandardisierten Fragebogens der LASA Brandenburg.
Die Auswahl der zu befragenden Unternehmen erfolgte durch das Bildungsbüro des Landkreises Elbe-Elster (Auftraggeber) und die Regionale Wirtschaftsförderungsgesellschaft Elbe-Elster mbH. Grundlage für die Unternehmensauswahl bildete der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im jeweiligen Wirtschaftsbereich, was der Wirtschaftsstruktur des Landkreises entspricht. Berücksichtigt werden sollten Unternehmen aus Wirtschaftsbereichen, die einen Anteil von über 10 Prozent an den Gesamtbeschäftigten haben. Dies betraf im Landkreis Elbe-Elster die **Wirtschaftsbereiche Verarbeitendes Gewerbe (C), Gesundheits- und Sozialwesen (Q), Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (G), Baugewerbe (F)**. Die Befragung wurde auf die vier beschäftigungsstärksten Branchen begrenzt. Die folgende Abbildung 1 zeigt, dass die Struktur des Befragungsrücklaufes größtenteils mit dieser Wirtschaftsstruktur übereinstimmt.

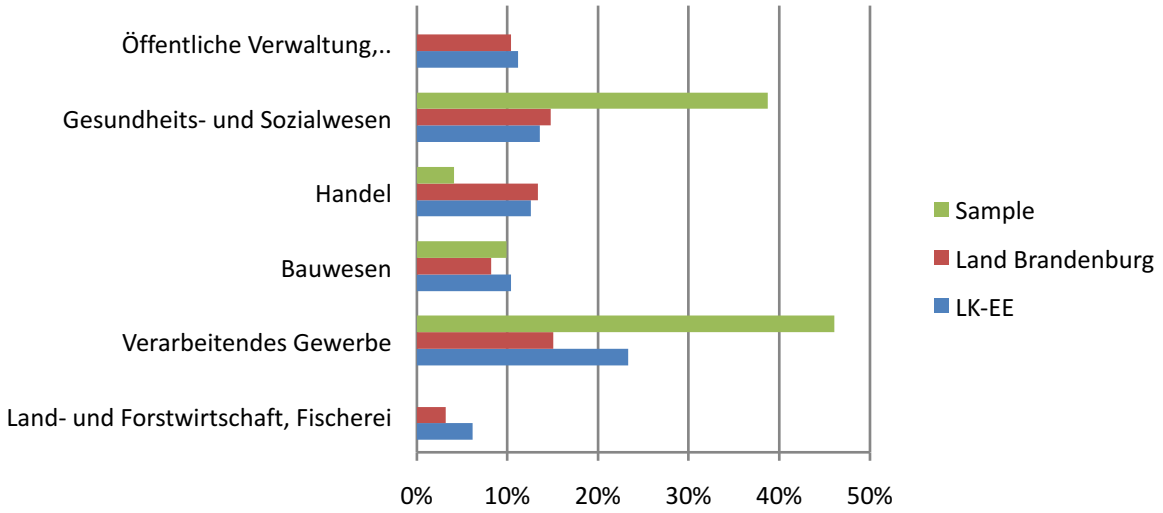


Abbildung 1: Vergleich der Struktur des Samples mit der Struktur im Landkreis Elbe-Elster und im Land Brandenburg

Im Rahmen einer zweiten Befragungswelle wurden weitere Unternehmen des Landkreises befragt, welche für die wirtschaftliche Struktur als besonders wichtig erscheinen. Da diese Unternehmen nicht alle den vier befragten Branchen zugeordnet werden konnten, wurden sie zum Teil in die Kategorie „Sonstiges“ eingeordnet.
Auffallend beim Vergleich der Strukturen ist, dass der Anteil der versicherungspflichtig Beschäftigten in den Wirtschaftsbereichen Verarbeitendes Gewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen im Sample deutlich größer ist als im Landkreis insgesamt (Statistisches Landesamt 2012).

Nach der Anzahl der Unternehmen in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen setzt sich das Sample wie folgt zusammen:

- Verarbeitendes Gewerbe: 35,1 Prozent
- Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen: 23,4 Prozent
- Baugewerbe: 20,8 Prozent
- Gesundheits- und Sozialwesen: 14,3 Prozent
- Sonstige: 6,5 %

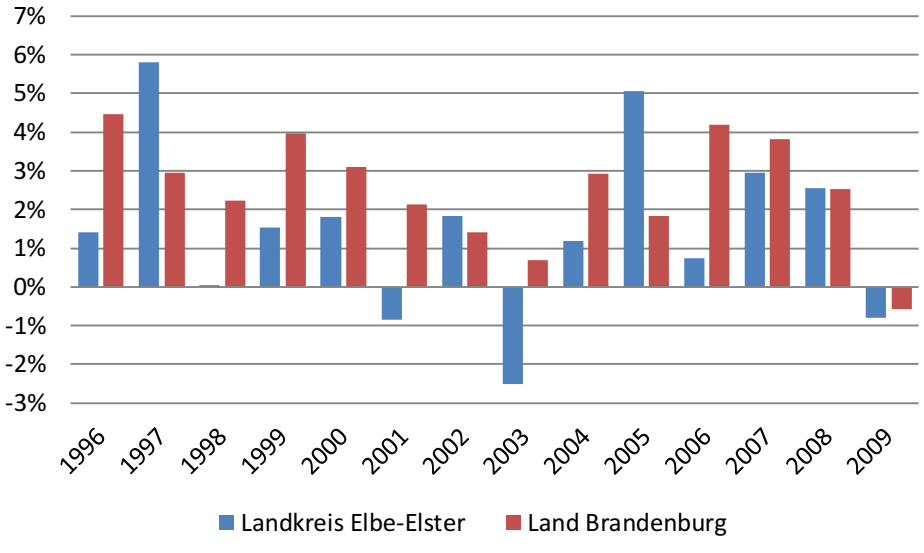
Bereits hier wird deutlich, dass die Unternehmen aus den Bereichen Verarbeitendes Gewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen vergleichsweise viele Mitarbeiter beschäftigen.
Die Befragungen wurden von wissenschaftlichen Mitarbeitern der Technischen Hochschule Wildau [FH] von August bis November 2011 durchgeführt. Diese wurden ergänzt um einige Gespräche von Mitarbeitern des Bildungsbüros und dem Regionalbüro für Fachkräftesicherung Süd-Brandenburg der LASA Brandenburg GmbH Anfang 2012. Kontaktiert wurden mit einem Anschreiben des Landrates und anschließenden Telefonaten insgesamt 106 Unternehmen, von denen sich schließlich 77 zu Gesprächen bereit erklärten. Dieser Anteil von etwa 73 Prozent kann als sehr zufriedenstellend bezeichnet werden. Gemeinsam mit den Geschäftsführern bzw. Personalverantwortlichen der Unternehmen wurde im Gespräch der LASA-Fragebogen besprochen und ausgefüllt, daran anschließend die Daten in eine von der LASA vorgegebene Datenmaske eingegeben und auch vom Fachkräftemonitoring der LASA Brandenburg GmbH statistisch ausgewertet. Die inhaltliche Interpretation der Daten und die Einordnung der Analyseergebnisse oblag wiederum den Mitarbeitern der TH Wildau, die diese im Mai des Jahres 2012 vornahmen. Die erste Erarbeitung von Handlungsansätzen wurde ebenfalls durch die TH Wildau übernommen. Weitere Handlungsansätze wurden im Anschluss an den Expertenworkshop durch das Bildungsbüro und die LASA hinzugefügt.
In der folgenden Darstellung der Analyseergebnisse werden zur Verdeutlichung der Situation im Landkreis Elbe-Elster, wenn sinnvoll und möglich, regionale Vergleiche herangezogen. Die Auswertung der Unternehmensbefragung verwendet Vergleiche mit zwei ebenfalls strukturschwachen Landkreisen (Barnim und Uckermark). Für diese Landkreise wurden im gleichen Zeitraum sehr ähnliche Daten, basierend auf dem LASA-Fragebogen, erhoben. Die Befragungen unterscheiden sich lediglich hinsichtlich einzelner Fragestellungen, so dass Vergleiche partiell möglich sind.

2. Die Entwicklung des Landkreises Elbe-Elster

Der 1993 bei der Kreisgebietsreform aus den Altkreisen Herzberg, Finsterwalde und Bad Liebenwerda entstandene Landkreis Elbe-Elster liegt im Süden Brandenburgs. Im Süden und Westen grenzt er an die sächsischen Landkreise Nordsachsen und Meißen. Nachbar im Nordwesten ist der sachsen-anhaltinische Landkreis Wittenberg. In Brandenburg grenzen die Landkreise Teltow-Fläming, Dahme-Spreewald und Oberspreewald-Lausitz an den Landkreis Elbe-Elster. Die Kreisfläche unterteilt sich in ihrer Nutzung in 980 km^2 agrarwirtschaftliche Fläche, 665 km^2 waldwirtschaftliche Fläche und 470 km^2 Fläche, die für Betriebsfläche genutzt wird. Weitere 610 km^2 sind Gebäude- und Freifläche, 310 km^2 Wasserfläche und 5 km^2 Erholungsfläche.

2.1 Wirtschaftliche Entwicklungen

Der Landkreis Elbe-Elster hat im zweiten INSM-Regionalranking (Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft) aus dem Jahre 2009 den Rang 405 unter den insgesamt 409 Kreisen und kreisfreien Städten in Deutschland belegt (INSM 2009). Auch im Ranking des Zukunftsatlas von Prognos rangiert der Landkreis unter denen mit hohen Entwicklungsrisiken und sehr schwacher Entwicklungsdynamik (Prognos 2010). Er hat im Verlauf der vergangenen Jahre seine Position nicht verbessern können. Dies ist Ausdruck der noch immer anhaltenden Folgen des Strukturbruchs nach der politischen Wende, die diesen ostdeutschen Landkreis aufgrund seiner peripheren Lage besonders schwer betroffen haben. Beide Rankings basieren auf einem mehrdimensionalen Kriteriensatz und bilden in gewisser Weise die Gesamtentwicklung eines Landkreises oder einer kreisfreien Stadt ab.



Entwicklung des Bruttoinlandsproduktes in Prozent zum Wert des Vorjahres

Abbildung 2: Entwicklung des Bruttoinlandsproduktes des Landkreises Elbe-Elster und des Landes Brandenburg

Die Entwicklung des Bruttoinlandsproduktes (vgl. Abbildung 2) verdeutlicht den Verlauf des Wirtschaftswachstums im Landkreis Elbe-Elster und im gesamten Land Brandenburg. Die Veränderung des Bruttoinlandsproduktes ist dabei insgesamt von einem leichten Wachstum gekennzeichnet. Im Land Brandenburg insgesamt erhöhte sich das Bruttoinlandsprodukt im Zeitraum von 1995 bis 2009 von 39.838 auf 54.217 Millionen Euro, d.h. um 29,6 Prozent. Im gleichen Zeitraum ist das Bruttoinlandsprodukt im Landkreis Elbe-Elster um 18,3 Prozent von 1.743 auf 2.135 Millionen Euro gestiegen. Das Wachstum lag demnach im Landkreis Elbe-Elster deutlich unter dem Durchschnitt des Landes Brandenburg.
Ein weiterer Indikator für die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft einer Region sind die Umsätze und ihre Besteuerung. Bezüglich dieses Indikators ergibt sich folgendes Bild:

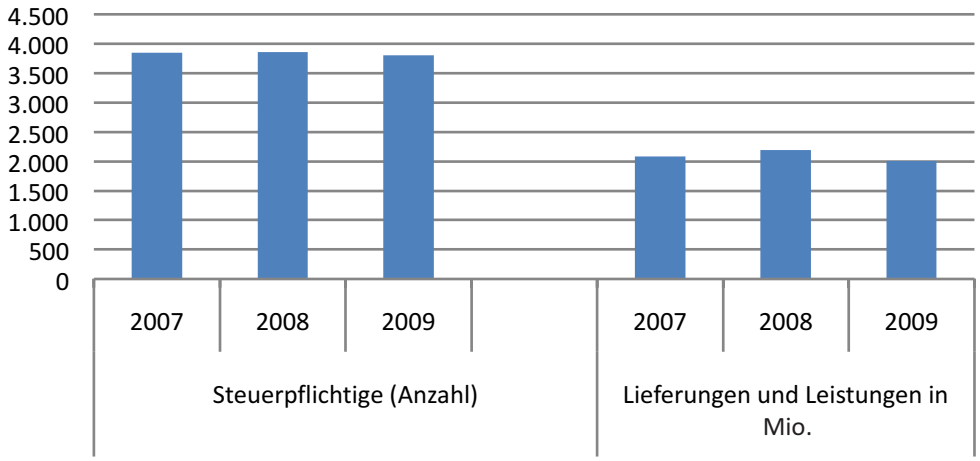


Abbildung 3: Anzahl der steuerpflichtigen Unternehmen und deren Umsätze und ihre Besteuerung

Sowohl die Anzahl der steuerpflichtigen Unternehmen als auch deren steuerpflichtige Lieferungen und Leistungen sind in den Jahren 2007 bis 2009 nahezu konstant geblieben. Diese Stagnation legt nahe, dass es nur eine geringe wirtschaftliche Dynamik im Landkreis Elbe-Elster gibt. Ein weiterer Beleg für die geringe wirtschaftliche Dynamik ist die Gründungsdynamik der Unternehmen im Landkreis. Statistisch zugänglich sind hier die Gewerbeanmeldungen und die Gewerbeabmeldungen. Die Anzahl der Gewerbean- und abmeldungen nahm in den vergangenen Jahren fast stetig ab.

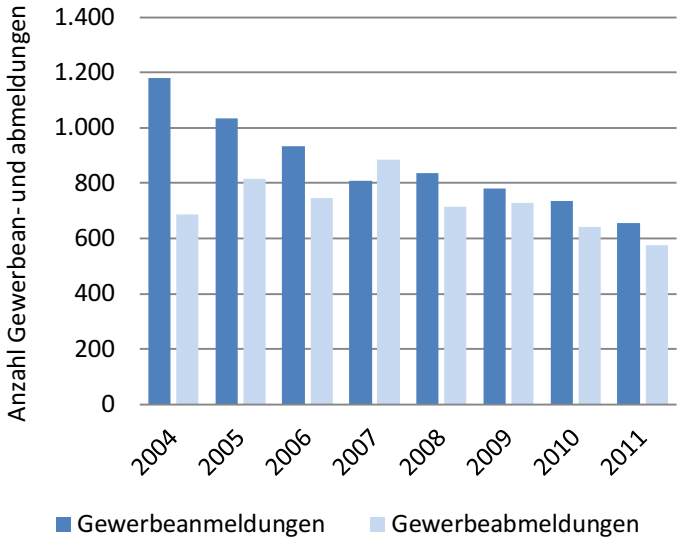


Abbildung 4: Anzahl Gewerbean- und abmeldungen im Landkreis Elbe-Elster

Aus der Anzahl von Gewerbeanmeldungen und Gewerbeabmeldungen (vgl. Abbildung 4) ergibt sich ein Saldo. Dieser hat sich im Landkreis Elbe-Elster von 492 Unternehmen in 2004, die mehr angemeldet als abgemeldet wurden, auf 79 Unternehmen in 2011 verringert.
Im direkten Zusammenhang mit der Kraft der Wirtschaft stehen auch die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist im Landkreis Elbe-Elster in den Jahren 2005 bis 2011 um 4,9 Prozent gestiegen (vgl. Abbildung 5).

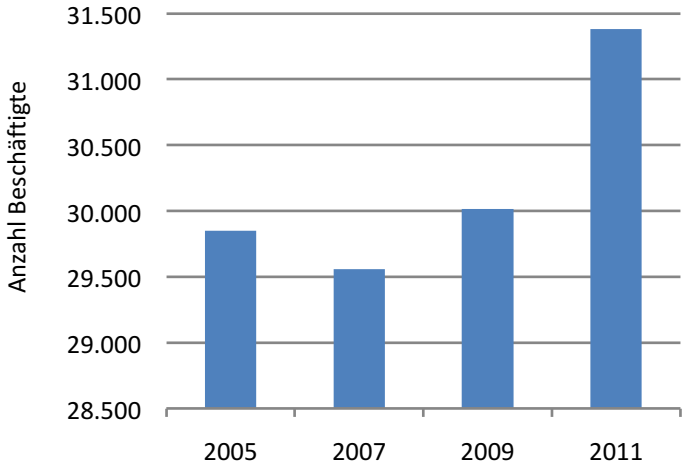


Abbildung 5: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort im Landkreis Elbe-Elster (Arbeitsmarkt in Zahlen)

Betrachtet man die Zahl der Arbeitsverhältnisse muss in diesem Zusammenhang auch die Art der Anstellungsverhältnisse analysiert werden. Bereits seit dem Jahr 2000 hat die Zahl der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten deutlich zugenommen. Während im Jahr 2000 4.105 Personen in Teilzeit beschäftigt waren hat sich diese Zahl auf 5.226 im Jahr 2010 erhöht. Während 2000 4.105 Teilzeitbeschäftigte etwa 11,3 Prozent der Arbeitsverhältnisse ausmachten, stieg der Anteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse bis 2010 mit 5.226 Beschäftigten auf 17,5 Prozent.

2.2 Demografische Entwicklung

Die Einwohnerzahl des Landkreises Elbe-Elster weist seit 2001 einen negativen Trend auf (vgl. Abbildung 6). Bis zum Jahr 2010 hat sich die Einwohnerzahl im Vergleich zu 2001 um ca. 15 Prozent verringert. Dies bedeutet über die letzten neun Jahre eine durchschnittliche Bevölkerungsabnahme von ca. 1,5 Prozent.

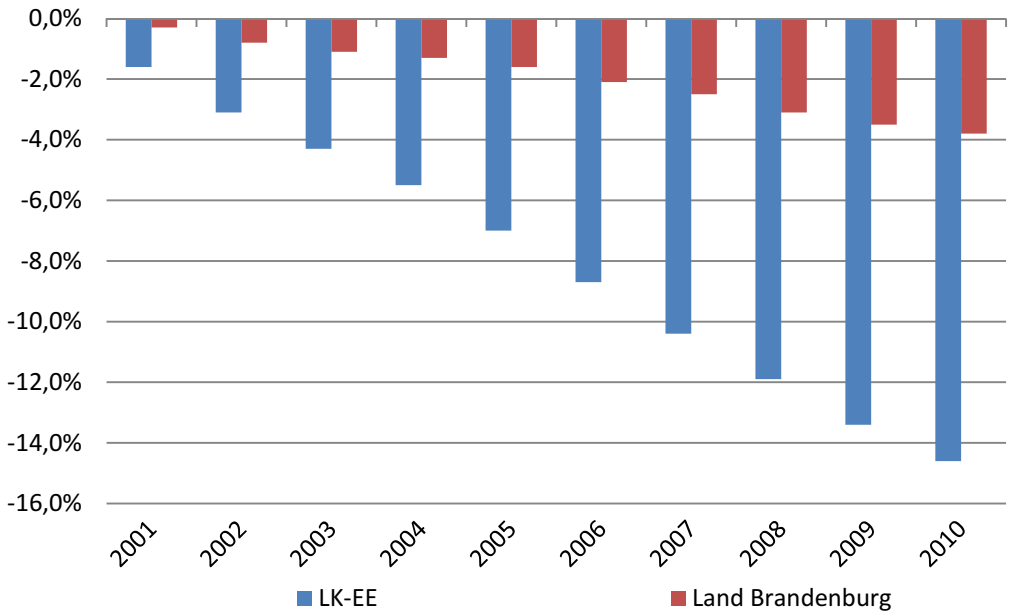


Abbildung 6: Bevölkerungsentwicklung im Landkreis Elbe-Elster und im Land Brandenburg (Bundesagentur für Arbeit)

Im Vergleich zum gesamten Land Brandenburg stellt sich die Entwicklung als deutlich nachteiliger dar. Zwar verzeichnet das gesamte Bundesland einen Einwohnerverlust, jedoch ist die negative Entwicklung im Vergleich zum Landkreis Elbe-Elster weniger stark ausgeprägt. Den peripheren Landkreisen des Landes Brandenburg stehen Landkreise entgegen, die durch direkte Lage an die Bundeshauptstadt Berlin seit Jahren von Suburbanisierungsprozessen profitieren und steigende Einwohnerzahlen verzeichnen können.

2.3 Entwicklungen des Arbeitsmarktes

Die Arbeitslosenquote im Landkreis Elbe-Elster hat analog zum regionalen und nationalen Trend eine abnehmende Tendenz (vgl. Abbildung 7). In den letzten elf Jahren ist sie von ca. 20 Prozent auf 14 Prozent (2011) gefallen und liegt damit über dem Bundesdurchschnitt. Die Entwicklung verläuft unstetig mit einem zwischenzeitlichen Anstieg der Arbeitslosenquote in den Jahren 2003 und 2004. In diesem Zeitraum waren bis zu 23 Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung als arbeitslos gemeldet. Seit 2005 ist eine stetige Verringerung festzustellen. Im Vergleich mit dem Bundesland Brandenburg sind die Abweichungen nicht ganz so stark ausgeprägt. Zwar liegt die Quote konstant über der des Landes Brandenburg, jedoch beträgt die Differenz pro Jahr im Durschnitt nicht mehr als 3-4 Prozent.

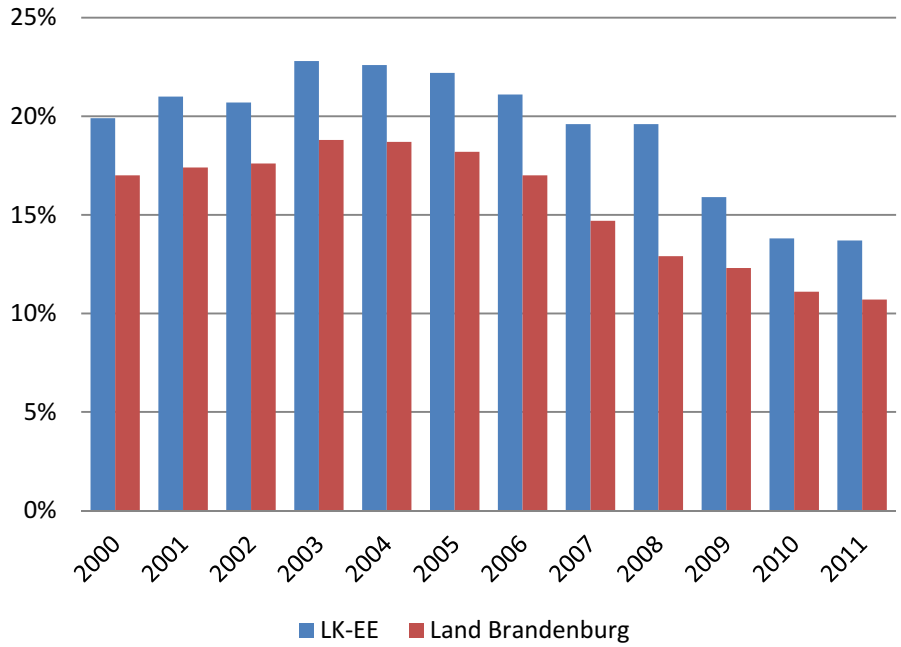


Abbildung 7: Entwicklung der Arbeitslosenquote (Bundesagentur für Arbeit, alle zivilen Erwerbspersonen)

Neben der Bevölkerungszahl spielen auch die Pendlerbewegungen eine wesentliche Rolle am Arbeitsmarkt. Das Pendlersaldo ist Ausdruck des Verhältnisses von Einpendlern und Auspendlern. Die Statistik beruht auf allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, deren Arbeitsort (Landkreis) sich von ihrem Wohnort (Landkreis) unterscheidet. Ein positiver Pendlersaldo, also mehr Einpendler als Auspendler, kann als Indiz für die wirtschaftliche Attraktivität einer Region gewertet werden, da sie Arbeitsplätze auch für Menschen aus anderen Regionen bietet. Ein negativer Pendlersaldo hingegen bedeutet, dass entsprechende Arbeitsplatzangebote in der Region selbst nicht zur Verfügung stehen.
In allen betrachteten Jahren seit 1998 hat der Landkreis Elbe-Elster ein Auspendlerüberschuss (vgl. Abbildung 8). Die Zerlegung der einzelnen Pendlerquoten zeigt, dass ein Großteil der Einpendler in Brandenburg wohnt, während die Mehrheit der Auspendler einen Arbeitsplatz außerhalb Brandenburgs hat (vgl. IAB Berlin-Brandenburg 2010, 27ff).
Während der Auspendlerüberschuss im Jahr 1998 noch bei ca. 6.500 Personen lag, ist er in den letzten 12 Jahren relativ linear mit nur kleinen Schwankungen bis auf 8.200 Personen gestiegen. In den letzten drei Kalenderjahren war entgegen dieses Trends eine Verringerung des Saldos zu beobachten, für die zukünftige Entwicklung ist aber aufgrund der Bevölkerungsentwicklung im Landkreis Elbe-Elster ein weiterer Anstieg des Saldos zu erwarten.

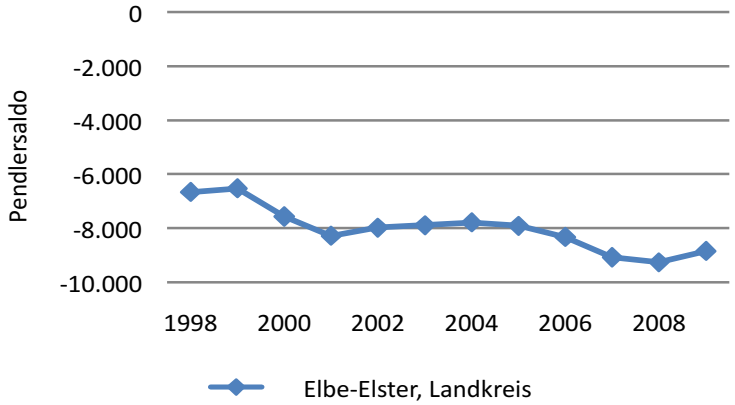


Abbildung 8: Pendlersaldo (Statistische Ämter des Bundes und der Länder)

Das durchschnittlich verfügbare Einkommen der privaten Haushalte im Landkreis Elbe-Elster hat sich seit 1995 kontinuierlich erhöht (vgl. Abbildung 9). Das verfügbare Einkommen stieg bis zum Jahr 2009 auf durchschnittlich 15.549 Euro. Die gleiche Entwicklung zeigt sich auch im Land Brandenburg und in der Bundesrepublik Deutschland. Auch hier hat sich das Einkommen stetig erhört.

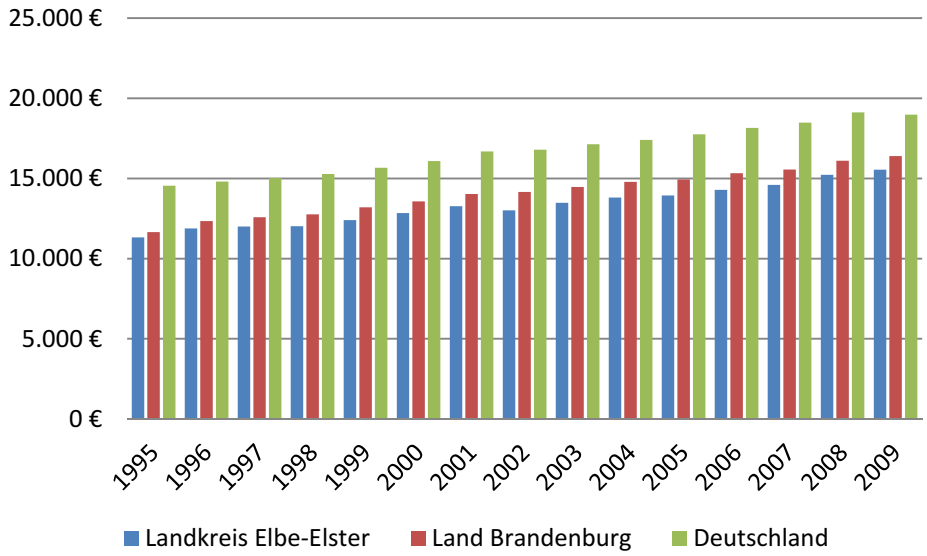


Abbildung 9: verfügbares Einkommen der privaten Haushalte je Einwohner

Im Vergleich mit dem Land Brandenburg und der Bundesrepublik Deutschland zeigt sich, dass die privaten Haushalte im Landkreis durchschnittlich weniger verfügbares Einkommen je Einwohner haben.

2.4 Fazit der Grunddaten

Diese Grunddaten der wirtschaftlichen Leistungskraft und Entwicklungsdynamik verdeutlichen die Herausforderungen, vor denen der Landkreis Elbe-Elster steht. Die Schwerpunkte der Wirtschaftslandschaft liegen vor allem im Bereich des Verarbeitenden Gewerbes mit einem Schwerpunkt im Branchenkompetenzfeld Metallerzeugung/Be- und Verarbeitung/Mechatronik. Weitere Spezialisierungsansätze gibt es im Branchenkompetenzfeld Ernährung.
Die Annahme der SWOT-Analyse (Analyse zu Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken) zur Wirtschaft des Landkreises aus dem Jahr 2007 (vgl. Landkreis Elbe-Elster 2007, 30f), dass die Branchenkompetenzfelder Logistik sowie Energietechnik/Holz verarbeitende Wirtschaft/Biomasse besonders starkes Entwicklungspotenzial ausweisen, konnte die Unternehmensbefragung nicht bestätigen. Die relativ starke Position in der Gesundheitswirtschaft besteht vor allem im Bereich der Pflege. Unternehmen, die dem Bereich Automotive zugeordnet werden könnten, sind fast ausschließlich im Bereich Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen angesiedelt und repräsentieren somit lediglich eine Stufe in der gesamten Wertschöpfungskette.
Bei der Interpretation der Befragungsergebnisse sollte diese generelle Situation stets berücksichtigt werden. Die wirtschaftliche Situation der Unternehmen wurde von ihnen selbst als relativ positiv bezeichnet. Rückschlüsse von Antworten der untersuchten Unternehmen auf die gesamte Wirtschaftssituation sollten daher nur im Kontext der gesamten Strukturdaten getroffen werden.

3. Charakterisierung der Unternehmen und Branchenentwicklung

Den größten Anteil der 77 befragten Unternehmen machen Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe aus, gefolgt von denen aus dem Wirtschaftszweig Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, dem Baugewerbe sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen (vgl. Tabelle 1).

Wirtschaftszweige	Anzahl befragter Unternehmen	Prozent
C: Verarbeitendes Gewerbe	27	35,1
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	18	23,4
F: Baugewerbe	16	20,8
Q: Gesundheits- und Sozialwesen	11	14,3
M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	2	2,6
J: Information und Kommunikation	1	1,3
K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1	1,3
N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	1	1,3
Insgesamt (N=77)	**77**	**100,0**

Tabelle 1: Verteilung der befragten Unternehmen auf Wirtschaftszweige

Bei genauer Betrachtung der einzelnen Wirtschaftsbereiche dominieren innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes der „Maschinenbau“ und die „Herstellung von Metallerzeugnissen“ mit jeweils 22 Prozent, gefolgt vom Ernährungsbereich (18,5 Prozent) und der „Herstellung von elektrischen Ausrüstungen“ (11,1 Prozent). Weitere Bereiche des Verarbeitenden Gewerbes sind nur mit ein bis zwei Unternehmen vertreten. Im Handel konzentrieren sich die Unternehmen auf den „Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ (13 von insgesamt 18). Ebenso sind die Unternehmen aus dem Bausektor auf ein einzelnes Segment, „Vorbereitenden Baustellenarbeiten, Bauinstallationen und sonstiges Ausbaugewerbe“ konzentriert (13 von 16). Im Gesundheits- und Sozialwesen verteilen sich die Unternehmen auf die beiden Segmente „Heime“ und „Sozialwesen ohne Heime“, nur ein Unternehmen kommt aus dem Segment des „Gesundheitswesens“. Damit lassen sich die befragten Unternehmen des Samples relativ konzentriert einigen wenigen Wirtschaftsbereichen im Landkreis zuordnen, was der tatsächlichen Wirtschaftsstruktur sehr gut entspricht. Von den insgesamt 77 befragten Unternehmen haben 85,3 Prozent ihren Hauptstandort im Landkreis Elbe-Elster, 14 Prozent haben dort ihren Nebensitz bzw. eine Zweigstelle.

Nach der Betriebsgröße (Gruppeneinteilung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) ergibt sich folgendes Bild (vgl. Abbildung 10). Es dominiert die Betriebsgrößengruppe 10-49 Beschäftigte, nur fünf größere Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten aus dem Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens und des Verarbeitenden Gewerbes sind im Sample enthalten. Immerhin erreichen 16 Unternehmen eine Größenordnung von 50 bis 249 Beschäftigten, überwiegend aus dem Bereich des Verarbeitenden Gewerbes, aber auch aus dem Baugewerbe und dem Gesundheits- und Sozialwesen.

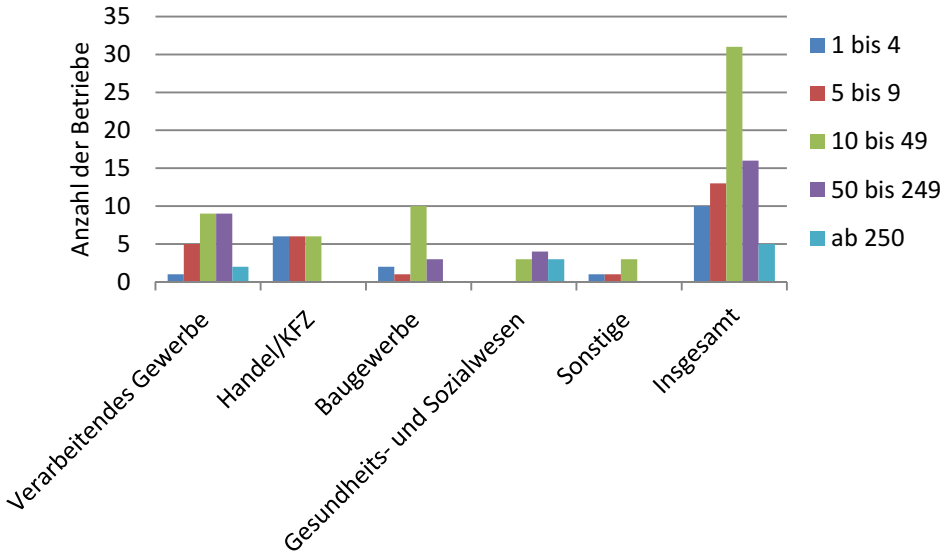


Abbildung 10: Betriebsgrößen (N=75)

Gefragt nach der Umsatzentwicklung in den vergangenen zwei Jahren und der erwarteten Umsatzentwicklung in den nächsten zwei Jahren ergibt sich folgende Situation (vgl. Abbildungen 11 & 12).

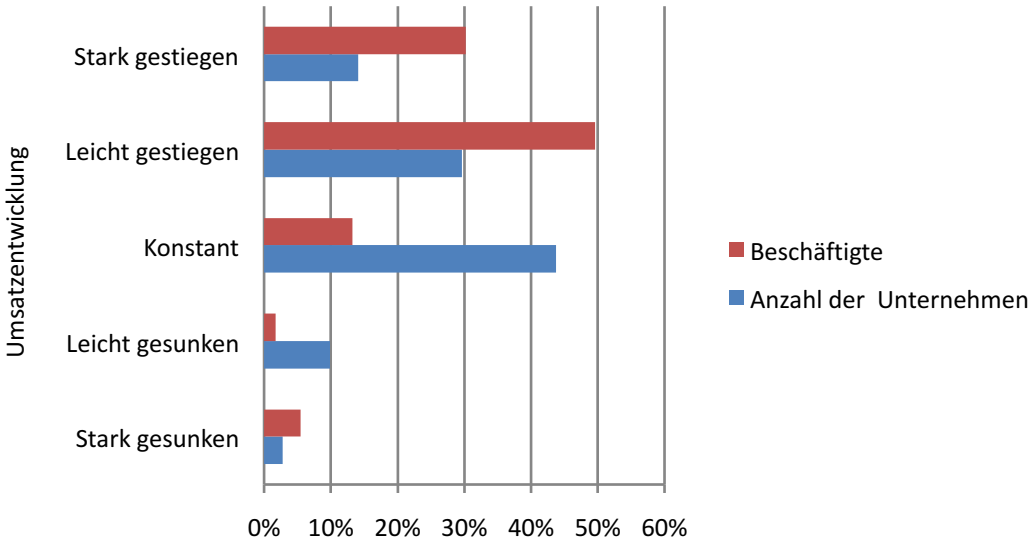


Abbildung 11: Umsatzentwicklung in den letzten zwei Jahren (N=71)

Gesunken bzw. stark gesunken sind die Umsätze in den letzten zwei Jahren, also im Zeitraum von 2010 bis 2011, lediglich bei 12,7 Prozent der antwortenden Unternehmen. Bei 43,7 Prozent sind die Umsätze gestiegen, bei 43,7 Prozent blieben sie konstant. Von einer steigenden Umsatzentwicklung waren 79,8 Prozent der Beschäftigten betroffen, von sinkenden Umsätzen 7,1 Prozent und von konstanten Umsätzen 13,2 Prozent. Dies bedeutet, dass insbesondere Unternehmen mit relativ vielen Beschäftigten Umsatzzuwächse verbuchen konnten. Betrachtet man die einzelnen Wirtschaftsbereiche, fällt auf, dass sehr viele Unternehmen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen Umsatzzuwächse verzeichnen konnten, gefolgt von Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe (61,6 Prozent). Die Hälfte der Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe berichtete sogar von stark gestiegenen Umsätzen. Dies geht wiederum einher mit hohen Beschäftigtenanteilen. Ein Vergleich dieser Entwicklung mit der in den ebenfalls strukturschwachen Landkreisen Uckermark und Barnim verdeutlicht, dass im Landkreis Elbe-Elster eine positivere Entwicklung zu verzeichnen ist. In den beiden Landkreisen Barnim und Uckermark stiegen die Umsätze lediglich bei 33 Prozent der befragten Unternehmen und sanken bei 36,6 Prozent der Unternehmen (LASA Brandenburg 2010/2011).
Aufschluss über die für die nächsten zwei Jahre erwarteten Umsatzentwicklungen im Landkreis Elbe-Elster gibt die folgende Abbildung, aus der die zentrale Aussage hervorgeht, dass die Unternehmen im Prinzip eine für die Zukunft ebenso positive Entwicklung erwarten wie sie sie in den letzten zwei Jahren verzeichnen konnten.

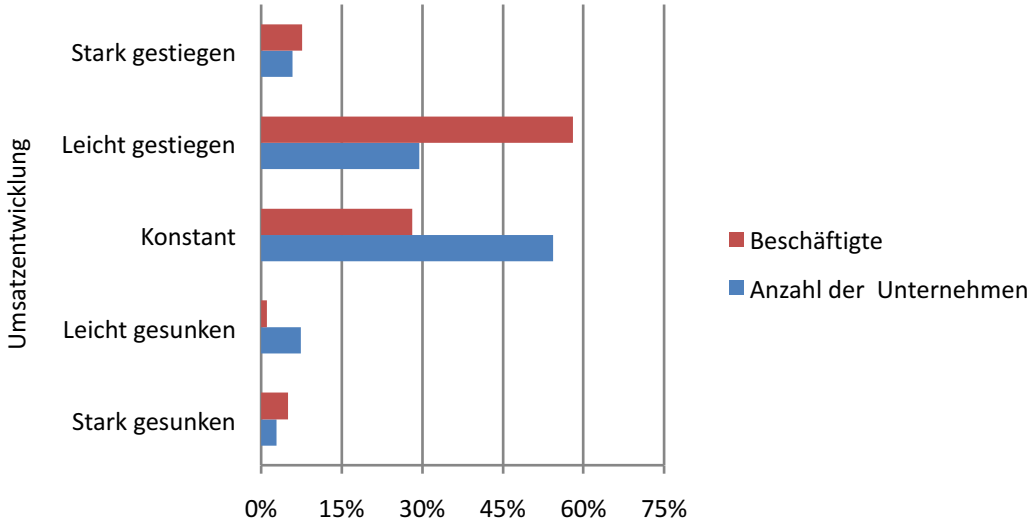


Abbildung 12: Erwartete Umsatzentwicklung für die nächsten zwei Jahre (N=68)

Bei den Erwartungshaltungen wird erkennbar, dass sich die Unternehmen insbesondere bezüglich der Erwartung stark ansteigender Umsätze zurückhaltender äußern. Auch in diesem Zukunftsbild korreliert das Wachstum mit einem großen Anteil der Beschäftigten, und auch hier haben viele Unternehmen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen positive Erwartungen (62,5 Prozent), gefolgt von denen aus dem Verarbeitenden Gewerbe (57,7 Prozent). Hierbei ist zu beachten, dass die Situation von den Unternehmen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen offenbar differenziert eingeschätzt wird. So rechnen immerhin auch 12,5 Prozent der Unternehmen aus diesem Bereich mit stark sinkenden Umsätzen, was von der Situation in den anderen Wirtschaftszweigen deutlich abweicht, aber auch von der Umsatzentwicklung in den vergangenen zwei Jahren im Gesundheits- und Sozialwesen selbst, in denen die Umsätze nicht gesunken sind.

Vergleicht man die Einschätzungen der Unternehmen aus dem Landkreis Elbe-Elster mit denen aus den Landkreisen Barnim und Uckermark, deutet sich eine positivere Erwartungshaltung der Unternehmen aus den beiden letztgenannten Landkreisen an. Dort erwarten 38,5 Prozent der befragten Unternehmen wachsende Umsätze in den nächsten zwei Jahren, wohingegen im Landkreis Elbe-Elster 35,3 Prozent der Unternehmen wachsende Umsätze erwarten. Allerdings erwarten etwa nur halb so viele Unternehmen aus Elbe-Elster (10,3 Prozent) sinkende Umsätze wie Unternehmen aus Barnim und Uckermark (21,8 Prozent).

Neben der Umsatzentwicklung gibt die Einschätzung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit durch die Unternehmen Hinweise auf mögliche zukünftige Entwicklungen und deren Konsequenzen für die Beschäftigung. Lediglich ein Unternehmen aus dem Landkreis Elbe-Elster schätzte seine Wettbewerbsfähigkeit als „eher schlecht“ ein. Von den übrigen Unternehmen bewerteten 14,9 Prozent ihre Wettbewerbsfähigkeit als „eher gut“, 66,2 Prozent als „gut“ und 17,6 Prozent als „sehr gut“. Auffallend hierbei ist, dass im Wirtschaftszweig Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen der geringste Anteil von Unternehmen seine Wettbewerbsfähigkeit mit „sehr gut“ einschätzt (5,6 Prozent), im Unterschied zum Gesundheits- und Sozialwesen, wo 33 Prozent der Unternehmen diese mit „sehr gut“ bewerteten. Für die Landkreise Barnim und Uckermark liegen bezüglich dieser Fragestellung keine vergleichbaren Aussagen vor.

In der Befragung wurden die Unternehmen nach geplanten Veränderungen befragt, worin sich z.T. die Frage nach der Innovativität der Unternehmen verbirgt. Die folgende Abbildung 13 zeigt, dass die häufigsten geplanten Veränderungen im Bereich der Investition in neue Technik liegen (52,1 Prozent), gefolgt von Produktinnovationen (41,9 Prozent), über die Erschließung neuer Märkte (28,8 Prozent) bis hin zu Erweiterungsinvestitionen (26 Prozent) und Produktionsverlagerung (5,5 Prozent). Der Anteil von Unternehmen mit zukünftigen Produktinnovationen und gleichzeitig der Erschließung neuer Märkte, was im Kern die innovativen Unternehmen des Samples sind, liegt bei 17 Prozent. Nach Angaben des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung aus dem Jahr 2009 verhält sich der Anteil der Unternehmen mit Marktneuheiten in Deutschland wie folgt: 14 Prozent für Unternehmen, die älter als 21 Jahre sind und 45 Prozent für Unternehmen, die jünger als zehn Jahre sind (ZEW 2009). Insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe ist der Anteil von Unternehmen mit beabsichtigten neuen Produkten und Dienstleistungen (61,5 Prozent) sehr hoch, ebenso der Anteil von Unternehmen, die neue Märkte erschließen möchten (66,2 Prozent).

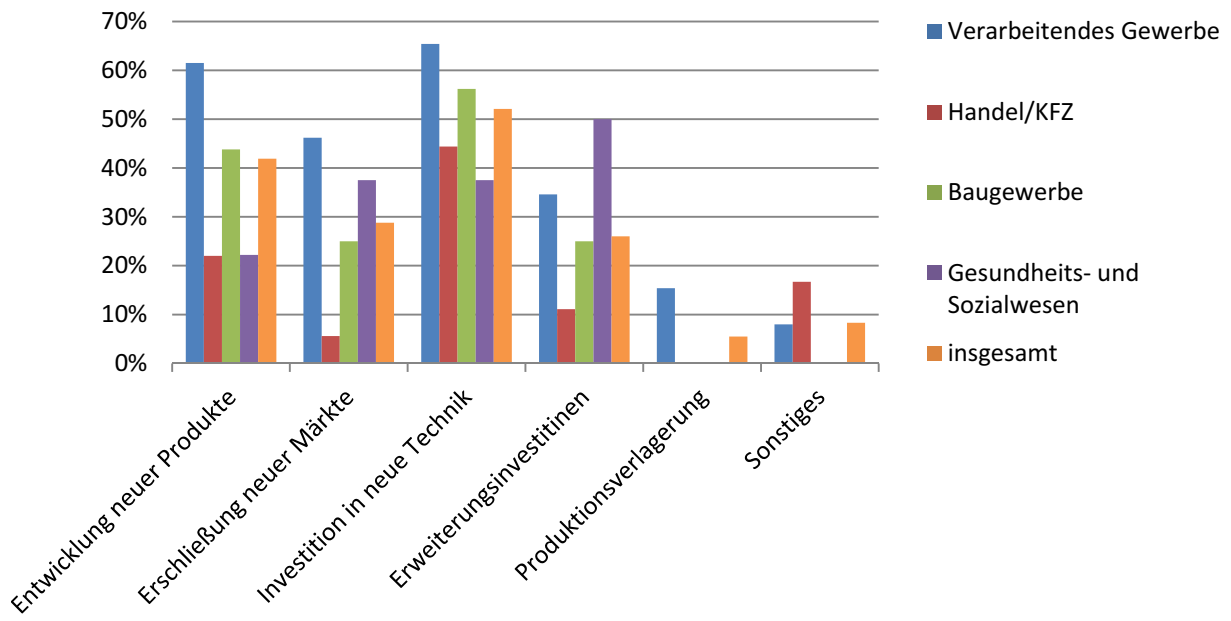


Abbildung 13: Geplante Veränderungen

Diese innovativen Unternehmen schätzen ihre Wettbewerbsfähigkeit besonders hoch ein. Nur ein Unternehmen bewertete diese mit „eher gut“, die anderen zwölf mit „gut“ bzw. „sehr gut“. Auch bezüglich der Umsatzerwartungen liegen die innovativen Unternehmen über dem Durchschnitt des Samples. Von den 13 Unternehmen gehen neun von einem gestiegenen bzw. stark gestiegenen Umsatz in den nächsten zwei Jahren aus. Fast gleich stellt sich das Bild für die erwartete Beschäftigungsentwicklung in den nächsten zwei Jahren dar. Bezogen auf die Zahl der Beschäftigten in allen befragten Unternehmen erreichen die innovativen Unternehmen einen Anteil von fast 30 Prozent. Fast alle diese innovativen Unternehmen (10 von 13) äußerten Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung.

Erweiterungsinvestitionen planen vor allem viele Unternehmen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen (50 Prozent), Investitionen in neue Technik beabsichtigen insbesondere Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe. Der Bereich Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen ist in deutlich geringerem Maße auf solche Veränderungen eingestellt. Produktionsverlagerung planen drei Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, darunter ein großes Unternehmen mit 235 Mitarbeitern.

Befragt nach der mittelfristigen Entwicklung der eigenen Branche antworteten die Unternehmen innerhalb der Wirtschaftszweige recht differenziert. Am positivsten fielen die Einschätzungen im Verarbeitenden Gewerbe aus, am negativsten im Bereich Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen. Was die technologischen Auswirkungen betrifft, so unterscheiden sich die Aussagen der Unternehmen in Abhängigkeit von deren Wirtschaftszweigzugehörigkeit z.T. recht erheblich. Im Verarbeitenden Gewerbe rechnet man mit einer sich weiter fortsetzenden Technisierung ohne Sprünge und demzufolge überwiegend Rationalisierungsinnovationen. Im Bereich Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen lässt sich als Trend die Verbreitung von Hybridfahrzeugen und Elektrofahrzeugen erkennen. Im Baugewerbe wird mit kontinuierlichen Weiterentwicklungen ohne Sprünge gerechnet, die Unternehmen des Gesundheits- und Sozialwesens rechnen überhaupt

nicht mit Auswirkungen neuer technologischer Entwicklungen auf ihre Geschäftstätigkeit. Was organisatorische Auswirkungen betrifft, erwarten die befragten Unternehmen nur geringe Änderungen, mit Ausnahme der Unternehmen aus dem Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens, die diesbezüglich die Zukunft für sehr offen halten und Änderungen organisatorischer Art von den zukünftigen Rahmenbedingungen abhängig machen. Bei den Antworten auf die Frage nach den Auswirkungen der Branchenentwicklung auf die Beschäftigten dominiert ein Thema und das in nahezu fast allen Wirtschaftszweigen. Hierbei handelt es sich um neue Anforderungen und dementsprechend um Qualifizierung und Weiterbildung (vgl. Anlage Tabelle 9.1).

4. Beschäftigungsentwicklung und Fachkräftebedarf

Die absolute Zahl der in den befragten Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter liegt bei 4.825 Personen, das sind etwa 16 Prozent der insgesamt rund 30.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Landkreis Elbe-Elster. Der größte Anteil entfällt auf das Verarbeitende Gewerbe, gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen. Beide Wirtschaftszweige vereinen 85 Prozent aller Beschäftigten in den befragten 77 Unternehmen (vgl. Tabelle 2).
Auch bei der Betrachtung der gesamten Unternehmen des Landkreises finden sich diese Verteilungen wieder. Im Verarbeitenden Gewerbe sind 23,3% und im Gesundheitswesen 12,9% der gesamten sozialversicherungspflichtigen Angestellten des Landkreises beschäftigt. Diese Branchen stellen damit die größten Arbeitgeber des Landkreises dar.

Wirtschaftszweige	**Beschäftigte insgesamt**	**Anteil Beschäftigter an Gesamtbeschäftigung** (in %)	**durchschnittlich Beschäftigte pro Unternehmen**
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	2.226	46,1	89
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	199	4,1	11
F: Baugewerbe (N=16)	478	9,9	30
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=10)	1.865	38,7	187
Sonstige (N=5)	57	1,2	11
Insgesamt (N=75)	**4.825**	**100,0**	**63**

Tabelle 2: Absolute Anzahl an Beschäftigten

Die Zahl der durchschnittlich pro Unternehmen Beschäftigten liegt im Gesundheits- und Sozialwesen mit deutlichem Abstand am höchsten (187). Hier arbeiten mehr als doppelt so viele Frauen (1.367 zu 498) wie Männer, wohingegen sich diese Relation im Verarbeitenden Gewerbe nahezu umkehrt (1.439 zu 574). Diese Relationen überraschen nicht, verdeutlichen aber die langjährigen Verfestigungen von traditionellen Rollenmustern. Insgesamt gesehen sind etwa gleichviel Männer wie Frauen in den befragten Unternehmen beschäftigt (2.486 Männer und 2.126 Frauen). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten insgesamt liegt bei 24,6 Prozent. Sehr hoch ist der

Anteil der Teilzeitbeschäftigung bei den Frauen (85,5 Prozent) im Unterschied zu dem bei den männlichen Beschäftigten, die einen Anteil von nur 11,5 Prozent an den Teilzeitbeschäftigten haben.
Die Beschäftigungsentwicklung in 73 Unternehmen, die die entsprechende Frage beantwortet haben, verlief in den zwei Jahren wie folgt (vgl. Abbildung 14). Der Anteil der Unternehmen mit gesunkenen Beschäftigtenzahlen liegt bei lediglich 8,2 Prozent. Hingegen gaben 28,7 Prozent der Unternehmen gestiegene Beschäftigtenzahlen an. Es liegt die Vermutung nahe, dass diejenigen Unternehmen mit größeren Beschäftigtenzahlen auch personell eher wachsen. Wie auch bereits bei der Umsatzentwicklung in den vergangenen beiden Jahren, ist der Anteil von Unternehmen mit wachsender Beschäftigung in den Wirtschaftszweigen Verarbeitendes Gewerbe und Gesundheits- und Sozialwesen mit 50 Prozent am höchsten. Mit einem Anteil von nur 5,6 Prozent ist er im Wirtschaftsbereich Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen am geringsten.

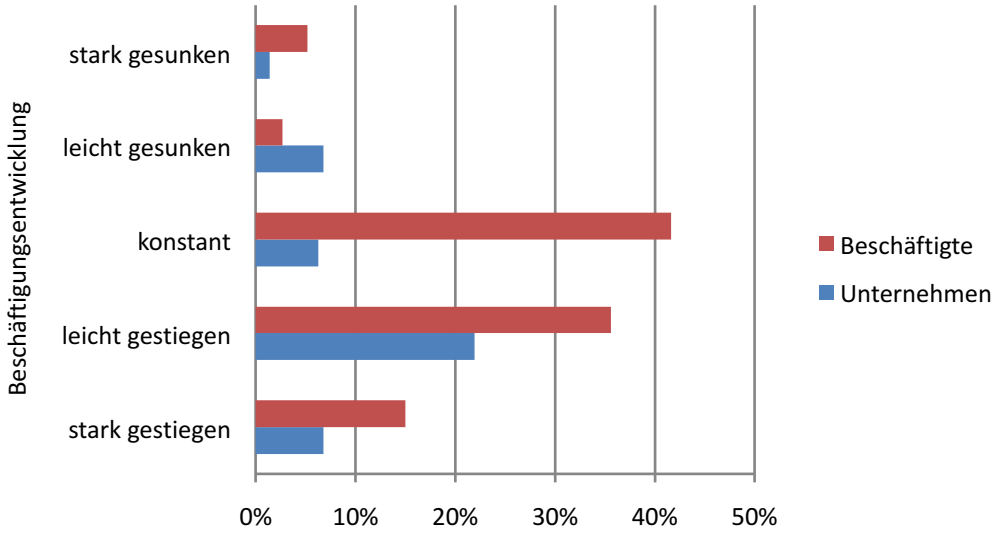


Abbildung 14: Beschäftigungsentwicklung in den letzten zwei Jahren

Was die Beschäftigungserwartungen betrifft, so rechnen 27,8 Prozent der Unternehmen (N=72) mit einer wachsenden Beschäftigung in den nächsten zwei Jahren, 5,6 Prozent mit einer rückläufigen Beschäftigungsentwicklung und 66,7 Prozent mit einer konstanten Beschäftigung. Die meisten Unternehmen erwarten zunehmende Beschäftigung im Wirtschaftszweig Gesundheits- und Sozialwesen (55,5 Prozent) und im Verarbeitenden Gewerbe (42,3 Prozent), im Unterschied dazu erwartet kein Unternehmen aus dem Bereich Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen einen Beschäftigungszuwachs. Eine konstante Beschäftigung erwarten in diesem Wirtschaftszweig 94,4 Prozent der Unternehmen. Hervorzuheben ist, dass die Annahmen über die zukünftige Beschäftigungsentwicklung der tatsächlichen Entwicklung in den letzten zwei Jahren sehr ähnlich sind.
Vergleicht man das Unternehmenswachstum hinsichtlich Umsatzentwicklung und Beschäftigungsentwicklung, wird sichtbar, dass in den vergangenen zwei Jahren deutlich mehr Unternehmen ein Umsatzwachstum aufwiesen als ein Beschäftigungswachstum (43,7 Prozent zu 28,7 Prozent). Was die zukünftige Entwicklung anbetrifft, erwarten fast doppelt so viele Unternehmen eher einen Umsatzrückgang als einen Beschäftigungsrückgang (10,3 Prozent zu 5,6 Prozent). Eine zukünftig steigende Umsatzentwicklung erwarten 35,3 Prozent der Unternehmen, eine zukünftig wachsende Beschäftigungsentwicklung 27,8 Prozent.

Vergleicht man diese Situation mit der in den Landkreisen Barnim und Uckermark, ergeben sich einige Unterschiede. Dort gaben 24,4 Prozent der Unternehmen sinkende Beschäftigtenzahlen an (Elbe-Elster nur 8,2 Prozent) und 32,9 Prozent steigende Beschäftigtenzahlen (Elbe-Elster 28,7 Prozent), was für eine größere Differenzierung im Unternehmerspektrum spricht. Sinkende Beschäftigungszahlen erwarten in diesen beiden Landkreisen 11,0 Prozent der Unternehmen (Elbe-Elster 5,5 Prozent) und wachsende Beschäftigtenzahlen 26,9 Prozent (Elbe-Elster 27,8 Prozent). Auch hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung stellt sich die Situation im Landkreis Elbe-Elster positiver dar als in den Landkreisen Barnim und Uckermark.

Die Anzahl der Beschäftigten nach Qualifikationen widerspiegelt die großen Beschäftigungsanteile, die das Verarbeitende Gewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen in der Befragung haben (vgl. Abbildung 15). Der Anteil von Beschäftigten mit Berufsabschluss an den Gesamtbeschäftigten liegt bei 76 Prozent, Beschäftigte mit Fach- und Hochschulabschluss haben einen Anteil von 16 Prozent, Meister und Techniker 5,0 Prozent und Beschäftigte ohne Berufsabschluss 4,6 Prozent. Die meisten Beschäftigten mit Fach- und Hochschulabschluss haben Unternehmen im Gesundheits- und Sozialwesen und im Verarbeitenden Gewerbe.[1]

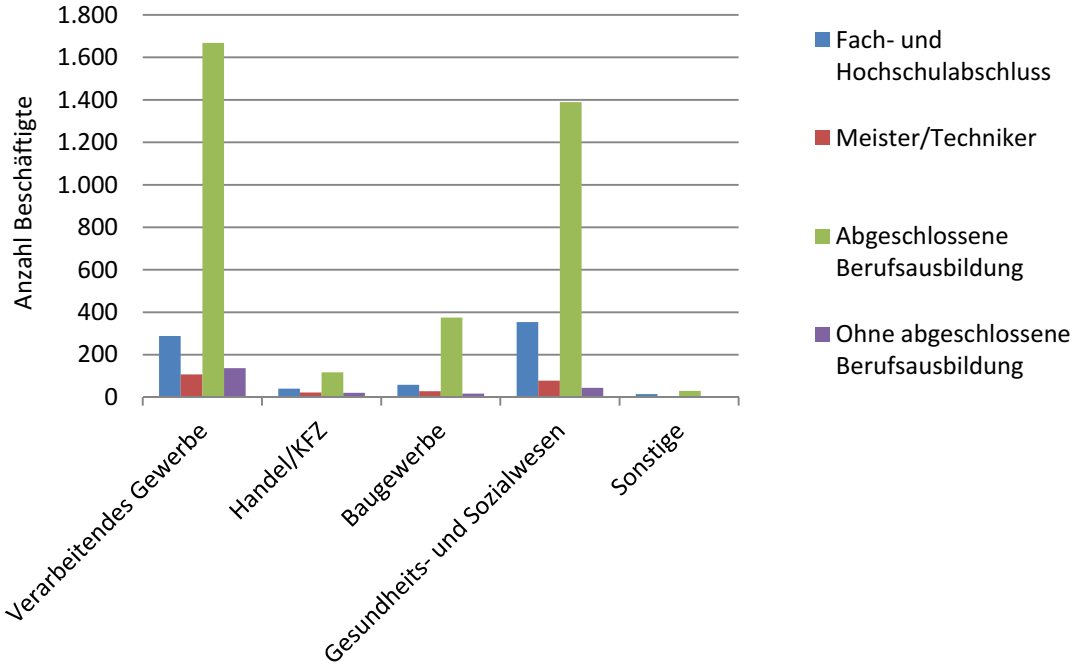


Abbildung 15: Anzahl Beschäftigte nach Qualifikationsniveau (N=72; N=4790)

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Qualifikationsniveaus variiert zwischen etwa 53 Prozent an den Beschäftigten mit Fach- und Hochschulabschluss, 14 Prozent an „Meister und Techniker“, 47 Prozent an „mit Berufsabschluss“ und 19 Prozent an „ohne Berufsabschluss“. Die Altersstruktur der Belegschaften zeigt insgesamt eine Verteilung, in der die Altersgruppe zwischen 35 und 54 Jahren am stärksten vertreten ist.

[1] Da es im Gesundheitswesen spezielle Fachschulabschlüsse gibt, die über dem Niveau von Berufsabschlüssen liegen, ist der Anteil der höher Qualifizierten hier noch etwas höher als ausgewiesen

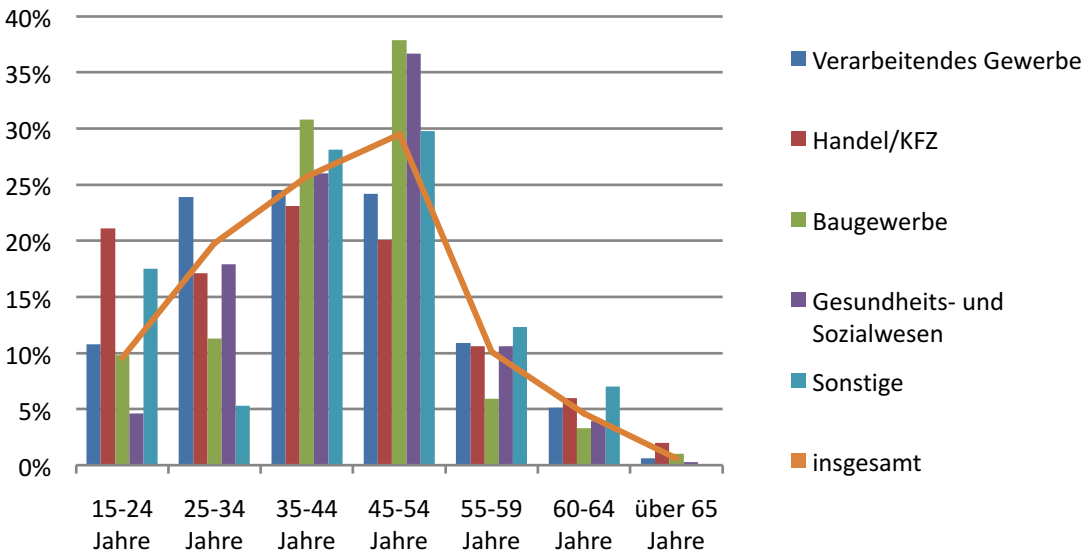


Abbildung 16: Altersstruktur der Belegschaften (N=69)

Die Altersgruppe 15-25 Jahre hat einen geringen Anteil von 9,6 Prozent, die Gruppe der Beschäftigten ab 60 Jahre einen Anteil von 4,6 Prozent und die Altersgruppe ab 65 Jahre ist mit 44 Beschäftigten so gut wie gar nicht vertreten. Während innerhalb der Altersgruppe 35-44 Jahre die Wirtschaftszweige relativ ähnlich stark vertreten sind, zeigt in der Altersgruppe der 15-25 Jährigen der Wirtschaftszweig Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz einen relativ hohen Anteil (21,1 Prozent), der Wirtschaftszweig Gesundheits- und Sozialwesen einen relativ niedrigen Anteil (4,6 Prozent). In der Altersgruppe 25-34 Jahre hat das Verarbeitende Gewerbe einen relativ hohen Anteil (23,9 Prozent).

Die Gesamtstruktur der Belegschaften des Samples aus Elbe-Elster ist der in den Landkreisen Barnim und Uckermark recht ähnlich, obwohl dort statt des Wirtschaftszweiges Gesundheits- und Sozialwesen die Wirtschaftszweige Energieversorgung und Verkehr und Lagerei vertreten sind. Dennoch gibt es einige auffallende Unterschiede, z.B. im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und im Wirtschaftszweig Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz (vgl. Abbildung 17 & 18).

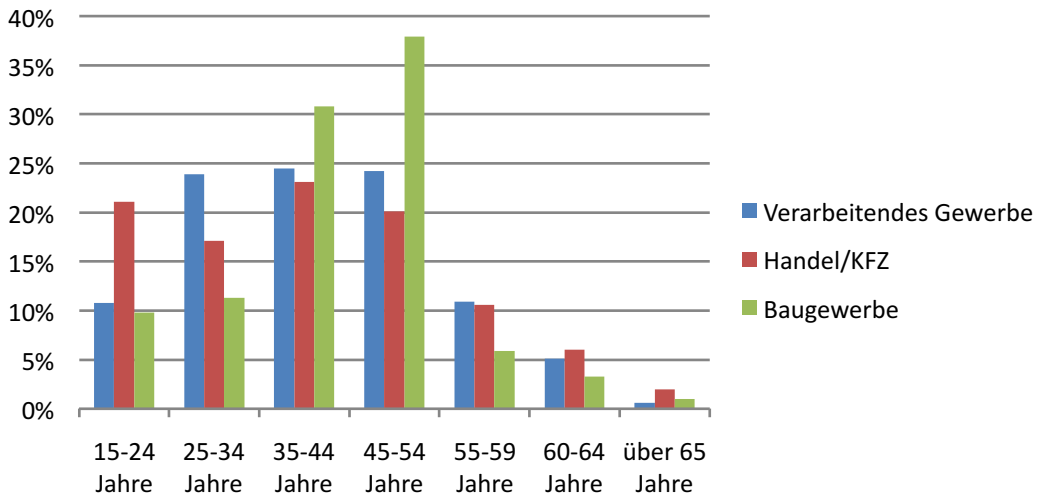


Abbildung 17: Altersgruppen nach Wirtschaftszweigen im Landkreis Elbe-Elster (N=69)

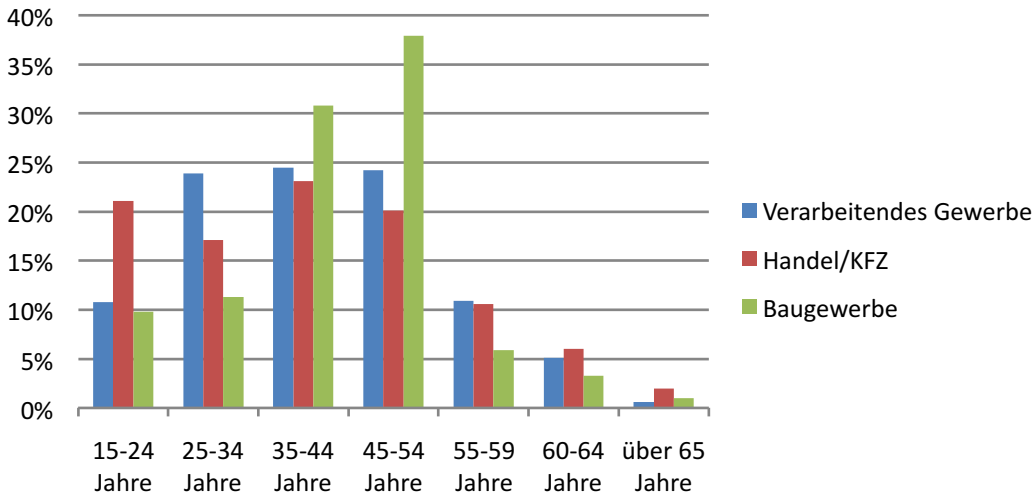


Abbildung 18: Altersgruppen nach Wirtschaftszweigen in den Landkreisen Barnim und Uckermark

In den Wirtschaftszweigen der Landkreise Barnim und Uckermark sind die Altersgruppen ab 55 Jahre kaum vertreten, mit Ausnahmen der Gruppe 55-59 Jahre im Verarbeitenden Gewerbe. Auch die Gruppe „15-24 Jahre“ ist im dortigen Sample nur wenig vertreten. Dies deutet auf zukünftige Herausforderungen bei der Fachkräftesicherung hin, da nicht genügend „Junge nachwachsen“ und Kompetenzen „Älterer“ bereits weitgehend verloren gegangen sein dürften.

Die befragten Unternehmen im Landkreis Elbe-Elster haben unabhängig von der Altersstruktur die von Überalterung betroffenen Bereiche benannt und eingeschätzt, ob die Personalnachfolge für diese überalterten Bereiche gesichert ist. Insgesamt sahen 55,8 Prozent der Unternehmen Schwierigkeiten mit der Überalterung von Bereichen ihres Unternehmens und 52,3 Prozent geben an, dass die Personalnachfolge nicht gesichert ist (vgl. Abbildung 19). Dies muss als eine äußerst problematische personalstrategische Situation angesehen werden.

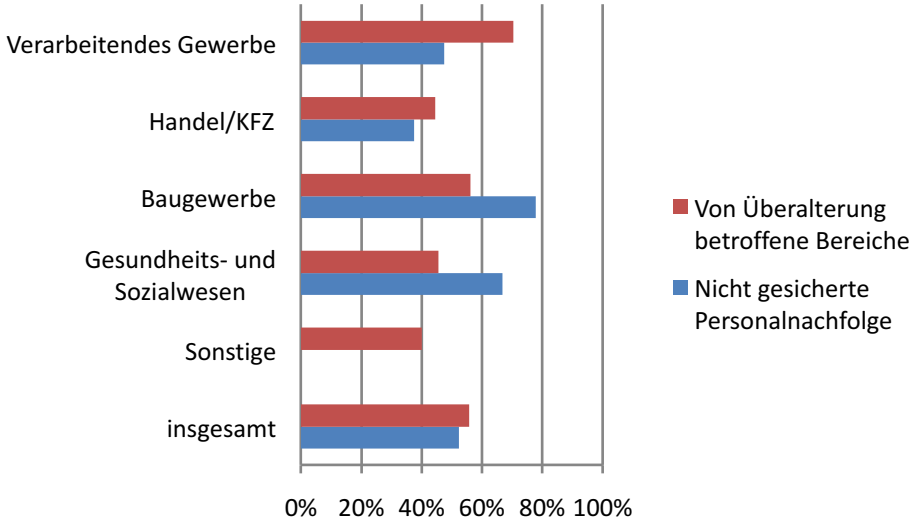


Abbildung 19: Überalterung und Personalnachfolge (n=77)

Der einzige Wirtschaftszweig in dem Unternehmen zwar Bereiche mit Überalterung identifizierten, jedoch keine Nachfolgesorgen haben, ist der Zweig „Sonstiges“, zu dem fünf Unternehmen mit insgesamt 57 Beschäftigten gehören. Als besonders dramatisch ist die Situation dort einzuschätzen, wo

einer hohen Überalterung ein noch höherer Anteil nicht gesicherter Personalnachfolge gegenübersteht. Das betrifft das Baugewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen. Besonders hoch ist der Anteil von Unternehmen mit überalterten Bereichen im Verarbeitenden Gewerbe. Von denen gaben 47,4 Prozent gleichzeitig an, dass die entsprechende Personalnachfolge nicht gesichert ist. Hinweise auf entsprechende Qualifikationen in den überalterten Bereichen finden sich in der Anlage Tabelle 9.2.

Ein spezieller Aspekt der Unternehmensentwicklung ist die der Geschäftsführernachfolge. Diese erwies sich als für 29,9 Prozent der befragten Unternehmen als relevant und für die große Mehrheit von 70 Prozent als nicht relevant. Nach Wirtschaftszweigen betrachtet, besteht der größte Handlungsbedarf im Bereich Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz (38,9 Prozent), im Baugewerbe (31,2 Prozent) und im Verarbeitenden Gewerbe (29,6 Prozent). Auch dies lässt sich wiederum in Zusammenhang mit der Frage bringen, ob die Geschäftsführernachfolge gesichert ist. In diesem Zusammenhang äußerten 67,9 Prozent der befragten Unternehmen, dass die Nachfolge gesichert ist, 17,9 Prozent stellten eine nicht gesicherte Nachfolge fest und ca. 14 Prozent hatten sich bisher noch nicht mit diesem Thema beschäftigt. Zu berücksichtigen ist hierbei allerdings, dass die Grundgesamtheit bei der Beantwortung der entsprechenden Frage lediglich bei 32 Unternehmen lag. Bei zwei Unternehmen aus dem Bereich „Sonstiges“ war die Nachfolge völlig unklar, im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen beträgt der Anteil immerhin 33 Prozent, im Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz 14,3 Prozent und im Verarbeitenden Gewerbe 9,1 Prozent. Bemerkenswert ist, dass bei den fünf Unternehmen aus dem Baugewerbe die Nachfrage zu 100 Prozent gesichert ist.

Einen weiteren Anhaltspunkt für die Einschätzung der Fachkräftesituation im Landkreis gibt die Anzahl der zum Befragungszeitpunkt freien Stellen. Bei einem Personalbesatz von knapp 5.000 Beschäftigten im Sample wurden zum Befragungszeitpunkt im Hebst 2011 insgesamt 69 freie Stellen benannt, davon 56 Vollzeitstellen und 13 Teilzeitstellen. Im Verarbeitenden Gewerbe gab es 23 freie Stellen mit folgenden gesuchten Qualifikationen:

Vollzeit: 21 Stellen	**Teilzeit: 2 Stellen**
- Bäcker - Dreher - Elektriker - Fleischer - Koch - Laborant - Meister oder Vorarbeiter Metallbau - Produktionsleiter - Pulverbeschichter - Schweißer (2x) - Ver- und Entsorger - Verkäufer - Vertriebsmitarbeiter (2x)	- Industriekaufmann/-frau

Tabelle 3: Freie Stellen und Qualifikationen im Verarbeitenden Gewerbe (N=13)

Im Wirtschaftszweig Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz wurden 7 Vollzeitstellen (N=7) und eine Teilzeitstelle mit folgenden Qualifikationen genannt:

- Automobilkaufmann/-frau
- Kfz-Mechatroniker
- Pharmazeutisch-technischer Assistent

Im Baugewerbe waren 21 Vollzeitstellen (N=10) zu besetzen:

- Anlagenmechaniker
- Controller
- Garten- und Landschaftsbauer
- Kraftfahrer
- Maschinenführer (CNC-Bohr-Brennanlage)
- Maurer
- Monteure Heizung/Sanitär für Baustellen
- Servicetechniker/Kundendienstmonteur Heizung/Sanitär/Wärmepumpen
- Tiefbauer
- Verkäufer/Berater
- Zusammenbauer (Stahlbau)

Im Gesundheits- und Sozialwesen gab es 7 freie Vollzeitstellen und 10 Teilzeitstellen mit folgenden Profilen:

Vollzeit:	**Teilzeit:**
- Arztschwester - Einrichtungsleiter/in - Examinierte/r Altenpfleger/in - Krankenschwester/-pfleger (2x) - Logopäde/in - Schweißer/in	- Ergotherapeut/in - Examinierte/r Altenpfleger/in (5x) - Krankenschwester/-pfleger (2x) - Masseur/in oder Bademeister/in - Physiotherapeut/in

Tabelle 4: Freie Stellen und Qualifikationen im Gesundheits- und Sozialwesen (N=6)

Ein Anteil freier Stellen an den Gesamtbeschäftigten im Sample von 1,4 Prozent wird als nicht hoch bewertet, und auch die absolute Zahl deutet nicht auf unlösbare Schwierigkeiten für den Landkreis hin.

Als Gründe für den Fachkräftebedarf kommen prinzipiell zwei Bedarfsarten infrage, zum einen Ersatzbedarfe für ausgeschiedene oder ausscheidende Mitarbeiter, zum anderen Erweiterungsbedarfe, wenn zusätzlich Mitarbeiter eingestellt werden sollen.

Wirtschaftszweige	Ersatzbedarf (in %)	Erweiterungs-bedarf (in %)	Beides (in %)
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=15)	60,0	26,7	13,3
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz (N=7)	85,7	14,3	0
F: Baugewerbe (N=10)	80,0	10,0	10,0
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=7)	42,9	14,3	42,9
Sonstige	-	-	-
Insgesamt (N=39)	**66,7**	**17,9**	**15,4**

Tabelle 5: Ersatz- und Erweiterungsbedarfe

Eine dritte Variante besteht in der Kombination aus Ersatz- und Erweiterungsbedarf. Von den 39 Unternehmen mit Fachkräftebedarf hatten 66,7 Prozent einen Ersatzbedarf, 17,9 Prozent einen Erweiterungsbedarf und 15,4 Prozent beide Bedarfe (vgl. Tabelle 5).

Die meisten Unternehmen mit Ersatzbedarf finden sich im Bereich Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz (85,7 Prozent) und im Baugewerbe (80 Prozent). Den höchsten Anteil an Erweiterungsbedarfen haben die Unternehmen aus dem Bereich des Verarbeitenden Gewerbes (26,7 Prozent), was als Ausdruck deren Wachstums gewertet werden kann. Allerdings hat die große Mehrzahl der Unternehmen Probleme bei der Stellenbesetzung (70,8 Prozent). Dies betrifft in besonderem Maße die Unternehmen aus dem Baugewerbe (86,7 Prozent) und dem Gesundheits- und Sozialwesen (81,8 Prozent) sowie dem Verarbeitenden Gewerbe (72,7 Prozent). Als Gründe für Probleme der Stellenbesetzung werden immer wieder der Mangel an Fachkräften auf dem Markt, fachliche Nichtpassfähigkeit der Bewerber zu den Anforderungen der Unternehmen, sowie begrenzte Möglichkeiten des Mittelstandes, attraktive Löhne zu zahlen, genannt (vgl. Anhang Tabelle 9.3). Dies korrespondiert in gewisser Weise mit Ergebnissen auf Bundesebene, wo ein Drittel der 3,75 Millionen mittelständischen Unternehmen angab, im Zeitraum 2010 bis 2012 Stellen für Fachkräfte neu besetzen zu müssen und 73 Prozent davon ausgingen, Probleme bei der Stellenbesetzung zu bekommen (Reize 2011, 2). Als Gründe für Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung wurden hier genannt (Reize 2011, 5):

- Zu wenige Bewerber für gesuchtes Berufsbild (46 Prozent)
- Benötigte spezifische Zusatzqualifikation schwer zu finden (42 Prozent)
- Zu hohe Lohnvorstellungen (41 Prozent)
- Unattraktive Arbeitsbedingungen (19 Prozent)
- Unattraktiver Standort (15 Prozent)
- Schlechtes Image der Stelle (6 Prozent)

Bezüglich des Wohnortes ihrer Beschäftigten gaben 96 Prozent der befragten Unternehmen den Landkreis Elbe-Elster an. Bei 32 Prozent der Unternehmen arbeiten Beschäftigte, die im Landkreis Oberspreewald-Lausitz wohnen und 36 Prozent beschäftigen Mitarbeiter die in Sachsen wohnen. In geringerem Maße sind auch die Landkreise Teltow-Fläming, Dahme-Spreewald, Spree-Neiße und die Stadt Cottbus Wohnorte der Beschäftigten. Nach der Anzahl der Beschäftigten verteilen sich die Wohnorte wie in der folgenden Abbildung dargestellt (vgl. Abbildung 20).

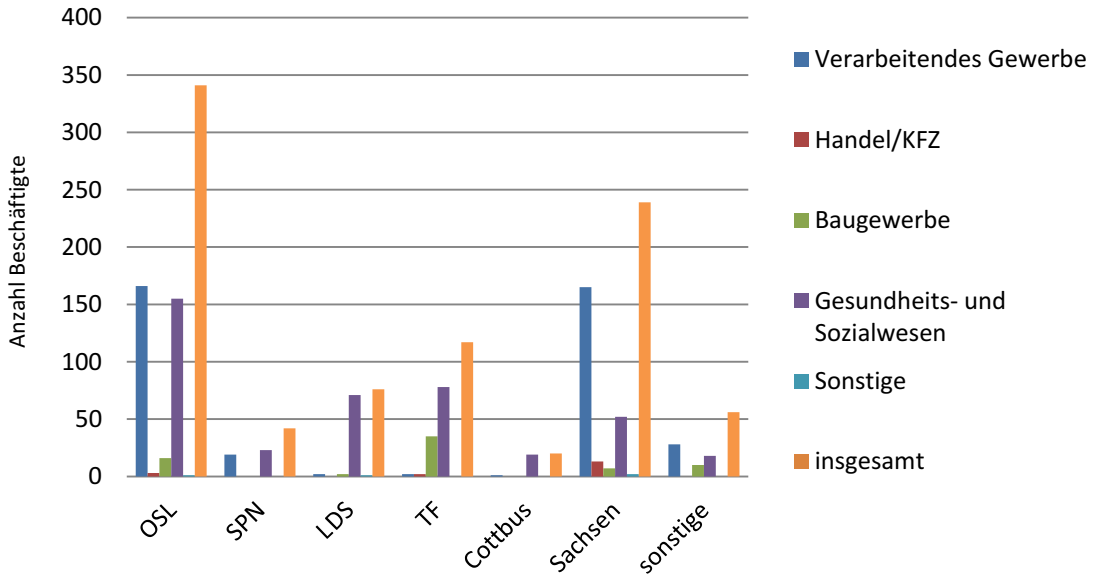


Abbildung 20: Wohnorte der Beschäftigten außerhalb des Landkreises Elbe-Elster (N=77)

Wie nicht anders zu erwarten war, wohnt die deutliche Mehrzahl der Beschäftigten im Landkreis Elbe-Elster (79,6 Prozent). So kommen aus Sachsen die meisten Beschäftigten, die im Verarbeitenden Gewerbe tätig sind. Aus Cottbus kommen fast ausschließlich Mitarbeiter im Gesundheits- und Sozialwesen. Im Landkreis Oberspreewald-Lausitz wohnen Mitarbeiter, die im Verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen tätig sind.

5. Personalentwicklungsstrategien

5.1 Quellen der Personalakquise

Aus den Antworten von 71 Unternehmen, über welche Kanäle neue Mitarbeiter akquiriert werden, ergibt sich ein indifferentes Bild. Festzuhalten ist, dass keine Methode für sich alleine genutzt wird, sondern verschiedene Wege der Personalakquise parallel in Anspruch genommen werden. Die meisten Nennungen erhielt dabei die Agentur für Arbeit mit insgesamt 51 (71,8 Prozent). Besonders Firmen aus dem Baugewerbe (70,8 Prozent) und dem Gesundheits- und Sozialwesen (90,9 Prozent) nutzen die Arbeitsagentur. Neben der staatlichen Vermittlung von Arbeitskräften zeigen die Ergebnisse noch zwei weitere Schwerpunkte. Zum einen spielt die eigene Ausbildung von Fachkräften innerhalb der Betriebe eine große Rolle. Unternehmen aus den Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen (81,8 Prozent), Verarbeitendes Gewerbe (54,2 Prozent), Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz (75 Prozent) und Sonstige (50 Prozent) nutzen dies mehrheitlich. Ebenso wichtig ist die Akquise durch Vermittlungsaktivitäten eigener Mitarbeiter (62 Prozent) sowie über Mundpropaganda (64,8 Prozent).
Eine untergeordnete Rolle spielen fremdsprachige Medien (1,4 Prozent), Migrantennetzwerke (2,8 Prozent) und Stipendien (5,6 Prozent). Die Akquise über regionale Zeitungen (37,4 Prozent) und das Internet (33,8 Prozent) wird von gut einem Drittel der befragten Unternehmen genutzt. Mit 63,6 Prozent und 50 Prozent ist das Internet für Firmen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen und für Sonstige überdurchschnittlich wichtig, während bspw. im Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz und Baugewerbe (beide 18,8 Prozent) nur ein Fünftel der Unternehmen auf diese Medien zurück greift.
Der hohe Anteil, den die Agentur für Arbeit hat, korrespondiert mit einer Erhebung der Agentur selbst, in der 97 Prozent der befragten Arbeitgeber angaben, die Dienstleistungen der Agentur erneut in Anspruch nehmen zu wollen und 85 Prozent die Dienstleistung weiter zu empfehlen (Jobcenter Elbe-Elster 29.02.2012, 11).
Hinsichtlich der Anstellung von Beschäftigten ohne in Deutschland anerkannten Berufsabschluss ergibt sich innerhalb der Wirtschaftszweige ein differenziertes Bild: Von 70 antwortenden Unternehmen gaben 47 (67,1 Prozent) an, dass sie Beschäftige ohne anerkannten Abschluss einstellen. 23 Firmen (32,9 Prozent) gaben eine gegenteilige Antwort. Von diesen 23 Firmen stellen besonders viele Unternehmen aus der Gesundheitsbranche (63,6 Prozent) und dem Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz (50 Prozent) keine Beschäftigten ohne anerkannten Abschluss ein. Im Gegensatz dazu sind besonders Firmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe (88 Prozent), dem Baugewerbe (75 Prozent) und Sonstige (66,7 Prozent) an diesen Arbeitnehmern interessiert.
Bis auf das Baugewerbe (42,9 Prozent) muss ein Großteil dieser Angestellten von den jeweiligen Firmen der einzelnen Wirtschaftszweige weiterqualifiziert werden. 83,3 Prozent der Betriebe aus dem Bereich Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz, 75 Prozent der Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 75 Prozent der Betriebe aus dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie 100 Prozent aus dem Bereich Sonstige führen spezielle Anpassungsqualifizierungen (vgl. Tabelle 9.4) durch.
Bei der Entlohnung ihrer Mitarbeiter richtet sich die Hälfte der Firmen (51,4 Prozent) nach dem jeweiligen Tarifvertrag. Über einen eigenen Haustarif verfügen 34,3 Prozent der Unternehmen, wobei nicht klar ist, ob diese Tarife über oder unter dem Niveau der Branchentarife liegen. Eine Anfrage bei einer Gewerkschaft ergab, dass der Anteil von Haustarifverträgen, die unter dem Branchentarif lie-

gen, etwa 95 Prozent beträgt. Unter Tarif zahlen lediglich 10 Prozent aller Firmen des Samples, mit einem Schwerpunkt bei Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz (17,6 Prozent). Noch weniger Firmen zahlen einen übertariflichen Lohn. Lediglich 4,3 Prozent, vor allem aus dem Baugewerbe (7,1 Prozent), der Unternehmen zahlen mehr als sie tariflich müssten.
Die jeweilige Vergütung der Arbeitnehmer erfolgt dabei branchenübergreifend nach dem Leistungsprinzip. 68,9 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, entsprechend der erbrachten Leistung zu entlohnen. Besonders verbreitet ist dies im Baugewerbe (92,3 Prozent) und im Verarbeitenden Gewerbe (75 Prozent). Mit 37,5 Prozent ist das Gesundheits- und Sozialwesen in diesem Bereich unterrepräsentiert (vgl. Anhang Tabelle 9.5). Eine auf dem Senioritätsprinzip beruhende Vergütung haben nur 3,3 Prozent der Unternehmen, 13,1 Prozent berücksichtigen sowohl Alter als auch Leistung ihrer Angestellten.

5.2 Familienfreundlichkeit

Zum Thema Familienfreundlichkeit haben insgesamt 74 der befragten Unternehmen Stellung genommen. In ihrer Selbsteinschätzung halten sich 62 (83,8 Prozent) dieser Unternehmen für familienfreundlich (vgl. Tabelle 6).

Wirtschaftszweige	Ja		Nein	
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	20	76,9	6	23,1
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=17)	16	94,1	1	5,9
F: Baugewerbe (N=16)	11	68,8	5	31,2
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=10)	10	100,0	0	0
M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (N=2)	2	100,0	0	0
J: Information und Kommunikation (N=1)	1	100,0	0	0
K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (N=1)	1	100,0	0	0
N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (N=1)	1	100,0	0	0
Insgesamt (N=74)	**62**	**83,8**	**12**	**16,2**

Tabelle 6: Einschätzung der Familienfreundlichkeit

Differenziert nach Wirtschaftszweigen geben alle befragten „Sonstigen“ als auch Firmen des Gesundheits- und Sozialwesens an, familienfreundlich zu sein. Den geringsten Wert (68,8 Prozent) erreichen die Unternehmen des Baugewerbes. Auffällig ist die große Anzahl verschiedener Maßnahmen zur Erhöhung der Familienfreundlichkeit. Firmen unternehmen scheinbar große Anstrengungen, um den familiären Erfordernissen ihrer Angestellten Rechnung zu tragen.
Beim Vergleich der Vielzahl konkreter Maßnahmen zeigt sich außerdem, dass sich diese wirtschaftszweigübergreifend sehr ähneln. Die Antwort „Flexible Arbeitszeiten“ erhielt dabei die häufigsten Nennungen. In diesem Zusammenhang wurden bspw. feste Schichtsysteme entsprechend den Bedürfnissen der Arbeitnehmer umgestellt. Auch Teilzeitmodelle, flexible Urlaubsplanung, das Er-

möglichen von Elternzeit für Männer, die Vermittlung von Tagesmüttern bis hin zu eigenen KITAs sind Maßnahmen der Arbeitgeber.

5.3 Ausbildung

Wie in Abbildung 21 ersichtlich, sind die befragten Unternehmen mehrheitlich (62,7 Prozent) in der Ausbildung von Nachwuchskräften engagiert. Besonders stark ausgeprägt ist dieses Engagement beim Verarbeitenden Gewerbe (19 von 26 Unternehmen) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (7 von 10 Unternehmen). Die geringste Ausbildungsquote haben „sonstige" Firmen mit einem Wert von 40 Prozent sowie das Baugewerbe (56,3 Prozent) und der Bereich Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz (55,6 Prozent).

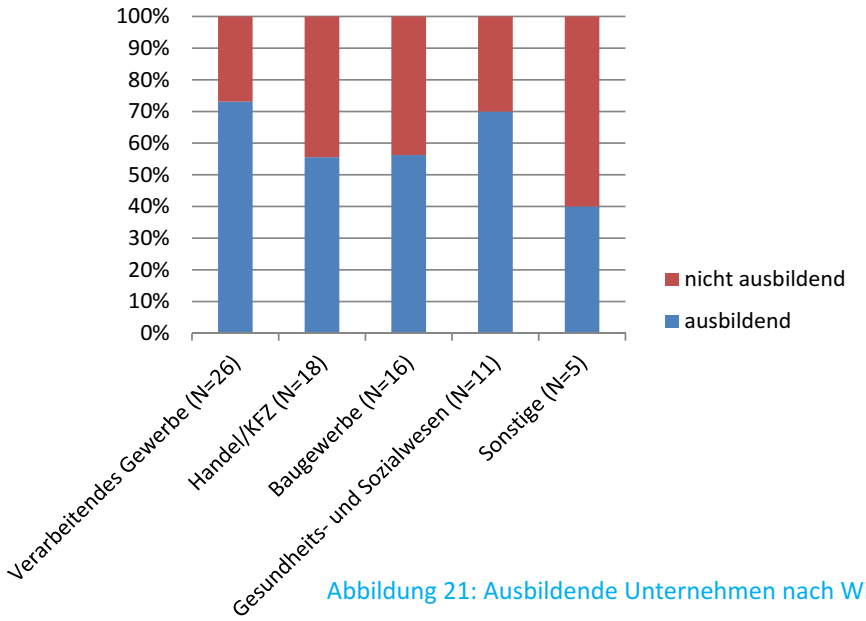


Abbildung 21: Ausbildende Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (N=75)

Hinsichtlich der zeitlichen Entwicklung des Ausbildungsengagements lässt sich wirtschaftszweigübergreifend eine teils deutliche Abnahme des Engagements bis in die Gegenwart feststellen. Die Anzahl der ausbildenden Betriebe hat sich bis zum heutigen Tag von 64 bis auf 47 verringert, was einer Abnahme von ca. 30 Prozent entspricht. Ein besonders starker Rückgang ist bei den Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz Unternehmen zu verzeichnen. Wie die Verlaufskurve zeigt (vgl. Abbildung 22), ist zukünftig für alle Wirtschaftszweige, ausgenommen Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz, ein

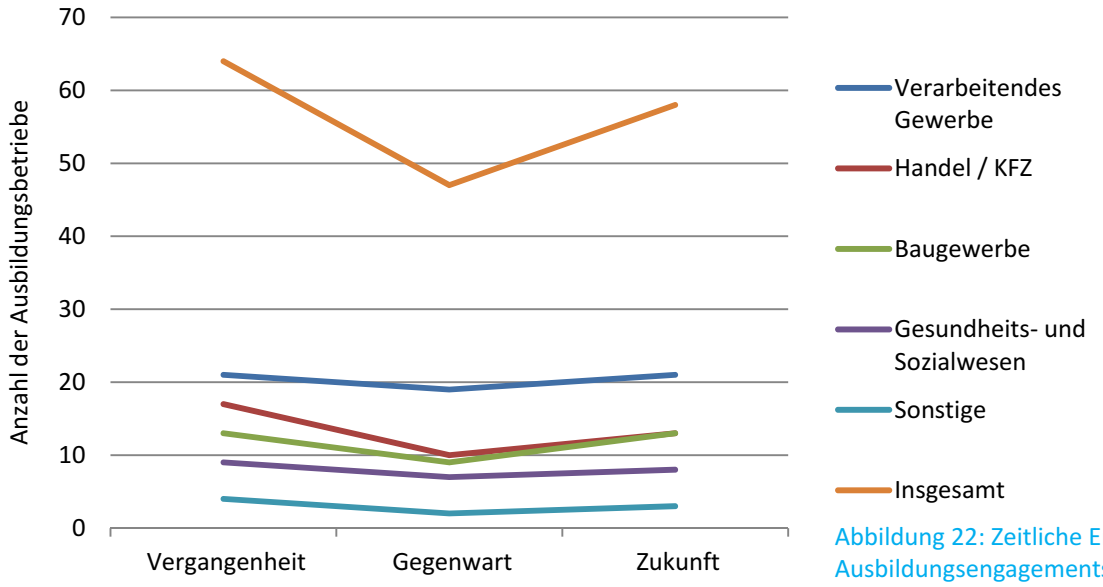


Abbildung 22: Zeitliche Entwicklung des Ausbildungsengagements (N=76)

Anstieg der Anzahl der Ausbildungsbetriebe auf das Ausgangsniveau zu erwarten. Neben diesen Schwankungen bei der Anzahl von Ausbildungsbetrieben gibt es auch Veränderungen bei der Quantität der Ausbildungsstellen, die einzelne Unternehmen anbieten (vgl. Tabelle 7). 67,9 Prozent der befragten Firmen (N=53) wollen die Anzahl ihrer Ausbildungsstellen in etwa gleich halten. Besonders das Gesundheits- und Sozialwesen (85,7 Prozent), das Verarbeitende Gewerbe (78,9 Prozent) und Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz (75,0 Prozent) versuchen, die Zahl der Ausbildungsplätze auf dem bisherigen Niveau zu halten. Lediglich 20,8 Prozent aller befragten Unternehmen wollen in Zukunft mehr ausbilden. Hier zeigen sich besonders starke Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen. Während keine Unternehmen aus den Wirtschaftszweigen Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz und „Sonstige“ zukünftig mehr ausbilden wollen, sondern eher weniger (25 Prozent Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz & 66,7 Prozent Sonstige), möchten 58,6 Prozent der baugewerblichen Betriebe ihre Ausbildungsbemühungen verstärken. Ebenso planen dies das Verarbeitende Gewerbe (15,8 Prozent) und das Gesundheits- und Sozialwesen (14,3 Prozent).

Wirtschaftszweige	Weniger als bisher (in %)	Etwa gleich (in %)	Mehr als bisher (in %)
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=19)	5,3	78,9	15,8
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=12)	25,0	75,0	0
F: Baugewerbe (N=12)	0	41,7	58,6
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=7)	0	85,7	14,3
Sonstige (N=5)	66,7	33,3	0
Insgesamt (N=53)	**11,3**	**67,9**	**20,8**

Tabelle 7: In welchem Maße bilden Sie in Zukunft aus?

Entsprechend ist die Quote von Betrieben, die zukünftig weniger ausbilden, recht gering und liegt bei 11,3 Prozent. Hier sind es vor allem „Sonstige“ Unternehmen (66,7 Prozent) und Handel / KFZ (25 Prozent), die ihre Ausbildungsbemühungen verringern (vgl. Tabelle 7).
Die Gründe für den Abbau von Ausbildungsplätzen sehen alle Unternehmen vor allem in drei Faktoren: Es finden sich nur wenige geeignete Bewerber für eine Ausbildung, die Betriebe haben keinen Bedarf mehr für neue Fachkräfte und der Aufwand bzw. die Kosten für die Ausbildung sind den Betrieben zu hoch (weitere Gründe im Anhang Tabelle 9.6).
Auf die Frage, welche Ausbildungsberufe in den jeweiligen Firmen angeboten werden, haben von 77 antwortenden Unternehmen 48 Angaben zu ihren Angestellten in Ausbildung gemacht (vgl. Tabelle 8). Zum Zeitpunkt der Befragung beschäftigten diese 48 Unternehmen insgesamt 241 Azubis, wobei 139 männlich waren und 98 weiblich. Im Durchschnitt hat jedes der 48 Unternehmen fünf Azubis. Aufgeschlüsselt nach Wirtschaftszweigen zeigen sich hierbei große Unterschiede in der Anzahl der Azubis je Unternehmen. Im Baugewerbe, bei Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz und „Sonstige“ sind durchschnittlich jeweils etwa zwei bis drei Azubis im Unternehmen. Deutlich mehr Auszubildende (9-10) sind in Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens beschäftigt, dies ist auch der einzige Wirtschaftszweig, in dem weibliche Azubis die Mehrheit (75 Prozent) bilden. Der hohe Anteil männlicher Azubis ist besonders bei den Berufen des Baugewerbes (100 Prozent) und beim Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz (80 Prozent) augenscheinlich.

Tabelle 8: Ausbildungsberufe nach WZ; sowie Auszubildende nach WZ und Geschlecht

Wirtschaftszweige	Anzahl Auszubildender			
	Ausbildungsberufe	insgesamt	männlich	weiblich
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=27)	- Bäcker/in - Bachelor of Arts (BA) BWL/PW - Bürokaufmann/frau (3x) - Diplom Ingenieur/in (BA) E-Technik - Elektroniker/in BT - Fachkraft Lebensmitteltechnik - Fachlagerist/in - Fertigungsmechaniker/in - Fleischer/in - Futtermittel-Müller/in - Industriekaufmann/frau (5x) - Industriemechaniker/in (3x) - Lagerlogistik (3x) - Mechatroniker/in (4x) - Mechatroniker – Spezialisierung Kältetechnik - Metallbauer/in – Fachrichtung Konstruktionstechnik - Metallverarbeiter/in - Milchtechnologe/in - Oberflächenbeschichter/in - Steinmetz/in - Technische/r Zeichner/in - Verfahrensmechaniker/in - Verkäufer/in - Werkstoffprüfer/in - Zahntechniker/in - Zerspanungsmechaniker/in (2x)	113* (N=19)	77	33
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	- Automobil-Kauffrau/mann (2x) - Bürokauffrau/mann - Bürokauffrau/mann Kfz-Bereich - Kauffrau/mann für Bürokommunikation - Fahrradmechaniker/in - Kfz-Mechatroniker/in (3x) - Kfz-Mechatroniker/in LKW - Kfz-Servicemechaniker/in - Kfz-Servicetechniker/in - Mechatroniker/in (3x) - Karosseriebauer/in - Verwaltungsfachkraft	30 (N=10)	24	6
F: Baugewerbe (N=16)	- Anlagenmechaniker/in (2x) - Baufachwerker/in - Bürokaufmann/frau - Dachdecker/in - Elektroinstallateur/in - Industriekauffrau/mann - Konstruktionsmechaniker/in - Systemprogrammierer/in - Tischler/in	18* (N=9)	17	-
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	- Altenpfleger/in (5x) - Beikoch/köchin - Bürokauffrau/mann - Gesundheits- und Krankenpfleger/in - Kauffrau/mann im Gesundheitswesen - Konstruktionsmechaniker/in	76 (N=8)	19	57
Sonstige (N=2)	- Kauffrau/mann im Gesundheitswesen - Sozialversicherungsfachangestellte/r - Vermessungstechniker/in	4 (N=2)	2	2
Insgesamt (N=77)		**241 (N=48)**	**139**	**98**

*nicht alle Befragten haben Angaben zum Geschlecht der Auszubildenden gemacht, hieraus ergeben sich Differenzen in der Tabelle

Die geringen Ausbildungszahlen in einzelnen Wirtschaftszweigen können sicherlich mit dem Problem der Lehrstellenneubesetzung in Verbindung gebracht werden. Insgesamt haben knapp 70 Prozent aller Unternehmen Schwierigkeiten, offene Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbern zu besetzen. Besonders „Sonstige“ Unternehmen (100 Prozent) sind davon betroffen, aber auch das Baugewerbe (76,9 Prozent) und das Verarbeitende Gewerbe (72 Prozent). Die Gründe dafür sehen die Arbeitgeber vor allem in rückläufigen Bewerberzahlen aber auch in dem sich teils stark verschlechternden Qualifikationsniveau der Bewerber. Hierbei bemängelt der Großteil der Unternehmen vor allem immer schlechtere werdende schulische Leistungen, mangelnde Motivation und schlechte Umgangsformen.

Neben Veränderungen beim Qualifikationsniveau der Bewerber und den Bewerberzahlen haben sich nach Angaben der befragten Firmen auch die Anforderungen an die Ausbildungsbetriebe geändert. Insgesamt urteilten 42,1 Prozent der befragten Unternehmen, dass sich die Qualifizierungsanforderungen verändert haben. Besonders das Verarbeitende Gewerbe (45 Prozent), Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz (50 Prozent) und Sonstige (50 Prozent) haben Veränderungen festgestellt. Weniger Veränderungen des Anforderungsprofils scheint es im Baugewerbe und dem Gesundheits- und Sozialwesen (je 33,3 Prozent) zu geben. Zu diesen Veränderungen gehören u.a. höhere Anforderungen an Ausbildungsberufe (zunehmende Technisierung) und die stärkere persönliche Betreuung von Azubis, da sich allgemein das Bildungsniveau der Lehrlinge zunehmend verschlechtert. Auch wurden steigende Kosten für die Ausbildung und höhere Lohnansprüche der Auszubildenden genannt.

Trotz erhöhter Anforderungen und gestiegener Kosten bilden 30,9 Prozent der Betriebe über ihren Eigenbedarf hinaus aus. Besonders stark tun dies „Sonstige“ (66,7 Prozent). In den anderen Wirtschaftszweigen liegt die Rate zwischen 22,2 Prozent (Verarbeitendes Gewerbe) und 35,7 Prozent (Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz). Unterhalb des Eigenbedarfs bilden lediglich 16,4 Prozent der Unternehmen aus, wobei dies neben „Sonstigen“ (33,3 Prozent) das Baugewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen (je 25 Prozent) sind. Exakt bedarfsgerecht bildet eine knappe Mehrheit (52,7 Prozent) der Firmen aus. Während kein „Sonstiger“ Betrieb bedarfsgerecht ausbildet, wird die höchste Quote vom Verarbeitenden Gewerbe (66,7 Prozent), gefolgt von Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz (57,1 Prozent), Gesundheits- und Sozialwesen (50 Prozent) und Baugewerbe (41,7 Prozent) erreicht.

Eine spätere Übernahme der Lehrlinge wird von einer großen Mehrheit der Betriebe angestrebt. Durchschnittlich 85,5 Prozent tun dies, wobei wirtschaftszweigübergreifend die Quote immer über 80 Prozent liegt. Die durchschnittliche Abbrecherquote während der Ausbildung ist in allen Wirtschaftszweigen sehr gering und liegt bei durchschnittlich ca. 0,2 Prozent (vgl. Anhang Tabelle 9.7).
Bei der Form der Ausbildung unterscheidet die Analyse zwischen Verbund und nicht kooperativer Ausbildung. Im Verbund mit anderen Unternehmen bilden 37,7 Prozent der Firmen aus. Die höchste Quote erreichen Sonstige (50 Prozent) und Verarbeitendes Gewerbe (47,4 Prozent). Die große Mehrheit (62,3 Prozent) der Betriebe bildet nicht kooperativ aus. Hier werden entsprechend die höchsten Quoten im Baugewerbe (72,7 Prozent) und beim Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz (69,2 Prozent) erreicht (vgl. Tabelle 9).

Wirtschaftszweige	allein im Unternehmen (in %)	im Verbund (in %)
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=219)	52,6	47,4
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=13)	69,2	30,8
F: Baugewerbe (N=11)	72,7	27,3
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=8)	62,5	37,5
Sonstige (N=2)	50,0	50,0
Insgesamt (N=53)	**62,3**	**37,7**

Tabelle 9: Ausbildungsformen

Um erste Einblicke in die Unternehmen zu gewähren, bieten 52 von 74 Firmen Praktika an (vgl. Anhang Tabelle 9.8 bis 9.12). Besonders die Unternehmen des Gesundheits- und Sozialwesens sind in diesem Bereich engagiert. Alle befragten Firmen aus diesem Wirtschaftszweig gaben an, Praktikumsangebote zu machen. Aufgeschlüsselt nach Wirtschaftszweigen folgen Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz mit 72,2 Prozent, Baugewerbe mit 68,8 Prozent und „Sonstige“ bzw. Verarbeitendes Gewerbe mit jeweils 60 Prozent.

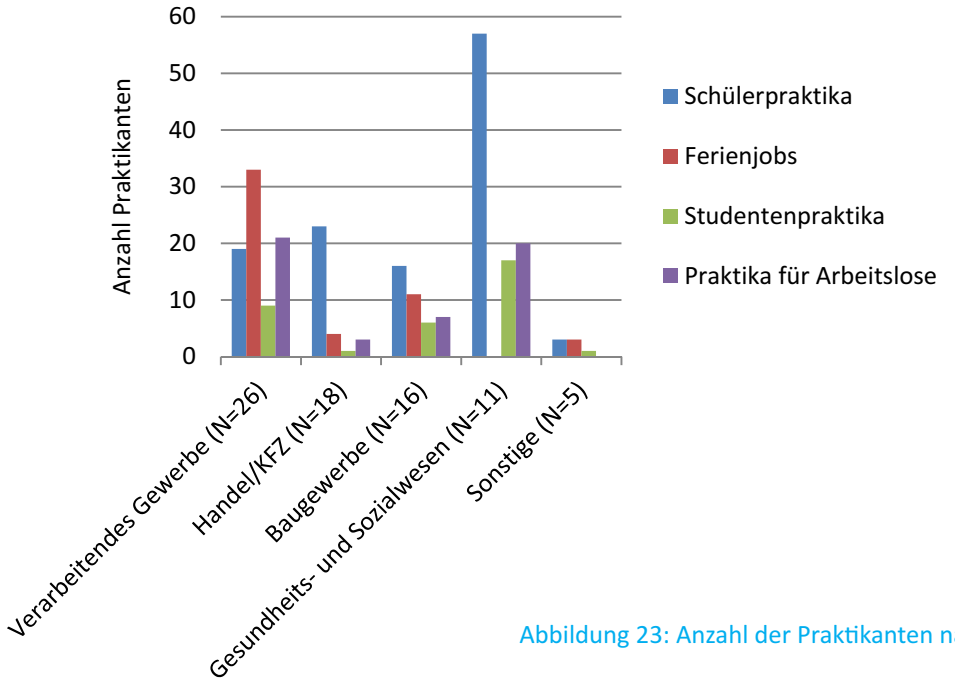


Abbildung 23: Anzahl der Praktikanten nach befragten Branchen

Ein besonderer Fokus der Unternehmen liegt dabei auf der Zielgruppe der Schüler. So beschäftigen insgesamt 35 Betriebe 118 Schülerpraktikanten, während nur 17 Betriebe Praktika für Studenten anbieten (34 Praktikanten) und 20 Unternehmen Praktika für Arbeitslose (51 Praktikanten) (vgl. Abbildung 23). Im Rahmen von Ferienjobs bieten 19 Unternehmen weitere 51 Stellen für Schüler an. Besonders viele Schülerpraktikanten arbeiten im Gesundheits- und Sozialwesen. Mit 57 Praktikanten in sieben Unternehmen stellt dieser Wirtschaftszweig 48,3 Prozent aller Praktikanten. Auffällig und unabhängig von den Zielgruppen ist, dass zwar eine Vielzahl von Unternehmen Praktika anbieten, aber nicht alle Unternehmen diese Stellen auch besetzen können. Von den befragten Betrieben schreiben 30 Betriebe Praktika für Studenten aus, jedoch konnten nur 17 Firmen Praktikantenstellen besetzen.

Besonders deutlich zeigt sich dieses Defizit im Verarbeitenden Gewerbe, wo nur sieben von 14 Unternehmen die angebotenen Praktikumsstellen besetzten konnten. Ebenso konnte die Branche Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz lediglich eines von vier und bei den „Sonstigen“ eines von drei Unternehmen einen studentischen Praktikanten beschäftigen. Weniger Probleme scheinen das Gesundheits- und Sozialwesen mit drei von vier und das Baugewerbe mit fünf von fünf besetzten Stellen zu haben. Die Akquise von Schülerpraktikanten stellt sich insgesamt erfolgreicher dar. Von 42 Unternehmen mit Praktikumsangeboten konnten 83% (35) ihre Stellen besetzten.

Die Abfrage zur Verfügbarkeit von Praktika für Arbeitslose ergab folgende Ergebnisse: 26 von 77 Unternehmen bieten Praktika an. Dies entspricht einer Quote von 28,6 Prozent. 20 dieser 26 Betriebe (76,9 Prozent) hatten zum Zeitpunkt der Befragung Praktikanten in ihrem Betrieb. Die Gesamtzahl der Praktikanten beträgt 56, woraus sich ein rechnerischer Durchschnitt von 2,6 Praktikanten je Betrieb ergibt. Zum Vergleich: bei Schülerpraktikanten liegt der Wert bei 3,4 je Unternehmen, bei Studenten bei 2,0 und bei Schülerjobs bei 2,7. Das Interesse der verschiedenen Wirtschaftszweige ist dabei unterschiedlich ausgeprägt. Während ein „Sonstiger“ Betrieb keine Praktikanten beschäftigt und drei Betriebe aus dem Bereich Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz jeweils einen Praktikanten haben, haben die acht Firmen des verarbeitenden Gewerbes zusammen 21 Praktikanten und die fünf Firmen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen insgesamt 20.

5.4 Weiterbildung

Die betriebliche Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter in den letzten zwei Jahren wurde von den Unternehmen sehr konsequent durchgeführt. Während im Wirtschaftszweig Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz 94% der Unternehmen und im Baugewerbe 93,8% der Unternehmen Weiterbildungen durchführten, haben alle Betriebe der anderen Wirtschaftszweige Weiterbildungen durchgeführt.
Bis auf den Wirtschaftszweig Handel / KFZ (94,4 Prozent) und Baugewerbe (93,8 Prozent), haben alle Betriebe der drei anderen Wirtschaftszweige Weiterbildungen durchgeführt.

Die Weiterbildungsmaßnahmen sind unterteilt in gesetzlich vorgeschriebene und zusätzliche Qualifikationen. Die Mehrheit der Unternehmen (60,6 Prozent) hat seine Mitarbeiter in beiden Bereichen weiterqualifiziert, lediglich 14,1 Prozent haben nur die gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen durchgeführt und gut ein Viertel nur zusätzliche Qualifikationen. Der Blick auf die einzelnen Wirtschaftszweige zeigt ein differenziertes Bild. 72 Prozent der Firmen des verarbeitenden Gewerbes bilden in beiden Bereichen weiter, 28 Prozent bieten nur Zusatzqualifikationen an. Bei Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz sind dies 31,2 Prozent der Unternehmen und 18,8 Prozent bieten nur gesetzliche Qualifikationen an. Die fünf befragten „Sonstigen“ Unternehmen bilden zu 40 Prozent innerhalb der gesetzlichen Vorgaben weiter und bei 60 Prozent zielen die Maßnahmen auf den Erwerb von Zusatzqualifikationen ab. Eine besonders hohe Quote bei kombinierten Weiterbildungsmaßnahmen haben die Unternehmen des Gesundheits- und Sozialwesens (80 Prozent). Im Baugewerbe liegt dieser Wert bei 60 Prozent (vgl. Tabelle 10).

Wirtschaftszweige	Gesetzlich vorgeschriebene Qualifikationen (in %)	Zusätzliche Qualifikationen (in %)	Beides (in %)
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=25)	0	28,0	72,0
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=16)	18,8	31,2	50,0
F: Baugewerbe (N=15)	20,0	20,0	60,0
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=10)	20,0	0	80,0
Sonstige (N=5)	40,0	60,0	0
Insgesamt (N=71)	**14,1**	**25,4**	**60,6**

Tabelle 10: Qualifikationsmaßnahmen

Die meistgenannten konkreten gesetzlich geforderten Weiterbildungsmaßnahmen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen sind:

Wirtschaftszweige	Weiterbildungsmaßnahmen
C: Verarbeitendes Gewerbe	Arbeitsschutz, Erste Hilfe, Schweißerpass, Gabelstaplerfahrer
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz	Arbeitsschutz, Abgasuntersuchung
F: Baugewerbe	Arbeitsschutz, Erste Hilfe, Brandschutz, Verschiedenes über Berufsgenossenschaft
Q: Gesundheits- und Sozialwesen	Erste Hilfe, Arbeitsschutz, berufsspezifische Themenfelder
Sonstige	Pflichtweiterbildungen über Ingenieurkammer

Tabelle 11: Gesetzlich geforderte Weiterbildungsmaßnahmen

Die zusätzlichen Weiterbildungsmaßnahmen sind sehr viel heterogener. Die befragten Unternehmen haben für ihren jeweiligen Wirtschaftszweig spezifische und arbeitsplatzbezogene Maßnahmen durchgeführt. Vor allem im Handel/ KFZ und dem Baugewerbe waren viele Schulungen Hersteller- bzw. Lieferantenschulungen. Neben diesen Weiterbildungsmaßnahmen haben die Unternehmen eine ganze Reihe von Weiterbildungsbedarfen.

Bei der Umsetzung der Weiterbildungsmaßnahmen treten für 16,7 Prozent der Unternehmen Schwierigkeiten auf. Vor allem Betriebe des Baugewerbes (33,3 Prozent) und „Sonstige“ Unternehmen (20 Prozent) haben Probleme bei der Durchführung. Hierzu gehören wirtschaftszweigübergreifend eine fehlende Bereitschaft der Beschäftigten, Konflikte bei der zeitlichen Freistellung der Mitarbeiter, zu hohe Kosten, die zu große Entfernung zu den Weiterbildungsstätten und die teilweise zu geringe Teilnehmerzahl (weitere Gründe im Anhang Tabelle 9.13).

5.5 Kooperation

Insgesamt verfügen Unternehmen aller Wirtschaftszweige über eine Vielzahl von Kooperationen mit personalpolitischer Relevanz (vgl. Abbildung 24). Die Unternehmen konnten, bei möglichen Mehrfachnennungen, zwischen vier Kooperationsformen von personalpolitischer Relevanz wählen. Wirtschaftszweigübergreifend haben Kooperationen mit Schulen die meisten Nennungen (39) erhalten, gefolgt von Kooperationen mit anderen Unternehmen (18), mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen (15) und mit Bildungsdienstleistern (10). Das stärkste Engagement zeigen die Firmen des Verarbeitenden Gewerbes.

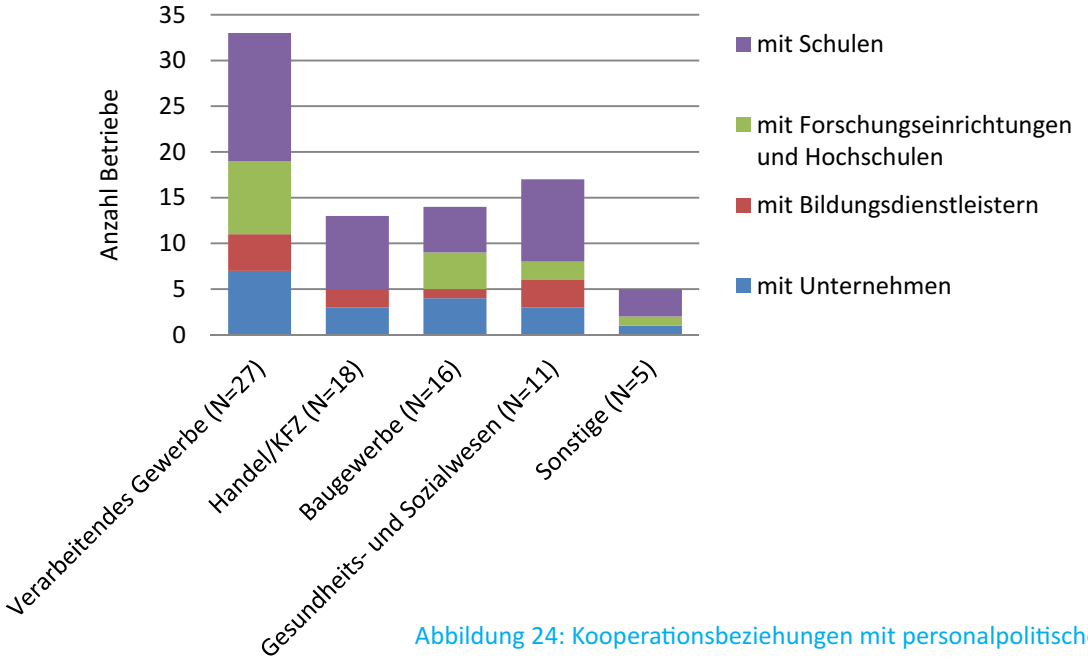


Abbildung 24: Kooperationsbeziehungen mit personalpolitischer Relevanz

Über alle Wirtschaftszweige hinweg ähneln sich die Kooperationsmaßnahmen sehr stark. Im Bereich schulischer Kooperation stehen die Akquise von zukünftigen Mitarbeitern und die Vermittlung von ersten Einblicken in die Berufsfelder im Vordergrund. Konkret heißt dies, dass Praktika angeboten, Verträge über Praxislernen geschlossen und Messestände betrieben werden. Im Bereich der Kooperation mit Bildungsdienstleistern zielen die Maßnahmen eher auf die Weiterqualifizierung ab. Bei der Kooperation mit anderen Unternehmen steht die Fachkräfteausleihe im Mittelpunkt. Bei Auftragsspitzen werden Arbeitskräfte von anderen Unternehmen geborgt, Aufträge und teure technische Anschaffungen werden geteilt und frei werdende Arbeitskräfte werden an neue Betriebe vermittelt. Bei der Zusammenarbeit mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen liegen die Schwerpunkte bei Ausbildung und Weiterqualifizierung. Es werden Praktika vermittelt und Möglichkeiten zur kooperativen Abschlussarbeit gegeben. Unternehmen nennen aber auch die Vergabe von Forschungsaufträgen, die gemeinsame Entwicklung neuer Produkte und die Möglichkeit eines Fernstudiums/ Weiterqualifizierung der eigenen Mitarbeiter.

Die starke Fokussierung der Unternehmen auf schulische Kooperationen spiegelt sich auch in der starken Unterstützung von Schulen durch die Firmen wider. Wie Abbildung 25 zeigt, ist diese Kooperation besonders im Verarbeitenden Gewerbe stark ausgeprägt.

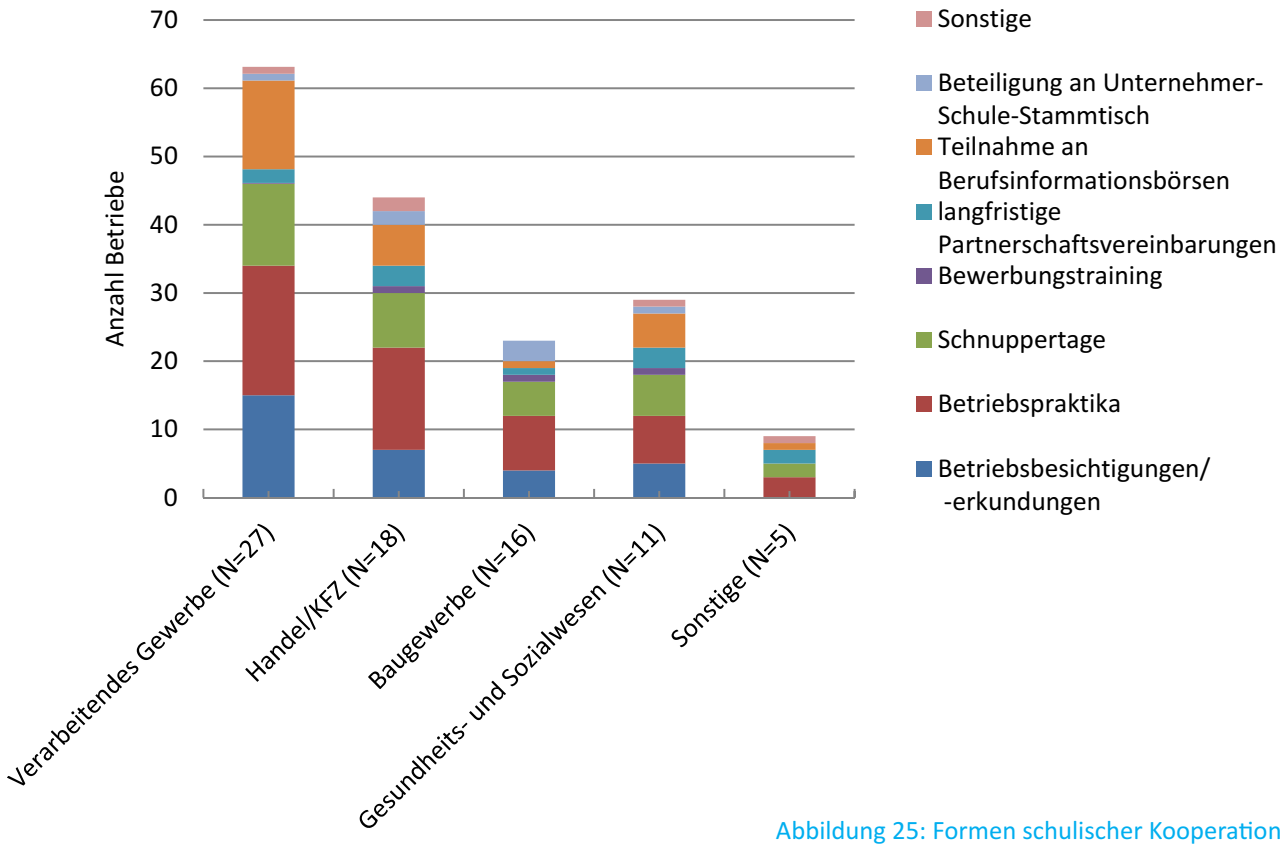


Abbildung 25: Formen schulischer Kooperation

Vergleichsweise wenig Unterstützung erhalten Schulen von „Sonstigen“ und baugewerblichen Unternehmen. Besonders oft und von allen Wirtschaftszweigen werden Betriebspraktika und Besichtigungen aber auch Schnuppertage und die Teilnahme an Berufsinformationsbörsen angeboten. Bewerbungstraining und die Teilnahme an Unternehmer-Schul-Stammtischen scheinen als Kooperationsformen für die Unternehmen hingegen weniger attraktiv.

6. Schlussfolgerungen und Handlungsansätze

Generell führt die Analyse nicht zu dem Schluss, dass im Landkreis Elbe-Elbe ein breiter Fachkräftemangel vorhanden ist oder zu erwarten wäre. Hierbei liegt die Annahme zugrunde, dass ein Fachkräftemangel vorliegt, wenn die vorhandenen Qualifikationsprofile dauerhaft nicht den Anforderungsprofilen der vorhandenen Arbeitsplätze entsprechen (IAB – Stellungnahme 2/2011, S.7). In ähnlicher Weise wie für den deutschen Arbeitsmarkt insgesamt durch das IAB eingeschätzt, wird auch für den Landkreis Elbe-Elster eher von Fachkräfte-Engpässen ausgegangen (IAB – Stellungnahme 2/2011, S.7). Grundsätzlich gibt es zwei Optionen für Regionen, auf sich abzeichnende Fachkräfteengpässe zu reagieren. Einerseits können Maßnahmen entwickelt werden, die auf die Mobilisierung des Fachkräftepotenzials auf regionaler Ebene zielen andererseits sind Maßnahmen vorstellbar, die auf die Gewinnung von Fachkräften außerhalb der Region gerichtet sind.

Ein zentraler Ansatz, insbesondere bei der Mobilisierung des regionalen Fachkräftepotenzials, besteht im Matching von aktuellen und zukünftigen Bedarfen der Unternehmen mit dem „verfügbaren“ bzw. zukünftig „verfügbaren“ Arbeitskräftepotenzial. Zielgruppenbereiche sind hier Schüler und Auszubildende, arbeitslose Personen (SGB III), Arbeitssuchende (Grundsicherung), nicht berufstätige Frauen, Teilzeitarbeiter oder auch aus dem Arbeitsleben ausgeschiedene ältere Arbeitnehmer.

Was die Gewinnung von Fachkräften aus anderen Regionen betrifft, so lassen sich unterschiedliche Dimensionen von Zielregionen unterscheiden, von international über national bis regional. Eine immer wieder diskutierte Zielgruppe sind hier mögliche Rückkehrer.

Frühere Analysen des Auftragnehmers und Gespräche mit Vertretern der ARGEN Dahme-Spreewald und Teltow-Fläming haben gezeigt, dass das Matching eine besondere Herausforderung ist, weil der Abgleich der erwarteten Qualifikationen mit vorhandenen Qualifikationen nicht trivial ist. Zu den Qualifikationen müssen auch Kompetenzen hinzukommen und darüber hinausgehende Ansprüche von Arbeitssuchenden und Arbeitgebern wechselseitig passfähig sein. Hinzu kommt, dass die Aufwendungen für die Herstellung dieser Passfähigkeit hoch sein können (etwa spezielle Weiterbildungsmaßnahmen) und im Voraus nicht immer bekannt sind. Das Matching ist also eine wichtige Aufgabe für unterschiedlichste arbeitsmarktrelevante Akteure wie die Bundesagentur für Arbeit und die Jobcenter, verschiedene Weiterbildungsträger und arbeitsmarktbezogene Projekte. Dabei bleibt anzumerken, dass wesentliche Voraussetzungen für ein erfolgreiches Matching auch die Benennung konkreter Bedarfe durch die Unternehmen ist. Ungeachtet dessen liefert die vorliegende Analyse erste Ansatzpunkte für ein solches Matching.

Es konnte gezeigt werden, dass etwa ein Viertel der befragten Unternehmen (20) in den nächsten Jahren ein Beschäftigungswachstum erwartet, also über den reinen Ersatzbedarf hinaus Fachkräfte suchen wird. Dies betrifft elf Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, fünf Unternehmen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie vier Unternehmen aus dem Baugewerbe. Für 18 von diesen 20 Unternehmen liegen Angaben zu den Kernberufen der von ihnen beschäftigten Mitarbeiter vor, was Anhaltspunkte für das Matching liefert (vgl. Tabelle 12).

Diese Gegenüberstellung deutet, trotz aller bereits eingangs angedeuteten Herausforderungen beim Matching, darauf hin, dass es durchaus Übereinstimmungen zwischen Qualifikationsanforderungen von Unternehmen und in der Region vorhandenen Potenzialen gibt. In diesem Teilsegment dürften Anpassungsqualifikationen ein geeigneter Weg sein, um die Passfähigkeit von Arbeitslosen bzw. Arbeitssuchenden zu erhöhen. Hierbei kann ein sinnvoller Weg sein, solche Anpassungsqualifizierungen „on the job“ vorzunehmen. Nach bisherigen Erfahrungen ist die Qualifizierung, z.B. im Metallbereich in enger Abstimmung mit dem Betrieb, sowie ergänzt durch längere Einarbeitungszeiträume erforderlich. Die befragten Firmen dieser Branche bevorzugen Personen mit Berufserfahrung und bilden selbst so viel Nachwuchs aus, wie es ihre Kapazitäten erlauben.

Gesundheits- und Sozialwesen	
Vorrausichtlich benötigte Berufsbilder:	Als arbeitslos gemeldete Einwohner beim Jobcenter Elbe-Elster (Stand 29.02.2012):
- Krankenschwester - Altenpfleger - Rettungssanitäter - Rettungsassistent - Übungsleiter - Sporttherapeut	- 141 arbeitslose Altenpfleger - 29 Arbeitslose im Bereich Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienste und Geburtshelfer - 150 Erzieher, Sozialarbeiter und Heilerziehungspfleger
Verarbeitendes Gewerbe (Das Verarbeitende Gewerbe ist in sich differenzierter und die Berufsgruppen demzufolge vielfältiger. Schwerpunkt im Landkreis Elbe-Elster bilden die Bereiche Maschinenbau und Metallverarbeitung)	
Vorrausichtlich benötigte Berufsbilder:	Als arbeitslos gemeldete Einwohner beim Jobcenter Elbe-Elster (Stand 29.02.2012):
- Diplomingenieure für Maschinenbau und Elektrotechnik, Wirtschaftsingenieure - Meister für Metall und Elektrotechnik, Galvanotechnik, Industriemeister - Werkzeugmacher, Mechatroniker, CNC-Dreher, Schlosser, Zerspaner, Elektromonteure, Oberflächenbeschichter, Metallfacharbeiter - Fleischfachverkäufer (Den relativ wenigen gesuchten Beschäftigten im Bereich Fleischverkauf stehen 835 Verkäufer ohne Produktspezialisierung und 47 Lebensmittelverkäufer gegenüber.)	- 51 Arbeitslose aus der Elektrotechnik - 122 Arbeitslose aus dem Maschinenbau und der Betriebstechnik - 126 Arbeitslose aus dem Metallbau und der Schweißtechnik - 10 Arbeitslose aus der Metalloberflächenbehandlung - 93 Arbeitslose aus der Metallbearbeitung
Bauwesen	
Vorrausichtlich benötigte Berufsbilder:	Als arbeitslos gemeldete Einwohner beim Jobcenter Elbe-Elster (Stand 29.02.2012):
- Garten- und Landschaftsbauingenieure - Tiefbaumeister - Maurer	- 524 arbeitslose Hochbauer - 118 arbeitslose Tiefbauer - 140 arbeitslose Maler, Stuckateure, Bauwerksabdecker bzw. Bautenschützer - 108 arbeitslose Ausbauer, Trockenbauer, Isolierer, Zimmerer (Hinzu kommen 22 Arbeitslose aus dem Bereich Bauplanung und -überwachung, Architektur.)

Tabelle 12: Ergebnisse der Matchings von voraussichtlichen Arbeitskräftebedarfen und dem Bestand an arbeitslos gemeldeten Personen beim Jobcenter Elbe-Elster

Auch im Landkreis Elbe-Elster gibt es Maßnahmen, die in diese Richtung gehen. So gelang es beispielsweise, im Bereich Sanitär/Heizung eine modulare Anpassungsfortbildung für Arbeiter aus dem gewerblichen Bereich unter Beteiligung der Innung zu entwickeln, mit dem Ergebnis der Qualifizierung von elf Arbeitnehmern bei einer Vermittlungsquote von 70 Prozent (Jobcenter Elbe-Elster 29.02.2012).

Darüber hinaus war in der Befragung der hohe Anteil von in Teilzeit beschäftigten Frauen (85,5 Prozent) auffällig und lässt die Frage aufkommen, ob die Erhöhung des Anteils beschäftigter Frauen in Vollzeit einen Ansatz darstellt, um zu erwartenden Beschäftigungsbedarfen zu begegnen.

Ein zweiter Ansatz würde darin bestehen, Zugänge im Potenzial der Arbeitslosen zu suchen, deren Qualifikationen nicht passfähig zum Bedarf sind, wo aber die Chance besteht, über Umschulungen die Passfähigkeit zu erhöhen, ggf. in Kombination mit Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung. Die Klientel ist allerdings sehr differenziert und in vielen Fällen nur bedingt umschulbar (Alter, Berufsniveau). Sinnvoll erscheint deshalb eine ausreichend lange Vorlaufphase zur Prüfung der Eignung und Sicherstellung des Bildungszieles (umfangreiche Erfahrungen liegen hier innerhalb der ARGE LDS im Bereich der Pflegehelferausbildung vor) (Hartmann 2007). Dies dürfte am ehesten in Bereichen gelingen, in denen die Qualifikationsanforderungen weniger hoch sind als beispielsweise in der Pflege.

Laut Angaben des Jobcenters Elbe-Elster sind die folgenden Gruppen besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen (über 150 Arbeitslose pro Gruppe):

- Gartenbau (550)
- Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag (430)
- Gebäudetechnik (423)
- Speisenzubereitung (398)
- Fahrzeugführer im Straßenverkehr (261)
- Bau und Transportgeräteführung (186)

Inwieweit aus diesen Gruppen Umschüler für die zukünftig stark nachgefragten Qualifikationen gewonnen werden können, wäre durch das Jobcenter und die Bundesagentur für Arbeit weiter zu prüfen. Für eine zielgenaue Konzipierung von Umschulungsmaßnahmen ist die enge Zusammenarbeit mit dem zukünftigen Arbeitgeber erforderlich. Es sollten klare Zugangsvoraussetzungen definiert und Qualitätsstandards festgelegt werden (Zwischen- und Abschlusstests).

Vermittlungshemmnisse bei Arbeitslosen aus der Sicht der Unternehmen sind geringe Mobilität, zu hohe Anspruchshaltungen und zu geringe Flexibilität. Hinzu kommen fehlende soziale Kompetenzen. Aus der Sicht der Arbeitsvermittlung sind es die Länge der Arbeitslosigkeit, die mangelnde Flexibilität und Mobilität, aber auch spezifische Umfeldbedingungen wie Pflege oder Kinderbetreuung, die Vermittlungshemmnisse darstellen. Nach Auffassung der Autoren wäre weiter zu klären, ob und welche Möglichkeiten für den Umgang mit den unterschiedlichen Arten von Vermittlungshemmnissen bestehen und welche Maßnahmen ggf. entwickelt werden könnten.

Qualifizierungsmaßnahmen für beschäftigte und arbeitslose Arbeitnehmer sind stets abzuleiten aus Endabnehmerprofilen (förmliche Erklärung der Unternehmen bzgl. Qualität und Quantität). Regionale und überregionale Abstimmungen der Angebote von spezialisierten Bildungsträgern werden nach wie vor für dringend erforderlich gehalten. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang das Kompetenzzentrum „Trennen – Fügen – Oberflächenbeschichten“ in Elbe-Elster, das Maßnahmen zur Facharbeiterqualifizierung anbietet, beispielsweise mit den schweißtechnischen Kursstätten. Aber auch bezogen auf ältere Arbeitslose sind Qualifizierungsmaßnahmen sinnvoll, wenn diese gezielt geplant werden, wie beispielsweise im Rahmen des Bundesprogramms 50+, in dem sich auch der Landkreis Elbe-Elster engagiert hat. Ausgehend von einer Kompetenzevaluation, über das Coaching und eine CNC Qualifizierung für entsprechend geeignete arbeitslose Dreher gelang deren Vermittlung in 30 Unternehmen.

Ausländische Arbeitskräfte bilden eine zunehmend interessante Zielgruppe, um auf Fachkräftemangel zu reagieren. Immerhin 67 Prozent der Unternehmen würden Mitarbeiter auch ohne einen in Deutschland anerkannten formalen Abschluss einstellen. Migrationsberatung, Integrationskurse und berufsbezogene Sprachförderung wären mögliche Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils ausländischer Arbeitskräfte. Anpassungsqualifizierungen im Unternehmen halten 70,6 Prozent der befragten Unternehmen für sinnvoll und notwendig. Darüber hinaus erfordert die Gewinnung ausländischer Fachkräfte eine Zielgruppenorientierung und eine darauf ausgerichtete professionelle Bewerbung gesuchter Qualifikationen unter Nutzung einer Internetplattform. Bei der Betrachtung des Anteils ausländischer Einwohner im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 65 Jahren mit 2,17 Prozent an der gesamten Bevölkerung des Landkreises in diesem Altersbereich, zeigt sich hier nur eingeschränktes Potenzial für die Sicherung des Fachkräftebedarfs. Der Anteil von lediglich 1,5 Prozent ausländischer Arbeitsloser an der Zahl der gesamten Arbeitslosen im Landkreis Elbe-Elster zeigt dies noch deutlicher.

Vielfältige Maßnahmen und Handlungsansätze finden sich, natürlich auch im Landkreis Elbe-Elster, hinsichtlich der Zielgruppe der Schüler und Auszubildenden. Zu erwähnen sind hier insbesondere die Maßnahmen im Bereich „Schule – Wirtschaft“, in deren Mittelpunkt meist Fragen der Berufsorientierung stehen. In diesem Zusammenhang liegen im Land Brandenburg vielfältige Erfahrungen aus Initiativen zur frühzeitigen Berufsorientierung von Schülern vor, z.B. aus der INNOPUNKT-Kampagne 18, die ausgewertet, kommuniziert und gemeinsam mit den Schulen für weitere Aktivitäten genutzt werden sollten. Ein Beispiel aus der Region in diesem Themenfeld ist das Angebot „2. Bildungsweg“, in dem es gelang, Klassen bei der Kreisvolkshochschule einzurichten und in diesen die Abbrecherquote durch gezielte sozialpädagogische Begleitung zu minimieren.

Eine frühzeitige Bindung der Schüler an Unternehmen ist ein wirkungsvoller Ansatz, um später geeignete Auszubildende zu gewinnen. Das Bildungsbüro des Landkreises führt seit mehreren Jahren zu diesem Zweck Berufsorientierungsmaßnahmen durch. Beispiele für erfolgreiche Projekte in diesem Bereich sind die Berufsorientierungstouren, die Aktion „Schüler trifft Chef“ oder das Projekt „Komm auf Tour“, welches zusammen mit der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung durchgeführt wird. Des Weiteren wurden auch Formate wie die „Ausbildungsfibel“ oder der Katalog „Schulen und Betriebe als Partner im Landkreis“ und die Berufswahlpässe etabliert, um Schüler bei der Aufnahme einer Ausbildung zu unterstützen. Der Anteil von Unternehmen, die mit Schulen kooperieren, ist mit 50 Prozent im befragten Sample bereits beachtlich, jedoch ausbaufähig. Die kooperierenden Unternehmen bieten Praktika und Ferienjobs für Schüler an. Inwieweit auch Lehrer und Eltern in die betriebliche Praxis eingebunden werden und entsprechende Erfahrungen für die Berufsorientierung nutzen können, ist leider nicht bekannt. Hier eröffnet sich jedoch ein Handlungsfeld, von dem die Autoren Multiplikatoreffekte erwarten.

Ein zusätzlicher Handlungsansatz der durch das Bildungsbüro des Landkreises zukünftig verfolgt wird, ist die Unterstützung der regionalen Unternehmen bei der Besetzung von Studentenpraktika. Grundlage hierfür ist das Ergebnis der Studie (vgl. Kapitel 6.3), demzufolge viele Unternehmen ihre angebotenen Praktikumsplätze nicht besetzten können.

Eine weitere Möglichkeit der Fachkräftesicherung ist die zielgerichtete Werbung für den Wirtschaftsstandort Elbe-Elster an überregionalen Bildungseinrichtungen. Denkbar wären zum Beispiel Broschüren und Flyer die den Career Centern der Universitäten und Fachhochschulen zu Verfügung

gestellt werden. Des Weiteren könnten Absolventenmessen und ähnliche Veranstaltungen für zielgerichtetes Marketing genutzt werden. In diesem Zusammenhang ist eine Kooperation der regionalen Unternehmen mit den Bildungsakteuren anzustreben, um konkrete Stellenbedarfe mit Standortfaktoren der Region wie Familienfreundlichkeit (z.B. Kinderbetreuungsangebote) oder Naherholung verknüpfen zu können.

Rund 63 Prozent der antwortenden Unternehmen bilden aus, wobei 70 Prozent davon Schwierigkeiten bei der Lehrstellenbesetzung angaben. Ein generelles Problem hierbei ist der durch den Geburtenknick nach der politischen Wende verursachte Rückgang der Bewerber für die Berufsausbildung. Die Auswahlmöglichkeiten für die Unternehmen engen sich ein. Hinzu kommt, dass die Voraussetzungen der Bewerber für eine Berufsausbildung, nach Aussagen der Unternehmen, immer schlechter werden. Diese Einschätzung wird von den Unternehmen über alle Branchen hinweg geteilt.
Innovative Ausbildungsmodelle zur Entwicklung hoch qualifizierter Fachkräfte bestehen beispielsweise in der Kopplung von beruflicher Ausbildung und Abitur. So war etwa in Eberswalde eine Industriemechaniker-Ausbildung geplant, bei der auch das Abitur erlangt werden kann. In eine ähnliche Richtung weist das Modell „Doppelqualifizierung“ (Ausbildung mit Erlangung der Fachhochschulreife) der Arbeitsgemeinschaft Metall- und Elektroindustrie (ARGE MEI) Südbrandenburg. Ein weiteres Handlungsfeld in diesem Zusammenhang könnte in der Entwicklung eines zum Profil des Branchenkompetenzfeldes Metall/Mechatronik passenden Angebots „Dualer Studiengänge“ liegen. Erste Erfahrungen hierzu liegen an der Technischen Hochschule Wildau vor. Auch das Projekt „Neue Wege ins Studium“ an der TH Wildau eröffnet Chancen zur gezielten Weiterbildung für Fachkräfte, auch ohne Abitur. Die Hochschule bietet Unternehmen eine entsprechende Zusammenarbeit an.
Weiterhin sollte geprüft werden, ob der Ausbau einer qualitativ hochwertigen und passfähigen Verbundausbildung ein Weg wäre, um die Ausbildungskapazitäten der Unternehmen zu erhöhen. Das Zentrum für Fachkräfteentwicklung Metall und Elektroindustrie wäre hier als Beispiel zu nennen. Allerdings ist der Anteil der Unternehmen, die bezüglich der Fachkräftegewinnung kooperieren, mit 23 Prozent noch deutlich ausbaufähig.

Die Technologien der Zukunft benötigen Spitzenqualität und Spezialwissen zugleich, die Verbindung von innovativen Produkten und handwerklichem Können der Produzenten. Hier werden Industrie und Handwerk gleichermaßen gefragt sein und gefordert werden, kommt dem Spezialwissen und der Berufserfahrung älterer Fachkräfte eine außerordentliche Bedeutung zu. Die diesbezüglichen Untersuchungsbefunde sind alarmierend. Schwierigkeiten bei der Personalnachfolge für überalterte Bereiche artikulierten 55 Prozent der befragten Unternehmen und gleichzeitig gaben 52,3 Prozent der Unternehmen an, dass die Nachfolge nicht gesichert ist. Aus diesen Gründen dürfte sich ein Programm zur Sicherung und Weitergabe des Expertenwissens und der Erfahrungen älterer Mitarbeiter sowie zu stärkeren Einbindung älterer Fachkräfte in Netzwerke notwendig machen. Dieses könnte folgende Maßnahmen beinhalten:

- Vermittlung der Berufserfahrungen älterer Fachkräfte in den letzten Arbeitsjahren über persönliche Patenschaften, welche sowohl unter den Facharbeitern wie auch den Hochschulabsolventen sinnvoll wären

- Bildung eines kurzfristig reaktivierbaren Pools von aus dem aktiven Arbeitsleben zwar ausgeschiedenen, zugleich aber weiter arbeitsfähigen und -willigen Fachkräften, die über zu organisierende Stammtische Kontakte zur Branche behalten, Informationen und Weiterbildung erfahren und bei konkretem Bedarf auch angesprochen und zeitweilig eingestellt werden können.

Bezogen auf das Potenzial älterer Mitarbeiter wird von anderen Wissenschaftlern darauf hingewiesen, dass die Weiterbeschäftigung solcher Mitarbeiter bis zum Renteneintritt „…die wirksamste und vermutlich auch kostengünstigste Methode ist, Fachkräfteengpässen entgegen zu wirken." (Thüringer Fachkräftestudie 2010, S.26)
Bestandteil der Diskussion ist immer wieder die Gewinnung von möglichen Rückkehrern, also von Menschen, die den Landkreis verlassen haben, um andernorts zu leben und zu arbeiten. Das Motiv den Landkreis zu verlassen, liegt dabei insbesondere in der wirtschaftlichen Strukturschwäche der Region und im damit im Zusammenhang stehenden Lohnniveau. Potenzielle Rückkehrer lassen sich dadurch kennzeichnen, dass sie noch eine Bindung an die Region haben und somit Ansatzpunkte für ihre Rückgewinnung bestehen. Verfolgt man diesen Ansatz weiter, wäre zu fragen, wer diese Personen sind, wie man sie erreichen kann und unter welchen Bedingungen sie zurückkehren würden. Darauf basierend ließen sich weitere Handlungsansätze ableiten, um solche Bedingungen zu schaffen, die den Anforderungen weitgehend entsprechen. Eine spezielle Gruppe sind die Fernpendler, die der Region noch näher verbunden sind und angesprochen werden könnten.

Nur etwa die Hälfte der befragten Unternehmen entlohnt nach Tarif. In einem niedrigen Lohnniveau kann ein entscheidendes Hindernis bei der Fachkräftesicherung gesehen werden und eine Ursache dafür, warum so viele junge Menschen die Region verlassen und dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Auswirkungen hat dies zweifellos auch auf andere mögliche Maßnahmen, Fachkräfteengpässen entgegen zu wirken; sei es die Gewinnung von ausländischen Fachkräften oder die Gewinnung von Rückkehrern. Hierbei ist zu beachten, dass Fachkräfteengpässe in ganz Deutschland erwartet werden, gerade auch in den für den Landkreis Elbe-Elster besonders relevanten Berufsgruppen aus dem Metallbereich und dem Gesundheits- und Sozialwesen (Erdmann 2012, S.9). Maßnahmen der Unternehmen zur Bindung von Fachkräften sind ein Weg, dieses Defizit in begrenztem Maße zu mindern. Geeignet hierfür erscheinen insbesondere die Schaffung eines positiven Betriebsklimas, interessante Qualifizierungsangebote, flexible Arbeitszeitmodelle und adäquate Entlohnungsmodelle.

7. Ergebnisse des Workshops

Am 27. Juni 2012 fand auf Einladung des Dezernenten für Bildung, Jugend, Kultur, Gesundheit und Soziales eine Expertendiskussion unter dem Thema „Ergebnisse der Fachkräftebedarfsanalyse im Landkreis Elbe-Elster“ statt. Das Ziel der Diskussionsrunde war zum einen, ausgewählten Akteuren der Bildungs- und Arbeitslandschaft des Landkreises Elbe-Elster die Ergebnisse der Fachkräftebedarfsanalyse vorzustellen, sowie die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen zu diskutieren.

Der Kreis der Teilnehmer umfasste unter anderem die Verantwortlichen für die Durchführung der Studie, Herrn Dr. Hartmann (FH Wildau), Frau Anja Walter und Frau Claudia Schielei (LASA Brandenburg), sowie Herrn Robert Aßmann (Bildungsbüro des Landkreises). Der Kreis der eingeladenen Gäste setzte sich zusammen aus Vertretern der Verwaltungsleitung des Landkreises Elbe-Elster, der Arbeitsagentur und des Jobcenters Elbe-Elster, aus Vertretern von Kammern, Verbänden und Netzwerken, sowie dem Schulleiter einer regionalen Schule. Zu bemerken ist, dass Vertreter aus den Unternehmen und der Wirtschaftsförderung aufgrund terminlicher Überschneidungen nicht an der Veranstaltung teilgenommen haben.

Nachdem Herr Dr. Hartmann den Teilnehmerkreis thematisch in die Fachkräftebedarfsanalyse eingeführt hatte, wurde die Diskussion eröffnet. In der Debatte wurde von verschiedenen Seiten vermehrt auf die mangelnde Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen hingewiesen. Als Gründe hierfür wurden geänderte Anforderungsprofile der Unternehmen aber auch Veränderungen im Schulalltag angeführt. Vor allem mangelnde Lese- und Schreibkompetenzen, aber auch Defizite bei sozialen Kompetenzen wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit, wurden als Hemmnisse für eine erfolgreiche Ausbildung zu Fachkräften genannt.

Ein weiterer Punkt, der die Diskussion bestimmte, war die Rolle der Unternehmen selbst bei der Fachkräftesicherung. Die Durchführung von zweiwöchigen obligatorischen Schülerpraktika wurde allseits als nicht ausreichend angesehen, um Schüler bereits frühzeitig an regionale Unternehmen heranzuführen und zu binden. Als generell günstiger wurden Ferienjobs und Engagement der Unternehmen bei einer praxisnahen Unterrichtsgestaltung angesehen.

Zudem wurde von Seiten der Arbeitsagentur die Forderung laut, dass die Zusammenarbeit der regionalen Unternehmen mit den Arbeitsagenturen ausgebaut werden müsste. Vor allem würden Bedarfe der Unternehmen nur unzureichend an die Agenturen weitergeleitet. Diese Informationsdefizite würden die zielgerichtete Weiterbildung von Arbeitslosen erschweren. Ohne die konkret formulierten Bedarfe der Unternehmen könne man Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen auch nicht auf konkrete Bedarfe abstimmen. Zusätzlich würden auch durch lang anhaltende Arbeitslosigkeit vermehrt fehlende Grundkompetenzen zu Vermittlungshemmnissen werden. In diesem Zusammenhang wurde auf erschwerte Bedingungen bei der Qualifikation von Langzeitarbeitslosen hingewiesen. Einen ersten Eindruck über verschiedene Probleme und Anforderungen aus der Sicht der Unternehmen, vermittelt der Tabellenanhang mit ausgewählten Antworten der Befragten zu offen gestellten Fragen (vgl. Anhang Tabellen 9.14 bis 9.15).

Am Ende der Diskussion wurde auf die hohe Abwanderung von Fachkräften aus der Region durch eine „Entwertung der Arbeit“ nach der politischen Wende hingewiesen. Arbeitnehmer würden aus der Region abwandern wegen geringer Lohnniveaus, fehlender Kontinuität in der Gestaltung der Erwerbsbiografien, sowie der schweren Vermittelbarkeit von Arbeitnehmern über dem Alter von 50 Jahren.

Als einen möglichen Lösungsansatz wurde die Förderung von Projekten, mit dem Ziel Arbeitnehmer zur Rückkehr in die Region zu bewegen, durch den Landkreis angeregt. Auch der Ausbau der Zusammenarbeit und die Vernetzung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gewerkschaften wurde als unterstützender Lösungsansatz genannt. Um den Aufbau von Unternehmensbündnissen und –netzwerken zu realisieren, wurde hier die Unterstützung durch den Landkreis als wünschenswert angesehen.

Im Ergebnis der Expertenrunde wurde formuliert, dass bei zukünftigen Arbeitsschritten im Bereich der Fachkräftesicherung die regionalen Unternehmen stärker eingebunden werden müssen. Konkrete Handlungsempfehlungen sollten immer mit den Bedarfen der regionalen Wirtschaft abgestimmt werden. Denkbar sind z.B. Workshops bei zukünftigen Bildungskonferenzen oder ähnlichen Veranstaltungen, an denen Unternehmer mit Vertretern von Kammern, Verbänden, der Arbeitsagentur sowie mit Vertretern der Schulen und der Verwaltung des Landkreises Elbe-Elster Handlungsempfehlungen entwickeln, diskutieren, um dann konkrete Verantwortlichkeiten festlegen zu können.

8. Literaturverzeichnis

Arbeitsmarkt in Zahlen: Beschäftigungsstatistik: Bundesagentur für Arbeit: Bundesagentur für Arbeit.

Bruttoinlandsprodukt in jeweiligen Preisen des Landes Brandenburg nach Verwaltungsbezirken 2000 bis 2009: OT_P1.6 - 2009: Statistisches Landesamt Berlin-Brandenburg: Statistisches Landesamt Berlin-Brandenburg.

Gewerbeanzeigen im Land Brandenburg 2011: Statistischer Bericht D I 2 - j/11: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg.

Umsätze und ihre Besteuerung im Land Brandenburg: Statistischer Bericht L IV 1-j/09: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg.

Erdmann, E. S. S. März, 2012. Fachkräfte sichern: Engpassanalyse.

Hartmann, F., Brandt, M. & Große, U. 2007. Ermittlung zukünftiger Beschäftigungsbedarfe und Qualifikationsanforderungen im Landkreis Dahme-Spreewald.

Hartmann, F., Stieler, H.-G. & Brandt, M. 2009. Ermittlung zukünftiger Beschäftigungsbedarfe und Qualifikationsanforderungen im Landkreis Teltow-Fläming.

IAB. IAB - Stellungnahme 2/2011.

IAB Berlin-Brandenburg 2010. Pendlerbericht Berlin-Brandenburg 2009.
(IAB Regional Berlin-Brandenburg). Nürnberg.
URL: http://doku.iab.de/regional/BB/2010/regional_bb_0310.pdf.

INSM 2009. INSM-Regionalranking.

Jobcenter Elbe-Elster 2012. Arbeitskräfte - ein entscheidender Standortfaktor: Kurzanalyse zum Arbeitskräftepotenzial im Landkreis Elbe-Elster

Landkreis Elbe-Elster. 2007. SWOT- Analyse des Landkreises Elbe-Elster: Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken der Regionalentwicklung und der Beschäftigung im Landkreise Elbe-Elster.

LASA Brandenburg 2010/2011. Ergebnisse der Unternehmensbefragung zur Analyse regionaler Fachkräftebedarfe in den Landkreisen Barnim und Uckermark.

Prognos 2010. Prognos Zukunftsatlas 2010: Deutsche Regionen im Zukunftswettbewerb.

Reize, Frank 2011. Fachkräftemangel im Mittelstand: Generelles oder partielles Problem?

SÖSTRA 2010. Thüringer Fachkräftestudie: Fachkräfteperspektive Thüringen 2020.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2012.Regionaldatenbank Deutschland. URL: https://www.regionalstatistik.de/genesis/online;jsessionid=25042E354FC60569ED1C1DC3B5E4851F?operation=previous&levelindex=1&levelid=1338897640968&step=1 [Stand 2012-05-31].

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2011. URL: http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/volkswpreise/landesdaten/GA.asp?c=AN_05 [Stand 2012-05-31].

Statistik Berlin Brandenburg 2012. Statistischer Bericht A VI 12-j/11. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und deren Pendlerverhalten im Land Brandenburg, 30. Juni 2011

9. Tabellenanhang

Tabelle 9.1: Auswirkungen der Branchenentwicklung auf die Beschäftigten

Wirtschaftszweige	Auswirkungen auf die Beschäftigten
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=16)	- Ggf. moderates Wachstum - Ggf. Rückgang - Keine (2x) - Mittelfristig stabil mit Schwankungen - Personalabbau bis Ende 2011 im Zuge der Umstrukturierung, danach stabile Entwicklung erwartet - Positiv, Mitarbeiter werden eingestellt - Qualifikation notwendig - Qualifizierung, Hoffnung, das Personal dann aufzustocken - Schulungen erforderlich - Stark ansteigende Anforderungen im Bereich internationale Technologien, Anforderungen an Prozesse, Standards werden sich ändern, Art der Interaktion im Unternehmen wird sich ändern, Mitarbeiter müssen sich anpassen - Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, Erleichterungen für die Mitarbeiter - Weiterbildung (3x) - Weiterentwicklungen
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=14)	- Abbau - Enormer Weiterbildungsbedarf, falls Elektro- und Hybridautos kommen - Kontinuierliche Weiterbildungen - Qualifizierungen und Wettbewerb - Rückgang - Weiterbildungsbedarf der Mitarbeiter und der Geschäftsführung - Schulungen - Schulungsbedarf - Ständige Weiterbildungen - Umdenken, Umschulungen - Viele Weiterqualifizierungen notwendig - Wahrscheinlich Rückgang - Zusätzliche Qualifizierung für Elektroantrieb
F: Baugewerbe (N=9)	- Höhere Löhne, multinationale Kollegen - Qualifizierung für neue Geschäftsfelder - Ständige Weiterbildungen sind notwendig (2x) - Weiterbildung
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=6)	- Andere Arbeitsorganisation und Abrechnung - Jugend nötig für Pflege - Offen, je nach Auslegung des UN-Behindertenrechts, ab wann als integriert bezeichnet - Positive Entwicklung für Mitarbeiter und Heimbewohner - Weiterbildung entsprechend neuen gesetzlichen Vorgaben
Sonstige (N=1)	-

Tabelle 9.2: Überalterte Bereiche konkret aus Sicht der Unternehmen

Wirtschaftszweige	Überalterte Bereiche
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=19)	- ein Meister oder Vorarbeiter Metallbau - zwei Mitarbeiter über 400 Euro Job - zwei Mitarbeiter - 4x in der Verwaltung und 1x in der Produktion - 5 Stellen in der Verwaltung - Alle Bereiche sind von Überalterung betroffen - Häufige Berufe im Unternehmen, Leitung ist davon nicht betroffen - Mehrfach besetzte Bereiche in Verwaltung und Produktion - Meister = Betriebsleiter, Zerspanungsmechaniker, Bohrwerker - Meister für Zerspanung, Facharbeiter für Zerspanung, Elektroniker - Mischfuttermüller - Produktion und Außendienst - Produktmanager - Senior und Ehefrau arbeiten Teilzeit noch in der Firma mit - Verkäuferinnen - Vertrieb - Verwaltung und Produktion - Werkzeugmacher, CNC-Dreher
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=8)	- Ein Kundendienstmitarbeiter, ein Hofmeister - Ein Servicemechaniker - Zwei von vier Kfz-Mechanikern - Büro - Inhaber - Kfz-Mechaniker, der Fahrzeugkonservierung macht - Raumpflegerin - Wirtschaftskauffrau
F: Baugewerbe (N=8)	- Ein Klempner - Zwei Abteilungsleiter - Zwei Bauingenieure - Zwei Maurer, Tiefbauer - Anlagenmechaniker, Installateure, insgesamt mehr als 50 Stellen - Büro, Hausmeister - Dachdecker - Geschäftsführung
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=5)	- Arzt Rheumatologe - Kita - Leitungsebene, HS-Absolventen, Reinigungskräfte, Produktion - Pflege vielmehr als Verwaltung betroffen - Sehr stark bei Krankenschwestern/-pflegern, auch bei medizinischen Hilfsbereichen, z.B. Radiologieassistent
Sonstige (N=2)	- Monteur - Zeichner - Vermessungs- oder Bauingenieur

Tabelle 9.3: Gründe für Probleme bei der Stellenbesetzung

Wirtschaftszweige	Gründe Stellenbesetzungsprobleme
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=16)	- Arbeitsagentur schickt schlechte Qualität, ein Bewerber erschien gar nicht - Arbeitsplätze gerade noch zu besetzen, aber keine Wahl mehr, trotzdem noch besser als mit älteren Fachkräften, 95% über Ausbildung gesucht - Bäcker und Bäckerlehrling schwer zu finden - bei Lehrlingssuche schlechte Qualität (Mathe 4) und schlechte Moral - Bewerber entsprechen nicht den Anforderungen, z.B. keine Bereitschaft zur Montage - Bewerber für Vertrieb zu alt (ü57), zu hohe Gehaltsvorstellungen, zu hoher Einarbeitungsaufwand für viele Bewerber - Dreher schon seit vorigem Jahr gesucht, Bewerber konnten es nicht, Zerspanungsmechaniker sind rar (Drehen, Fräsen) - es ist schwer, überhaupt Fachkräfte zu bekommen - fachlich nicht dem Anforderungsprofil entsprechend - Jugendliche können 5 Lehrverträge abschließen, einer muss nur angetreten werden, so schnappen ihnen am Schluss die großen Firmen immer die Bewerber weg, von 40 Lehrlingen kommen nur 20, Nachbesetzung extrem schwierig, hier muss das Gesetz geändert werden - keine ausgebildeten Mischfutter Müller - keine Bewerber - keine jungen Fachkräfte am Markt, können keine Kjellberg-Löhne zahlen - nur Alte am Markt, die können es nicht. Technischer Leiter ist 70 und erledigt die Aufgaben auf 400 Euro-Basis - Qualifikation und Passfähigkeit in junges Team / Balkonbau - sehr wenige Bewerber, da in letzten Jahren viele in andere Berufe gewechselt sind
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=7)	- alle guten Fachkräfte haben Arbeit, es bleibt nur Azubi oder abwerben - Fachkräfte am Markt knapp - Kaum Fachkräfte am Markt, Personal aus anderen Kfz-Marken müssten 2 bis 3 Jahre eingearbeitet werden, in der Zeit auch eigene Azubis ausgebildet, daher Ausbildung als Strategie - Kein geeigneter Bewerber - Kein Geeigneter, Erfahrung als Automobilverkäufer - Motivation, Fähigkeiten, Attraktivität Arbeitsplatz - Zu wenige und oft nicht den Anforderungen entsprechend
F: Baugewerbe (N=13)	- Bewerber sind zu lange aus dem Geschäft, gut ausgebildete auf dem Stand müssten bei anderen Firmen abgeworben werden - Fachkräftemangel - kein Fachkräfte am Markt, z.B. Tischlermeister monatelang gesucht - keine Fachkräfte am Markt (2x) - keine qualifizierten Bewerber - Leute ohne Fahrerlaubnis oder ohne Auto kommen nicht ins Dorf, um mit dem Firmenauto mit zur Baustelle zu fahren/ keine Lust - nur Langzeitarbeitslose Dachdecker und Klempner verfügbar, diese haben Gewohnheiten entwickelt die einer Integration in die Firma widersprechen - saisonaler Bedarf, kaum Bewerbungen außer im Frühjahr, aber da noch kaum Aufträge - trotz Anfrage bei Arbeitsamt nicht besetzt - Vorhandene Arbeitskräfte entsprechen nicht den Firmenanforderungen (engagiert, Fremdsprachen, Berufserfahrung), für Höherqualifizierte gibt es das Attraktivitätsproblem des Standorts und Mittelstand kann nicht zahlen wie Großfirmen

	- wegen der vielen Geschäftsfelder müssen MA große Flexibilität zeigen, solche schwer zu finden - wenige am Markt, wenig Junge, Rückkehrer haben andere (exorbitante) Gehaltsvorstellungen
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=9)	- Fachkräfte - Geeignete, gut ausgebildete Altenpfleger/Krankenpfleger zu finden, viele Bewerber nicht geeignet, schlechte Zeugnisse, keine Erfahrungen, Einstellung zur Arbeit sehr schlecht, viele wollen keine WE-Schichten, Abendschichten - Generell fehlt Fachpersonal, besonders Erzieherinnen und Krankenschwestern; dagegen Pflegehelfer vorhanden - Im ärztlichen Bereich, da kein Potenzial an Ärzten da - Interessenten entsprechen nicht den Anforderungen, keine Bereitschaft, Einrichtungen an 3 verschiedenen Standorten zu leiten (Fahraufwand) - Keine Fachkräfte am Markt - Keine Logopädin vorhanden; Schweißer noch in Prüfphase - Zu geringe Qualifikation und soziale Kompetenz der Bewerber - Zu wenig Bewerber, zu weit weg für ambulanten Pflegedienst
Sonstige (N=1)	- Teilweise, Büroarbeitsplätze werden gern genommen, Außendienst nicht

Tabelle 9.4: Wenn Anpassungsqualifikationen nötig sind, welche wären dies?

Wirtschaftszweige	**Anpassungsqualifikationen**
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=14)	- Betriebsinternes 6-wöchiges Schulungsprogramm, nach 4 Jahren externe Qualifikation zum Molkereifachmann in Oranienburg (1 Jahr berufsbegleitend) - Einarbeitung im eigenen Haus, ggf. Lötpass extern - Einarbeitung in Firma, ggf. HWK checken - Fachspezifische Qualifizierungen notwendig - Ggf. Sprache - Immer selbst angelernt - Interne berufliche Qualifikation - Je nach Stelle - Kommt auf das Einsatzgebiet an - Nur berufsspezifische - Oberflächenbeschichtung - Viele Anlernstellen, wird hausintern gemacht - Wird vor Ort durch „Paten“ realisiert - Z.T. Sprache wenn Ausland
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=7)	- Alle werden auf Probe zuerst eingestellt, dann gucken ob was fehlt - Branchenspezifisch, markenbezogen - Entsprechend Einzelfall, noch nie solche Anfrage erhalten - Fachspezifische Kenntnisse - Gute Deutschkenntnisse - Müsste von Kammer geprüft werden und Approbation erhalten - Sprache muss gut sein
F: Baugewerbe (N=3)	- Deutsche Sprache - Fachspezifisch - Fachspezifisch, würden sie selbst machen
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=4)	- Entsprechend Einzelfall - Krankenschwester, Erzieher

Tabelle 9.5: Vergütung (Angaben in %)

Wirtschaftszweige	Leistungs-bezogen	Alters-bezogen	Beides	Sonstiges
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=20)	75,0	0	5,0	20,0
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	66,7	5,6	16,7	11,1
F: Baugewerbe (N=13)	92,3	0	0	7,7
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=8)	37,5	12,5	37,5	12,5
Sonstige (N=2)	0	0	50,0	50,0
Insgesamt (N=61)	**68,9**	**3,3**	**13,1**	**14,8**

Tabelle 9.6: Wieso bilden Sie in der Zukunft nicht aus?

Wirtschaftszweige	Begründung
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=4)	- Betriebsgröße zu klein - Kein Ausbildungsberuf sinnvoll möglich - Keine Ausbildung möglich, da Montagebetrieb - Schulisch keine geeigneten Bewerber mehr da
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=6)	- Ausbildungsberuf hat keine Zukunft mehr, heute nur noch als HS-Absolventen genommen - Kein Bedarf, zu teuer - Keine Zeit - Vorgaben für Pächter - Wenn Marktlage gut ist - Zu teuer, Kompetenzen sind katastrophal
F: Baugewerbe (N=4)	- Kein Bedarf, haben gerade erst zwei übernommen, über Winter sind die Leute zu Hause, da ist Arbeit schwer zu organisieren, Erweiterung ist nicht zu machen - Schlechte Erfahrungen - Schwer zu realisieren, Kunde will auf der Baustelle Leistung - Wenn sich nicht alle in der Fima einig sind
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=1)	- Zu komplex und aufwendig
Sonstige (N=2)	- Kein Bedarf - Kein Bedarf, Aufwand ist zu hoch, Baustellen im Ausland, wenig in der Region tätig, dadurch Betreuung nicht gegeben

Tabelle 9.7: Abbrecherquote (Mittelwert)

Wirtschaftszweige		Praktikumsangebote in den Unternehmen	
		ja	nein
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=25)	Anzahl der Unternehmen	15	10
	Anteil der Unternehmen	60,0%	40,0%
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	Anzahl der Unternehmen	13	5
	Anteil der Unternehmen	72,2%	27,8%
F: Baugewerbe (N=16)	Anzahl der Unternehmen	11	5
	Anteil der Unternehmen	68,8%	31,2%
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=10)	Anzahl der Unternehmen	10	0
	Anteil der Unternehmen	100,0%	0%
Sonstige (N=5)	Anzahl der Unternehmen	3	2
	Anteil der Unternehmen	60,0%	40,0%
Insgesamt (N=74)	**Anzahl der Unternehmen**	**52**	**22**
	Anteil der Unternehmen	**70,3%**	**29,7%**

Tabelle 9.8: Praktikumsangebote im Unternehmen

Wirtschaftszweige	Anzahl geantworteter Unternehmen	Prozent (Mittelwert)
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	12	0,5%
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	11	0%
F: Baugewerbe (N=16)	10	0%
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	5	0,2%
Sonstige	-	-

Tabelle 9.9: Praktika für Schüler

Wirtschaftszweige	Anzahl Betriebe mit Praktika-angeboten	Anzahl Betriebe mit Praktikanten	Anzahl Praktikanten
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	11	8	19
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	12	10	23
F: Baugewerbe (N=16)	7	8	16
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	9	7	57
Sonstige (N=5)	3	2	3

Tabelle 9.10: Ferienjobs

Wirtschaftszweige	Anzahl Betriebe mit Ferienjobs	Anzahl Betriebe mit Schülern	Anzahl Schüler
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	10	10	33
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	3	2	4
F: Baugewerbe (N=16)	6	6	11
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	0	0	-
Sonstige (N=5)	1	1	3
Insgesamt (N=76)	**20**	**19**	**51**

Tabelle 9.11: Praktika für Studenten

Wirtschaftszweige	Anzahl Betriebe mit Praktika-angeboten	Anzahl Betriebe mit Praktikanten	Anzahl Praktikanten
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	14	7	9
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	4	1	1
F: Baugewerbe (N=16)	5	5	6
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	4	3	17
Sonstige (N=5)	3	1	1
Insgesamt (N=76)	**30**	**17**	**34**

Tabelle 9.12: Praktika für Arbeitslose

Wirtschaftszweige	Anzahl Betriebe mit Praktika-angeboten	Anzahl Betriebe mit Praktikanten	Anzahl Praktikanten
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	11	8	21
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	5	3	3
F: Baugewerbe (N=16)	4	4	7
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	5	5	20
Sonstige (N=5)	1	0	-
Insgesamt (N=76)	**26**	**20**	**51**

Tabelle 9.13: Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen

Wirtschaftszweige	Schwierigkeiten bei der Umsetzung
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=4)	- Ältere Mitarbeiter wollen nicht nochmal auf die Schulbank - Etwas zu machen ist „einfach“, aber das Gelernte in die Praxis umzusetzen ist schwierig; kontinuierliches Umsetzen im Unternehmen fehlt - Preis, zeitliche Freistellung, Fahrweg - Betriebsinternes Schulungsprogramm, wo jeder von Zeit zu Zeit Kenntnisse nachweisen muss, Rest biete MLUA Oranienburg, im LK wegen Spezialisierung auf Milch wenig Angebote
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=3)	- Entfernung der Angebote - Logistik im Unternehmen sichern, wenn die Mitarbeiter fehlen (Lehrgänge sind in Dresden, Grimma…) - Stelle muss dann vertreten werden
F: Baugewerbe (N=5)	- Angebot für Brandschutz derzeit nicht vorhanden - Erwerb LKW-Führerschein zu teuer, da er nicht für die Haupttätigkeit benötigt wird - Fehlende Bereitschaft der Beschäftigten - IHK oder HWK würden die gewünschte Qualifizierung anbieten, bräuchten dazu aber mehr Teilnehmer - Wechselndes Personal beim Arbeitsamt als Förderung genutzt, aber am Schluss ok
Q: Gesundheits- und Sozialwesen	-
Sonstige (N=1)	- Lange Fahrstrecken
Insgesamt (N=71)	-

9.14 Maßnahmen um Fachkräfte an das Unternehmen/ die Einrichtung zu binden

Wirtschaftszweige	Maßnahmen
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=24)	- Altersvorsorge für MA bei Iduna, Teammaßnahmen (Weihnachtsfeier, Geburtstagsrunden), die meisten sind 10 Jahre und länger in Bäckerei beschäftigt, flexibel Handhabung Arbeitszeit, Vermeidung Überstunden - Altersvorsorge, zusätzliche Leistungen zum Lohn, Anwesenheitsprämie, Gesundheitssport, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, es gibt die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten, "Feriengeld" - Altersvorsorgebeteiligung, Sondervergütung zum Jahresende bei Erfüllung best. Kriterien, Nutzung Firmenfahrzeuge für private Transporte, gewisse Flexibilität bei der Arbeitszeit - Altersvorsorgeprogramm - arbeitgebergestützte Altersversorgung, Mitarbeiter-Beteiligungen, Gesundheitsmanagement u.a.m. - ausbilden, Prämien, indiv. Ausgestaltung des Arbeitsumfelds zugelassen, flexible Arbeitszeit, gutes Betriebsklima, viele eigene Kompetenzen der Mitarbeiter, werden in Entscheidungsprozesse einbezogen - Betriebsklima - Betriebsklima, Sonderleistung honorieren, Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie einmalige Sonderzahlungen je nach finanzieller Situation - Bezahlung etwas unter Tarif, aber für die Region sehr ordentlich, Sonderzahlungen wie 2011 13. Gehalt, soziale Komponente (Mitarbeiterführung, Betriebsklima,…) - Bezahlung für Fachkräfte gut, GF arbeitet an Strategien für LK zur Sicherung der Pflegebetreuung mit - Bezahlung, betriebliche Altersvorsorge, Urlaubsgeld, Betriebsklima - Dienstfahrzeuge privat nutzen, Vergütung gekoppelt an Betriebsergebnis - Familienbetrieb, gutes Klima, ordentliche Bezahlung - Fluktuation ist gleich, guter Tarif, Weihnachts- und Urlaubsgeld, betriebliche Vereine, jeder 1 Liter Milch/Tag, verbilligtes Mittagessen, symbolischer Kaffeepreis, Personalverkauf, Gesundheitstag, alle Maßnahmen hält der neue GF bei - gute Bezahlung, Dienstwagen für Leitungspersonal, pauschal 40 Euro Benzinzulage, flexible Arbeitszeit innerhalb 7-18 Uhr - Mitarbeiter bleiben freiwillig - in Region wenig Alternativen, Leistungsprämien, Feiern organisiert - Personalrabatt, ab 7. Beschäftigungsmonat 40 Euro Tankgutschein, wenn nicht krank gewesen, Ausflüge, Geschenke nach Betriebszugehörigkeit, jede Familie kann sich individuell flexibel organisieren - tarifliche Entlohnung, Sonderzahlungen, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Freistellung wenn benötigt, jegliche Unterstützung bei Problemen, Betriebsfeiern, Geburtstagsfeiern, Umsatzbeteiligung - vernünftige Bezahlung, Berufskleidung gestellt, offenes Ohr für Mitarbeiter, gute Mitarbeiterführung, Betriebsklima, moderne Technik in der Produktion - Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, 25% Nachtzuschlag, Betriebsklima - Weiterbildungen, Zulagen, Gehaltserhöhungen - Weiterentwicklung der Mitarbeiter, Unterstützung bei der Meisterausbildung, investieren in MA die ins Ausland gehen, sehr gute Kommunikation im Unternehmen, es gibt Mitentscheidungsmöglichkeiten, interne Besetzung der MA auf eine andere Stelle, wenn es gewünscht ist, Schulungen - Weiterqualifizierungen, Prämierung der Betriebszugehörigkeit, Zuschüsse zu Mittagessen, jährliche Gesamtbetriebsveranstaltungen, Sonderzahlungen - Wohnnähe verursacht wenig Fahrkosten, daher geringerer Lohn akzeptiert, gutes Betriebsklima

G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=16)	- Altersvorsorge - Arbeitsklima, Eingehen auf persönliche Belange - Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern, Geschenke bei langjähriger Betriebszugehörigkeit - Betriebsklima - Betriebsklima, persönliche Bindung - Bezahlung, betriebliche Altersvorsorge, Urlaubsgeld - alles soziale Aspekte - Entlohnung, Anspruch im Kfz-Gewerbe der beste Arbeitgeber zu sein, Wert auf individuelle Qualifizierung gelegt, Familienfreundlichkeit zunehmend stärker nötig aber bereitet Probleme - familiäres Betriebsklima, eingebrachte Vorschläge der Mitarbeiter wertschätzen und ggf. umsetzen - gute Personalentwicklungsstruktur, Ausbildungsplan für alle Mitarbeiter, Weiterbildung über mehrere Jahre - gutes Betriebsklima, es hat noch keiner gekündigt, ab 2012 betriebliche Altersvorsorge - nicht nötig, da Fluktuation gleich null, Altersvorsorge laut Tarif - Qualifizierung hat Vorrang, Sonderzahlungen - regelmäßige Lohnzahlung, familiäres Betriebsklima, regelmäßige. Qualifizierung - Tarif in strukturschwacher Region gezahlt - übertarifliche Bezahlung, kurze Arbeitswege, Überstunden bezahlt oder abgebummelt, Eigenverantwortung übertragen (z.B. für Bereich Container oder LKW) - Vergütung über Autowerkstatt, Betriebsausflüge, Getränke frei, Betriebsklima - sitzen eng zusammen für längere Zeit als zu Hause, daher wichtig
F: Baugewerbe (N=16)	- Betriebsklima, Betriebsfeiern (Osterfeuer, Weihnachten), ortsgebundene Aufträge bis 50 km Entfernung fast ausschließlich angenommen - Fachkräfte in Entscheidungen einbeziehen, Perspektive aufzeigen, z.B. von Vertriebler zu Gebietsleiter zu Leiter Deutschland oder International Vertrieb, Betriebsklima - Fortbildungsangebote, Montagearbeit nur mit vertretbarer Distanz (Dresden, Berlin..) - Gutes Betriebsklima, Weihnachtsfeier, Ausflug zum 10jährigen Firmenjubiläum - Kostenfreie Jahresabschlussfeier - Leistungsgerechte Bezahlung - Lohn, Klima - MA können eigene Ideen einbringen, können selbst entscheiden, mit welcher Technik sie wo arbeiten - Pünktliche Gehaltszahlung, gutes Betriebsklima, außergewöhnliche Leistungen honorieren, Lob kein Fremdwort - Qualifizierung im Winter - Qualifizierung, Entlohnung - Qualifizierungen, Betriebsklima, Betriebsfeste - Soziales Denken - Tarif in strukturschwacher Region gezahlt - Übertarifliche Bezahlung, spezielle Arbeitszeitregelung (Mo bis Do, Fr frei), innerbetriebliche Qualifizierung, Übernahme Hälfte der Mietkosten für einen BA-Studenten - Weiterqualifizierung

Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	- Arbeitsklima, Arbeitsbedingungen (Hilfsmittel kaufen), Weiterbildung, TVÖD-Tarif, Supervision in Vorbereitung (Burnoutprävention) - Arbeitszeitgestaltung - Gutes Betriebsklima, Weiterbildung durch jährlichen Geldbetrag unterstützt - Individuelle Sonderzahlungen, Mitarbeiterführung, Betriebsklima - Qualifizierte Azubis unbefristet übernehmen - Qualifizierte Dienstfahrzeuge für ambulante Krankenschwester, Dienstkleidung, Zusatzversicherung - Rahmenbedingungen für Arbeitsleitung optimal gestalten (Handy, Auto…) und weiterführende Qualifikationen bezahlt - Regelmäßige Lohnzahlung, Entwicklungsmöglichkeiten bei Lohn, Weiterbildung - Relativ familienfreundlich - Selber ausbilden, Betriebsklima, möglichst wohnortnaher Einsatz an den 3 Standorten - Weiterbildung der Mitarbeiter werden vom Unternehmen bezahlt, fördern die Ausbildung zum Heimleiter, wird im Vertrag fest geschrieben, bei vorzeitigem Ausscheiden muss MA Geld zurückzahlen
Sonstige (N=4)	- Alle zusätzlichen Leistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Altersvorsorge in Höhe des für die Firma möglich, Betriebsklima - Entlohnung, Qualifizierungsangebote, gute Teamarbeit - Bisher keine Aktivität durch den Arbeitgeber, da keine nennenswerten Probleme bei Stellenbesetzung und Bedingungen attraktiv sind - Mix aus Bezahlung, Betriebsklima, Mitarbeitermotivation

9.15 Probleme bei der Lehrstellenbesetzung

Wirtschaftszweige	Probleme
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=17)	- Ansprüche der Jugendlichen, sind unentschlossen was sie wollen und kümmern sich zu spät um die Berufswahl - Bei Arbeitsagentur Stelle gemeldet, keine Resonanz und wenig Hoffnung - Beruf Werkstoffprüfer bei Schülern und Eltern zu wenig bekannt - Branche hat ein großes Imageproblem, Leute denken es ist ein „dreckiger“ Beruf, es ist schwer Lehrlinge zu finden, schulische Noten schlecht, Motivation bei Jugendlichen fehlt - Letztmalig 2003 geeignete Bewerber gefunden - Nach Noten allein findet man keine geeigneten Bewerber mehr, externe berufsvorbereitende Einrichtungen bieten ihnen Praktikanten an, die testen sie dann, gehen nicht mehr nach Zeugnisnoten - Quote, Niveau, Attraktivität, Vorstellung von der Arbeitswelt - Reichlich Bewerbungen, sind jedoch nicht alle schlecht - Schlechte Leistungen und Motivation - Schlechtes Niveau, Schulabgänger, ganz schwache Bewerberzahlen - Schulbildung nicht ausreichend, obwohl die Jugendlichen höflich und eigentlich motiviert sind, haben aber immer eine Ausrede - Weniger Bewerber - Weniger Bewerber, erschreckende Leistungen in Naturwissenschaften und Umgangsformen - Zu wenig Bewerber, schlechte Noten der Jugendlichen - Zu wenig Bewerber/ schlechtes Qualifikationsniveau - Zu wenig und ungeeignete Bewerber (schlechte Noten, fehlende Motivation)
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=10)	- Beruf gefragt, aber Qualitätsanforderungen von Bewerbern oft nicht erfüllt - Bewerberzahlen eingebrochen, Interessenlagen der Jugendlichen hat sich verändert, am Standort Finsterwalde besonders wenig Bewerber und schlechte Noten (hohe Arbeitslosigkeit und resignierte Lehrer) - Nur noch sehr wenige und zu schlechte Bewerber (Mathe, logisches Denken) - Quote, Niveau - Schlechte schulische Leistungen und falsche Vorstellungen von der Praxis - Schwer zu finden - Vor 5 und 10 Jahren noch wesentlich leichter, Leistungen und Bewerberzahlen - Wenig geeignete Bewerber, schlechte Noten, erschreckendes Niveau - Zu wenig Bewerbungen, zu wenige sind letzten Endes dann auch geeignet (2x)

F: Baugewerbe (N=9)	- Beruf zu wenig gefragt, schulische Leistungen schlecht - Immer Bewerber gehabt, jedoch die letzten Jahre nicht mehr - Keine geeigneten Schüler - Können immer erst relativ kurzfristig entscheiden, ob sie ausbilden können; dann nur noch schlechte Bewerber - Quote, Niveau - Schlechte Umgangsformen, Leistungen nicht bei allen schlecht, mangelnde Disziplin - Schulische Leistungen schlecht, logisches Denken fehlt, zu geringe Interessentenzahl - Standortproblem, Notenniveau gesunken, soziale Kompetenzen abgenommen, Berufsbilder der Firma wenig bekannt - Zu wenig und ungeeignete Bewerber, schaffen die Prüfung nicht
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=2)	- Bewerberzahl sinkt, Qualität der Bewerber sinkt - Schlechter Notendurchschnitt, statt 100 Bewerbern wie vor 10 Jahren jetzt nur noch 5
Sonstige (N=3)	- Keine Bewerber in den letzten Jahren, schlechte Leistungen, Beruf erfordert viel Fleiß, dieser Leistungswille kaum noch da - Da Auswahlverfahren Assessment Center, sind viele Bewerber erforderlich – aber zunehmend nicht mehr in der Region vorhanden - Viele Jugendliche können nicht schreiben und rechnen, angebotene Ausbildungsberufe haben eine schlechtes Image und sind wenig attraktiv, da man auch draußen arbeiten muss. Da wenig Schulabgänger, können diese das für sie Attraktive wählen. Firma hat hohen Akquiseaufwand aber wenig Ausbeute.

Notizen

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

EUROPÄISCHE UNION