»Fachkräftebedarfsanalyse für die Städte Rathenow und Premnitz«

Band II: Anlagen

Stand: Januar 2012

Anhangsverzeichnis

- A1 Ansprechpartner im Bereich Fachkräftesicherung für das Westhavelland
- A2 Liste der befragten Unternehmen
- A3 Fragebogen
- A4 Ergänzungsbogen
- A5 Strategische Ansatzpunkte zur Bewältigung des drohenden Fachkräftemangels für Unternehmen
- A6 Ergebnisse der Unternehmensbefragung zur Analyse regionaler Fachkräftebedarfe im Westhavelland 2011 (Auswertung nach Branchenkompetenzfeldern)
- A7 Vergleich der Unternehmensbefragung zur Analyse regionaler Fachkräftebedarfe in den Landkreisen Barnim und Uckermark, Cottbus und Westhavelland 2010/2011

A1 Ansprechpartner im Bereich Fachkräftesicherung für das Westhavelland

Im Rahmen der Unternehmensbefragung wurde seitens des Regionalbüros für Fachkräftesicherung Nordwest-Brandenburg eine Liste mit regionalen Ansprechpartnern und deren Kontaktdaten zusammengestellt. Diese Liste wurde allen befragten Unternehmen zur Verfügung gestellt und von den meisten als hilfreich eingeschätzt. In den kommenden Jahren soll die Übersicht in regelmäßigen Abständen aktualisiert werden, um als Hilfsmittel von Unternehmen und Institutionen genutzt zu werden.

Unterstützung	g/ Förderung bei der Ausbildung	Unterstützung/Förderung bei der Einstellun	g junger Fachkräfte mit Berufsabschluss
LASA Brandenburg GmbH	Agentur für Arbeit	Jobcenter ILZ Havelland	Agentur für Arbeit
Förderung Verbundausbildung,	Ausbildungsbegleitende Hilfen	Service für Arbeitgeber (SfAG)	Eingliederungszuschuss
Zusatzqualifikationen, Ausbildungscoach	Arbeitgeber-Service Havelland	Waldemardamm 3; 14641 Nauen	Arbeitgeber-Service Havelland
Regionalbüro für Fachkräftesicherung	Lindenplatz 4; 14641 Nauen	Berliner Straße 15; 14712 Rathenow	Lindenplatz 4; 14641 Nauen
Alt Ruppiner Allee 40; 16816 Neuruppin	Marina Kertz	Tel.: 03321 7474 - 770/ -771/ -772/ -773/ -774/ -775 (Nauen)	Angela Kude
Anne Lüdemann; Melanie Schreiber	Tel.: 03321 418-117	Tel.: 03385 49488 - 174/ -175 /-176 /-177 (Rathenow)	Tel.: 03321 418 238
Tel.: 0331-6002-460/461	Nauen.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de	Jobcenter-Havelland-Nauen.Stellen@jobcenter-ge.de	Nauen.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de
anne.luedemann@lasa-brandenburg.de	Rathenow.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de	Jobcenter-Havelland-Rathenow.Stellen@jobcenter-ge.de	Rathenow.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de
melanie.schreiber@lasa-brandenburg.de			
	IHK Potsdam	Fachhochschule Brandenburg	ZAB- Zukunftsagentur Brandenburg
HWK Potsdam	Ausbildung	Career Service und Coaching Center	Innovations- und Außenwirtschaftsassistenten für KMU
Ausbildungsberatung, Ausbildungschancen	Breite Straße 2 a - c, 14467 Potsdam	Magdeburger Str. 50, 14770 Brandenburg a.d. Havel	RegionalCenter Nordwest-Brandenburg
Charlottenstraße 34-36, 14467 Potsdam	Udo Sobota	Laborgebäude 1	Alt Ruppiner Allee 40; 16816 Neuruppin
Ausbildungsberater	Tel.: 0331 2786-403	Dr. Daniela Stokar von Neuforn	Reinhard Göhler; Jörg Duchrau
Tel.: 0331 3703-160	sobota@potsdam.ihk.de	Tel.: 03381 355-226, Fax: -299	Tel.: 03391 775211/-12
anita.henk@hwkpotsdam.de		Mobil: 0173 937 39 25	reinhard.goehler@zab-brandenburg.de
	HWK Potsdam	careers@fh-brandenburg.de	joerg.duchrau@zab-brandenburg.de
IHK Potsdam	Externes Ausbildungsmanagement		
Externes Ausbildungsmanagement	Charlottenstraße 34-36, 14467 Potsdam	IHK Potsdam	Fachhochschule Potsdam
Breite Straße 2 a - c, 14467 Potsdam	Ursula Bertsch; Jörg Sydow	Allgemeine Fragen zur Berufsausbildung	Career Service
Michael Oeter	Tel.: 0331 3703-192 /-193	RegionalCenter Brandenburg a.d.Havel/HVL	Pappelallee 8-9; 14469 Potsdam
Tel.: 0331 2786 - 433	ursula.bertsch@hwkpotsdam.de	Jacobstraße 7, 14776 Brandenburg a.d.H.	Sandra Cartes
oeter@potsdam.ihk.de	·	Wilfried Meier	Tel.: 0331 580-1055
	Jobcenter ILZ Havelland	Tel.: 03381 5291-13	career@fh-potsdam.de
Außenstelle der HWK Potsdam	Service für Arbeitgeber (SfAG)	meier@potsdam.ihk.de	
Bahnhofsplatz 8, 19348 Perleberg	Waldemardamm 3; 14641 Nauen		Universität Potsdam
Undine Ebert	Berliner Straße 15; 14712 Rathenow	HWK Potsdam	Career Service
Tel.: 03876 30660-91/-92	Tel.: 03321 7474 - 770/ -771/ -772/ -773/ -774/ -775 (Nauen)	Betriebsberatung	Am Neuen Palais 10; 14468 Potsdam
undine.ebert@hwkpotsdam.de	Tel.: 03385 49488 - 174/ -175 /-176 /-177 (Rathenow)	Charlottenstraße 34-36, 14467 Potsdam	Nelli Wagner
,	Jobcenter-Havelland-Nauen.Stellen@jobcenter-ge.de	Harry Nöthe	Tel.: 0331/977-1810
	Jobcenter-Havelland-Rathenow.Stellen@jobcenter-ge.de	Telefon: 0331 3703-170	career-service@uni-potsdam.de
	, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	harry.noethe@hwkpotsdam.de	·

Suche nach dem geeigneten Auszubildenden	Förderung Weiterbildung/Qualifizierung	Weiterbild	ung/Qualifizierung
Agentur für Arbeit	LASA Brandenburg GmbH	LASA Brandenburg GmbH	IHK Potsdam
Arbeitgeber-Service Havelland	Förderung von Qualifizierungen in KMU;	Unterstützung bei der Suche nach	Bildungszentrum/
Lindenplatz 4; 14641 Nauen	Orientierungsberatung	Weiterbildungsangeboten	MultimediaKompetenzCenter
Marina Kertz	Regionalbüro für Fachkräftesicherung	Weiterbildungsdatenbank Brandenburg	Breite Straße 2 a - d, 14467 Potsdam
Tel.: 03321 418 117	Alt Ruppiner Allee 40; 16816 Neuruppin	Wetzlarer Straße 54; 14482 Potsdam	Kerstin Poloni
Nauen.Arbei tgeber@arbei tsagentur.de	Anne Lüdemann; Melani e Schreiber	Heike Bürkle	Tel. 0331 2786-280
Rathenow.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de	Tel.: 0331 6002-460/461	Tel.: 0331 6002-378	www.potsdam.ihk24.de
	anne.luedemann@lasa-brandenburg.de	www.wdb-brandenburg.de	
Jobcenter ILZ Havelland	melanie.schreiber@lasa-brandenburg.de		Handwerkskammer Potsdam
Service für Arbeitgeber (SfAG)		Ausbildungsverbund Teltow e. V.	Fort- und Weiterbildung
Waldemardamm 3; 14641 Nauen	Agentur für Arbeit	Oderstraße 57, 14513 Teltow	Am Mühlenberg 15; 14550 Groß Kreutz (Havel)
Berliner Straße 15; 14712 Rathenow	Qualifizierung während der Kurzarbeit und für	Karl-Heinz Ganzleben	Dr. Dieter Arlt
Tel.: 03321 7474 - 770/ -771/ -772/ -773/ -774/ -775 (Nauen)	beschäftigte Arbeitnehmer	Tel. 03328 4751-20	Tel.: 033207 34-312
Tel.: 03385 49488 - 174/ -175 /-176 /-177 (Rathenow)	Arbeitgeber-Service Havelland	www.avt-ev.de	dieter.arlt@hwkpotsdam.de
Jobcenter-Havelland-Nauen.Stellen@jobcenter-ge.de	Lindenplatz 4; 14641 Nauen		
Jobcenter-Havelland-Rathenow.Stellen@jobcenter-ge.de	Angela Kude	Außenstelle der HWK Potsdam	Fachhochschule Brandenburg
	Tel.: 03321 418 238	Bahnhofsplatz 8, 19348 Perleberg	Agentur für wissenschaftliche
IHK Potsdam	Nauen.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de	Undine Ebert	Weiterbildung und Wissenstransfer -
Allgemeine Fragen zur Berufsausbildung	Rathenow.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de	Tel.: 03876 30660-91/-92	AWW e. V. an der FH Brandenburg
RegionalCenter Brandenburg a.d.Havel/HVL		undine.ebert@hwkpotsdam.de	Magdeburger Str. 50; 14470 Brandenburg
Jacobstraße 7, 14776 Brandenburg a.d.H.	Jobcenter ILZ Havelland		Dr. Annette Strauß
Wilfried Meier	Service für Arbeitgeber (SfAG)	Fachhochschule Potsdam	Tel.: 03381 355-750/-751
Tel.: 03381 5291-13	Waldemardamm 3; 14641 Nauen	Zentrale Einrichtung Weiterbildung	annette.strauss@aww-brandenburg.de
meier@potsdam.ihk.de	Berliner Straße 15; 14712 Rathenow	Pappelallee 8-9; 14469 Potsdam	
	Tel.: 03321 7474 - 770/ -771/ -772/ -773/ -774/ -775 (Nauen)	Christina Thomas/Christa Heinrich	Universität Potsdam
Amt für Kreisentwicklung und Wirtschaft	Tel.: 03385 49488 - 174/ -175 /-176 /-177 (Rathenow)	Tel.: 0331 580-2440/-2430	BIEM CEIP
Ausbildungsmessen des Landkreises	Jobcenter-Havelland-Nauen.Stellen@jobcenter-ge.de	c.thomas@fh-potsdam.de	August-Bebel-Str. 89, 14482 Potsdam
Platz der Freiheit 1; 14712 Rathenow	Jobcenter-Havelland-Rathenow.Stellen@jobcenter-ge.de	heinrich@fh-potsdam.de	Roya Madani
Marian Timm, Andeas Zahn			Tel.: 0331 977-4549
Tel.: 03321 403-5356, -5365	Fachhochschule Brandenburg		roya.madani@uni-potsdam.de
marian.timm@havelland.de	Career Service und Coaching Center		
andreas.zahn@havelland.de	Magdeburger Str. 50, 14770 Brandenburg a.d. Havel		
	Laborgebäude 1		
	Dr. Daniela Stokar von Neuforn		
	Tel.: 03381 355-226, Fax: -299		
	Mobil: 0173 937 39 25		
	careers@fh-brandenburg.de		

Unterstützungsmöglichkeiten der Universitäten und Hochschulen	Unterstützungsmöglichkeiten für de	en Weg in die Selbstständigkeit	Wichtige Informationen/Links
FH Brandenburg	IHK Potsdam	Lotsendienst Havelland	www.lasa-brandenburg.de
Technologie- und	RegionalCenter Brandenburg a.d.Havel/HVL	Dunckerplatz 21 a, 14712 Rathenow	www.havelland.de/Wirtschaftsfoerderung.726.0.html
Innovationsberatungsstelle	Jacobstraße 7, 14776 Brandenburg a.d.H.	Beate Kämmerling	www.arbeitsagentur.de
Magdeburger Str. 50;	Wilfried Meier	Tel.: 03385 495050	www.potsdam.ihk24.de
14770 Brandenburg an der Havel	Tel.: 03381 5291-13	bkaemmerling@standort-premnitz.de	www.hwk-potsdam.de
Norbert Lutz; Bärbel Boritzki-Ritter	meier@potsdam.ihk.de		www.wdb-brandenburg.de
Tel.: 033 81 355-122		Universität Potsdam	www.tgz-havelland.de
tibs@fh-brandenburg.de	HWK Potsdam	BIEM CEIP - Das Institut für Gründung	www.fh-brandenburg.de
	Betriebsberatung	und Innovation	www.fh-potsdam.de
Fachhochschule Potsdam	Charlottenstraße 34-36, 14467 Potsdam	August-Bebel-Straße 89; 14482 Potsdam	www.zab-brandenburg.de
Zentrum "Wissenschaft und Praxis (WiP)	Harry Nöthe	Heike Magsaam	www.jobcenter-havelland.de
Pappelallee 8-9; 14469 Potsdam	Tel.: 0331 3703-170	Tel.: 0331 977 - 3326	
Matthias Hauf	harry.noethe@hwkpotsdam.de		
Tel.: 0331 58010-63		Technologie- und Gründerzentrum	
mhauf@fh-potsdam.de	Außenstelle der HWK Potsdam	Havelland GmbH	
	Bahnhofsplatz 8, 19348 Perleberg	Grünauer Fenn 42; 14712 Rathenow	
Universität Potsdam; UP Transfer	Undine Ebert	Norbert Heise	
Zentraler universitärer Partner für den	Tel.: 03876 30660-91/-92	Tel.: 03385 572102	
Wissens- und Technologietransfer	undine.ebert@hwkpotsdam.de	n.heise@tgz-havelland.de	
Am Neuen Palais 10, 14469 Potsdam			
Dr. Andreas Bohlen	Amt für Kreisentwicklung und Wirtschaft		
Tel.: 0331 977-1119	Platz der Freiheit 1; 14712 Rathenow		
up-transfer@uni-potsdam.de	Marian Timm, Andreas Zahn		
	Tel.: 03321 403-5356, -5365		
	marian.timm@havelland.de		
	andreas.zah@havelland.de		

A2 Liste der befragten Unternehmen

Nr.	Unternehmen Premnitz	Termin
1	Autohaus H & H GmbH	08.06.2011
2	E.ON Energy from Waste Premnitz GmbH	23.05.2011
3	RELUX Brennstoffproduktion GmbH & Co. KG	12.05.2011
4	Adsor-Tech GmbH und SmarTex GmbH	24.05.2011
5	Märkische Faser GmbH (inkl. IKV Innovative Kunststoffveredelungs GmbH und Märkische Plastomer GmbH)	16.05.2011
6	vogt-plastic GmbH	10.05.2011
7	Havelländische Zink-Druckguss GmbH & Co. KG	10.05.2011
8	Jacobi Carbons GmbH	10.05.2011
9	Gesundheitszentrum Premnitz GmbH	19.05.2011
10	Stadtwerke Premnitz	16.05.2011
11	Stadtverwaltung Premnitz	08.06.2011
	Unternehmen Rathenow	Termin
12	Havelland Kliniken GmbH	27.05.2011
13	Diakonisches Werk Havelland e.V.	23.05.2011
14	AWO Oberhavelland	12.05.2011
15	IDOMA GmbH Dentallabor Rathenow	17.05.2011
16	OHST Medizintechnik AG	23.05.2011
17	Bäcker Thonke	08.06.2011
18	Deutsche Milcafe GmbH	22.06.2011
19	Olaf Bünger - Bünger Spedition -	24.05.2011
20	MAP Maschinen- & Apparatebau Produktions GmbH	31.05.2011
21	Rathenower Industriekooperation Meier GbR	16.05.2011
22	Schlote GmbH Rathenow	19.05.2011
23	Schröder Stahlbau GmbH & Co. KG	12.05.2011
24	Welz Gas Cylinder GmbH	23.05.2011

25	Rathenower Optik GmbH	09.06.2011
26	OTR Oberflächentechnik GmbH	09.06.2011
27	Essilor GmbH	31.05.2011
28	Mikroskop Technik Rathenow GmbH	16.05.2011
29	OPHTHALMICA Brillengläser GmbH & Co. KG	17.05.2011
30	OPTOTEC Optotechnischer Gerätebau GmbH Rathenow	31.05.2011
31	Drahtspleißerei Köppen GbR	16.05.2011
32	Volksbank Rathenow eG	23.05.2011
33	O & F Bauunternehmung GmbH	09.06.2011
34	Deichsel Hoch- und Tiefbau GmbH	20.05.2011
35	Mode Sandbrink	20.05.2011
36	OBI Markt Rathenow	14.06.2011
37	Autohaus Schulz GmbH	10.06.2011
38	Freund & Partner GmbH, Steuerberatungsgesellschaft	10.06.2011
39	Havelländische Verkehrsgesellschaft mbH	19.05.2011
40	Elektro Rathenow GmbH	17.05.2011
41	Rathenower Wärmeversorgung GmbH	31.05.2011
42	Natursteinwerk Rathenow	01.06.2011
43	Wasser- und Abwasserverband Rathenow	22.06.2011
44	GolfResort Semlin am See	09.06.2011
45	Stadtverwaltung Rathenow	31.05.2011
46	Stadtverwaltung Rathenow - Kindereinrichtungen	09.06.2011
47	ISP Steinbrecher und Partner Ingenieurgesellschaft mbH	27.05.2011
48	Taxi-Fuhrbetrieb Fred Meier GmbH	08.06.2011
49	IHK -RegionalCenter Brandenburg an der Havel / LK Havelland	20.05.2011
50	Kreishandwerkerschaft Havelland	14.06.2011

A3 Fragebogen









Kontaktdaten		BNR:	
Unternehmen	7		
Geschäftsführer		1546	
Ansprechpartner	Name	Funktion	
Straße	17 T		
PLZOrt			
Telefon/Fax			
E-Mail	47		
URL (Homepage)			

Strukturdaten			
Wirtschaftszweig	WZ 2003:	WZ 20	008:
Branchenkompetenzfeld			
Produkte			
	3 3	Vollzeit	Teilzeit
Anzahl Beschäftigter	insgesamt:		
Anzani Beschartigter	männlich:		
	weiblich:		
Zusätzliche Leiharbeiter	Anzahl:		
Jahresumsatz			

Unternehmensentwicklung	

1.	Wie hat sich der Umsatz Ihres Unternehmens in den letzten zwei Jahren entwickelt?
000	stark gesunken (ab -10%) leicht gesunken (bis -9%) konstant leicht gestiegen (bis +9%) stark gestiegen (ab +10%)









		The state of the state of		Heran was an San St
2. Welche Ums Jahren?	satzentwicklung erwa	rten Sie für Ih	r Unternehmen in de	n nächsten zwei
□ stark sinken ((ab-10%)			î
☐ leicht sinken				
□ konstantbleil				
☐ leicht steigen				
□ starksteigen	(ab +10%)			
3. Wie haben s	ich die Beschäftigten	zahlen in den 1	etzten zwei Jahren e	ntwickelt?
☐ stark gesunke				
☐ leicht gesunk				
konstant			von	auf
☐ leicht gestieg	en (bis +9%)		20000	
☐ stark gestieg	en (ab +10%)			-
4 Walcha Bass	chäftigungsentwicklu	na arwartan S	ie in den nächsten zw	vai lahran?
starksinken (and the second	ng er war ten s	ie iii deli naciisteli 2v	ver Jani en:
□ leicht sinken				
□ konstantbleil			von	auf
□ leicht steigen				
□ starksteigen				
plant?	ä nder ungen sind in Ih erung, Auslagerung, tec			
1				
05				
Beschäftigte i	nach Qualifikations	sniveau und	Kernberufen	
	200000			
	Qualifikationsniveau eiligen Kernberufe?	der Beschäftig	ten in Ihrem Unterne	hmen und was
				Ohne
	Fach- und Hoch- schulabschluss	Meister/ Techniker	Abgeschlossene Berufsausbildung	abgeschlossene Berufsausbildung
Anzahl				
Beschäftigte				
(vgl. Angeben 5, 11)				
Anzahl				ř ř
weiblicher Beschäftigter				
Kemberufe				
1. wichtigster				
(entschei-				
dend für Ge-				
schäft)				
2. häufigster		8		









3

Altersstruktur der Belegschaft

Altersstruktur	der Beiegschaft
7 Wie stark sin	d folgende Altersgruppen in Ihrer Belegschaft vertreten? (absolute Zahlen)
15 - 24 Jahre	
25 - 34 Jahre	
35 - 44 Jahre	
45 - 54 Jahre	= Beschäftigtenzahl insgesamt
55 - 59 Jahre	> = Deschartigtenzam magesamt
60 - 64 Jahre	
über 64 Jahre	
8. Welche Bere fen?	iche bzw. Funktionsstellen im Unternehmen sind von Überalterung betrof-
Ist die Personal □ ja → Wie? □ nein	nachfolge für diese Stellen gesichert?
9. Ist die Gesch	äftsführungsnachfolge in Ihrem Unternehmen gesichert?
□ ja □ warbisherno □ nein → N	ch keinThema Was gedenken Sie zu tun?
Personalakqui	se .
Anenro cho artner/	zuständige/r Mitarbeiter/in:
(Name)	edital dige (Prica belle) iii
Funktion:	X
10. Gibt es derze	eit freie Stellen in Ihrem Unternehmen?
□ ja (für den Int zentrums l	terviewer: unverzügliche Meldung an den SfAG des Integrations- und Leistungs- HVL)
□ nein → v	weiter mit Frage 12

Fachkräftebedarfsanalyse Westhavelland 2011









Wonn in wie wie		
werden benötigt	le und welche Berufe bz ? Sind es Vollzeit- oder 1	w. Qualifikationen (auch Zusatzqualifikationen) Feilzeitstellen?
□ Vollzeit: folgen	ide Stelle(n):	
Qualifikationen		
	A STATE OF THE STA	
	1:	
Ist bei freien Arb wünscht? □ ia □ nein	eitsplätzen eine unverz	ügliche Mitteilung an die zuständigen Stellen ge-
L ja L nem		
11. Was ist der G	rund für den Fachkräfte	bedarf?
☐ Ersatzbedarf		XXX 06 2 24
☐ Erweiterungsbe	edarf	
□ beides		
12. Haben Sie Pro	obleme bei der Stellenbe	esetzung?
□ja → W □ nein	Velche?	
□ Agentur für Arb	beit	nutzen Sie hauptsächlich? (offen fragen)
□ Agenturfür Arb □ Akquise durch	beit	nutzen Sie hauptsächlich? (offen fragen)
□ Agenturfür Arb □ Akquise durch □ Diplomanden □ eigene Ausbild	beit Mitarbeiter ung	nutzen Sie hauptsächlich? (offen fragen)
□ Agentur für Arb □ Akquise durch □ Diplomanden □ eigene Ausbild □ fremdsprachige	beit Mitarbeiter ung e Medien	10 MO
□ Agentur für Arb □ Akquise durch □ Diplomanden □ eigene Ausbild □ fremdsprachige □ Integrations- u	beit Mitarbeiter ung	10 MO
☐ Agentur für Arb ☐ Akquise durch ☐ Diplomanden ☐ eigene Ausbild ☐ fremdsprachige ☐ Integrations- u ☐ Internet ☐ Kooperationen	beit Mitarbeiter ung e Medien nd Leistungszentrum Have mit Hochschulen	10 MO
☐ Agentur für Arb ☐ Akquise durch ☐ Diplomanden ☐ eigene Ausbild ☐ fremdsprachige ☐ Integrations- u ☐ Internet ☐ Kooperationen ☐ Kooperationen	beit Mitarbeiter ung e Medien nd Leistungszentrum Have mit Hochschulen mit Schulen	illand (ILZ HVL)
Agentur für Art Akquise durch Diplomanden eigene Ausbild fremdsprachige Integrations- u Internet Kooperationen Migrantenorgan Mundpropagan	beit Mitarbeiter ung e Medien nd Leistungszentrum Have mit Hochschulen mit Schulen nisationen bzwnetzwerke	illand (ILZ HVL)
Agentur für Arb Akquise durch Diplomanden eigene Ausbild fremdsprachige Integrations- u Internet Kooperationen Kooperationen Migrantenorgan mundpropagan regionale Zeitu	beit Mitarbeiter ung e Medien nd Leistungszentrum Have mit Hochschulen mit Schulen nisationen bzwnetzwerke	illand (ILZ HVL)
☐ Agentur für Art ☐ Akquise durch ☐ Diplomanden ☐ eigene Ausbild ☐ fremdsprachige ☐ Integrations- u ☐ Kooperationen ☐ Kooperationen ☐ Migrantenorgan ☐ Hundpropagan ☐ regionale Zeitu ☐ Stipendien	beit Mitarbeiter ung e Medien nd Leistungszentrum Have mit Hochschulen mit Schulen nit Schulen nida ungen	illand (ILZ HVL)
Agentur für Art Akquise durch Diplomanden eigene Ausbild fremdsprachige Integrations- u Internet Kooperationen Mooperationen Migrantenorgan regionale Zeitu Stipendien überregionale Z	beit Mitarbeiter ung e Medien nd Leistungszentrum Have mit Hochschulen mit Schulen nisationen bzwnetzwerke ida ungen	illand (ILZ HVL)
☐ Agentur für Arb ☐ Akquise durch ☐ Diplomanden ☐ eigene Ausbild ☐ fremdsprachige ☐ Integrations- u ☐ Internet ☐ Kooperationen ☐ Kooperationen	beit Mitarbeiter ung e Medien nd Leistungszentrum Have mit Hochschulen mit Schulen nisationen bzwnetzwerke ida ungen	illand (ILZ HVL)
Agentur für Art Akquise durch Diplomanden eigene Ausbild fremdsprachige Internet Kooperationen Kooperationen Migrantenorgan Hundpropagan regionale Zeitu Stipendien Zeitarbeitsfirm Sonstiges: 14. Würden Sie P über einen fo	beit Mitarbeiter ung e Medien nd Leistungszentrum Have mit Hochschulen mit Schulen nis ationen bzw netzwerke ida ingen Zeitungen en	illand (ILZ HVL)
Agentur für Art Akquise durch Diplomanden eigene Ausbild fremdsprachige Integrations- u Internet Kooperationen Kooperationen Migrantenorgar Mundpropagan regionale Zeitu Stipendien überregionale Z Zeitarbeitsfirm Sonstiges: 14. Würden Sie P über einen for	beit Mitarbeiter ung e Medien Ind Leistungszentrum Have mit Hochschulen mit Schulen nisationen bzwnetzwerke ida ungen Zeitungen en ersonen einstellen, die z	elland (ILZ HVL)
Agentur für Art Akquise durch Diplomanden eigene Ausbild fremdsprachige Internet Kooperationen Kooperationen Migrantenorgan Hundpropagan regionale Zeitu Stipendien Zeitarbeitsfirm Sonstiges: 14. Würden Sie P über einen fo	beit Mitarbeiter ung e Medien Ind Leistungszentrum Have mit Hochschulen mit Schulen nisationen bzwnetzwerke ida ungen Zeitungen en ersonen einstellen, die z	elland (ILZ HVL)

Fachkräftebedarfsanalyse Westhavelland 2011

8









Wären Anpassungsqualifizierungen dafür nötig? Wenn ja, welche?	
15. Wie werden Ihre Beschäftigten entlohnt?	
Die Vergütung erfolgt:	
□ leistungsbezogen □ aftersbezogen □ Sonstiges:	
16. Was unternehmen Sie, um Fachkräfte an Ihr Unternehmen/Ihre Einrichtung zu	binden
Berufsausbildung	
Ansprechpartner/zuständige/rMitarbeiter/in: (Name)	
Funktion:	
17. Haben Sie in der Vergangenheit ausgebildet?	
□ ja □ nein	
18. Bilden Sie zurzeit aus?	
□ ja □ nein	
19. Planen Sie, in Zukunft auszubilden?	
□ ja (für Interviewer: Meldung an den SfAG des Integrations- u. Leistungszentrum HVL) □ nein → Warum nicht?	
Unter welchen Bedingungen würden Sie ausbilden?	

Fachkräftebedarfsanalyse Westhavelland 2011

- 0

Ť	2	\$ 5 E	# LASA
). Welche Ausbildungs	berechtigung be	sitzen Sie?	
1. In welchen Berufen	bilden Sie aus u	nd wie viele Azubis hab	en Sie jeweils?
usbildungsberuf	1	Anzahl Au männlich	uszubildender weiblich

2. In welchen Berufen den Lehrjahr suche	werden Sie vora	ussichtlich wie viele Au	szubildende im kommen-
	bildungsberuf		Anzahl Auszubildender
		3.	
		9	
3. Gab es Probleme be 1 ja → Welche 1 nein		besetzung?	









24. Haben sich die Anforder geändert?	ungen an die ausbildenden Unternehmen in den letzten Jahren
□ ja → In welcher □ nein	Form?
25. Haben sich die Anforder □ ja → In welcher □ nein	rungen an die Auszubildenden in den letzten Jahren geändert? Form?
26. Bilden Sie entsprechend □ ja □ nein, über Bedarf □ nein, unter Bedarf	Ihrem Bedarf aus?
27. In welcher Form bilden	Sie aus?
□ alleinim Untemehmen □ Interesse an Verbundausb □ im Verbund	ildung
28. Wie viele Azubis werde	n in der Regel nach der Ausbildung übernommen?
für den Ausbildungsabb	
☐ Ferienjobs A	Anzahl: Anzahl: Anzahl:









Qualifizierungsbedarf 31. Haben Sie in den letzten 2 Jahren betriebliche Weiterbildungen für Ihre Arbeitnehmer/-innen durchgeführt? ☐ ja → Welche? □ nein 32. Wenn ja, wie viel Prozent Ihrer Belegschaft wurde in den letzten 2 Jahren mit mindes-tens einer betrieblichen Maßnahme weitergebildet? □ unter 10% □ unter 30% □ unter 50% □ mehrals 50% 33. Gibt es Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen? □ ja → Welche? □ nein 34. In welchen Bereichen besteht aktueller Weiterbildungsbedarf? Welche Qualifizierungen werden konkret benötigt? Aktueller WB-Bedarf Konkrete Qualifizierungsbedarfe □ja Betriebswirtschaftliche Berufe □ nein □ja Technische Berufe □ nein □ja Kaufmännische Berufe □ nein

Produktionsberufe

□ja

□ nein









Kooperationsbeziehungen mit personalpolitischer Relevanz

33. Mit Wein und in Wei	cher Form kooperier	en Sie bezüglich der Fachkräftesicherung?
	Kooperation ja/nein	Form der Kooperation
Unternehmen	□ja □ nein	
Bildungsdienstleister	□ja □nein	
Forschungseinrichtungen sowie Hoch- und Fach- hochschulen	□ja □ nein	
Schulen	□ja □ nein	
37. Welche technologis für Ihr Unternehme	chen und organisator n?	ischen Auswirkungen erwarten Sie in Zukunf
37. Welche technologis für Ihr Unternehme	chen und organisator :n?	ischen Auswirkungen erwarten Sie in Zukunf
37. Welche technologis für Ihr Unternehme	en?	ischen Auswirkungen erwarten Sie in Zukunf









Region

□ restlicher Landkreis HVL Anzahl: Beschäftigte □ andere Landkreise Brandenburgs Anzahl: Beschäftigte □ Berlin Anzahl: Beschäftigte □ Sachsen-Anhalt Anzahl: Beschäftigte □ sonstige: Anzahl: Beschäftigte	□ restlicher Landkreis HVL Anzahl: Beschäftigte □ andere Landkreise Brandenburgs Anzahl: Beschäftigte □ Berlin Anzahl: Beschäftigte □ Sachsen-Anhalt Anzahl: Beschäftigte	☐ keine Ahnung ☐ Rathenow	Anzahl:	Beschäftigte
□ andere Landkreise Brandenburgs Anzahl: Beschäftigte □ Berlin Anzahl: Beschäftigte □ Sachsen-Anhalt Anzahl: Beschäftigte □ sonstige: Anzahl: Beschäftigte	□ andere Landkreise Brandenburgs Anzahl: Beschäftigte □ Berlin Anzahl: Beschäftigte □ Sachsen-Anhalt Anzahl: Beschäftigte □ sonstige: Anzahl: Beschäftigte	□ Bremnitz		
□ Berlin	□ Berlin Anzahl: Beschäftigte □ Sachsen-Anhalt Anzahl: Beschäftigte □ sonstige: Anzahl: Beschäftigte	restlicher Landkreis HVL		
□ Sachsen-Anhalt Anzahl: Beschäftigte □ sonstige: Anzahl: Beschäftigte	□ Sachsen-Anhalt Anzahl: Beschäftigte □ sonstige: Anzahl: Beschäftigte	andere Landkreise Brandenburgs		
□ sonstige: Anzahl: Beschäftigte	□ sonstige: Anzahl: Beschäftigte	☐ Berlin		
		☐ Sachsen-Anhalt		
	40. Welche regionalen Besonderheiten sehen Sie in Bezug auf die Fachkräftesituation	☐ sonstige:	Anzahl:	Beschäftigte
	40. Welche regionalen Besonderheiten sehen Sie in Bezug auf die Fachkräftesituation			
		40. Welche regionalen Besonderheit	en sehen Sie in Bezu	g auf die Fachkräftesituatio
		40. Welche regionalen Besonderheit	en sehen Sie in Bezu	g auf die Fachkräftesituatio

Danke, dass Sie sich für diese Befragung Zeit genommen haben!

Die Daten werden von den Wirtschaftsförderungen der Städte Premnitz und Rathenow sowie des Landkreises Havelland genutzt und nicht an Dritte weitergegeben. Die analytische Auswertung, Aufbereitung und Veröffentlichung der Unternehmensdaten erfolgt anonymisiert.

Gesprächssituation	
despractissituation	<u> </u>
Datum	
Dauer	
Interviewer	
Anmerkungen	

A4 Ergänzungsbogen

	**	*				ELASA Brandenburg
Bitte füllen Sie di schaftsförderung						
E-Mail: <u>marian.timr</u> Fax: 03321/403-35		<u>de</u>				
Wie viele Beschäft	igte haben Si	ie?				
				Vollzeit		Teilzeit
	• .CU/944	insges	samt:			
Anzahl Beschäftigt	ter	männl	ich:			
		weibli	ch:			
Zusätzliche Leihar	beiter	Anzah	l:			
Wie stark sind folg	ende Altersq	ruppen	in Ihrer Bele	schaft vertre	ten? (abso	lute Zahlen)
15 – 24 Jahre		7				
25 – 34 Jahre						
35 – 44 Jahre						
45 - 54 Jahre		>	= Beschäftig	enzahl insges	amt	
55 - 59 Jahre						
60 – 64 Jahre						
über 64 Jahre						4.
Wie ist das Qualifikationsniveau der Beschäftigten in Ihrem Unternehmen und was sind die jeweiligen Kernberufe?						
	Fach- und I schulabsch		Meister/ Techniker	Abgesch Berufsaus		Ohne abgeschlossene Berufsausbildung
Anzahl der Beschäftigten						
Anzahl der weibli-						
chen Beschäftigten						
Kernberufe						
wichtigster (entscheidend für Geschäft)						
2. häufigster						
Aus welchen Städ	iten und/ode	er Land	kreisen kom	nen Ihre Bes	chäftigter	1?
☐ keine Ahnung						
Rathenow			Anzah	:	eschäftigt	e
☐ Premnitz ☐ restlicher Landkre	nic HV/I		Anzah	:B	eschäftigt	e
andere Landkreis		s		:		
☐ Berlin	ensemates Albanda Albanda D	y. 3	Anzah	: E	Beschäftigt	e
☐ Sachsen-Anhalt			Anzah	: E : E	eschäftigt	e
☐ sonstige:			Anzan		eschartigt	е
Firma: Ansprechpartner:			Stempel/U	nterschrift:		
Fach	nkräftebedarfsan	alyse We	esthavelland 2011	. – Ergänzungsbog	gen zum Inte	rview

A5 Strategische Ansatzpunkte zur Bewältigung des drohenden Fachkräftemangels für Unternehmen

	Strategie	Handlungsempfehlung	Maßnahmen
Akquise	Erwerbsbeteiligung von Frauen	Wiedereingliederung nach einer Familienphase Vereinbarkeit von Familie und Beruf Gewinnung von Frauen für technische Berufe	Spezifische Qualifizierungsmaßnahmen, Mentorenprogramme, flexible Arbeitszeitmo- delle, Unterstützung bei der Kinderbetreuung, spezifische Praktikumsangebote
	Erwerbsbeteiligung von Älteren	- Wiedereingliederung älterer Arbeits- kräfte - Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit	Spezifische Qualifizierungsmaßnahmen, Erschließung neuer Beschäftigungsmöglich- keiten, Gesundheitsförderung, Tearnarbeit
	Erwerbsbeteiligung ausländischer Mitbürger	- Sensibilisierung - Stärkere Einbindung in den Arbeits- markt	Information über die Bedeutung der Erwerbs- beteiligung, spezifische Qualifizierungsmaß- nahmen, Begleitung des Berufseinstiegs
	Erwerbsbeteiligung von Geringer- qualifizierten	- Arbeitsplatzrelevante Qualifizierung	Abstimmung von Qualifizierungsansprüchen, Erleichterung des Berufseinstiegs, fachspezi- fische Einarbeitung
	Attraktivität von Standorten, Branchen und Unternehmen	Steigerung der Unternehmens- attraktivität Steigerung der Attraktivität der Branche Verbesserung der Standortattraktivität	Darstellung der eigenen Stärken, Unterstützur von Imageinitiativen, Arbeit in Netzwerken, Unterstützung von Maßnahmen zur Steigerun der Standortattraktivität
Ausbildung	Duale Ausbildung	- Ausbau der dualen Ausbildung - Ausbau von Kooperationen	Anpassung des Angebotes an eigene Bedarfe, Einstiegserleichterung, Kooperation mit (Berufs-)Schulen, betriebliche Kooperationen
	Hochschulausbildung	- Kommunikation der Bedarfe - Förderungsmaßnahmen	Attraktivitätssteigerung technischer Berufe, Kooperation mit Hochschulen und Instituten, Förderung von Studenten, Förderung von Akademien
Qualifizie- rung	Qualifizierung und Weiterbildung von Mitarbeitern	Innerbetriebliche Bedarfsdeckung Unterstützung von Mitarbeiterkarrieren Betriebsinternes Wissensmanagement	Systematische Qualifizierung, Zusammenarbei mit Bildungseinrichtungen, Überbetriebliche Kooperationen, Laufbahnplanungen, Unterstüt zung von Weiterbildungsinteressen, betriebs- interne Workshops, Tearnarbeit
Mitarbei- terbindung	Verbesserung der Unternehmens- kultur	- Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit	Durchführung von Einzelgesprächen, Durchführung von Gruppengesprächen/-aktionen, Wertschätzung von Mitarbeitern, Führungsverhalte
	Finanzielle Anreize	- Finanzielle Anreize - Betriebliche Sozialleistungen	Überdurchschnittliche Entlohnung, übertarif- licher Urlaub, Prämienzahlungen, Unterstützur der Altersvorsorge

Quelle: Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung (2010): Fachkräftemangel und demographischer Wandel bis 2020. Hannover. S. 28.

A6 Ergebnisse der Unternehmensbefragung zur Analyse regionaler Fachkräftebedarfe im Westhavelland 2011 (Auswertung nach Branchenkompetenzfeldern)

Ergebnisse der Unternehmensbefragung zur Analyse regionaler Fachkräftebedarfe in Westhavelland 2011

- Auswertung nach Branchenkompetenzfeldern (BKF) -
 - anonymisiert -

ausgewertet durch das Fachkräftemonitoring im Projekt Regionalbüros für Fachkräftesicherung der LASA Brandenburg GmbH







Inhalt

1. Unternehmen	4
Tabelle 1.1.1: Untersuchte Unternehmen nach Branchenkompetenzfeldern	
Tabelle 1.1.2: Untersuchte Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008)	
Tabelle 1.2: Produkte der untersuchten Unternehmen nach BKF	
Tabelle 1.3: Untersuchte Unternehmen nach BKF und Betriebsgröße (Gruppeneinteilung IAB)	
Tabelle 1.4: Untersuchte Unternehmen nach BKF und Betriebsgröße (Gruppeneinteilung BA)	
Tabelle 1.5: Umsatzentwicklung nach BKF in den letzten zwei Jahren (absolut und prozentual)	
Tabelle 1.6: Umsatzentwicklung nach BKF in den nächsten zwei Jahren (absolut und prozentual	
Tabelle 1.7: Geplante Veränderungen im Unternehmen nach BKF	•
2. Beschäftigungsentwicklung, Belegschaftsstrukturen und Fachkräftebedarf	
Tabelle 2.1: Beschäftigte nach BKF (absolut), ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung (in %) sowi	ie der
Mittelwert Beschäftigte pro Unternehmen (in %)	
Tabelle 2.2: Beschäftigte nach BKF und Geschlecht	
Tabelle 2.3: Anteil weiblicher Beschäftigter nach BKF in %	
Tabelle 2.4: Zusätzliche Leiharbeiter nach BKF	
Tabelle 2.5: Beschäftigte nach BKF, Art der Beschäftigung und Geschlecht	
Tabelle 2.6: Beschäftigungsentwicklung nach BKF in den letzten zwei Jahren (absolut und proze	
Tabelle 2.7: Erwartete Beschäftigungsentwicklung nach BKF in den nächsten zwei Jahren (abso	lut
und prozentual)	
Tabelle 2.8: Beschäftigte nach Qualifikationsniveau und Kernberufen (Nennwerte der BKF entsp	richt
der Gesamtanzahl der befragten Unternehmen des jeweiligen BKF; Nennwerte des	
Qualifikationsniveaus entspricht aller auf die Frage geantworteten Unternehmen)	
Tabelle 2.9: Altersstruktur der Belegschaften nach BKF (absolut und prozentual)	
Tabelle 2.10.1: Überalterte Bereiche aus Sicht der Unternehmen (Angaben in %)	
Tabelle 2.10.2: Überalterte Bereiche konkret aus Sicht der Unternehmen	
. (absolut und prozentual) Tabelle 2.11.1: gesicherte Personalnachfolge für überalterte Bereiche	
Tabelle 2.11.2: Sicherung der Personalnachfolge	
Tabelle 2.12.1: gesicherte Geschäftsführungsnachfolge (absolut und prozentual)	
Tabelle 2.12.2: Sicherung der Geschäftsführungsnachfolge	
3. Personalakquise	
Tabelle 3.1: Derzeit freie Stellen pro BKF in %	
Tabelle 3.2: Ist bei freien Arbeitsplätzen eine unverzügliche Mitteilung an die zuständige gewüns	
Tabelle 3.3: Gründe für den Fachkräftebedarf (Anteil in %)	
Tabelle 3.4: Probleme bei der Stellenbesetzung	
Tabelle 3.5: Gründe für Probleme bei der Stellenbesetzung unterteilt nach BKF	29
Tabelle 3.6: Quellen der Personalakquise (Mehrfachnennungen, absolute Angaben)	
Tabelle 3.8: Anstellung von Beschäftigten ohne in Deutschland formal anerkannten Berufsabsch	
(Angaben absolut und in %)	
Tabelle 3.9: Wenn Anpassungsqualifikationen nötig sind, welche wären dies?	
Tabelle 3.10: Vergütung (Angaben in %)	
Tabelle 3.11: Sonstige Vergütung konkret	
Tabelle 3.12: Maßnahmen um Fachkräfte an das Unternehmen/ die Einrichtung zu binden	
4. Ausbildung	
Tabelle 4.1: Ausbildungsbetriebe	
Tabelle 4.2: Ausbildungsengagement im Zeitverlauf	
Tabelle 4.3: Wieso bilden Sie in der Zukunft nicht aus?	
Tabelle 4.4: Unter welchen Bedingungen würden Sie ausbilden?	
Tabelle 4.5: Welche Ausbildungsberechtigung besitzen Sie?	
Tabelle 4.6: Ausbildungsberufe nach BKF; sowie Auszubildende nach BKF und Geschlecht	აგ
Tabelle 4.7: Geplante Ausbildungsberufe im kommenden Ausbildungsjahr nach BKF; sowie Auszubildende nach BKF (N=Ausbildungsbetriebe)	۸C
Tabelle 4.8: Probleme bei der Lehrstellenbesetzung (absolut und prozentual)	
Tabelle 4.9: Probleme bei der Lehrstellenbesetzung (absolut und prozentual)	
Tabelle 4.3: Frobleme bei der Lemstellenbesetzung Tabelle 4.10: Änderung der Anforderungen an Ausbildungsbetriebe (absolut und prozentual)	
rabble 1.75. Allabiang dol Allibratiangen an Ausbildungsbethebe (absolut und prozentual)	тЭ

LASA Brandenburg GmbH Fachkräftemonitoring



Tabelle 4.11: Änderung der Anforderungen an Ausbildungsbetriebe konkret	43
Tabelle 4.12: Änderung der Anforderungen an Auszubildende (absolut und prozentual)	
Tabelle 4.13: Änderung der Anforderungen an Auszubildende konkret	
Tabelle 4.14: Ausbildung nach Bedarf	
Tabelle 4.15: Form der Ausbildung	
Tabelle 4.16: Übernahme der Auszubildenden in Prozent (Mittelwert)	
Tabelle 4.17: Abbrecherquote (Mittelwert)	
Tabelle 4.18.1: Praktika für Schüler	
Tabelle 4.18.2: Ferienjobs	
Tabelle 4.18.3: Praktika für Studenten	
Tabelle 4.18.4: Praktika für Arbeitslose	48
5. Weiterbildung	
Tabelle 5.1: Betriebliche Weiterbildung in den letzten zwei Jahren (in%)	
Tabelle 5.2: Weiterbildungsmaßnahmen konkret in den letzten zwei Jahren	
Tabelle 5.3: Anteile der Belegschaft, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben	
(absolute Zahlen)	51
Tabelle 5.4: Unternehmen mit Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahm	
(absolute Zahlen)	51
Tabelle 5.5: Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen	51
Tabelle 5.6: Unternehmen mit Weiterbildungsbedarf nach Unternehmensbereichen (absolute Za	
Tabelle 5.7: Konkrete Weiterbildungsbedarfe nach Unternehmensbereich	
6. Kooperationsbeziehungen mit personalpolitischer Relevanz	
Tabelle 6.1: Kooperationen (in%)	54
7. Branchenentwicklung	
Tabelle 7.1: Entwicklung der Branche	57
Tabelle 7.2: Technologische und organisatorischen Auswirkungen	58
Tabelle 7.3: Auswirkungen der Branchenentwicklung auf die Beschäftigten	59
8. Region	61
Tabelle 8.1: Regionale Besonderheiten	61
Tabelle 8.2: Wohnort der Beschäftigten nach Unternehmen (absolut)	63
Tabelle 8.3: Wohnort der Beschäftigten (Anzahl der Beschäftigten)	



1. Unternehmen

Tabelle 1.1.1: Untersuchte Unternehmen nach Branchenkompetenzfeldern

BKF	Anzahl befragter Unternehmen	Prozent
Automotive	2	4,2%
Biotechnologie/Life Sciences	6	12,5%
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe)	3	6,2%
Ernährungswirtschaft	2	4,2%
Kunststoffe/Chemie	4	8,3%
Logistik	3	6,2%
Metall	7	14,6%
Optik	6	12,5%
Tourismus	1	2,1%
Sonstiges	14	29,2%
Insgesamt	48	100,0%

Tabelle 1.1.2: Untersuchte Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008)

Wirtschaftszweige	Anzahl befragter Unternehmen	Prozent
C: Verarbeitendes Gewerbe	22	45,8%
D: Energieversorgung	3	6,2%
E: Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	2	4,2%
F: Baugewerbe	3	6,2%
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	4	8,3%
H: Verkehr und Lagerei	3	6,2%
I: Gastgewerbe	1	2,1%
K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1	2,1%
M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	2	4,2%
O: Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherungen	2	4,2%
P: Erziehung und Unterricht	1	2,1%
Q: Gesundheits- und Sozialwesen	4	8,3%
Insgesamt	48	100,0%

<u>Achtung</u>: Im Folgenden werden die Ergebnisse der Branchenkompetenzfelder, in denen nur ein oder zwei Unternehmen befragt wurden (Automotive, Ernährungswirtschaft, Tourismus), aus Gründen der Anonymität nicht weiter einzeln dargestellt, sondern zur Kategorie "Sonstiges" sortiert.



Tabelle 1.2: Produkte der untersuchten Unternehmen nach BKF

l'abelle 1.2: Produkte der un	tersuchten Unternehmen nach BKF
BKF	Produkte
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	 Ambulante Pflege, teilstationäre Pflege, Begegnungsstättenarbeit, ambulanter Hospitzdienst, Kleiderkammer, Jugendarbeit, Schulsozialarbeit/Schulsozialarbeithelfer Angebote für Ärzte Dienstleistungen: ärztliche Versorgung im Klinik- und ambulanten Bereich; Praxen im ländlichen Raum; Pflegebereich (ambulante + stationäre Pflege); betreutes Wohnen; GSG (Küche, Logistik, EDV) -> übernehmen Dienstleistungen innerhalb der Gruppe; MDZ (darunter Praxen + Radiologie, Physiologie/Labor) organisiert; ab 01.07.2011 Rettungsdienst eingegliedert Gelenkimplantatsysteme (vorrangig Knie und Hüfte); Entwicklung, Zulassung, sterile Verpackung, Fertigung; über Zwischenhändler an Krankenhäuser, chirurgische Instrumente für Gelenkimplantate Träger von sozialen Einrichtungen (Kitas, Beratungsstellen, Migrationsbereich, Fahrschule, Begegnungsstätten, Jugendclubs, Selbsthilfegruppen) Zahnlabor (Zahnersatz) → Dienstleistungen für Zahnärzte; Endprodukt, Verkauf, ggf. Instandhaltung (Korrektur)
Energiewirtschaft/- technologie (inkl. Mineral- ölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	 Energie-/ Wärmeversorgung, Versorgung mit Fernwärme und Wasser, Schwimmbad Energieversorgung - Fernwärme + Nahwärme; Gasvertrieb/verkauf, technischer Netzbetrieb; Gas – Regionalbereich; Kraft-Wärme-Kopplung; 3 Blockkraftwerk (Wärme+Strom) Energiewirtschaft, bauen Anlagen selbst, Entsorgungsfachbetrieb
Kunststoffe/Chemie(N=4)	 Chemische Produktion, spez. Chemikalien, Entwicklung und Forschung Granulate PET-Flakes, Master-Batch Reaktivierung von Altkohle
Logistik (N=3)	 Internationaler Fernverkehr, unterschiedlicher Güter, verschiedene Auftraggeber, IT-beschäftigte Personenlinien (Nah- und Fernverkehr); Personen, vor allem Kinder, Kranke, Ältere Menschen → auf Schülerverkehr ausgerichtet (Mindeststandards) Transportunternehmen, Gütertransporte, Ergänzungsverkehr für Havelbus, Personentransporte
Metall (N=6)	 Behälterbau Großbehälter; Komponenten für Elektromaschinenbau; Anlagenbau/Maschinenbau; Einzelfertigungen aus Stahl; Stahl + Edelstahl = Rohstoffe die eingesetzt werden; Produktion + Fertigung; Drehen + Fräsen der Metallkomponenten; Montage von Bauteilen, Anlageteilen; Innovation nur im Behälterbau; Bau von Komponentenlagen Kein vertrieb, Fertigstellung von Baugruppen für Fenstervorrichtungen, keine Endproduktion Mechanische Bearbeitung von Aluminium-Druckguss, Bau von Druckgussbauteilen (Zubehör) -> Werkzeuge herstellen für andere Unternehmen; Vertrieb, Einkauf, Konstruktion, Dienstleistung (Reparatur von Werkzeugen) Metallverarbeitung, Einzelstandort, medizinischer Bereich, privater Bereich, Druckgasflaschen, Teilezulieferer in Form von Druckgasflaschen, Aluminiumproduktion in China, Vertrieb in Deutschland und Europa, Befüllung mit verschiedenen Gasen, Prägen der Flaschen, RWA-Anlagen, Rauch-Wärme-Abzugsanlagen; Mehrwegflaschen + Einwegflaschen (neue Entwicklung); wenig Neuentwicklung; versch. Varianten; Mehrwegflaschen Produktion und Vertrieb von Zink-Druckguss-Produkten, TÜV, Instandsetzung, Dienstleistungen



Optik (N=6)	 Augenoptik; Werkzeugtechnik medi. Bereich; Zulieferer (Produktion und Vertrieb; Montage v. Baugruppen; Handelsware, Forschung und Entwicklung bei Investitionsgütern Brillengläser für mittelständische Augenoptiker (Anfertigung), deutschlandweit Brillengläserherstellung (international); Dienstleistungsabteilung (Brillen für Kunden fertigmontieren) Entwicklung, Produktion; Vertrieb v. Mikroskopen; Fertigung für die Abnehmer; Lasermikroskope: Metallographie; Schwerpunkt Auflichtmikroskope für Materialuntersuchungen, nachhaltige Dokumentation (Kameras); Sondergeräte, kundenspezifische Lösungen; Dienstleistung: Reparatur, Wartung, Service) Produktion (Brillenherstellung) → Lieferung an Fielmannfilialen, Logistikzentrum der Fielmann-Gruppe
Sonstiges (N=19)	 Bauhandwerk, hoch- und Tiefbau, Massivbau Baustoffhandel, Vertrieb von Baustoffen, Hochbau → Ausbau, Neubau, Umbau, Modernisierung, Tiefbau → Kanal- und Straßenbau, Abwassergruben, Wege Belagtreppen, Bolzentreppen, Blockstufen, Küchenarbeitsplatten, Fensterbänke, Fliesenarbeiten, Terrassen, CNC-Bearbeitung Einzelhandel Baumarkt, Verkauf und Werbung, Holzzuschnitt, Steinzuschnitt, individuelle Farbmischung, Anlieferung von Ware Handel, Ersatzteile und Zubehör; Reparatur/Autoservice; Dienstleistungen, Versicherungen, Finanzierungen Handwerkbetrieb (Elektroinstallation), Dienstleistungen (viel für Großkunden), Planung, Projektierung, Errichtung, Wartung, Instandhaltung gebäudetechnischer Anlagen Lohnbuchhaltung, Steuerberatung, Jahresabschlüsse und Steuererklärungen Öffentliche Verwaltung Planen, beraten, überwachen in Bauweise; Straßenbau, Gelände, Stadtplanung; Regionalplanung, Umwelt; Hoch- und Tiefbau; Ingenieursbau Produktion, löslicher Kaffee und Getränke, Versand der Produkte zum Mutterunternehmen nach Hamburg Produktion; Zerkleinerung von Sortierresten, Metallgewinnung aus Sekundärstoffen Sport-Tagungshotel, Golfsport, Logie und Gastro, jegliche Dienstleistungen rund um den Golfsport (Vertrieb, Zubehör, Golfschule)Herstellung und Vertrieb von Backwaren Stationärer Einzelhandel, Verkauf von Bekleidung, Spielwaren, Änderungsservice Trinkwasserversorgung; Förderung, Aufarbeitung von Wasser; Abwasserentsorgung, Abwasserklärung; Betreiber von Anlagen und Netzen, gewerbliche und private Kunden Verkauf/Vertrieb, Instandsetzung von Autos; Vertrieb von Zubehör, Versicherungen, Abschleppservice (ADAC-Zusammenarbeit)Bank-Dienstleistungen, Kreditausreichung, Versicherungen Vorschuleinrichtungen mit angeschlossenem Hort

LASA Brandenburg GmbH

Fachkräftemonitoring



Tabelle 1.3: Untersuchte Unternehmen nach BKF und Betriebsgröße (Gruppeneinteilung IAB)

BKF	1 bis 4 Beschäftigte	5 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	ab 250 Beschäftigte	Unternehmen insgesamt
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	0	0	2	3	1	6
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	0	1	1	1	0	3
Kunststoffe/Chemie (N=4)	0	0	2	1	1	4
Logistik (N=3)	0	0	3	0	0	3
Metall (N=7)	0	0	5	1	1	7
Optik (N=6)	0	0	4	1	1	6
Sonstiges (N=19)	0	0	8	10	1	19
Insgesamt (N=48)	0	1	24	18	5	48

Tabelle 1.4: Untersuchte Unternehmen nach BKF und Betriebsgröße (Gruppeneinteilung BA)

BKF	1 bis 5 Beschäf- tigte	6 bis 9 Beschäf- tigte	10 bis 19 Beschäf- tigte	20 bis 49 Beschäf- tigte	50 bis 99 Beschäf- tigte	100 bis 199 Be- schäftig- te	200 bis 249 Be- schäftig- te	250 bis 499 Be- schäftig- te	500 Be- schäftig- te und mehr	Unter- nehmen insge- samt
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	0	0	0	2	1	2	0	1	0	6
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	0	1	1	0	1	0	0	0	0	3
Kunststoffe/Chemie (N=4)	0	0	0	2	1	0	0	1	0	4
Logistik (N=3)	0	0	1	2	0	0	0	0	0	3
Metall (N=7)	0	0	3	2	1	0	0	1	0	7
Optik (N=6)	0	0	3	1	0	1	0	0	1	6
Sonstiges (N=19)	0	0	3	5	7	2	1	1	0	19
Insgesamt (N=48)	0	1	11	13	12	5	1	4	1	48



Tabelle 1.5: Umsatzentwicklung nach BKF in den letzten zwei Jahren (absolut und prozentual)

			Umsatzentwicklung			
BKF		Stark Gesunken	Leicht gesunken	Konstant	Leicht gestiegen	Stark gestiegen
	Anzahl der Unternehmen	0	2	1	1	1
Biotechnologie/Life Sci-	Anteil der Unternehmen in %	0	40,0%	20,0%	20,0%	20,0%
ences (N=5, N=790)	Beschäftigte in den Unternehmen	0	194	33	102	461
	Anteil der Beschäftigten in %	0	24,6%	4,2%	12,9%	58,4%
Energiewirtschaft/-	Anzahl der Unternehmen	0	1	2	0	0
technologie (inkl. Mine-	Anteil der Unternehmen in %	0	33,3%	66,7%	0	0
ralölwirt- schaft/Biokraftstoffe)	Beschäftigte in den Unternehmen	0	85	27	0	0
(N=3, N=112)	Anteil der Beschäftigten in %	0	75,9%	24,1%	0	0
	Anzahl der Unternehmen	0	1	1	0	2
Kunststoffe/Chemie	Anteil der Unternehmen in %	0	25,0%	25,0%	0	50,0%
(N=4, N=545)	Beschäftigte in den Unternehmen	0	25	70	0	450
	Anteil der Beschäftigten in %	0	4,6%	12,8%	0	82,6%
	Anzahl der Unternehmen	0	1	1	0	1
Logistik	Anteil der Unternehmen in %	0	33,3%	33,3%	0	33,3%
(N=3, N=84)	Beschäftigte in den Unternehmen	0	35	31	0	18
	Anteil der Beschäftigten in %	0	41,7%	36,9%	0	21,4%
	Anzahl der Unternehmen	1	1	0	1	3
Metall	Anteil der Unternehmen in %	16,7%	16,7%	0	16,7%	50,0%
(N=6, N=427)	Beschäftigte in den Unternehmen	261	10	0	39	117
	Anteil der Beschäftigten in %	61,1%	2,3%	0	9,1%	27,4%

LASA Brandenburg GmbH

Fachkräftemonitoring



	Anzahl der Unternehmen	2	0	1	3	0
Optik	Anteil der Unternehmen in %	33,3%	0	16,7%	50,0%	0
(N=6, N=1.101)	Beschäftigte in den Unternehmen	155	0	30	916	0
	Anteil der Beschäftigten in %	14,1%	0	2,7%	83,2%	0
	Anzahl der Unternehmen	0	3	2	6	4
Sonstiges	Anteil der Unternehmen in %	0	20,0%	13,3%	40,0%	26,7%
(N=15, N=974)	Beschäftigte in den Unternehmen	0	130	100	307	437
	Anteil der Beschäftigten in %	0	13,3%	10,3%	31,5%	44,9%
	Anzahl der Unternehmen	3	9	8	11	11
Insgesamt	Anteil der Unternehmen in %	7,1%	21,4%	19,0%	26,2%	26,2%
(N=42, N=4.033)	Beschäftigte in den Unternehmen	416	479	291	1.364	1.483
	Anteil der Beschäftigten in %	10,3%	11,9%	7,2%	33,8%	36,8%

Tabelle 1.6: Umsatzentwicklung nach BKF in den nächsten zwei Jahren (absolut und prozentual)

			Beschäftigungsentwicklung in %						
BKF		Stark Sinken	Leicht sinken	Konstant	Leicht steigen	Stark steigen			
	Anzahl der Unternehmen	0	1	2	1	1			
Biotechnologie/Life Sci-	Anteil der Unternehmen in %	0	20,0%	40,0%	20,0%	20,0%			
ences (N=5, N=790)	Beschäftigte in den Unternehmen	0	28	199	102	461			
	Anteil der Beschäftigten in %	0	3,5%	25,2%	12,9%	58,4%			
Energiewirtschaft/-	Anzahl der Unternehmen	0	2	0	0	1			
technologie (inkl. Mine- ralölwirt- schaft/Biokraftstoffe) (N=3, N=112)	Anteil der Unternehmen in %	0	66,7%	0	0	33,3%			
	Beschäftigte in den Unternehmen	0	93	0	0	19			
	Anteil der Beschäftigten in %	0	83,0%	0	0	17,0%			
Kunststoffe/Chemie	Anzahl der Unternehmen	1	0	1	1	1			

LASA Brandenburg GmbH Fachkräftemonitoring



(N=4, N=545)	Anteil der Unternehmen in %	25,0%	0	25,0%	25,0%	25,0%
	Beschäftigte in den Unternehmen	44	0	70	406	25
	Anteil der Beschäftigten in %	8,1%	0	12,8%	74,5%	4,6%
	Anzahl der Unternehmen	0	0	2	1	0
Logistik	Anteil der Unternehmen in %	0	0	66,7%	33,3%	0
(N=3, N=84)	Beschäftigte in den Unternehmen	0	0	66	18	0
	Anteil der Beschäftigten in %	0	0	78,6%	21,4%	0
	Anzahl der Unternehmen	0	0	1	4	1
Metall	Anteil der Unternehmen in %	0	0	16,7%	66,7%	16,7%
(N=6, N=427)	Beschäftigte in den Unternehmen	0	0	14	152	261
	Anteil der Beschäftigten in %	0	0	3,3%	35,6%	61,1%
	Anzahl der Unternehmen	0	0	1	4	1
Optik	Anteil der Unternehmen in %	0	0	16,7%	66,7%	16,7%
(N=6, N=1.101)	Beschäftigte in den Unternehmen	0	0	144	946	11
	Anteil der Beschäftigten in %	0	0	13,1%	85,9%	1,0%
	Anzahl der Unternehmen	0	2	6	7	0
Sonstiges	Anteil der Unternehmen in %	0	13,3%	40,0%	46,7%	0
(N=15, N=974)	Beschäftigte in den Unternehmen	0	95	521	358	0
	Anteil der Beschäftigten in %	0	9,8%	53,5%	36,8%	0
	Anzahl der Unternehmen	1	5	13	18	5
Insgesamt	Anteil der Unternehmen in %	2,4%	11,9%	31,0%	42,9%	11,9%
(N=42, N=4.033)	Beschäftigte in den Unterneh- men	44	216	1.014	1.982	777
	Anteil der Beschäftigten in %	1,1%	5,4%	25,1%	49,1%	19,3%



Tabelle 1.7: Geplante Veränderungen im Unternehmen nach BKF

BKF	Veränderungen
Biotechnologie/Life Sciences (N=5)	 Aufgaben werden zunehmen, Angebotserweiterung z.B. Tagespflege mit mehr Plätzen, Umzug in ein anderes Objekt, größere Kapazitäten Ausscheidung aus Altersgründen, ESP-System-Umschulungen, Neues Produktionssteuerungssystem → Verringerung der Durchlaufzeiten; keine Gebäudeerweiterungen Keine, sind auf dem neuesten Stand Rettungsdienst ab Juli 2011, Altenpflege soll ausgebaut werden Wollen logopädische Praxis, Gemeindeschwester, betreutes Wohnen etc. anbieten → Angebotspalette erweitern: Problem ist das Geld dabei
Energiewirtschaft/- technologie (inkl. Mineral- ölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	 Kerngeschäft bleibt bei der Verbrennung Kooperation mit regionalen Energieversorgern, Synergien möglich Übernahme Gasnetz
Kunststoffe/Chemie(N=4)	 Absatzmärkte, Produktpalette, Neuerschließung Chemischer Teil wird umgebaut (Ersatz); geschlossene Kreisläufe (Recycling); Überseemarkt Prod. Erweiterung; Outsourcing; Heimarbeit Technische Entwicklung
Logistik (N=3)	 Fusion oder Zerschlagung des Konzerns möglich Erweiterung → mehr Fahrer, mehr Fahrzeuge Ausbau und Festigung des Betriebes
Metall (N=6)	 Internetgeschäft weiter ausbauen (outsourcen oder selbst einen im Haus damit beauftragen); Onlinekatalog soll erstellt werden Investitionen in moderne Technik (evtl. erodieren, nicht mehr nur Frästechnik), Frästechnik soll ausgebaut werden Maschinenpark, Zinkschaum-Weiterentwicklung, Absatzmarktakquise Nur in Abhängigkeit von den Kooperationspartnern Rationalisierung, technologische Investitionen, zwei Produktionsschritte sollen künftig intern geleistet werden Ständige Neuentwicklungen, Entwicklungen von Prototypen
Optik (N=6)	 nein Erweiterung momentan, 150 neue Produkte und selbstständiger Katalog, Vertriebspalettenerweiterung (laufender Prozess); ab Herbst 2011 firmeneigene Niederlassung in Österreich, Vorbereitung Niederlande/Dänemark Gegebenenfalls Konzentration der drei Standorte Marktstabilisierung, Bereich der Fremdfertigung soll ausgebaut werden, Serviceausbau (Anfahrt zu Kunden, Wartung vor Ort) Zusätzlicher Service, Erweiterung Logistikspektrum (2x)
Sonstiges (N=16)	 Ausgliederung von Bereichen Baustoffhandel evtl. schließen Durch Altersteilzeit werden einige Stellen nicht neu besetzt, ggf. Rückstellung freiwilliger Aufgaben Evtl. Filialeröffnung in BRB (Betriebserweiterung) Keine weitere Öffnung bzw. Schließung im Kitabereich Erweiterung des Marktspektrums und Bearbeitung von Nischenprodukten (Spezialisierung) Erweiterung gewünscht → Platz nicht vorhanden, zentrale Steuerung neuer Produkte (Einführung) Keine Keine Erweiterungen wegen Bevölkerungsrückgang, Stilllegung von Wasserwerken/-anlagen, Rückbau von Leitungssystemen/-anlagen



- Neue Geschäfte (Filialen)
- Regionale Veränderungen, große Aktionsradien (500-600km) Technische Erneuerung der alten Maschinen



2. Beschäftigungsentwicklung, Belegschaftsstrukturen und Fachkräftebedarf

Tabelle 2.1: Beschäftigte nach BKF (absolut), ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung (in %) sowie der Mittelwert Beschäftigte pro Unternehmen (in %)

BKF	Beschäftig- te insge- samt	Anteil Be- schäftigter an Gesamt- beschäfti- gung in %	durch- schnittlich Beschäftigte pro Unter- nehmen
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	898	19,3%	150
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	112	2,4%	37
Kunststoffe/Chemie (N=4)	545	11,6%	136
Logistik (N=3)	84	1,8%	28
Metall (N=7)	442	9,4%	63
Optik (N=6)	1.101	23,5%	184
Sonstiges (N=19)	1.466	31,3%	77
Insgesamt (N=48)	4.648	100,0%	97

Tabelle 2.2: Beschäftigte nach BKF und Geschlecht

BKF	Anzahl Beschäftigter				
	insgesamt	männlich	weiblich		
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	898	199	699		
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	112	85	27		
Kunststoffe/Chemie (N=4)	545	401	144		
Logistik (N=3)	84	78	6		
Metall (N=7)	442	382	60		
Optik (N=6)	1.101	364	737		
Sonstiges (N=19)*	1.466 (1.373)	607	766		
Insgesamt (N=48)	4.648 (4.555)	2.116	2.439		

^{*} Ein Unternehmen hat keine Angaben zur Geschlechtsstruktur seiner 90 Beschäftigten gemacht. Ein weiteres Unternehmen hat keine Geschlechtsangaben seiner drei Teilzeitbeschäftigten gemacht.



Tabelle 2.3: Anteil weiblicher Beschäftigter nach BKF in %

BKF	Anteil weiblicher Beschäftigter
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	77,8%
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	24,1%
Kunststoffe/Chemie (N=4)	26,4%
Logistik (N=3)	7,1%
Metall (N=7)	13,6%
Optik (N=6)	66,9%
Sonstiges (N=17)	55,8%
Insgesamt (N=46)	53,5%

Tabelle 2.4: Zusätzliche Leiharbeiter nach BKF

BKF	Anzahl an Unternehmen mit Leiharbei- tern	Anzahl Leiharbeiter
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	0	0
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	0	0
Kunststoffe/Chemie (N=4)	0	0
Logistik (N=3)	0	0
Metall (N=7)	2	15
Optik (N=6)	1	19
Sonstiges (N=19)	1	3
Insgesamt (N=48)	4	37



Tabelle 2.5: Beschäftigte nach BKF, Art der Beschäftigung und Geschlecht

	Anzahl Beschäftigter						
BKF	Anzahl Vollzeit- beschäftig- te	Anzahl Teilzeit- beschäftig- te	Anteil Teilzeit an Gesamtbe- schäftigung	Anzahl männlich Vollzeit	Anzahl Weiblich Vollzeit	Anzahl männlich Teilzeit	Anzahl Weiblich Teilzeit
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	690	208	23,2%	187	503	12	196
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	105	7	6,3%	85	20	0	7
Kunststoffe/Chemie (N=4)	500	45	8,3%	391	109	10	35
Logistik (N=3)	79	5	6,0%	74	5	4	1
Metall (N=7)	424	18	4,1%	378	46	4	14
Optik (N=6)	1.049	52	4,7%	362	687	2	50
Sonstiges (N=18)*	981	395 (392)	28,7%	580	401	27	365
Insgesamt (N=47)	3.828	730	16,0%	2.057	1.771	59	668

^{*} Ein Unternehmen hat keine detaillierten Angaben zur Beschäftigungsstruktur seiner 90 Mitarbeiter gemacht. Zusätzlich hat ein Unternehmen keine näheren Angaben zur Geschlechtsstruktur seiner drei Teilzeitbeschäftigten gemacht.



Tabelle 2.6: Beschäftigungsentwicklung nach BKF in den letzten zwei Jahren (absolut und prozentual)

		Beschäftigungsentwicklung					
BKF		stark gesunken	leicht gesunken	konstant	leicht gestiegen	stark gestiegen	
Biotechnologie/Life Sciences (N=6, N=898)	Anzahl der Unternehmen	0	0	3	2	1	
	Anteil der Unternehmen	0	0	50,0%	33,3%	16,7%	
	Beschäftigte in den Unternehmen	0	0	302	494	102	
	Anteil der Beschäftigten	0	0	33,6%	55,0%	11,4%	
Energiewirtschaft/- technologie (inkl. Mine- ralölwirt- schaft/Biokraftstoffe) (N=3, N=112)	Anzahl der Unternehmen	0	0	1	1	1	
	Anteil der Unternehmen	0	0	33,3%	33,3%	33,3%	
	Beschäftigte in den Unternehmen	0	0	85	19	8	
	Anteil der Beschäftigten	0	0	75,9%	17,0%	7,1%	
Kunststoffe/Chemie (N=4, N=545)	Anzahl der Unternehmen	0	0	0	1	3	
	Anteil der Unternehmen	0	0	0	25,0%	75,0%	
	Beschäftigte in den Unternehmen	0	0	0	25	520	
	Anteil der Beschäftigten	0	0	0	4,6%	95,4%	
	Anzahl der Unternehmen	1	0	0	0	2	
Logistik (N=3, N=84)	Anteil der Unternehmen	33,3%	0	0	0	66,7%	
	Beschäftigte in den Unternehmen	35	0	0	0	49	
	Anteil der Beschäftigten	41,7%	0	0	0	58,3%	
Metall (N=7, N=442)	Anzahl der Unternehmen	1	2	3	0	1	
	Anteil der Unternehmen	14,3%	28,6%	42,9%	0	14,3%	
	Beschäftigte in den Unternehmen	261	53	118	0	10	
	Anteil der Beschäftigten	59,0%	12,0%	26,7%	0	2,3%	



	Anzahl der Unternehmen	0	2	0	2	2
Optik	Anteil der Unternehmen	0	33,3%	0	33,3%	33,3%
(N=6, N=1.101)	Beschäftigte in den Unternehmen	0	174	0	897	30
	Anteil der Beschäftigten	0	15,8%	0	81,5%	2,7%
	Anzahl der Unternehmen	0	2	10	3	4
Sonstiges	Anteil der Unternehmen	0	10,5%	52,6%	15,8%	21,1%
(N=19, N=1.466)	Beschäftigte in den Unternehmen	0	288	481	300	397
	Anteil der Beschäftigten	0	19,6%	32,8%	20,5%	27,1%
	Anzahl der Unternehmen	2	6	17	9	14
Insgesamt	Anteil der Unternehmen	4,2%	12,5%	35,4%	18,8%	29,2%
(N=48, N=4.648)	Beschäftigte in den Unternehmen	296	515	986	1.735	1.116
	Anteil der Beschäftigten	6,4%	11,1%	21,2%	37,3%	24,0%

Tabelle 2.7: Erwartete Beschäftigungsentwicklung nach BKF in den nächsten zwei Jahren (absolut und prozentual)

		Beschäftigungsentwicklung					
BKF		stark sinken	leicht sinken	konstant bleiben	leicht steigen	stark steigen	
	Anzahl der Unternehmen	0	0	4	2	0	
Biotechnologie/Life Sci-	Anteil der Unternehmen	0	0	66,7%	33,3%	0	
ences (N=6, N=898)	Beschäftigte in den Unternehmen	0	0	335	563	0	
	Anteil der Beschäftigten	0	0	37,3%	62,7%	0	
Energiewirtschaft/-	Anzahl der Unternehmen	0	0	2	1	0	
technologie (inkl. Mine-	Anteil der Unternehmen	0	0	66,7%	33,3%	0	
ralölwirt- schaft/Biokraftstoffe)	Beschäftigte in den Unternehmen	0	0	93	19	0	
(N=3, N=112)	Anteil der Beschäftigten	0	0	83,0%	17,0%	0	
Kunststoffe/Chemie	Anzahl der Unternehmen	0	0	0	4	0	



(N=4, N=545)	Anteil der Unternehmen	0	0	0	100,0%	0
	Beschäftigte in den Unternehmen	0	0	0	545	0
	Anteil der Beschäftigten	0	0	0	100,0%	0
	Anzahl der Unternehmen	0	0	1	1	1
Logistik	Anteil der Unternehmen	0	0	33,3%	33,3%	33,3%
(N=3, N=84)	Beschäftigte in den Unternehmen	0	0	35	31	18
	Anteil der Beschäftigten	0	0	41,7%	36,9%	0
	Anzahl der Unternehmen	0	1	2	2	2
Metall	Anteil der Unternehmen	0	14,3%	28,6%	28,6%	28,6%
(N=7, N=442)	Beschäftigte in den Unternehmen	0	39	29	103	271
	Anteil der Beschäftigten	0	8,8%	6,6%	23,3%	61,3%
	Anzahl der Unternehmen	0	0	2	2	2
Optik	Anteil der Unternehmen	0	0	33,3%	33,3%	33,3%
(N=6, N=1.101)	Beschäftigte in den Unternehmen	0	0	174	897	30
	Anteil der Beschäftigten	0	0	15,8%	81,5%	2,7%
	Anzahl der Unternehmen	1	3	12	3	0
Sonstiges	Anteil der Unternehmen	5,3%	15,8%	63,2%	15,8%	0
(N=19, N=1.466)	Beschäftigte in den Unternehmen	75	411	874	106	0
	Anteil der Beschäftigten	5,1%	28,0%	59,6%	7,2%	0
	Anzahl der Unternehmen	1	4	23	15	5
Insgesamt	Anteil der Unternehmen	2,1%	8,3%	47,9%	31,2%	10,4%
(N=48, N=4.648)	Beschäftigte in den Unterneh- men	75	450	1.540	2.264	319
	Anteil der Beschäftigten	1,6%	9,7%	33,1%	48,7%	6,9%



Tabelle 2.8: Beschäftigte nach Qualifikationsniveau und Kernberufen (Nennwerte der BKF entspricht der Gesamtanzahl der befragten Unternehmen des jeweiligen BKF; Nennwerte des Qualifikationsniveaus entspricht aller auf die Frage geantworteten Unternehmen)

		Anzahl Beschäftigter nach Qualifikationsniveaus und Kernberufen					
BKF		Fach- und Hochschul- abschluss	Meister/Techniker	Abgeschlossene Berufsausbildung	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung		
	Anzahl Beschäftigte	57 (N=2)	-	351 (N=2)	80 (N=1)		
	Anzahl weibl. Beschäftigte	29 (N=2)	-	18 (N=1)	-		
Biotechnologie/ Life Sciences	Wichtigster Kernberuf	 (Fach)Arzt, Pflegeabteilungsleiter Arzt Ingenieur Psychologe	- Führungsposition	 Altenpfleger (Krankenschwester/-pfleger), Gesundheits- und Krankenpfleger, Erzieherin Gesundheits- und Krankenpfleger (3 Jahre), Gesundheits- und Krankenpflegehelfer (1 Jahre) Krankenschwester/pfleger, Physiotherapeut/in 	-		
Life Sciences (N=6, N=898) - Fachärzte dizin), Pfl lungsleite - Arzt - Lehrer (F. Beratungslen/Migrat	 Fachärzte (Innere Medizin), Pflegeabteilungsleiter Arzt Lehrer (Fahrschule), Beratungsstellen/Migrationsbereich; Sozialpädagogen 	- Maschinenbau, Indust- riemeister	 Industriemechaniker, Zerspanungsmechaniker, Werkzeugmacher Kranken- und Altenpflege, medizinischer Funktionsdienst (Weiterqualifizierung) Krankenschwester/pfleger, Physiotherapeut Staatlich anerkannte Erzieher oder gleichwertige Ausbildung Zahntechniker 	-			
Energiewirtschaft/-	Anzahl Beschäftigte	18 (N=2)	13 (N=2)	73 (N=2)	-		
technologie (inkl. Mineralölwirt-	Anzahl weibl. Beschäftigte	6 (N=2)	0 (N=1)	4 (N=1)	-		
schaft/Biokraftstoffe)	Wichtigster Kernberuf	-	-	-	-		



(N=3, N=112)	Häufigster Kernberuf	 Ökonomie BWL, Maschinenbau, Energielastiges Studium Kaufmännische Studienrichtung (BWL, Controlling); Ingenieure 	- Industriemeister, Kraft- werker	Bürokauffrau/mannElekroniker/lnMechatroniker/ln, Industriekauffrau/mann	-
	Anzahl Beschäftigte	6 (N=2)	2 (N=1)	60 (N=2)	18 (N=3)
	Anzahl weibl. Beschäftigte	1 (N=1)	0 (N=1)	1 (N=1)	7 (N=3)
Kunststoffe/Chemie (N=4, N=545)	Wichtigster Kernberuf	 Maschinenbau (Tex- til+Chemie); Verfah- renstechnik 	- Industriemeister	- Anlagenfahrer/In, Chemi- kant/In	-
Häufig	Häufigster Kernberuf	-	-	Industriemechaniker/In, Chemikant/InMaschinen- und Anlagen- führer/In	-
	Anzahl Beschäftigte	1 (N=1)	2 (N=2)	46 (N=2)	-
Logistik	Anzahl weibl. Beschäftigte	0 (N=1)	0 (N=2)	4 (N=2)	-
(N=3, N=84)	Wichtigster Kernberuf	-	-	- Berufskraftfahrer/In	-
	Häufigster Kernberuf	-	-	- Kraftfahrer/In	-
	Anzahl Beschäftigte	42 (N=5)	11 (N=2)	304 (N=6)	5 (N=1)
	Anzahl weibl. Beschäftigte	8 (N=5)	0 (N=1)	29 (N=5)	4 (N=1)
	Wichtigster Kernberuf	- CNC-Fachkraft	-	- Metallbauer/In	-
Metall (N=7, N=442)	Häufigster Kernberuf	Betriebswirt, Ingenieur für MaschinenbauIngenieur für Maschi- nenbauWerkzeugmacher	- Metallbauer-Handwerk	 Außendienstmitarbeiter/In (Verkäufer/In), Metallbau- er/In (Schulung Seilsplei- ßer) Einrichter/In, Instandhal- tung der Maschinen Konstruktionsmechani- ker/In 	- Ausführung von Nietarbeiten (Anlern- tätigkeit)



				 Maschinen- und Anlagentechniker/In, Automatisierungstechniker/In, CNC-Dreher/In, Zerspanungsmechaniker/In Maschinen- und Anlagenführer/In, Werkzeugmacher/In 	
	Anzahl Beschäftigte	85 (N=6)	36 (N=5)	910 (N=6)	70 (N=3)
	Anzahl weibl. Beschäftigte	37 (N=6)	18 (N=5)	146 (N=6)	47 (N=3)
	Wichtigster Kernberuf	- Ökonomie (BWL)	-	-	-
Optik (N=6, N=1.101)	Häufigster Kernberuf	 Dipl.Ing.; Chemie Ing. Dipl.Ing. AO, Ing. für AO, Bachelor d.AO, Master d.AO Ingenieur Technischer Ingenieurabschluss 	- AO-Meister - Techniker	 AO-Gesellen, Bürokauffrau/mann, Industriekaufmann/frau, Lagerlogistik Facharbeiter/In für Brillenoptikschleifarbeit, Elektriker/In, Regeltechniker/In Monteur (z.B. Mechatroniker/In, Werkzeugmacher/In) Verfahrensmechaniker/In für Brillenoptik Werkzeugmacher/IN 	-
	Anzahl Beschäftigte	30 (N=8)	20 (N=7)	611 (N=9)	28 (N=9)
	Anzahl weibl. Beschäftigte	18 (N=8)	2 (N=4)	408 (N=6)	12 (N=8)
Sonstiges (N=19, N=1.466)	Wichtigster Kernberuf	- BWL - Technisch- Kaufmännisch	- Technischer Meister	 Handwerker/In Metall- und E-Technik Industriesteinmetz/In, Steinmetz/In, Maurer/In, Fliesenleger/In 	-
	Häufigster Kernberuf	 Dipl.Ing. (Stadt- und Regionalplanung), Sta- tiker, Landschaftsplaner Verwaltungsfachwirt 	-	 Bäcker/ Konditor, Fachverkäufer/In, Einzelhandelskaufmann/frau Bankkaufmann/frau 	-



				 Betonbauer/In, Maurer/In Elektroinstallatuer/in Erzieher/In FK für Lebensmitteltechnik, FK für Lagerlogistik, Instandhaltungsmechaniker/In, Elekriker/In, Laborant/In FK für Wasserversorgung, FK für Wasserentsorgung Handel mit Baustoffen, Hochbaufacharbeiter/In, Straßenbau (Pflaster/in, Kanalbauer/In) Kaufmann/frau im Einzelhandel (2x) KFZ-Mechaniker, Verkäufer, Kundendienst Koch, Restaurantfachfrau/mann, Hotelfachfrau/mann Steuerfachangestellte/r (Steuerberater/In) Verwaltungsfachangesetllte/r (2x) Zeichner/In 	
Insgesamt	Anzahl Beschäftigte	239 (N=26)	84 (N=19)	2.355 (N=29)	202 (N=19)
(N=48, N=4.648)	Anzahl weibl. Be- schäftigte	99 (N=25)	20 (N=14)	610 (N=22)	71 (N=16)



Tabelle 2.9: Altersstruktur der Belegschaften nach BKF (absolut und prozentual)

BKF	15-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-59 Jahre	60-64 Jahre	Über 65 Jahre	insgesamt
Biotechnologie/Life Sciences (N=5,	40	155	217	237	96	45	0	790
N=790)*	5,1%	19,6%	27,5%	30,0%	12,1%	5,7%	0%	100%
Energiewirtschaft/-technologie (inkl.	9	15	21	45	16	6	0	112
Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3, N=112)	8,0%	13,4%	18,8%	40,2%	14,3%	5,4%	0%	100,0%
Kunststoffe/Chemie (N=3, N=501)*2	39	74	86	186	74	39	3	501
Runsistone/Chemie (N=3, N=301)	7,8%	14,8%	17,2%	37,1%	14,8%	7,8%	0,6%	100,0%
Logistik (N=3, N=84)	4	4	26	15	26	8	1	84
Logistik (N=3, N=64)	4,8%	4,8%	31,0%	17,8%	31,0%	9,5%	1,2%	100,0%
Metall (N=7, N=442)	30	81	104	142	67	16	2	442
ivietali (N=7, N=442)	6,8%	18,3%	23,5%	32,1%	15,2%	3,6%	0,5%	100,0%
Optik (N=6, N=1.101)	100	245	239	343	125	49	0	1.101
Oμικ (N=0, N=1.101)	9,1%	22,2%	21,7%	31,2%	11,4%	4,5%	0%	100,0%
Sonstiges (N=18, N=1.376)*3	138	242	287	437	196	67	9	1.376
3011311ges (14=10, 14=1.370)	10,0%	17,6%	20,9%	31,8%	14,2%	4,9%	0,7%	100,0%
Insgesamt (N=45, N=4.406)	360	816	980	1.405	600	230	15	4.406
11109650111t (14-75, 14-4.400)	8,2%	18,5%	22,2%	31,9%	13,6%	5,2%	0,4%	100%

^{*} Ein Unternehmen mit insgesamt 108 Beschäftigten machte gar keine bzw. keine exakten Angaben zur Altersstruktur der Beschäftigten.

* Ein Unternehmen mit 44 Beschäftigten machte keine Angaben zur Altersstruktur der Beschäftigten.

* Ein Unternehmen mit 90 Beschäftigten machten keine näheren Angaben zur Alterststruktur.



Tabelle 2.10.1: Überalterte Bereiche aus Sicht der Unternehmen (Angaben in %)

BKF		Von Überalterung betroffene Bereiche aus Sicht der Unternehmen		
		Ja	Nein	
Biotechnologie/Life Sciences	Anzahl der Unternehmen	4	1	
(N=5)	Anteil der Unternehmen	80,0%	20,0%	
Energiewirtschaft/-technologie	Anzahl der Unternehmen	2	1	
(inkl. Mineralölwirt- schaft/Biokraftstoffe) (N=3)	Anteil der Unternehmen	66,7%	33,3%	
Kunatataffa/Chamia (N. 4)	Anzahl der Unternehmen	2	2	
Kunststoffe/Chemie (N=4)	Anteil der Unternehmen	50,0%	50,0%	
Logistik (N=3)	Anzahl der Unternehmen	2	1	
Logistik (N=3)	Anteil der Unternehmen	66,7%	33,3%	
Metall (N=7)	Anzahl der Unternehmen	4	3	
ivietali (N=1)	Anteil der Unternehmen	57,1%	42,9%	
Optik (N=4)	Anzahl der Unternehmen	1	3	
Οριικ (N=4)	Anteil der Unternehmen	25,0%	75,0%	
Sonstiges (N=13)	Anzahl der Unternehmen	5	8	
ourisinges (IN=13)	Anteil der Unternehmen	38,5%	61,5%	
Insgesamt (N=39)	Anzahl der Unternehmen	20	19	
mayeaam (N-33)	Anteil der Unternehmen	51,3%	48,7%	

Tabelle 2.10.2: Überalterte Bereiche konkret aus Sicht der Unternehmen

BKF	Überalterte Bereiche
Biotechnologie/Life Sciences (N=4)	 Arztbereich, Krankenschwestern/-pfleger Chefarztbereich (Führungsebene) → ärztlicher Bereich eher durch externe Nachbesetzung, andere Bereiche durch interne Besetzungen Im Bereich ambulanter Pflege Kita-Bereich
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirt- schaft/Biokraftstoffe) (N=2)	GeschäftsführerProd. Betrieb (Kraftwerker, Schichtführer)
Kunststoffe/Chemie (N=2)	Produktion und GrundsatzproblemProduktion/ Technologie/ Führungskräfte
Logistik (N=2)	Bereich BusfahrerFahrtätigkeit
Metall (N=5)	 Außendienst Guter Mix Maschinen+ Anlagenführer, Industriemechaniker Produktion (2x)
Optik (N=1)	- Einkauf, Materialbeschaffung
Sonstiges (N=16)	 Alle Bereiche, Bereich Abwasserentsorgung sehr alt Betrieb generell Betriebsleitung Gesamtbetrieblich gut durchmischt, kein konkreter Bereich Geschäftsführung



- Gleichmäßig verteilt, in den nächsten drei Jahren scheiden 12 Kollegen aus
 - Gut durchmischt
- Guter Mix
- Insgesamt gut durchmischt Techniker/Meister

Tabelle 2.11.1: gesicherte Personalnachfolge für überalterte Bereiche (absolut und prozentual)

		Personali	nachfolge
BKF		gesichert	nicht gesichert
Biotechnologie/Life Sciences	Anzahl der Unternehmen	3	2
(N=5)	Anteil der Unternehmen	60,0%	40,0%
Energiewirtschaft/-technologie	Anzahl der Unternehmen	2	1
(inkl. Mineralölwirt- schaft/Biokraftstoffe) (N=3)	Anteil der Unternehmen	66,7%	33,3%
Kunatataffa/Chamia (NL-2)	Anzahl der Unternehmen	1	1
Kunststoffe/Chemie (N=2)	Anteil der Unternehmen	50,0%	50,0%
Logistik (N. 2)	Anzahl der Unternehmen	1	2
Logistik (N=3)	Anteil der Unternehmen	33,3%	66,7%
Motall (N. 4)	Anzahl der Unternehmen	3	1
Metall (N=4)	Anteil der Unternehmen	75,0%	25,0%
Optile (NL-2)	Anzahl der Unternehmen	2	0
Optik (N=2)	Anteil der Unternehmen	100,0%	0
Constigue (N. 10)	Anzahl der Unternehmen	7	3
Sonstiges (N=10)	Anteil der Unternehmen	70,0%	30,0%
Ineggeamt (N=20)	Anzahl der Unternehmen	19	10
Insgesamt (N=29)	Anteil der Unternehmen	65,5%	34,5%

Tabelle 2.11.2: Sicherung der Personalnachfolge

BKF	Sicherung der Personalnachfolge
Biotechnologie/Life Sciences (N=2)	Umschulung/ gering qualifizierte Mitarbeiter können Weiterbildung machen, wenn diese Maßnahme gefördert wirdZu 50% nachzubesetzen
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirt- schaft/Biokraftstoffe) (N=2)	 Besetzung mit jungen Mitarbeitern Intern: über Ausbildung (Kraftwerkerposition), stellvertretender Schichtführer rücken auf zum Schichtführer
Kunststoffe/Chemie (N=1)	- Aus- und Weiterbildung
Logistik (N=1)	- Nur zu einem Drittel über eigene Ausbildung gesichert
Metall (N=3)	 Einstellungen aus dem Arbeitsmarkt Neues, junges Personal ausbilden und anschließend halten Soll gesunder Mix sein, ab Juni Einstellung eines neuen MA (40 Jahre alt), für Außendienst erfahrene ältere Mitarbeiter oft sinnvoller
Optik (N=2)	 Ausbildung, Übernahme Neueinstellung im Juli/August → vorerst Montage, später an diese Bereiche heranführen



Sonstiges (N=7)	 Ausbildung Eigene Ausbildung (2x) In Planung (Nachbesetzung durch Sohn) Lehrlinge übernommen → externe Ausschreibungen Qualifikation vorhandener Mitarbeiter Zum Teil Nachbesetzung durch Ausbildung oder Neueinstellungen
-----------------	---

Tabelle 2.12.1: gesicherte Geschäftsführungsnachfolge (absolut und prozentual)

		Geschäftsführ	ungsnachfolge
BKF		gesichert	nicht gesichert
Biotechnologie/Life Sciences	Anzahl der Unternehmen	4	1
(N=5)	Anteil der Unternehmen	80,0%	20,0%
Energiewirtschaft/-technologie	Anzahl der Unternehmen	0	2
(inkl. Mineralölwirt- schaft/Biokraftstoffe) (N=2)	Anteil der Unternehmen	0	100,0%
Vunatataffa/Chamia (N. 2)	Anzahl der Unternehmen	2	1
Kunststoffe/Chemie (N=3)	Anteil der Unternehmen	66,7%	33,3%
Laniatila (AL O)	Anzahl der Unternehmen	2	0
Logistik (N=2)	Anteil der Unternehmen	100,0%	0
Motell (NI_E)	Anzahl der Unternehmen	4	1
Metall (N=5)	Anteil der Unternehmen	80,0%	20,0%
Optile (NL-2)	Anzahl der Unternehmen	3	0
Optik (N=3)	Anteil der Unternehmen	100,0%	0
Sanctions (N-7)	Anzahl der Unternehmen	6	1
Sonstiges (N=7)	Anteil der Unternehmen	85,7%	14,3%
Incoccemt (N=27)	Anzahl der Unternehmen	21	6
Insgesamt (N=27)	Anteil der Unternehmen	77,8%	22,2%

Tabelle 2.12.2: Sicherung der Geschäftsführungsnachfolge

BKF	Sicherung der Geschäftsführungsnachfolge
Biotechnologie/Life Sciences (N=2)	 Zwei Meister → definitiv interne Lösung Durch Vorstandsmitglieder gesichert
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirt- schaft/Biokraftstoffe) (N=2)	 Ggf. Verlängerung bestehender Verträge Schwierige Nachbesetzung, intern kaum möglich → deutschlandweite Ausschreibung und meistens externe Besetzung (aber sehr schwierig)
Kunststoffe/Chemie	-
Logistik (N=2)	Externe SucheInterne Nachbesetzung oder Betriebsaufgabe (zur Not)
Metall (N=3)	Erst in 5-10 JahrenInterne NachbesetzungNachfolger wird bereits eingearbeitet
Optik (N=3)	Geschäftsführung kein ThemaInterne Nachbesetzung



	 MA aus Verkauf wird Position übernehmen → betriebsinterne Regelung
Sonstiges (N=3)	Ausschreibung der StelleInterne NachbesetzungSohn

3. Personalakquise

Tabelle 3.1: Derzeit freie Stellen pro BKF in %

BKF	Ja (in %)	Nein (in %)	Anzahl freier Stellen	Gesuchte Berufe
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	3 (50,0%)	3 (50,0%)	15 N=4)	 Vollzeit: 1 EDV-Administrator, 1 MA Werkzeugbereich, 1 Messtechniker/In, 1MA Entwicklungsbereich, 1 MA Reinraumbereich Facharzt (vorrangig West-HVL), medizinischer Funktionsdienst Logopädie, Krankenschwester/-pfleger, Fachärzte Teilzeit: 2 Erzieher/In
Energiewirtschaft/- technologie (inkl. Mineralölwirt- schaft/Biokraftstoffe) (N=3)	2 (66,7%)	1 (33,3%)	6 (N=2)	Vollzeit: - Dipl. Ökonom - Schlosser/In, Energiebereich, Ingenieur
Kunststoffe/Chemie (N=4)	3 (75,0%)	1 (25,0%)	6 (N=3)	 Vollzeit: 1 für Buchhaltung Facharbeiter/Schlosser/In, technische/r Assistent/In Maschinen/Anlagenführer/In, Elektri- ker/In, Instandhaltungsmechaniker/In
Logistik (N=3)	3 (100,0%)	0	6 (N=3)	Vollzeit: - Berufskraftfahrer/In - Busfahrer/In - Busfahrer/In, Berufskraftfahrer/In
Metall (N=6)	3 (50,0%)	3 (50,0%)	6 (N=3)	 Vollzeit: 1 Metallbauer/In mit Erfahrung im Außendienst Schweißer/In, Programmierer/In, CNC-Dreher/In Werkzeugmacher/In für Montage, Drehtechnik + CNC-Fachkraft
Optik (N=6)	3 (50,0%)	3 (50,0%)	1 (N=1)	 Vollzeit: Dienstleistungsberufe, Verfahrenstechniker/In, Feinmechaniker/IN, handwerkliche Berufe Montage
Sonstiges (N=19)	7 (28,6%)	12 (71,4%)	20 (N=7)	 Vollzeit: DiplIng. Verkehrsplanung, Ingenieur für Statik, Brückenbau/Bauingenieur Elektroinstallateur, Meister, Techniker, Monteur



				 Facharbeiter, Mauerer/In, Bauleiter/In, Polier/In, Kraftfahrer/In Marketing, Hauptverkaufsleiter (je 1x) Maurer/In oder Fliesenleger/In (Verlegung, Bauleitung) Nur Azubi-Plätze Rezeptionsmitarbeiter/In Verwaltungsfachangestellte/r perspektivisch Werkstattleiter/In Teilzeit: Verkäufer/In für Bereich Potsdam
Insgesamt (N=47)	24 (51,1%)	23 (48,9%)	60 (N=23)	

Tabelle 3.2: Ist bei freien Arbeitsplätzen eine unverzügliche Mitteilung an die zuständige gewünscht?

BKF		Mitteilungen freier Arbeitsplätz an Stellen erwünscht?				
		Ja	Nein			
Biotechnologie/Life Sciences	Anzahl der Unternehmen	2	2			
(N=4)	Anteil der Unternehmen	50,0%	50,0%			
Energiewirtschaft/-technologie	Anzahl der Unternehmen	0	2			
(inkl. Mineralölwirt- schaft/Biokraftstoffe) (N=2)	Anteil der Unternehmen	0	100,0%			
Vunatataffa/Chamia (N. 2)	Anzahl der Unternehmen	0	3			
Kunststoffe/Chemie (N=3)	Anteil der Unternehmen	0	100,0%			
1:-(1 (1 0)	Anzahl der Unternehmen	0	3			
Logistik (N=3)	Anteil der Unternehmen	0	100,0%			
Motell (NI-2)	Anzahl der Unternehmen	1	2			
Metall (N=3)	Anteil der Unternehmen	33,3%	66,7%			
Optik (N-1)	Anzahl der Unternehmen	0	1			
Optik (N=1)	Anteil der Unternehmen	0	100,0%			
Sonstiges (N=6)	Anzahl der Unternehmen	3	3			
ourisinges (IN=0)	Anteil der Unternehmen	50,0%	50,0%			
Incoccemt (N=22)	Anzahl der Unternehmen	6	16			
Insgesamt (N=22)	Anteil der Unternehmen	27,3%	72,7%			



Tabelle 3.3: Gründe für den Fachkräftebedarf (Anteil in %)

BKF	Ersatzbedarf	Erweite- rungsbedarf	beides
Biotechnologie/Life Sciences (N=4)	2 (50,0%)	0	2 (50,0%)
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=2)	1 (50,0%)	1 (50,0%)	0
Kunststoffe/Chemie (N=3)	0	0	3 (100,0%)
Logistik (N=3)	1 (33,3%)	0	2 (66,7%)
Metall (N=3)	0	1 (33,3%)	2 (66,7%)
Optik (N=3)	0	3 (100,0%)	0
Sonstiges (N=8)	3 (37,5%)	2 (25,0%)	3 (37,5%)
Insgesamt (N=26)	7 (26,9%)	7 (26,9%)	12 (46,2%)

Tabelle 3.4: Probleme bei der Stellenbesetzung

BKF	J	a	Nein			
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent		
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	5	83,3%	1	16,7%		
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirt- schaft/Biokraftstoffe) (N=3)	1	33,3%	2	66,7%		
Kunststoffe/Chemie (N=4)	3	75,0%	1	25,0%		
Logistik (N=3)	3	100,0%	0	0		
Metall (N=6)	5	83,3%	1	16,7%		
Optik (N=6)	4	66,7%	2	33,3%		
Sonstiges (N=19)	10	52,6%	9	47,4%		
Insgesamt (N=47)	31	66,0%	16	34,0%		

Tabelle 3.5: Gründe für Probleme bei der Stellenbesetzung unterteilt nach BKF

	_
ВКГ	Gründe Stellenbesetzungsprobleme
Biotechnologie/Life Sciences (N=5)	 Freie Erzieher im West-Havelland sind derzeit wenig Geeignetes Fachpersonal zu finden Es gibt keine Bewerber Lebensumfeld (West-HVL); finanziell kein Thema (da Anlehnung an Marburger-Bund; Größe der Klinik in Rathenow (da nur Regelversorger); Perspektive des Standortes Rathenow; unmittelbare Nähe zu anderen großen Kliniken (BRB); Ausgleich durch eigene interne Ausbildung (medi. Funktionsdienst) regional keine passende Qualifikation; extern Potsdam/Berlin Qualifikation eher vorhanden; Personal in RN zu halten Problem,



	Infrastruktur, kulturelles Angebot, Freunde; Abwerbung; Probleme mit Region, Standort Rathenow
Energiewirtschaft/- technologie (inkl. Mineralöl- wirtschaft/Biokraftstoffe) (N=2)	 Generell nicht, es ist nur schwierig Hochqualifizierte in der Region zu finden Qualifikation der Bewerber
Kunststoffe/Chemie (N=3)	 Geeignete Bewerber zu finden ist schwer, bevorzugt aus der Region Kaum geeignete Bewerber Qualifikation, Bereitschaft in die Region zu kommen
Logistik (N=3)	 Bereitschaft der Fahrer international zu fahren, Mitarbeiter regional nicht zu finden für den internationalen Fernverkehr Probleme mit Berufsquereinsteigern; Problem mit Arbeitszeiten; Problem da Arbeitszeiten nicht am Stück, sondern mit langer Pause -> schlecht für MA von weiter weg Zu wenige Fachkräfte in diesen berufen, keine Mitarbeiter mit entsprechenden Führerscheinen vorhanden/schwierig zu finden
Metall (N=5)	 Außendienstmitarbeiter mit Elektroausbildung ist nicht üblich → Mitarbeiter selbst nochmal ausgebildet aus Außendienst 2010 mehr Bedarf, viele scheuen sich vor Akkordarbeit → Stundenlohn geht nicht → Stücklohn; Motivation für diese Arbeit fehlt Hochqualifizierte zu ersetzen ist schwierig, Lohnniveau Passende Qualifizierung fehlt unqualifizierte Personen werden vom AA geschickt, tw. Artfremde zB Tischler; Mangel an FK mit passender Berufsausbildung und ein bisschen Erfahrung (2 Wochen CNC-Kurs reicht nicht)
Optik (N=4)	 Abwanderung, Bevölkerungsentwicklung, keine potenziellen Bewerber, Überalterung der Bewerber (2x) im Verkauf jmd. Eingestellt-> Kundendaten gesammelt und danach selbstständig gemacht; diese Stellen schwer zu besetzen -> lange Akquise und kaum geeignete Vorkenntnisse Suche ist länger geworden → Bestandspersonal überaltert, passende Qualifizierungen fehlen, teilweise auch andere Voraussetzungen
Sonstiges (N=12)	 Es gehen ständig Bewerbungen ein Es gibt keine arbeitslosen Fachkräfte Im Moment keine Probleme, da laufender Eingang an Bewerbungen ggf Veröffentlichungen in Presse Kein geeignetes Personal zu finden keine Fachkräfte mit der passenden Ausbildung in der Region verfügbar; Zeitungsannoncen u.ä. funktionieren nicht mehr, nur professionelle Agenturen, die sind aber zu teuer Keine Personen mit passenden Qualifikationen, andere Preisvorstellungen als das Unternehmen Notwendige Qualifikationen für entsprechende Arbeiten, Anforderungen werden nicht erfüllt Qualifikation Qualifikation oft bis gar nicht vorhanden Schnelle Verfügbarkeit von Personal, qualifiziertes Personal, Personal nicht ausreichend verfügbar Stellenbesetzung durch Ausschreibung nicht erfolgreich, keine passenden Bewerbungen → Nachbesetzungen durch eigene Azubis Zeit für die Einarbeitung fehlt, Fachwissen muss erst vermittelt werden, Personal zum Anlernen fehlt



Tabelle 3.6: Quellen der Personalakquise (Mehrfachnennungen, absolute Angaben)

BKF	Agentur für Arbeit	Akquise durch Mitarbeiter	Diplomanden	Eigene Ausbildung	Fremdsprachige Medien	Integrations- und Leistungszenztrum Havelland (ILZ HVL)	Internet	Kooperationen mit Hochschulen	Kooperationen mit Schulen	Migranten- organistationen bzw. -netzwerke	Mundpropaganda	Regionale Zeitungen	Stipendien	Überregionale Zeitungen	Zeitarbeitsfirmen	Sonstiges
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	5	1	0	4	0	3	4	2	2	0	3	4	0	2	0	4
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirt-schaft/Biokraftstoffe) (N=3)	2	2	1	2	0	0	2	2	1	0	2	2	0	0	0	2
Kunststoffe/Chemie (N=4)	2	3	2	3	0	1	1	2	2	0	2	3	0	3	2	0
Logistik (N=3)	3	1	0	0	0	2	0	0	1	0	3	1	0	0	0	1
Metall (N=7)	7	4	0	2	0	0	1	1	1	0	3	5	0	0	2	2
Optik (N=6)	5	4	2	4	0	2	1	1	2	0	6	4	0	3	0	3
Sonstiges (N=19)	15	9	0	14	0	5	6	0	0	0	13	11	0	3	1	7
Insgesamt (N=48)	39	24	5	29	0	13	15	8	9	0	32	30	0	11	5	19

Sonstige Quellen der Personalakquise:

- Akademie Seehof
- Aushänge in AWO-Einrichtungen
- Aushänge in Kaufhallen
- Einmalig Radio
- IHK
- Initiativbewerbungen
- Intranet (Stellenbörse) (3x)
- Lokale Zeitungen
- Öffentliche Aushänge

- Personaldienstleister, Head-Hunter für Ingenieure
- Personalleitung i.d. Stammfirma + private Vermittler
- Private Arbeitsvermittler (3x)
- Suchportale im Internet, Kooperationspartner
 Fachschulen
- Über Fördermaßnahmen (bisher drei davon angestellt)



Tabelle 3.8: Anstellung von Beschäftigten ohne in Deutschland formal anerkannten Berufsabschluss (Angaben absolut und in %)

BKF	J	a	Nein	
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent
Biotechnologie/Life Sciences (N=5)	4	80,0%	1	20,0%
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirt- schaft/Biokraftstoffe) (N=2)	2	100,0%	0	0
Kunststoffe/Chemie (N=4)	4	100,0%	0	0
Logistik (N=3)	3	100,0%	0	0
Metall (N=6)	5	83,3%	1	16,7%
Optik (N=6)	6	100,0%	0	0
Sonstiges (N=12)	12	100,0%	0	0
Insgesamt (N=38)	36	94,7%	2	5,3%

Tabelle 3.9: Wenn Anpassungsqualifikationen nötig sind, welche wären dies?

BKF	Anpassungsqualifikationen
Biotechnologie/Life Sciences (N=5)	 (Nur als Pflegehelfer, daher scheinbar keine Qualifizierung nötig) Handwerkliches Geschick, wie Lehrlinge muss man alle Bereiche durchlaufen (intern)+ extern Hauseigene Einarbeitung, externe Schulungen Vorrangig bei Ämtern vor Abschluss, dann auf Zeitbefristet (Hospitant); im Pflegebereich nicht, nur über Ausbildungsdienste Weiterbildung zur staatlichen Anerkennung an einer Ersatzschule/ staatlichen Schulen, ggf. in Vollzeit oder berufsbegleitend
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirt- schaft/Biokraftstoffe) (N=2)	 Generell Qualifikationen erforderlich, firmenspezifische Anpassungsqualifizierungen; Kurse: Elektronik, Sicherheit Technische Anpassungsqualifizierung
Kunststoffe/Chemie (N=4)	Englischkurse sog. KonzernkommunikationSPSS-Schulung für MitarbeiterSteuerungstechnikKontinuierliche Weiterbildungen
Logistik (N=3)	 Anpassungsqualifizierungen / Berufskraftfahrerqualifizierung alle 5 Jahre Bedingung Führerscheinklasse D, sowie Nachweis p.a. 7 Stunden als Berufskraftfahrer (Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz) Reine Einarbeitung
Metall (N=6)	 Anpassungsqualifizierungen zum CNC-Dreher gefordert Bereichsspezifisch, muss im Bereich Technik Vorkenntnisse haben Interne Einarbeitung Montage, interne Schulung z.B. CNC Normale Einarbeitung/ Anlernen Nur im Produktionsbereich möglich, dort einfache Einarbeitung
Optik (N=6)	- Interne Quereinsteiger in Ausbildung geschickt



	 Mit Sicherheit intern, extern gibt es keine Lehrgänge → trifft aber für alle zu Normale Einarbeitung Stellenabhängig, Anpassungsqualifikationen sind notwendig (2x) Wenn nachgewiesener Abschluss erforderlich → externe Qualifizierung, ansonsten interne Schulungen
Sonstiges (N=5)	 Anpassungsqualifikationen für spezielle Einsatzmöglichkeiten im KfZ-Mechatroniker-Bereich (je nach Einsatzbereich) Einarbeitung Einarbeitung im Unternehmen; Schulungen intern +extern durch Dienstleister i.d.R. normale Einarbeitung; Angebot an Mitarbeiter, neben der Arbeit Normale Einarbeitung bzw. Qualifizierungsmöglichkeiten

Tabelle 3.10: Vergütung (Angaben in %)

BKF	Leistungs- bezogen	Alters- bezogen	Sonstiges
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	33,3%	0	66,7%
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineral- ölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	33,3%	0	66,7%
Kunststoffe/Chemie (N=4)	50,0%	0	50,0%
Logistik (N=3)	0	0	100,0%
Metall (N=6)	66,7%	0	33,3%
Optik (N=6)	66,7%	0	33,3%
Sonstiges (N=18)	27,8%	0	72,2%
Insgesamt (N=46)	39,1%	0	60,9%

Tabelle 3.11: Sonstige Vergütung konkret

BKF	Sonstige Vergütung
Biotechnologie/Life Sciences (N=4)	 Festgehalt, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lohnanpassung nach Leistung (individuell) Haustarif, Pflegemindestlohn Leistungsbezogen, altersbezogen, 12 verschiedene Tarifverträge Tarif AWO
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirt- schaft/Biokraftstoffe) (N=3)	Je nach TätigkeitsprofilTarif (TW) (2x)
Kunststoffe/Chemie (N=2)	Nach TätigkeitOrtsübliche Entlohnung
Logistik (N=3)	Festgehalt nach qualifikationGrundgehalt + SpesenTV-N (Tarif)
Metall (N=4)	 → beides (leistungsbezogen und altersbezogen) Fähigkeit + Qualität der Arbeitsleistung eines jeden Mitarbeiters, individuelle Entlohnung Nach ausgeübter Tätigkeit Tätigkeitsbezogen, tarifangelehnt, nach Betriebszugehörigkeit



Optik (N=4)	 Mix aus Leistung und Alter/ Betriebszugehörigkeit Tarif + Gruppenprämie (Prämiensystem) Tätigkeit, Funktion; haustariflicher Entgeltvertrag (2x)
Sonstiges (N=17)	 Altersbezogen nach Tarif; z.T. Betriebszugehörigkeit, tätigkeitsabhängig Einstufung unter Leistungskriterien Festgehalt Gehalt, tätigkeitsbezogen Lohngruppen nach Tätigkeit + Qualifikation; haustarifliche Vereinbarungen Mix: Tarif, Betriebszugehörigkeit, Leistung Nach Tätigkeitsfeldern Nicht Tarif, tarifangelehnt, nach Betriebszugehörigkeit Tarif (2x) Tarif (qualifikationsbezogen) Tarif (TvöD) (3x) Tätigkeitsbereich (Qualifizierung) Tätigkeitsfeld Vergütung ist vertraglich vereinbart → tätigkeitsprofilbezogen

Tabelle 3.12: Maßnahmen um Fachkräfte an das Unternehmen/ die Einrichtung zu binden

BKF	Maßnahmen
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	 betriebliche Altersvorsorge; Weihnachtsgeld (Orientierung an Krankentagen - Leistungsorientiert); Gleitzeit im Angestelltenbereich; Lebensarbeitszeitkonten; Überstundenausgleich im Werkstattbereich; Dienstwagen; Weihnachtsfeier; Drachenbootrennen Entwicklungsmöglichkeiten werden mitfinanziert (WB); befristete Verträge gehen zurück; vermehrt interne WB; teilweise Weihnachtsgeld etc.; Drachenbootrennen halbjährlich für alle neuen MA; erfolgsorientierte Finanzzuschüsse (Prämien); Fortbildungsangebote intern für MA (Gesundheitstage); innovative Anregungen werden gefördert Mitarbeiterorientierte Dienstplanerstellung, Weihnachtsgeld, verschiedene Mitarbeiterfeste, Weiterbildungsbereitschaft der Mitarbeiter wird gefördert; Dienst KfZ Möglichkeit zur Fort-/Weiterbildung, Altersvorsorgemöglichkeiten, gutes Betriebsklima Spezielle Arbeitsverträge, flexible Arbeitszeiten, Feiern, Geschäftsführer als Gesprächspartner Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld ("Prämienlohn" = personenbezogen), Feste, Berufsbekleidung, Entwicklungsmöglichkeiten begrenzt (z.B. Meisterausbildung, aber max. 2 Personen)
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirt- schaft/Biokraftstoffe) (N=3)	 13.Monatsgehalt, Mitarbeitergespräche Vergütung (Tarifvertag); MA Erfolgsabhängige Vergütung 1x p.a; Prämien; Arbeitsbekleidung; kostenlose Getränke, Obst; Grippeimpfung; betriebliche Gesundheitsmaßnahmen (Stressbewältigungsseminare; Massagen); Betriebsfeste; Betriebsrente; vergünstigte Handyverträge und Autoleasing über Firma möglich; Teamtraining; präventive Maßnahmen (ältere MA i.d. Arbeitswelt) Verschiedene Feierlichkeiten, 13. Monatsgehalt, kostenlose Nutzung der Einrichtungen
Kunststoffe/Chemie (N=4)	 Karriereplanung (Jahresgespräch), 13. Monatsgehalt, Arbeitskleidung wird gestellt Quartalsprämien Urlaubsgeld, Bonuszahlungen, Weihnachtsgeld



	- Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Feste, Studienunterstützung (Gebühren), flache Hierarchien
Logistik (N=3)	 Bonuszahlungen, Mitarbeiterfeste Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Weiterbildungsmaßnahmen, Aufstiegschancen, Betriebsfeste Weiterbildungen vom Arbeitgeber finanziert
Metall (N=6)	 Bonussystem, betriebl. Altersvorsorge (Direktversicherung), Weihnachtsfeier in einem der 5 Unternehmen → inkl. Fahrt etc. Leistungsbezogene Prämien, Betriebsfeiern, Weihnachtsbonus/-geld, Qualifizierungen zum Meister + Vereinbarungen zur Bindung ans Unternehmen; neue Duschen, Toiletten, Aufenthaltsräume MA-Magazin, Gesundheitsmanagement, Mittagsverpflegung, erfolgsorientierte Vergütung, Prämiensystem Mehrere Feste, Weihnachtsfeier, Drachenbootrennen, Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld, interne Umsetzung + Weiterbildung Nicht vorhanden Schulungen (Fit in ihrem Gebiet sein), Weiterbildungen sind möglich, Aufstieg ist möglich , Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Sommerfest, Familienfest
Optik (N=6)	 gute Bezahlung (überdurchschnittlich in der Region); Sonderzahlungen (Prämien, Urlaubs- und Weihnachtsgeld) -> Leistungsbezogen; Betriebsfeste (z.B. Mallorca); Betreuung/Bez. Facharztbehandlung; Bezahlung d. Berufskleidung Kantine; Firmen-PkW (Leistungsschiene); Jahresprämie -> vergünstigte Brille auch für Angehörige; Fielmannaktien; 1 Jahresfeier, Getränkeversorgung, 1x Jahresbrille, günstige Fielmann-Aktien Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Prämien, Firmen-Aktiv-Programm (Sport, Kochen, Sprechen, EDV), Talentfördersystem WB Möglichkeiten regelmäßig beruflich, für privaten Bereich > kostenlos auch teilweise während der Arbeitszeit; relativ hohes Gehalt für diese Region (um MA zu halten sehr wichtig); finanzielle Zuschüsse für z.B. Jugendweihe; Jubiläumsgeschenke; 1hresbezog. Leistungen (für besondere Leistungen); Weihnachtsfeier, Firmenfeiern Weihnachtsfeier etc. (2x p.a.), 13. Monatsgehalt, MAGespräche, interne Weiterbildungen
Sonstiges (N=18)	 Arbeitsschutzkleidung wird gestellt, betriebliche Altersvorsorge, betriebsärztliche Untersuchungen, Betriebsversammlung – Rückblick und Ausblick; Weiterbildungsmöglichkeiten Betriebsfeier (jährlich); Drachenbootrennen; Weiterbildungen unterstützen; 25% - 30% Urlaubs- und Weihnachtsgeld; Verkauf Arbeitsbekleidung, Produktion nicht; übertarifliche Lohnzahlung (10 - 15% auf die gearbeiteten Stunden) Bonusregelung, sportliche Feierlichkeiten Faires Arbeitsverhältnis, Überstunden werden beachtet, Lohsteigerungen sind möglich Gutes Betriebsklima, Weihnachtsgeld, kleine Geschenke zwischendurch, Feste (Weihnachtsfeier, regelmäßig Essen, Musicalbesuche) Hoffest, MA-Gespräche, Unterstützung zur Meisterausbildung, Weihnachtsgeld, (Sonderzahlung), Urlaubsgeld Jahressonderzahlung (tariflich geregelt) - Angestellte; Weihnachtsgeld (Beamte); Betriebsfeste; einzelne Bereiche machen Feste; Unterstützung bei Weiterqualifizierung Leistungszahlung an oberer Grenze, Betriebsleben, Berufs-



- bildungen, Weiterbildungen, Zusatzentlohnungen
- Prämiensystem, Gutscheine, Aktivitäten, Dienstbekleidung
- Seminarpläne (Weiterbildung), Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeiten, Prämien (am Jahresende pauschal), Weihnachtsfeier und Sommerfest
- Sommerfest, Weihnachtsfeier, Urlaubs-/Weihnachtsgeld, regelmäßige Schulungen, Berufsbekleidung
- Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld; 10jährige Jubiläum; Feiertagszulagen; Schichtzulagen; Arbeitsbekleidung; Arbeitssicherheitsbekleidung; Reinigung der Arbeitskleidung; Betriebsfeiern
- Weihnachtsfeier, Sommerfest, Mitarbeiter-Konditionen, laut Tarif Urlaubsgeld, erfolgsabhängiger Bonus, Weiterbildungsmöglichkeiten, Karrierechancen
- Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Betriebsfeier oder Weihnachtsfeier, Weiterbildungen möglich, Karriereentwicklung
- Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Betriebsvergütungen (alle drei Jahre), Fortbildungen
- Weihnachtsgeld, Weiterbildungen, Amtsfeiern, Weihnachtfeiern
- Weiterbildungen (Konzernschulungen), Firmenfeiern
- Weiterbildungsmöglichkeiten vom Unternehmen finanziert, jährliche Weihnachtsfeier → Kooperation: Mitarbeiter erhalten Vergünstigungen beim Verreisen in Partnerhotels

4. Ausbildung

Tabelle 4.1: Ausbildungsbetriebe

BKF	Anzahl untersuch- ter Betriebe	Anzahl Ausbildungsbe- triebe	Anteil der Ausbildungsbetriebe in %
Biotechnologie/Life Sciences	6	6	100,0%
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirt-schaft/Biokraftstoffe)	3	2	66,7%
Kunststoffe/Chemie	4	3	75,0%
Logistik	3	1	33,3%
Metall	7	3	42,9%
Optik	6	4	66,7%
Sonstiges	19	16	84,2%
Insgesamt	48	35	72,9%

Tabelle 4.2: Ausbildungsengagement im Zeitverlauf

BKF	Anzahl Ausbil- dungsbetriebe in Vergangenheit	Aktuelle Anzahl an Ausbildungs- betrieben	Anzahl Ausbil- dungsbetriebe in Zukunft
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	5	6	5
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirt- schaft/Biokraftstoffe) (N=3)	3	2	3



Kunststoffe/Chemie (N=4)	3	3	4
Logistik (N=3)	1	1	1
Metall (N=7)	5	3	4
Optik (N=6)	5	4	5
Sonstiges (N=19)	18	16	15
Insgesamt (N=48)	40	35	37

Tabelle 4.3: Wieso bilden Sie in der Zukunft nicht aus?

BKF	Begründung
Biotechnologie/Life Sciences	-
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe)	-
Kunststoffe/Chemie	-
Logistik (N=2)	Kein Ausbildungsbetrieb, keine AusbildungsberechtigungSind noch am Überlegen
Metall (N=1)	- Ausbildung zu spezifisch
Optik	-
Sonstiges (N=3)	 Kommt darauf an, wenn jemand gut qualifiziert ist, dann würde wir ihn ausbilden Finanzielle, organisatorische und gesetzlichen Hürden sind zu hoch Personalüberhang, 2011/2012 keine Azubis

Tabelle 4.4: Unter welchen Bedingungen würden Sie ausbilden?

BKF	Erläuterung
Biotechnologie/Life Sciences	-
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe)	- Ausbildung
Kunststoffe/Chemie	- Geschäftssituation muss sich auf entsprechendem Niveau festigen
Logistik (N=2)	-
Metall (N=1)	 Mittlerweile ist der Beruf anspruchsvoller geworden, wol- len ordentliche Ausbildung gewährleisten (guten An- spruch, ordentliche Tätigkeit)
Optik	Meister (2x)Nach Bedarf, dann auch Übernahme
Sonstiges (N=3)	Bei Bedarf, wenn Personalüberhang abgebaut istVerbundausbildung



Tabelle 4.5: Welche Ausbildungsberechtigung besitzen Sie?

BKF	Erläuterung	
Biotechnologie/Life Sciences (N=5)	 3 MA Ausbildereinigungslehrgang; Meister Ärzte, GF Lehrer Fachschule, AEVO Verwaltung (kaufmännischer Beruf) Meister Personalleiter (Ausbildungsleiter) bestimmte Qualifizierung 	
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	AEVOMeister, AEVO im kaufmännischen Bereich	
Kunststoffe/Chemie (N=4)	AEVOIHK (2x)Labor verfügt über Berechtigung	
Logistik (N=2)	- AEVO- Ausbildungsberechtigung für Berufskraftfahrer	
Metall (N=4)	 AEVO Meister (2x) Werkstattleiter → AEVO 	
Optik (N=3)	- AEVO (2x) - Meister/ AEVO	
Sonstiges (N=16)	 Ausbildungsberechtigte in jeder Abteilung Meister (Bäcker), Produktion, AEVO-Schein im kaufmännischen Bereich Ausbildungsschein (Büro und Werkstatt) Meister, geprüfter Buchhalter AEVO (3x) Ausbildungsbeauftragte + AEVO-Schein Ausbildungsberechtigung Ausbildungsberechtigung für Verwaltung; Meister Ausbildungsberechtigung Marktleiterin Ausbildungsberechtigungsschein Meister (2x) Meister für Mechatroniker Meister, Betriebswirt mit Ausbildungsberechtigung 	

Tabelle 4.6: Ausbildungsberufe nach BKF; sowie Auszubildende nach BKF und Geschlecht

21/2	Anzahl Auszubildender			
BKF	Ausbildungsberufe	insge- samt	männ- lich	weiblich
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	 Bürokauffrau/mann Erzieher/In Fachkraft Altenpflege Krankenpfleger/In (exam.) Zahntechniker/In Zerspanungsmechaniker/In Altenpfleger/In Heilerziehungspfleger/In Medizinische Fachkraft Koch Krankenschwester/pfleger 	51 (N=5)	23 (45,1%)	28 (54,9%)
Energiewirtschaft/- technologie (inkl. Mine- ralölwirt-	Bürokauffrau/mannElektroniker/In für Betriebstechnik	10 (N=3)	5 (50,0%)	5 (50,0%)



Insgesamt (N=48)		229 (N=33)*	139 (60,7%)	90 (39,3%)
Sonstiges (N=19)	 Automobil-Verkauf Bäcker/In Bankkaufmann/frau Betonbauer/In Elektroniker/In für Gebäude- und Betriebstechnik Fachkraft für Abwassertechnik Fachkraft für Lebensmitteltechnik Fachverkäufer/In Nahrungsmittelhandwerk Gärtner/In Hochbaufacharbeiter/In Kaufmann/frau Kaufmann/frau im Einzelhandel KfZ-Mechatroniker/In Maurer/In Mechatroniker/In Natursteinmechaniker/In Steuerfachangestellte/r Verwaltungsangestellte/r Verwaltungsfachangestellte/r 	79 (N=16)	45 (57,0%)	34 (43,0%)
Optik (N=6)	 Fachkraft für Lagerlogistik IT-Kaufmann/frau Verfahrenstechniker/In für Brillenoptik Bürokaufmann/frau Industriekaufmann/frau Verfahrensmechaniker/In für Brillenoptik 	38 (N=2)	19 (50,0%)	19 (50,0%)
Metall (N=7)	 Industriekauffrau/mann Konstruktionsmechaniker/In Mechatroniker/In Werkzeugmacher/In (Spezialisierung Formenbau) Werkzeugmechaniker/In 	21 (N=3)	20 (95,2%)	1 (4,8%)
Logistik (N=3)	- Berufsfahrer/In im Personalverkehr	3 (N=1)	2 (66,7%)	1 (33,3%)
Kunststoffe/Chemie (N=4)	 Chemielaborant/In Industriemechaniker/In Maschinen- und Anlagenführer/In Chemikant/In Elektroniker/In Kauffrau/mann für Bürokommunikation 	27 (N=3)	25 (92,6%)	2 (7,4%)
schaft/Biokraftstoffe) (N=3)	Facharbeiter/In für BäderbetriebeIndustriemechaniker/InIndustriekauffrau/mann			

^{*} Nennwerte beziehen sich auf jene Unternehmen, welche Angaben über die Anzahl ihrer im Unternehmen beschäftigter Azubis machten.



Tabelle 4.7: Geplante Ausbildungsberufe im kommenden Ausbildungsjahr nach BKF; sowie Auszubildende nach BKF (N=Ausbildungsbetriebe)

	Anzahl Auszubildender	
BKF	Ausbildungsberufe	insgesamt
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	 Bürokauffrau/mann Krankenpfleger/In Zahntechniker/In Zerspanungsmechaniker/In Altenpfleger/In Medizinische Fachkraft Operationstechnische/r Assistent/In 	32
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) N=3)	Bürokauffrau/mannIndustriekaufmann/frau	2
Cunststoffe/Chemie (N=2)	Chemikant/ln (2x)Industriemechaniker/lnElektroniker/ln	6
ogistik (N=1)	- Berufskraftfahrer/In im Personalverkehr	2
Metall (N=4)	-	11
Optik (N=3)	 Brillenoptikschleifer/In Mechatroniker/In Lagerlogistik IT-Kaufmann/frau Verfahrensmechaniker/In für Brillenoptik (2x) 	17
Sonstiges (N=14)	 Automobil-Kaufmann/frau Bäcker/In Bankkaufmann/frau Elektroniker/In für Gebäude- und Betriebstechnik Fachkraft für Abwassertechnik Fachkraft für Lebensmitteltechnik Fachverkäufer/In für Lebensmittelhandwerk Hochbaufacharbeiter/In Hotelfachmann/frau Kaufmann/frau im Einzelhandel KfZ-Mechatroniker/In Koch Konditor/In Maurer/In Mechatroniker/In Restaurantfachmann/frau Steuerfachangestellte/r Verwaltungsangestellte/r Verwaltungsfachangestellte/r 	35
nsgesamt (N=33)	2. Hallangolangolalian	105



Tabelle 4.8: Probleme bei der Lehrstellenbesetzung (absolut und prozentual)

BKF		Probleme bei der Lehrstellenbe- setzung	
		ja	nein
Biotechnologie/Life Sciences (N=5)	Anzahl der Unternehmen	3	2
bioteciniologie/Life Sciences (N=3)	Anteil der Unternehmen	60,0%	40,0%
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe)	Anzahl der Unternehmen	1	2
(N=3)	Anteil der Unternehmen	33,3%	66,7%
Kunststoffe/Chemie (N=3)	Anzahl der Unternehmen	2	1
Runsisione/Chemie (N=3)	Anteil der Unternehmen	66,7%	33,3%
Logistik (N=1)	Anzahl der Unternehmen	1	0
Logistik (IV-1)	Anteil der Unternehmen	100,0%	0
Metall (N=4)	Anzahl der Unternehmen	3	1
Metall (N=4)	Anteil der Unternehmen	75,0%	25,0%
Optik (N=4)	Anzahl der Unternehmen	2	2
Орик (N=4)	Anteil der Unternehmen	50,0%	50,0%
Sonstiges (N=17)	Anzahl der Unternehmen	12	5
Solistiges (N=17)	Anteil der Unternehmen	70,6%	29,4%
Insgesamt (N=37)	Anzahl der Unter- nehmen	24	13
	Anteil der Unternehmen	64,9%	35,1%

Tabelle 4.9: Probleme bei der Lehrstellenbesetzung

BKF	Probleme	
Biotechnologie/Life Sciences (N=3)	 Der Beruf des Heilerziehungspflegers ist bei Schülern im Moment wenig gefragt Jugendliche nicht ausbildungsfähig, Mathe, Deutsch, Motivation fehlen Sehr wenige und mangelhafte Bewerbungen, quantitativ und qualitativ schwierig; Mathe, Deutsch, Physik, Naturwissenschaften, wichtige Fächer; Durchschnittsnote 3-4; ab 10. Klasse; Probearbeiten 	
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=2)	 Geburtenknick spürbar, teilweise Probleme mit den Kompetenzen der Bewerber (Mathe, Physik, Informatik), trotzallem aber noch immer genug Bewerber Theoretischer und praktischer Einstellungstest zum Teil nicht bestanden 	



Kunststoffe/Chemie (N=2)	 Keine geeigneten Bewerbungen (qualitativ + quantitativ) → Kenntnisse über Naturwissenschaften mangelhaft Qualifikation der Bewerber ist mangelhaft, sowie die Quantität der Bewerber
Logistik (N=1)	 Qualität der Bewerbungen ist schlecht → findet keine Fachkraft; benötigt Mathe, Kommunikation, nicht zu hohe Ausbildung(z.B.Abitur)
Metall (N=3)	 Quantität der Bewerbungen nimmt ab, sowie die Qualität der Bewerber Wenige Bewerbungen, Qualität der Bewerber ist problematisch (Notendurchschnitt in Mathe und Physik) Wenig Bewerber, schlechte Ergebnisse beim Eignungstest, es fehlt die Allgemeinbildung, sowie Mathekenntnisse und Werkstoffkunde (Physik und Chemie) → Technik und Naturwissenschaften; tw. Englisch von Vorteil
Optik (N=3)	 Nur die Hälfte ist zu Vorstellungsgesprächen auch erschienen, am Ende nur einen geeigneten Bewerber gefunden, qualitativ wichtig sind Mathe und Physik mind. Note 3; Sozialkompetenzen, keine Vorstellung von dem Beruf, mit 16 Jahren zu jung Tendenz negativ: Ausbildungsfähigkeit, Einstellungstest (Allgemeinbildung, Mathe und Deutsch), Sozialkompetenzen, Naturwissenschaften (2x)
Sonstiges (N=14)	 Benötigt werden Mathekenntnisse und Physik, Mindestnote 3, aus der Region Bewerber qualitativ nicht gut, wenige Bewerbungen, Probleme in Mathe, Ausdruck, Rechtschreibung und Interesse an Technik es wird schwieriger geeignete Bewerber zu finden, wichtig sind Mathe und Deutsch, Bewerber sollten kommunikativ sein, Abitur bevorzugt → dann folgen Eignungstest und Gespräch Handwerkliches Geschick ist mangelhaft, fehlendes Fachwissen → Interesse Immer ausreichend Bewerbungen vorhanden Problematisch geeignete Bewerber zu finden, wichtig sind Mathe und Physik Qualität der Bewerber und Quantität sind problematisch, Motivation fehlt, Ansehen des Berufsbildes wird immer schwieriger, mangelhafte Schulkenntnisse Qualität ist problematisch, Schulnoten sind nicht entscheidend → Sozialkompetenz ist dafür wichtiger; Kommunikation; muss Spaß mitbringen; Kaum noch Bewerbungen; Berufsbild nicht das attraktivste; schlechte Motivation schlechte Bewerbungen (schlechte Zeugnisse, in Deutsch und Mathe ist eine 3 nötig), Abitur ist sinnvoll, Einstellungen der Bewerber stimmen oft nicht Schwieriges Klientel, wenig Bewerbungen, Vorbildung schlecht wenig Bewerbungen, nicht geeignete Bewerber, Bewerber nicht zu Bewerbungsgesprächen erschienen Wenig bis keine Bewerbungen, Bewerbungen in den letzten Jahren stark zurückgegangen zu wenige Lehrlinge, Lehrlinge über Ausbildungsring (im 3. Lehrjahr), Qualität der Bewerber, Einstellungen der Schüler, weniger Bewerbungen als in den Vorjahren; Motivation bei Schülern fehlt; Arbeit sehen, Selbständigkeit der Lehrlinge fehlt



Tabelle 4.10: Änderung der Anforderungen an Ausbildungsbetriebe (absolut und prozentual)

BKF			ung der sanforderungen	
		ja	nein	
D:	Anzahl der Unternehmen	1	4	
Biotechnologie/Life Sciences (N=5)	Anteil der Unternehmen	20,0%	80,0%	
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe)	Anzahl der Unternehmen	2	1	
(N=3)	Anteil der Unternehmen	66,7%	33,3%	
Kunststoffe/Chemie (N=3)	Anzahl der Unternehmen	0	3	
Runsisione/Chemie (N=3)	Anteil der Unternehmen	0	100,0%	
Logistik (N=1)	Anzahl der Unternehmen	0	1	
Logistik (IV=1)	Anteil der Unternehmen	0	100,0%	
Metall (N=2)	Anzahl der Unternehmen	2	0	
ivietaii (IV=2)	Anteil der Unternehmen	100,0%	0	
Optik (N=5)	Anzahl der Unternehmen	2	3	
Οριικ (IV=3)	Anteil der Unternehmen	40,0%	60,0%	
Sonstiges (N=17)	Anzahl der Unternehmen	3	14	
Solistiges (N=17)	Anteil der Unternehmen	17,6%	82,4%	
Insgesamt (N=36)	Anzahl der Unter- nehmen	10	26	
	Anteil der Unterneh- men	27,8%	72,2%	

Tabelle 4.11: Änderung der Anforderungen an Ausbildungsbetriebe konkret

BKF	Probleme
Biotechnologie/Life Sciences (N=1)	- Entwicklungen in den Fachbereichen, Geräte-Entwicklung
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=2)	 Ausbildung an Privatschulen → sehr teuer, staatliche Schulen bieten keine solche qualitativen Ausbildungen Schulischen Anforderungen haben sich verändert → Ausbilder müssen sich an Lehrplan halten
Kunststoffe/Chemie	
Logistik	
Metall (N=3)	Entwicklungen im CNC-BereichErfordernis AEVO-ScheinErweiterungen im CNC-Bereich
Optik (N=2)	- Zwei Personen mussten AEVO-Schein machen, Neuerungen im technischen Bereich



	 Aktive Gestaltung der Schulplanung bzw. Ausbildung/ theo- retisch und praktisch → enge Zusammenarbeit mit OSZ
Sonstiges (N=4)	 Anforderungen sind aufwändiger geworden (technische Ausstattung→ Werkzeug, Laptop) Anforderungsprofil ans Berufsbild steigt durch den Bildungsträger, eigene/betriebsinterne Ausbildungsanforderungen nehmen zu In der Praxis: mehr Wert → Kundensprache; Onlinebanking Vor 5-6 Jahren Anpassung der Ausbildung an das Berufsbild → mehr Elektrotechnik → neue Module in Ausbildung

Tabelle 4.12: Änderung der Anforderungen an Auszubildende (absolut und prozentual)

BKF		Änderung der Qualifizierungsanforderungen	
		ja	nein
Biotechnologie/Life Sciences (N=4)	Anzahl der Unternehmen	1	3
Biotodiniologic/Ene Goldhood (N=4)	Anteil der Unternehmen	25,0%	75,0%
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe)	Anzahl der Unternehmen	1	2
(N=3)	Anteil der Unternehmen	33,3%	66,7%
Kunststoffe/Chemie (N=3)	Anzahl der Unternehmen	0	3
Runsisione/Chemie (N=3)	Anteil der Unternehmen	0	100,0%
Logistik (N=1)	Anzahl der Unternehmen	0	1
Logistik (IV-1)	Anteil der Unternehmen	0	100,0%
Metall (N=3)	Anzahl der Unternehmen	0	3
iviciali (N=3)	Anteil der Unternehmen	0	100,0%
Optik (N=5)	Anzahl der Unternehmen	5	0
Optik (N=5)	Anteil der Unternehmen	100,0%	0
Sonstiges (N=17)	Anzahl der Unternehmen	6	11
Consuges (N=17)	Anteil der Unternehmen	35,3%	64,7%
Insgesamt (N=36)	Anzahl der Unter- nehmen	13	23
	Anteil der Unternehmen	36,1%	63,9%



Tabelle 4.13: Änderung der Anforderungen an Auszubildende konkret

BKF	Probleme
Biotechnologie/Life Sciences (N=2)	 Psychische Belastung für Azubis, Anforderungen über Jahre gleich hoch Anforderungen an Technik gestiegen, starke Untergliederung der Berufe
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=1)	- Mehr PC-Kenntnisse nötig als früher, tw. auch konzernspezifische Veränderungen
Kunststoffe/Chemie	
Logistik	-
Metall	-
Optik (N=5)	 Ansprüche steigen → müssen vielseitiger sein, Erwartungshaltung höher als vor 10 Jahren Anspruchsvollere Maschinen Technische Aufgeschlossenheit wird vorausgesetzt, Feld spezifisch Voraussetzungen des Auszubildenden sind entscheidend
Sonstiges (N=6)	 PC-Technik tritt mehr in den Vordergrund Rahmenlehrplan hat sich geändert, Anforderungen an die Azubis Höhere Ansprüche Komplexere Ausbildung Beratungen, Kundensprache → Menschenkontakt Elektronisches Verständnis, mehr Steuerung, Störungssuche

Tabelle 4.14: Ausbildung nach Bedarf

BKF	Nach Bedarf	Über Bedarf	Unter Bedarf
Biotechnologie/Life Sciences (N=5)	40,0%	40,0%	20,0%
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	66,7%	33,3%	0
Kunststoffe/Chemie (N=3)	66,7%	0	33,3%
Logistik (N=1)	0	0	100,0%
Metall (N=3)	33,3%	33,3%	33,3%
Optik (N=4)	50,0%	25,0%	25,0%
Sonstiges (N=17)	47,1%	41,2%	11,8%
Insgesamt (N=36)	47,2%	33,3%	19,4%

Tabelle 4.15: Form der Ausbildung

BKF	allein im Unternehmen	Interesse an Verbundaus- bildung	im Verbund
Biotechnologie/Life Sciences (N=5)	60,0%	0	40,0%
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	100,0%	0	0
Kunststoffe/Chemie (N=3)	33,3%	0	66,7%
Logistik (N=1)	0	0	100,0%



Metall (N=4)	0	0	100,0%
Optik (N=4)	75,0%	0	25,0%
Sonstiges (N=17)	70,6%	0	29,4%
Insgesamt (N=37)	59,5%	0	40,5%

Tabelle 4.16: Übernahme der Auszubildenden in Prozent (Mittelwert)

BKF	Anzahl geantworteter Unternehmen	Prozent (Mittelwert)
Biotechnologie/Life Sciences	2	77,5%
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe)	3	76,7%
Kunststoffe/Chemie	3	80,0%
Logistik	1	50,0%
Metall	3	86,7%
Optik	4	82,0%
Sonstiges	16	73,2%
Insgesamt	32	76,1%

Tabelle 4.17: Abbrecherquote (Mittelwert)

BKF	Anzahl geantworteter Unternehmen	Prozent (Mittelwert)
Biotechnologie/Life Sciences	4	2,75%
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe)	3	11,0%
Kunststoffe/Chemie	3	0
Logistik	1	0
Metall	3	3,3%
Optik	4	13,4%
Sonstiges	15	8,23%
Insgesamt	33	7,0%

Gründe für den Abbruch der Ausbildung:

- Faulheit
- Prüfung nicht bestanden
- Abschluss nicht geschafft, nicht zur Nachprüfung angetreten
- Keine Lust
- Wollte lieber in die Verwaltung \rightarrow falscher Beruf



Tabelle 4.18.1: Praktika für Schüler

BKF	Anzahl Betrie- be mit Prakti- ka-angeboten	Anzahl Betrie- be mit Praktikanten	Anzahl Praktikanten
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	6	5	67
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	3	3	22
Kunststoffe/Chemie (N=4)	3	3	8
Logistik (N=3)	2	2	3
Metall (N=7)	5	4	12
Optik (N=6)	5	4	18
Sonstiges (N=19)	18	15	124
Insgesamt (N=48)	42	36	254

Tabelle 4.18.2: Ferienjobs

ВКГ	Anzahl Betrie- be mit Ferien- jobs	Anzahl Betrie- be mit Schü- lern	Anzahl Schüler
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	2	2	8
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	2	1	4
Kunststoffe/Chemie (N=4)	3	3	16
Logistik (N=3)	0	-	-
Metall (N=7)	5	4	10
Optik (N=6)	2	2	21
Sonstiges (N=19)	7	6	16
Insgesamt (N=48)	21	18	75

Tabelle 4.18.3: Praktika für Studenten

BKF	Anzahl Betrie- be mit Prakti- ka-angeboten	Anzahl Betrie- be mit Praktikanten	Anzahl Praktikanten
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	6	6	14
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	2	2	4
Kunststoffe/Chemie (N=4)	2	2	5
Logistik (N=3)	1	-	-
Metall (N=7)	5	3	4
Optik (N=6)	3	3	5
Sonstiges (N=19)	11	8	68
Insgesamt (N=48)	30	24	100



Tabelle 4.18.4: Praktika für Arbeitslose

BKF	Anzahl Betrie- be mit Prakti- ka-angeboten	Anzahl Betrie- be mit Praktikanten	Anzahl Praktikanten
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	4	4	12
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	2	1	1
Kunststoffe/Chemie (N=4)	4	4	26
Logistik (N=3)	3	2	4
Metall (N=7)	4	4	7
Optik (N=6)	2	2	2
Sonstiges (N=19)	10	5	106
Insgesamt (N=48)	29	22	158



5. Weiterbildung

Tabelle 5.1: Betriebliche Weiterbildung in den letzten zwei Jahren (in%)

BKF	Anteil Betriebe mit Weiterbildung
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	83,3%
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	100,0%
Kunststoffe/Chemie (N=4)	100,0%
Logistik (N=3)	66,7%
Metall (N=7)	85,7%
Optik (N=6)	100,0%
Sonstiges (N=19)	100,0%
Insgesamt (N=48)	93,6% (44)

Tabelle 5.2: Weiterbildungsmaßnahmen konkret in den letzten zwei Jahren

BKF	Unternehmen mit Schwierigkeiten bei der Umsetzung
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	 Arzt verpflichtet zur Weiterbildung, Krankenschwestern regelmäßig WB Fertigungskurs (speziell) → Fertigungstechniken In allen Bereichen Fortbildungsangebote, auch Pflichtveranstaltungen jeder Mitarbeiter muss 15h pro 1hr Weiterbildung erbringen: Software, Desinfektionskurse, Erste Hilfe Kurse, Finanzbuchhaltung, Umgang mit Diabetes, Personalschulungen, Anlegen von Wund-Verbänden Machen Mitarbeiter von sich aus, nicht über den Betrieb Programmierungsbereich (Schulung vom Softwareanbieter); EDV - Administrator, verschiedene Seminare; Unterstützung Meisterausbildung; Lehrgänge vom TÜV; Lehrgang in Buchhaltung; Einkauf + Logistik Weiterbildung zum Gruppenleiter; Excel-Kurs Volkshochschule
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirt- schaft/Biokraftstoffe) (N=3)	 Anpassungslehrgänge, IT, rechtliche Fragen, kaufmännische Kurse Berufsgenossenschaft, Fahrsicherheitstraining; im Bereich Gaswirtschaft, kaufmännischer Bereich Schweißerpass; Arbeitssicherheit; Kraftwerkerausbildung (in Essen); Meisterausbildung; Finanzbuchhalter; Controlling; fachspezifische Kurse (z.B. Kranfahrertätigkeit)
Kunststoffe/Chemie (N=4)	 betriebl. WB permanent, Schweißer, Laboranalytik; Abfall; Energiemanagement; Meister, Techniker, Mechatroniker; auch Inhouseschulung + BG Chemie Englischkurs, Abfallbeauftragten, PC-Anwendungen, Vermittlung von Anlagenkenntnissen, Qualitätsmanagment, Gabelstapler Sprachkurse (Englisch), Software-Qualifikation, Qualitätsmanagment SPSS_Lehrgang; Schweißerlehrgang; VW-Software
Logistik (N=2)	 EU-Führerschein gesetzl. Vorgeschriebene (Kraftfahrergesetz); betriebl./ intern neueste Änderungen im Straßenverkehr etc.; Werkstatt: Bustechnik, Diagnosetechnik



Metall (N=6)	 Bei Berufsgenossenschaft, spezifisch technische Kurse im Seiler- und Metallbearbeitungsbereich Qualitätssicherung (1 Mitarbeiter), Gefahrgutbeauftragtenlehrgänge ca. alle zwei Jahre Schweißerlehrgänge Seminare/ Qualitätssicherung + PC+ Verwaltung; Logistik; Kurse (Computer/Englisch), Maschinenbedienung WB-Plan: jedes Jahr für jeden MA -> aber nicht jeder MA nimmt teil; CNC-Steuerung; Reparaturschweißen; Produktschulungen; Leitung; Verkaufsverhandlungen; Computersysteme, da ständige Änderungen; anschließend an WB Auswertung -> hat die WB was gebrachte etc. Weiterbildung über Berufsgenossenschaft; Meisterausbildung; Schweißfachmann; Arbeitssicherheit; Englisch-Kurse; neues PC-System + Schulungen; neue Maschinen + Schulungen; Wiederholungsprüfungen/Weiterbildungen für Schweißer
Optik (N=5)	 Führungskräfteentwicklungsprogramm; WB zur Produktpallete, Sprachen intern: Weitergabe verschiedener Kenntnisse von Mitarbeitern an Mitarbeiter, tw. wöchentliche Schulungen; meist Thema Optik; Fremdgerätebetreuung Vorort; Auffrischungskurs Erste-Hilfe; Arbeitsschutz Nach Schulungsplan; sachspezifisch, Gesprächsleitung, Reflektion, Anpassung, Fremdsprachenschulung PC (ppt, exel, word); Aufbau einer Homepage; Sprachkurse (Englisch); Selbsthilfe fördern (PC); Augenoptikerinnung (Grundlehrgänge) Telefonverkauf, Reklamation; Maschinenbedienung
Sonstiges (N=19)	 270 Weiterbildungen; Erste-Hilfe; Kindernotfälle; Änderungen im öffentl. Dienst; Personal; Doppik/Bilanz + Finanzbuchhalter) Gewerbe- und Ordnungsrecht; Vollstreckung Alle Verwaltungsbereiche, fachspezifisch, Ordnungsrecht Aufgaben im Erziehungsbereich (Umgang mit Eltern, soziale Ebene, Maßnahmen bei Auffälligkeiten bei Kindern; Qualitätsmanagement, Führungsqualifikation) Bereiche Elektronik: Fachkraft für Abwasserelektrotechnischer Anlagen, Verwaltungsfachwirt Ernährungsberatung; Konditorseminare; Sauerteigschulung; Organisation/Büroorganisation; Prüfungsvorbereitung für Lehrlinge; verschiedene kleine Weiterbildungen f. Betrieb; Produktschulungen f. Verkauf Fachbezogene Tagesseminare; Schulungen im Verwaltungsbereich, Meisterschule (Hotel), AEVO-Schein, IT-Schulungen für alle MA Schulungsplan; Labor: gesetzliche Schulungen; im Verwaltungsbereich: Seminare, z.B. Reisekosten, Buchhaltung, Arbeitsrecht; Lebensmittelsicherheit,- Hygiene; Schulungen im technischen Bereich; Berufsabschluss nachholen; Meisterausbildung für Süßwarenfachkraft für Steuerbuchrichtungen (entsprechend der Änderungen der Steuergesetze); interne Weiterbildungen zu verschiedenen Steuerthemen (wöchentliche Schulungen) Genossenschaftl. Akademie z.B. Kreditsacharbeiter; gesetzl. Änderungen; Buchführungskurse etc.; EDV; Rechnungswesen - > viele, interne WB Mechaniker; Servicetraining/ Verkaufstraining Miet-und Wohnrecht, Verlegung von Bolzentreppen Produktschulungen im jeweiligen Bereich; Verkaufsprozessschulungen; Reklamation, Umtausch; Umgang mit schwierigen Kunden Produktschulungen, Transporterschulungen, entsprechend der



- geforderten neuen Produktlinie--> Produktschulung zu Fahrzeugen; Kundengespräche Qualifizierungen: Büro für baurechtliche Fragen, IT-Bereich,
- Qualifizierungen: Büro für baurechtliche Fragen, IT-Bereich, Kalkulation, Umgang mit neuen Werkstoffen, Seminare mit Produktherstellern
- Regelmäßig: VFB, VF, Regelwerksänderungen: Anpassungen im Ingenieurbereich
- S7- Steuerungen
- Sehr viele WB: im Elektrobereich (bedingt durch QMS, Kooperationen mit E.on); Buchführung, Steuerrecht, Krankenkasse, Buchhaltung
- Verkaufstraining (Beratung und Verkauf); warenspezifische Schulungen durch die Lieferanten; Führungskräfteseminare

Tabelle 5.3: Anteile der Belegschaft, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben (absolute Zahlen)

BKF	unter 10%	unter 30%	unter 50%	mehr als 50%
Biotechnologie/Life Sciences (N=5)	0	1	0	4
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineral- ölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	0	0	0	3
Kunststoffe/Chemie (N=4)	1	1	0	2
Logistik (N=3)	1	0	0	2
Metall (N=7)	2	0	2	3
Optik (N=5)	0	1	2	2
Sonstiges (N=19)	4	2	1	12
Insgesamt (N=46)	8	5	5	28

Tabelle 5.4: Unternehmen mit Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen (absolute Zahlen)

BKF	Unternehmen mit Schwierigkeiten bei der Umsetzung
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	2
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	1
Kunststoffe/Chemie (N=4)	0
Logistik (N=3)	1
Metall (N=7)	1
Optik (N=6)	0
Sonstiges (N=19)	6
Insgesamt (N=48)	11

Tabelle 5.5: Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen

вкғ	Schwierigkeiten bei der Umsetzung
Biotechnologie/Life Sciences (N=3)	 Absage von Weiterbildungsmaßnahmen wegen zu geringer Nachfrage da langfristige Dienstplanung (3 Monate im Voraus) zur Siche-



	rung des Betriebsablauf; Qualität kein Hinderungsgrund; Probleme im EDV-Bereich (Grundlagen Qualifizierung) große Hemmschwelle bei MA - Die Mitarbeiter fehlen am Arbeitsplatz, oft treten dann personalle Engpässe in der Einrichtung/Beratungsstelle auf
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirt- schaft/Biokraftstoffe) (N=1)	- Qualität des Programms passt nicht 100%
Kunststoffe/Chemie (N=1)	- Schulungsmaßnahmen werden analysiert
Logistik (N=1)	- Freistellungen → Betriebsablauf
Metall (N=1)	- Motivation der Mitarbeiter; Freistellungen, Schulungen oft weit weg
Optik	-
Sonstiges (N=5)	 Betriebsablauf; Kosten für Schulungen; Angebote z.T. regional für Weiterbildungen Bsp.: Meister in Solingen, Bremen Kosten, Einhaltung/Gewährleistung der Betreuung; Weiterbildungen oftmals in Berlin oder Potsdam Mitarbeiter fehlen im Tagesgeschäft Oft keine geeigneten Programme für unsere Berufsgruppe oder zu weit weg Verkaufsschulung, da Personal für Betriebsablauf fehlt, Konditorschulung in Dresden

Tabelle 5.6: Unternehmen mit Weiterbildungsbedarf nach Unternehmensbereichen (absolute Zahlen)

BKF	Betriebswirt- schaftliche Berufe	Technische Berufe	Kaufmänni- sche Berufe	Produktions- berufe
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	3	2	4	1
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirt-schaft/Biokraftstoffe) (N=3)	2	2	1	1
Kunststoffe/Chemie (N=4)	2	2	2	2
Logistik (N=3)	1	0	1	0
Metall (N=7)	1	3	4	2
Optik (N=6)	3	2	3	2
Sonstiges (N=19)	6	8	13	3
Insgesamt (N=48)	18	19	28	11

Tabelle 5.7: Konkrete Weiterbildungsbedarfe nach Unternehmensbereich

ВКГ	Konkrete Weiterbildungsbedarfe
Betriebswirtschaftliche Berufe	 Alle Verwaltungsbereiche, fachspezifisch, Ordnungsrecht Berufsfahrerqualifizierung im Unternehmen Bildungsangebot auch in der AG genutzt Buchhaltung, Controlling Einkauf, Logistik Führung PC-Kurse Personal



	 Qualif. Persön. Entwicklung Rechnungswesen, Controlling Recht Recht, Führung Spezielle WB noch nicht festgelegt Steuerfachschulungen
Technische Berufe	 Arbeitstechniken und –produkte Berufskraftfahrerqualifizierung über FK Innungsangebote bzw. von Großhändlern: Produktschulungen und Arbeitstechniken Kraftwerkerausbildung, Meisterausbildung Maschinenbedienung Meister, Facharbeiter, Produktschulungen Messtechniker Motormanagement, Elektronik (Herstellerorientiert) Produktschulungen Regelwerksänderungen, Ingenieurkenntnisse, -techniken S7-Programmierung, Schweißen Sicherheit, Meister SPSS (2 Mitarbeiter), Techniker/Meister Staplerführerschein, Aufmaß Würden noch mehr machen als Berufsgenossenschaft anbietet (Metall und Seilbearbeitung)
Kaufmännische Berufe	 Buchhaltung, Reisekosten, Versicherungen Buchführung, Recht Buchführung Englisch, PC-Kurse IT, Buchführung Kraftfahrer Kreditreform oder über Krankenkasse (Buchführung, Krankenversicherung) Kundenbetreuung, Kommunikation Kundendienst-Coaching, Zoll-WB Kundenumgang, Vermarktung Personalwirtschaft, Internationaler Warenverkehr (Zoll) Produktschulungen, Verkaufsschulungen, Reklamation Qualif. Persön. Entwicklung Rechtliche Grundlagen ändern sich, Anwendungsrichtlinien ändern sich Rechtslehrgänge, Finanzbuchhaltung Schulungen SAP Soziale Berufe: DATEV-Schulungen; Weiterbildungen im KitaBereich (Sprachförderung etc.) Soziale Berufe: Wundbehandlung, Krankenbehandlung, Pflegekurse; kaufmännisch: Software, Finanzbuchhaltung Steuerfachschulungen, Buchhaltung Verkauf Verkauf Verkaufsschulungen Warenspezifische Schulungen Z.B. Abrechnung
Produktionsberufe	 Flurfördergeräte/ Brückenanlagen/ Instandhaltung Labor Maschinenbedienung Maschinenschulung Noch nicht genau festgelegt Schweißen, Arbeitssicherheit, Kranfahren Schweißen, Maschinenbedienung, Produktschulungen Schweißen, Produktschulungen Teigseminare, Konditorseminare



6. Kooperationsbeziehungen mit personalpolitischer Relevanz

Tabelle 6.1: Kooperationen (in%)

BKF		Kooperationen mit Unternehmen	Kooperationen mit Bildungsdienstleis- tern	Kooperationen mit Forschungseinrich- tungen und Hoch- schulen	Kooperationen mit Schulen	
	Anzahl der Unterneh- men	33,3%	83,3%	33,3%	83,3%	
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	Form der Kooperation	 Hospitationen (Physiologie, Radiologie); Rettungsassistenten (Weiterbildung, Praktika) Innerhalb des Verbandes, mit Krankenhäusern 	 Alle die am Markt sind für Weiterbil- dungen BAZ Selbelang; Argus Neuruppin Bildungseinrichtung Prignitz (Verbund- ausbildung) Kooperation mit anderen Kliniken Qualifikationen je nach Bedarf 	 Ein Praktika Heiler- ziehung, Pflege Uni Potsdam: Pro- jekte 	 Bewerbertraining in Schulen; Zukunftstag; enge Zusammenarbeit mit Schulen Fachschule Kitas, Einzelpraktika, Führungen + ganze Klassen BO → nach Anfrage Praktika (o.Präventionsarbeit) Praktika, Ausbildungsmessen 	
	Anzahl der Unternehmen	33,3%	100,0%	66,7%	100,0%	
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirt- schaft/Biokraftstoffe) (N=3)	Form der Kooperation	- Standortspezifisch, hier z.B. mit Heidel- berger Druck aus Brandenburg an der Havel	Aus- und Weiterbil- dungSeminareÜber Kurse	 Bedingt (eher GF- Ebene) → Fachgre- mien im Bereich FKS nicht FH BRB- projektbe- zogen, Praktikum 	PatenschaftsverträgePraktika; PraxistageSchülerpraktika, Führungen für Schulen	
	Anzahl der Unternehmen	25,0%	100,0%	75,0%	75,0%	
Kunststoffe/Chemie (N=4)	Form der Kooperation	- E.on, Edis	BG ChemieGAWKursspezifikQualifizierung	- FH Brandenburg - Uni Leipzig/Dresden	OS Premnitz, Jahn- Gymnasium RathenowPraktika	



	Anzahl der Unterneh- men	0	100,0%	0	33,3%
Logistik (N=3)	Form der Kooperation	-	 Ausbildung (ZAL) DEKRA; über Praktikum, Lehrgänge zum Verhaltenstraining in Planung für Bus- und Taxifahrer 	-	- Z.B. Akquise von Azubis
	Anzahl der Unternehmen	0	57,1%	42,9%	57,1%
Metall (N=7)	Form der Kooperation	-	QualifizierungU.a. bei AusbildungWeiterbildung; Ausbildung	 Forschungsprojekte Diplomanden Praktika Z.B. Bachelorarbeit → Betreuung 	PraktikaWenn Anfragen kommen (Praktika)
Optik (N=5)	Anzahl der Unternehmen	20,0%	40,0%	60,0%	60,0%
	Form der Kooperation	- Allgemeine Qualifi- zierung Augenopti- kerinnung, OABB	 Augenoptikerinnung Weiterbildungen + Ausbildung → OSZ 	 Im Aufbau FH BRB BRB, Wildau, Potsdam Messe (Jobbörse) z.B. Dipl. Arbeiten BRB Stadt 	Führungen; Besuche, VorstellungenNur PraktikaPraktika
	Anzahl der Unternehmen	5	11	2	10
Sonstiges (N=19)	Form der Kooperation	 Andere VRB Hotel in Österreich – saisonbedingte Kooperation Langjährige Partnerschaften, tw. Zusammenarbeit mit jeweiligen Fachkräften Nur innerhalb der Unternehmensgruppe 	 Aus- und Weiterbildung Berufsförderungswerk Berufsverband Kursbelegung (IHK, Tourismus-Dienstleister) Qualifizierung Qualifikationen/ Weiter-bzw. Ausbildung Schulungen 	 FEI-Projekte; Diplomarbeiten Platz für eine Bachelorqualifizierung vorhanden, bisher nicht genutzt 	 - "Abschlag Schule"Golf in Bürgelschule - Bürgelschule - Praktika (4x) - Projekte-Partnerschaften - Projektbezogen (Gestalt. Ihrer Stadt) → Modelle basteln - Schülerpraktika; - Projekt: Vorstellung



		- Premnitz (Stadt); LK HVL	 Überbetriebliche Ausbildung: Angebot von Praktika Verbundsausbildung Weiterbildungen + Ausbildungen → OSZ 		der Verwaltung durch Vorträge, or- ganisiert von Schule - Z.B. Jahn- Gymnasium, Ausbil- dungsmesse
Insgesamt (N=47)	Anzahl der Unterneh- men	21,3%	68,1%	31,9%	61,7%
	Form der Kooperation	-	-	-	-



7. Branchenentwicklung

Tabelle 7.1: Entwicklung der Branche

Tabelle 7.1: Entwicklung der I					
BKF	Entwicklung der Branche				
Biotechnologie/Life Sciences (N=5)	 Abhängig von der Finanzierung + Fachkraft fehlt; Bedarf immer da Anstiegs des Pflegebedarfs (Altersstruktur, ambulante und stationäre Pflege); ca. 15% Steigerung in der Nachfrage fraglich, im Bedarf vorhanden Ausrichtung des Unternehmens kann sich wandeln (Sozialbereich wächst), Problem: Versorgung im ländlichen Raum, dezentrales Wachstum; klassischer Teil schrumpft, ambulanter Teil wächst Internationale Marktführer kaufen nationale Unternehmen auf/ verdrängen kleinere Unternehmen; Nischenarbeit/ Produkte in Nischen entwickeln; z.T. Zulieferer von Großkonzernen; deutscher Markt abhängig von Krankenkassen; deutscher Markt gesättigt; ständige Weiterentwicklungen im technologischen Bereich; Beschichtung (Allergiebeschichtung) K.A. eher gleichbleibend 				
Energiewirtschaft/- technologie (inkl. Mineralöl- wirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	 Entwicklungen sind vom Weltmarkt abhängig Kleinere dezentralere Einheiten/ Einzellösungen, Anlage direkt am Kunden, Müllmarkt erschlossen → geht gen Internationalisierung z.B. Polen, hin zu immer mehr Spezialisierung Positive Entwicklung in der Energieversorgung 				
Kunststoffe/Chemie (N=4)	 Ansteigende Marktpreise + Qualität entscheidend Nachfrage potenziert sich Produktorientierung, Produktplatzierung Traditionell +zukunftsorientiert 				
Logistik (N=3)	 Abhängig wieviel Geld der Landkreis gibt → nur Mindeststandard Fahrten werden immer mehr; Preiskampf mit Osteuropa; Mautgebühren Quantitativ positive Entwicklung für Rathenow und das Land Brandenburg; Zunahme der Transporte/Aufträge 				
Metall (N=6)	 Gleichbleibende Entwicklung, kaum Zuwachs; Markt ist aufgeteilt; Konkurrenz aus Billigproduktionsländern (Tschechien) Es gibt strukturelle Veränderungen → Trend in Richtung Plastik ("Wegwerfprodukte"); leichte Tätigkeitsveränderungen für Mitarbeiter, ggf. Arbeitsabläufe umstrukturieren; Maschinen umtauschen etc. Evtl. Neuentwicklungen im Bereich Automobile (e-Mobil) → Materialien ändern sich , z.B. magnesium Positiv im Elektromaschinenbau; Anlagen Strom/Energieerneuerung entwickelt sich sehr positiv, Inlandsbedarf ist rückläufig, von Konjunktur abhängig Qualitativ: wird weiter positiv verlaufen, da sicherheitsrelevante Themen → Produktion sicherheitsgesetzlich vorgeschriebener Produkte; Strukturell: muss sehr flexibel agieren Produkt hat Vorteil im Wettbewerb 				
Optik (N=6)	 Branche stagniert (Fokus auf Deutschland); Stückzahlen gleich, Optiker mehr geworden; Vorzüge aus demografischem Wandel; Mitstreiter aus asiatischem Raum (2x) Negativ, aber übergreifende Tätigkeit → Anpassung, weniger Stückzahlen, aber mit mehr Know-How Nicht kurzfristig/mittelfristig; Zahl der Optiker zu groß → ungesunde Struktur → zu wenig Arbeit Seit 1990 Umstrukturierungsprozess → teilweise nach Asien verlagert → bisher aber noch nicht betroffen → evtl. wird das Komplettprodukt auch im Ausland gefertigt → dann Optiker nur noch 				



	 Regulierungsarbeiten → noch gesetzlicher Riegel der davor schützt Sinkend (Fertigung ins Ausland verlagert)
Sonstiges (N=16)	 Branche wird sich negativ entwickeln → Bedarf wird aber steigen, da keine Fachkräfte Chancen für Familienunternehmen und Ketten Ggf. weniger Kunden → demografischer Wandel Gleichbleibend Ist notwendig/gesetzt Keine Tendenz der Steigerung (gleichbleibend) Neuwagen: konstant; Gebrauchtwagen: ansteigend Quantitativ: durch BUGA, Qualitativ: bleibt, da Auftragsgeber billigste Angebote haben wollen/nehmen müssen Regional: Rückbau durch Bevölkerungsrückgang; Wasserwerke schließen Stabile Entwicklung, Wachstum eher minimal, Anzahl der Arbeitsplätze konstant Starke Konzentration auf wenige Betriebe (10% der Betriebe = 90% der Umsätze) Starke Umsatzschwankungen durch externe Produkte (z.B. Lieferschwierigkeiten durch Naturereignisse/-katastrophen)- Lieferanten brechen weg Strukturen Richtung Großflächenanbieter; evtl. Nischenanbieter, die sich auf den demografischen Wandel spezialisieren Trends bei Unternehmen ab Mitarbeiterzahl >10; hier stellen Unternehmen eigene Buchhalter ein aus Kostengründen → evtl. weniger buchhalterische Tätigkeiten in Zukunft Vom Baukonzern zum Ingenieurbüro; Bedarf da, Nachfrage eher schlecht (finanzielle Probleme); abhängig von Bundes- und Landespolitik Wird gleichbleibend sein (geänderter Gesetzesanspruch, jedoch Rückgang der Auslastung, Belegung aufgrund demografischem Wandel); Rechtsanspruch: Berufstätigkeit, Betreuungspflicht

Tabelle 7.2: Technologische und organisatorischen Auswirkungen

BKF	Technologische Auswirkungen				
Biotechnologie/Life Sciences (N=4)	 Digitalisierte Daten denkbar Im Materialbereich; Fertigungstechniken → regelmäßiger Prozess (zusätzlich Neuheiten) Teleradiologie → MA müssen sich weiter qualifizieren, bzw. Leistungen werden nur über EDV geregelt, somit verkauft, Weiterbildungen für MA im technischen Bereich Wenn möglich, dann hin zu Einzelpraxen 				
Energiewirtschaft/- technologie (inkl. Mineralöl- wirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	 Erneuerbaren Energien (Photovoltaik) Technologie im Bereich der E-Erzeugung, E-Effizienz; organisatorische Herausforderungen durch Regulation und Gesetzgebung Technologische Möglichkeiten → Richtung immer weniger MA → Automatisierung, Rationalisierung 				
Kunststoffe/Chemie (N=4)	 Dienstleistungsvertrag zur Übernahme von vorsortierten Input- Aufkommen wird verändert, Aufkommen aus Gelbem Sack kommt neu Kooperation zur Produktentwicklung mit Großkunden/ Elektroni- scher Informationsfluss als Geschäftsfeld Rationalisierung; Maschinentechnik Umstellung Chemie/Anlagentypen 				
Logistik (N=2)	Kein ThemaPersonalabbau, da höher technologisiert → Automatisierung				



Metall (N=4)	 Gewisse Konstanz In den vergangenen 3Jahren stark investiert; an einer bestimmten Weiterentwicklung der Produkte dafür dran Keine Entwicklungen; Anpassung Keine grundlegenden technischen Änderungen
Optik (N=6)	 Gab es durch Freiformtechnik (Produktionsverfahren) In Bildverarbeitung viele Veränderungen; andere Bereiche kaum verändert In Rathenow keine, generell jedoch: Generationswechsel → vom Serienglas zum individuellen Glas Materialänderung → verändern der Prozesse; immer mehr elektromechanische Prozesse → handwerklicher Bereich wird immer mehr wegfallen Neue Technologien, neue Materialien → Qualitätsniveau steigt (2x)
Sonstiges (N=15)	 Abhängigkeit von aktuellen Politikern; Sprache (deutsch) → kompensatorische Sprachleistung, ggf. Sprachförderung Baustoffe entwickeln sich weiter, z.B. Vollwärmeschutz, Dübeltechnik etc. → regelmäßig Explodierende Rohstoffpreise; stetiger Anstieg der normalen Betriebskosten; behördliche Auflagen sind intensiver geworden, Problem Finanzamt Hoher Stand, aber nicht umsetzbar (da z.B. Auftraggeber schlechter entwickelt) Konzern gesteuert → interne Software für alle Kanzleien erstellt; Rechnungen über Hardware des Konzerns gescannt → weniger Papier, mehr Digitalisierung für Kunden und Kanzlei Nicht absehbar Stetige Erweiterung des Computerprogramms; Apps-Weiterentwicklung, Facebook Struktur wird höchstwahrscheinlich so bleiben Technik (Onlinebanking; Geldauszahlungen, Eingabeautomatisierung, Terminals) Technische Veränderungen (z.B. Antriebssysteme) Technologischer Fortschritt bei Fahrzeugen Warenwirtschaft mit EDV → mittlerweile online → Software aktualisiert sich regelmäßig, EDI "Vereinfachung der Arbeit" im Normalfall, viele Textilläden in Rathenow benutzen es aber noch nicht Zielsetzung ist die Zunahme von PC; spezielle PC-Programme, onlinelastiger Zunahme von technischen Anlagen; Tiefkühlprodukte

Tabelle 7.3: Auswirkungen der Branchenentwicklung auf die Beschäftigten

BKF	Auswirkungen auf die Beschäftigten
Biotechnologie/Life Sciences (N=5)	 Dienstleistungsmanagement; Dienstleistungs-Verkauf; momentan: Arzt erhält Erlös-Anteil von Krankenhaus, dann: Krankenhaus erhält Erlös von Arzt → andere Vertragsstrukturen Örtlicher Dienst (vorrangig West-HVL); Grund: Lebensumstellung; MA binden sich langfristig an Unternehmen, Fluktuation im ärztlichen Bereich Regelmäßige Anpassungen, Flexibilität (Arbeitszeiten länger wenn hohe Auftragslage, aber keine Schichten) Schulungen Ständige Weiterentwicklung EDV-Bereich, Programmierarbeit; neue Materialien → Werkzeuge entwickeln
Energiewirtschaft/- technologie (inkl. Mineralöl-	 Größerer Wirkungsbereich; Qualifikation der MA Laufender Prozess z.B. PC → Anpassung



wirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	 Permanente Weiterbildung; im Bereich Gas komplette Neuent- wicklung
Kunststoffe/Chemie (N=4)	 Anforderungen an Arbeitnehmer wird im Bereich IT weiter steigen Erhöhte Qualifikationsbereitschaft nötig Quantitativ: Zunahme; qualitativ: Anpassungsqualifikation Weiterbildungsbereitschaft dringend notwendig
Logistik (N=1)	- Personalabbau, da höher technologisiert → im Bürobereich weniger
Metall (N=2)	 Gleiche Qualifikationen wie bisher benötigt Qualifikation bleibt; Anpassung immer; Mitarbeiter sollen flexibler bei der Arbeitszeit sein
Optik (N=5)	 Eher keine Keine schlagartigen Veränderungen des Unternehmens → durch Weiterbildungen wachsen sie mit Neue Kombinationsmöglichkeiten, da Parameter sich geändert haben: z.B. Mikroskop + Kamera o. LED → Mitarbeiter können sich anpassen; es umsetzen, da langsamer, schleichender Prozess → etwa 8% Anteil p.a. an neuen Maschinen Qualifikationsniveau steigt (2x)
Sonstiges (N=11)	 Laufend Anpassungsqualifikationen nötig (neuester Stand der Technik) Evtl. Rationalisierung → weniger Mitarbeiter Quereinsteiger aus E-Branche interessant Anwendungstechniker zeigen es per Einweisung auf der Baustelle Ausbildung für Beschäftigte → Sprachförderung → "Sprachkita" (auch im Bereich Kita < 3 Jahren), zwei neue Erzieher/innen eingestellt → spezielle Ausbildung für Sprachförderung Bleibt so Einführung EDI → Vereinfachung → spart Zeit, MA erhalten Schulung Evtl. Rationalisierung, wenn immer mehr automatisiert wird + demografischer Wandel Schulungen (intern) Schulungen für Mitarbeiter Ständige Schulungen etc.



8. Region

Tabelle 8.1: Regionale Besonderheiten

abelle 8.1: Regionale Besonderheiten					
BKF	Regionale Besonderheiten				
Biotechnologie/Life Sciences (N=5)	 Ältere Arbeitnehmer aus Optik, Werkzeugfertigung, Chemie< Produktionsarbeit bekannt, Einblick in Produktionsabläufe jüngerer fehlt Im Speckgürtel Berlins sind die Konditionen (z.B. Bezahlung) für Erzieher besser als im Havelland. Daher wird es künftig schwer sein, qualifiziertes und motiviertes Personal zu finden RN bodenständige Personen; jeder kennt jeden (Aufträge teilweise durch "Beziehungen"); wenig Fluktuation Sehr peripher → für Außenstehende unattraktiv → aber generell nicht nur in Rathenow; Lohnniveau niedrig Ungünstige Vergütungsstrukturen im Land BRB; 20% mehr Gehalt in Berlin, Teilzeitbeschäftigung, Abwanderung in Vollzeit 				
Energiewirtschaft/- technologie (inkl. Mineralöl- wirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	 Altersstruktur stark überaltert, junge Menschen hier halten Fachkräfte vor Ort nicht verfügbar (techn.) Verhältnismäßig wenig Konkurrenz; wenig Fachkräfte aus diesen Handlungsfeldern 				
Kunststoffe/Chemie (N=4)	 Das Ausbluten der Region muss verhindert werden; das Bildungsniveau ist dramatisch Chemiestandort mit Vorteilen, Dienstleistungen am Ort nicht ausgeprägt Fachkräftedefizit in bestimmten Berufen (Elektriker) Profilorientierung; Fehlen von weiterführenden Bildungseinrichtungen 				
Logistik (N=3)	 Arbeitsmotivation in der Region fehlt; Bereitschaft zu dieser Arbeit Kommune schaut nicht über den Tellerrand; mehr Kommunikation mit der Kommune; kürzere Wege für Absprachen mit der Kommune; unkomplizierte/unbürokratische Kommunikation mit Kommune 				
Metall (N=4)	 Ausbildungsfähigkeit von Jugendlichen eingeschränkt Nachteil: schlechte Anbindung an Autobahn Nicht problematisch, nur bei speziellen Qualifikationen → man kann nicht schauen, was der Markt bietet; sondern muss Mitarbeiter selber schulen; Marktangebot negativ Verkehrstechnische Anbindung sehr schlecht, demografische Entwicklung sehr schlecht, Fluktuation sehr niedrig; gute Kooperation mit anderen Unternehmen 				
Optik (N=5)	 Im Vergleich zu neuen Bundesländern: Fluchtnation Richtung Süden; geringe Fluktuation der Mitarbeiter In Potsdam besseren Angebot; aber gleicht sich aus (Angebot-Nachfrage); Fördermentalität zu stark vertreten Inzwischen nicht mehr → Überschüsse Optik vorbei; normale Situation Kaum attraktive, kulturelle Angebote in der Stadt/Region Verkehrsanbindung Richtung Berlin müsste besser sein, im ÖPNV-Bereich; kein vernünftiges gastronomisches Angebot in Rathenow, Freizeitangebot 				
Sonstiges (N=17)	 "AG 78" im LK; sozialschwaches Umfeld in West-HVL; Kinder brauchen mehr Aufmerksamkeit; Unterschiede im Bildungsniveau (Sprachkenntnisse) Ost-West-HVL Anzahl der Bewerber; keine Fluktuation Branche Optik mehr vertreten; Mitarbeitersituation (Stellenbesetzung) ähnlich wie in anderen Regionen; hohe (personenbedingte) Fluktuation Demografischer Wandel → immer weniger Schüler, sowie immer 				



- schlechtere Qualität
- Demografische Entwicklung hat negative Auswirkungen; Kommunen Rathenow und Premnitz relativ eng miteinander verflochten (Kooperationsvertrag); überdurchschnittlicher Informationsaustausch unter Kommunen → konzentrierte Aktionen
- Die meisten Fachkräfte konzentrieren sich auf den Bereich Berlin, daher sind sie in unserer Region besonders rar
- Demografie; Pendlerbewegung sorgt zusätzlich für Fachkräftemangel
- Geringe Fluktuation
- Dramatisch → viele gehen studieren, kommen aber nicht wieder zurück; Attraktivität sehr schlecht (Stadtbild RN) → wollen und kommen nicht zurück
- Demografischer Wandel; immer weniger potenzielle Arbeitskräfte; schlechte/negative Einstellungen der Schüler
- Lebensmittelbetriebe: keine ausgebildeten Arbeitskräfte; Ausbildung in Berlin
- Geringe Fluktuation
- Ländlicher Raum; kulturelle Angebote: Gastronomie ist weggebrochen; landschaftlich sehr reizvoll; gute Anbindung an Berlin; moderate Grundstückspreise – bessere Vermarktung des Standortes
- Niedriges Lohngefüge
- Schlechte Kaufkraft, aber hohe Zentralität, Anbindung teilweise problematisch
- Hohe Abwanderungsrate Richtung Berlin/Potsdam
- Standortmäßig die Anbindung an die A24 wünschenswert, vierspuriger Ausbau B5 Nauen; Berlintarif ist lukrativer



Tabelle 8.2: Wohnort der Beschäftigten nach Unternehmen (absolut)

BKF	Keine Ahnung	Rathenow	Premnitz	Restlicher LK HVL	Restl. LK Branden- burgs	Berlin	Sachsen- Anhalt	Sonstige
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	-	6	6	5	4	6	5	0
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	-	3	2	3	2	1	1	0
Kunststoffe/Chemie (N=4)	1	3	3	3	3	0	4	1
Logistik (N=3)	-	3	1	2	2	0	3	1
Metall (N=7)	-	7	6	6	5	1	4	2
Optik (N=5)	-	5	4	4	4	3	5	2
Sonstiges (N=18)	-	18	17	15	11	2	13	2
Insgesamt (N=46)	1	45	39	38	31	13	35	8

Andere Region:

- Andere Bundesländer, Mecklenburg-Vorpommern

Tabelle 8.3: Wohnort der Beschäftigten (Anzahl der Beschäftigten)

BKF	Keine Ahnung	Rathenow	Premnitz	Restlicher LK HVL	Restl. LK Branden- burgs	Berlin	Sachsen- Anhalt	Sonstige
Biotechnologie/Life Sciences (N=4, N=201)	-	110	24	30	19	5	13	-
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3, N=112)	-	23	14	44	25	2	4	-
Kunststoffe/Chemie (N=3, N=506)	-	80	272	69	61	-	21	3
Logistik (N=3, N=84)	-	42	5	17	13	-	5	2
Metall (N=7, N=442)	-	253	85	67	15	2	18	2
Optik (N=5, N=1.083)	-	552	121	219	82	6	85	18
Sonstiges (N=17, N=1.331)	-	763	132	186	168	3	52	27
Insgesamt (N=40, N=3.959)	-	1.823	653	632	383	18	198	52



Impressum:

LASA Brandenburg GmbH Projekt Regionalbüros für Fachkräftesicherung

Wetzlarer Str. 54 14482 Potsdam

0331-600 22 00 lasa@lasa-brandenburg.de

August 2011