

**Fachkräfteanalyse
für den Regionalen Wachstumskern
Spremberg
- Abschlussbericht -**

Potsdam/Cottbus, im Juli 2011

Gliederung

1	Einleitung.....	4
1.1	Hintergrund.....	4
1.2	Aufgabenstellung.....	5
1.3	Untersuchungsmethodik	6
2	Der Standort Spremberg im Strukturüberblick	9
2.1	Wirtschaftsgeographische Lage	9
2.2	Eckdaten zum Arbeitsmarkt.....	9
2.3	Branchenschwerpunkte.....	10
2.4	Beschäftigtenstrukturen	12
2.5	Pendlerströme und Arbeitsmarktverflechtungen	16
2.6	Standort-, Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung seit 2005	19
2.7	Spremberg und die Region.....	20
3	Fachkräftesituation und Fachkräfteperspektiven aus der Sicht von Unternehmen.....	22
3.1	Ausgewählte quantitative Befunde der Erhebungen.....	22
3.1.1	Methodische Vorbemerkungen.....	22
3.1.2	Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung in den beiden vergangenen Jahren	23
3.1.3	Aktuelle Beschäftigtenstrukturen	24
3.1.4	Engagement in der Ausbildung sowie weitere personalwirtschaftliche Aktivitäten und Einschätzungen	27
3.1.5	Beschäftigungs-, Aus- und Weiterbildungsperspektiven	30
3.2	Ausgewählte qualitative Befunde der Erhebungen bei Unternehmen – Einschätzungen aus Interviews und aus einer Fallstudie	38
3.2.1	Methodische Vorbemerkungen.....	38
3.2.2	Ausgewählte Befunde	40
4	Zukunftsperspektiven in der Region Spremberg aus der Sicht von Schüler/innen	46
	der Schulabgangsklassen.....	46
4.1	Vorbemerkungen zur Methodik	46
4.2	Zukunftspläne Spremberger und Cottbuser Schüler/innen aus Schulabgangs- klassen	47
5	Zur Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes in der Stadt Spremberg sowie im weiteren Umland des Regionalen Wachstumskerns	51
5.1	Rückschau und Status quo	51
5.2	Demographische Perspektiven bis 2020	53
6	Zwischenfazit: Gegenüberstellung von Arbeitskräftebedarf und Arbeitskräfte- angebot in Spremberg bis zum Jahr 2030 – Fachkräftebasis langfristig gesichert?	56
6.1	Abschätzung der künftigen Entwicklung des Arbeitskräftebedarfes im	56
	Regionalen Wachstumskern	56
6.2	Zusammenschau	58
6.3	Exkurs: Ersatz- und Erweiterungsbedarf als personalwirtschaftliches Handlungs- feld.....	59

7	Herausforderung Fachkräftesicherung: Trotz begrenzter kommunalpolitischer Handlungsspielräume in diesem Politikfeld wichtige eigenständige Beiträge.....	62
	möglich.....	62
7.1	Ausgangssituation und Vorgehensweise	62
7.2	Handlungsempfehlungen für die Kommunalpolitik in Spremberg.....	65
8	Literatur- und Quellenverzeichnis.....	76
	Anlagen	77

1 Einleitung

1.1 Hintergrund

Die in der Lausitz liegende Stadt Spremberg ist Ende 2005 von der Landesregierung im Zuge der Neuordnung der Förderpolitik Brandenburgs als Regionaler Wachstumskern identifiziert und festgelegt worden. Dabei wurden die Branchenkompetenzfelder Energiewirtschaft, Kunststoffe/Chemie sowie Papier als besonders bedeutsam für diesen Standort herausgestellt.

Diese landespolitische Ausgangssituation bietet dem Regionalen Wachstumskern Spremberg prinzipiell gute Entwicklungs- sowie Unterstützungschancen. Die Nutzung dieser Chancen setzt neben der stetigen Wettbewerbsfähigkeit von Produkten, Dienstleistungen und Verfahren der Unternehmen jedoch auch die dauerhafte Sicherung von deren Fach- und Nachwuchskräftebedarf voraus.

Aus diesem Grund gab die Stadt Spremberg bereits im Jahr 2008 eine erste Fachkräftebedarfsanalyse in Auftrag. Diese Untersuchung konnte für die zukünftige Fachkräftesicherung vier wesentliche Problembereiche identifizieren:

1. **Demografische Entwicklung:** Die Zahl der Schulabgänger/innen wird in den nächsten Jahren dramatisch sinken. Hinzu kommen die Alterung und der deutliche Rückgang der Erwerbsbevölkerung. Das Potential an Fachkräften wird somit in Zukunft weiter schrumpfen.
2. **Fehlende regionale Kenntnisse bei Nachwuchskräften:** Die befragten Schüler und Schülerinnen wissen durch eine gut organisierte Berufsorientierung sehr gut, welchen beruflichen Weg sie verfolgen wollen. Unwissen herrschte jedoch über die regionalen Wirtschafts- und Arbeitsstrukturen vor Ort. Oftmals wussten die befragten Schüler und Schülerinnen nicht, dass der von ihnen gewählte Berufswunsch auch in Spremberg bzw. im Umland realisiert werden kann. Die berufliche Zukunft wird überregional von Spremberg gesehen.
3. **Negatives Standortimage:** Aufgrund der industriellen Geschichte war Spremberg durch negative Schlagzeilen („schmutzigster Ort Deutschlands“, „Krisenregion Lausitz“) bekannt geworden. Obwohl sich in den letzten Jahren das öffentliche Bild Sprembergs positiv gewandelt hat z. B.:
 - als Erholungs- und Urlaubsgebiet durch den Spree-Radweg und die Talsperre bekannt geworden ist sowie
 - als Standort für innovative und umweltschonende Industrie durch die Inbetriebnahme des neuen kohlendioxidarmen Braunkohlekraftwerkes von Vattenfall im September 2008 anerkannt wurde,

hält sich in Spremberg selbst eine deutlich negativere Sichtweise: „Das regionale Image steht in Spremberg in fühlbarer Diskrepanz zum tatsächlich erreichten Niveau. Viel zu oft noch bewerten die Bewohner/innen ihre eigene Region negativ, statt das Erreichte zu schätzen.“¹

4. **Erweiterungsbedarf:** Mit der einhergehenden hohen Investitionsneigung und den damit verbundenen geplanten zukünftigen Neuansiedlungen sowie entsprechender Ausstrahlungseffekte wird für den Regionalen Wachstumskern Spremberg bis 2020 ein erhöhter Fachkräftebedarf prognostiziert. Dieser Bedarf ist in Hinblick eines sich völlig neu ansiedelnden Industriezweiges (KSL Kupferschiefer Lausitz GmbH) mit entsprechend neuen Berufsbildern für das Land Brandenburg und Spremberg bestimmend.

Für den Regionalen Wachstumskern ist in Anbetracht der hohen Fachkräftebedarfe entscheidend, inwieweit es gelingt, vorhandene Nachwuchswachst- und Fachkräfteressourcen in der Region zu halten sowie Fachkräfte in relevanter Anzahl für die Region zu gewinnen. Die wissenschaftliche Begleitung der Fachkräftebedarfsanalyse 2008 sah daher als zentrale Maßnahme für die regionale Wirtschaftsförderung die Erstellung eines Regionalmarketingkonzepts, das sowohl einen Stimmungswandel in Spremberg selber ermöglicht, als auch Fachkräfte anderer Regionen auf Beschäftigungsmöglichkeiten in Spremberg aufmerksam macht.

Im Rahmen der Fachkräftebedarfsanalyse in 2008 konnte nicht genauer eruiert werden, welche Handlungsmöglichkeiten der regionalen Wirtschaftsförderung zur Bindung von Nachwuchskräften und Anziehung von Fachkräften aus anderen Regionen zur Verfügung stehen. Hier sollen im Rahmen der Fachkräftebedarfsanalyse 2010 Handlungsoptionen auf den verschiedenen Ebenen (Unternehmen, Schüler/innen, Ein- und Auspendler/innen, Fachkräfte außerhalb des Regionalen Wachstumskerns bzw. Brandenburgs) ausgelotet werden.

1.2 Aufgabenstellung

Im Rahmen der im Jahr 2010 beauftragten fachkräftebezogenen Regionalanalyse für den Standort Spremberg werden zwei Ziele verfolgt: erstens Aktualisierung der vorhandenen Daten aus 2008 im Sinne einer Verstetigung und Weiterführung des in 2008 initiierten Fachkräftemonitorings sowie zweitens Identifizierung von Handlungsoptionen im Rahmen eines Regionalmarketings, insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung konkreter Maßnahmen zur Bindung von Nachwuchskräften in der Region und von Anziehungsinstrumenten für die Gewinnung von Fachkräften

¹ mpr Unternehmensberatung (2008): Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfsanalyse im Regionalen Wachstumskern Spremberg, Berlin

Konkret waren dafür folgende Untersuchungsaufgaben zu realisieren:

- Erstens sollten die aktuellen Wirtschafts- und Beschäftigungsstrukturen quantitativ-deskriptiv abgebildet sowie deren wesentliche Veränderungen in den vergangenen Jahren identifiziert werden (Strukturanalyse).
- Zweitens galt es, akteurspezifische Untersuchungen für den regionalen Wachstumskern Spremberg durchzuführen (aktorspezifische Analyse).
 - Dazu gehörte eine Unternehmensbefragung, deren Erkenntnisinteresse auf gegenwärtige Beschäftigungsstrukturen, tätigkeits- und qualifikationsbezogene Anforderungsprofile, Geschäfts- und Personalstrategien, Betriebstypen sowie diesbezügliche Veränderungen und aktuelle wie auch künftige Fachkräftebedarfe gerichtet waren.
 - Des Weiteren war eine Schülerbefragung durchzuführen. Wichtigstes Forschungsinteresse war die Frage nach den Determinanten für den Verbleib bzw. für den Wegzug aus der Region Spremberg nach Abschluss der allgemein bildenden Schule.
 - Schließlich waren mit ausgewählten Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsakteuren, vornehmlich vom Standort und aus der Region, Interviews über mögliche und gestaltbare Ansätze für die Fachkräftesicherung zu führen. In diesem Rahmen sollten auch die konkreten Beiträge der Gesprächspartner zur Fachkräftesicherung im südlichen Brandenburg diskutiert werden.
- Drittens sollten auf der Grundlage der vorgenannten Analysen personal-, aus- und weiterbildungs- sowie weitere arbeitsmarktpolitische Handlungsvorschläge zur Sicherung des kurz-, mittel- und langfristigen Fachkräftebedarfs entwickelt werden. Integraler Bestandteil dieser Handlungsempfehlungen sollten Konzeptvorschläge zur langfristigen Nutzung und Verstetigung von Fachkräfteanalysen sowie der damit verbundenen Methodik sein (Handlungskonzept).

1.3 Untersuchungsmethodik

Bei der Bearbeitung der vorstehend benannten Aufgaben kam ein differenzierter Methodenmix zum Einsatz. Durch diese Mischung sollten die Stärken der einzelnen Methoden genutzt und zugleich deren jeweilige Schwächen so weit wie möglich kompensiert werden. Im Einzelnen wurde im Laufe der Untersuchungen auf die folgenden Methoden zurückgegriffen:

- Sekundärstatistische Auswertungen, insbesondere der Betriebe- und Beschäftigtenstatistik, dienten der Durchführung von Strukturanalysen. Durch den Statistik-Service Ost der Bundesagentur für Arbeit wurden dazu Sonderauswertungen realisiert. Weitere Daten wurden durch das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg sowie das Statistische Landesamt des Freistaates Sachsen bereit gestellt.

- Unternehmen mit Betriebsstätte im Regionalen Wachstumskern Spremberg wurden in eine Befragung einbezogen. Diese Betriebsbefragungen erfolgten zum größten Teil schriftlich auf der Grundlage eines standardisierten Erhebungsbogens.² Darüber hinaus wurden sieben ausgewählte Betriebe, strukturbestimmende oder neu angesiedelte, im Rahmen persönlicher Gespräche befragt. Bei diesen Interviews wurde ein vergleichbarer Erhebungsbogen verwandt, jedoch ergänzt durch vertiefende Fragen beispielsweise zu Handlungsmöglichkeiten der Fachkräftesicherung. Insgesamt konnten auf diesen Wegen 57 Betriebe mit zusammen knapp 7.200 Beschäftigten nach ihren Einschätzungen zur aktuellen Fachkräftesituation und zu den diesbezüglichen Perspektiven gefragt werden.
- Um die betrieblichen Handlungsmöglichkeiten aber auch Grenzen bei der Fachkräftesicherung detaillierter auszuloten, wurde bei einem größeren in Spremberg neu angesiedelten Unternehmen eine Betriebsfallstudie realisiert. Neben umfangreichen Dokumentenanalysen konnten im Zuge dieser Fallstudie insgesamt sechs persönliche Interviews mit Mitarbeiter/innen aller Hierarchiestufen dieses Unternehmens durchgeführt werden.
- Durch computergestützte telefonische Interviews (CATI)³ wurden Schüler/innen aus drei Spremberger Schulen nach ihren Einschätzungen zum Standort, nach ihren Zukunftsplänen sowie nach ihrer Mobilität gefragt.⁴ Von der zunächst vorgesehenen Befragung in den Schulen selbst wurde Abstand genommen, da zum gleichen Zeitpunkt im Rahmen einer anderen, bundesweiten wissenschaftlichen Untersuchung ebenfalls Schülerbefragungen in Spremberg realisiert wurden. Daher wurde eine CATI-Befragung durchgeführt, welche 51 Jugendliche aus den Spremberger Schulabgangsklassen der Förderschule Lernen und der Oberschule (Klassenstufe 10) sowie des Gymnasiums (Klassenstufe 13) erreichte. Ergänzend dazu erfolgten computergestützte Telefoninterviews mit 76 Schulabgänger/innen aus Cottbuser Oberschulen. Damit sollte einerseits herausgefunden werden, wie deren Kenntnis und Bereitschaft ist, in Spremberger Unternehmen eine Ausbildung aufzunehmen. Andererseits bot sich damit die Möglichkeit, die Zukunftspläne von Spremberger und Cottbuser Schulabgänger/innen miteinander zu vergleichen.

² Der eingesetzte Erhebungsbogen ist in Anlage 1 dokumentiert.

³ Computer Assisted Telephone Interview

⁴ Diesen Erhebungsbogen zeigt Anlage 2.

- Ergänzend zu diesen empirischen Arbeiten kamen 13 Vertreter/innen von überregionalen und vor allem regional-lokalen Institutionen aus Arbeitsmarkt-, Bildungs-, Berufsbildungs- sowie Wirtschaftspolitik, -praxis und -verwaltung im Rahmen von Gesprächen bzw. durch schriftliche Stellungnahmen zu Worte.⁵ Diese Gespräche bzw. Stellungnahmen dienten einerseits der Gewinnung von qualitativen Einschätzungen zu Fachkräftesituation und Fachkräfteperspektiven sowie der Reflexion der Befunde aus den o. a. Betriebserhebungen. Darüber hinaus sollten Hinweise auf Handlungsempfehlungen und mögliche Beiträge der jeweiligen Institutionen – insbesondere der kommunalen Handlungsebene – zur Fachkräftesicherung gesammelt werden.
- Des Weiteren wurde mittels umfangreicher Literatur- und Internetrecherchen sowie Dokumentenanalysen versucht, Beispiele guter Praxis hinsichtlich der Sicherung des Bedarfs an Fachkräften zu identifizieren.
- Schließlich diente ein Workshop unter Teilnahme von nahezu 40 lokalen und regionalen Verantwortungsträger/innen sowie Unternehmen dazu, die von den Gutachter/innen entwickelten Ideen für Handlungsempfehlungen zu verifizieren, zu falsifizieren und letztlich zu präzisieren.

Allen an diesen Untersuchungsschritten Beteiligten sei an dieser Stelle für ihre Unterstützung gedankt.

⁵ Anlage 3 stellt den entsprechenden Leitfragen dar.

2 Der Standort Spremberg im Strukturüberblick

2.1 Wirtschaftsgeographische Lage

Der Regionale Wachstumskern Spremberg liegt im südlichen Brandenburg innerhalb des Landkreises Spree-Neiße und grenzt mit Teilen des Stadtgebietes an den Freistaat Sachsen. Die auch als „Perle der Lausitz“ bezeichnete Stadt ist damit etwa 130 km von der nordwestlich gelegenen Metropole Berlin entfernt; die Großstädte Leipzig in westlicher Richtung sowie Dresden in südwestlicher Richtung sind etwa 140 km bzw. 70 km weit weg. Die nächst gelegenen Regionalen Wachstumskerne sind im Norden das Oberzentrum Cottbus (20 km Entfernung) sowie im Westen der so genannte Mehrling Westlausitz (bestehend aus den Städten Finsterwalde, Großräschen, Lauchhammer, Senftenberg und Schwarzheide, 25 km).

Die regionalen und überregionalen Verkehrsverbindungen der Stadt Spremberg haben sich in den letzten Jahren zwar verbessert, dennoch betrachten viele Spremberger Betriebe die Verkehrsverbindungen des Regionalen Wachstumskerns noch immer als nicht optimal.

Damit sieht sich die Stadt zwar nicht mit einer solchen peripheren Lage konfrontiert wie etwa die Regionalen Wachstumskerne Schwedt/Oder oder das Städtedreieck Karstädt-Perleberg-Wittenberge. Dennoch ist die Lagegunst vieler anderer Wirtschaftszentren in der Region Berlin-Brandenburg besser als die von Spremberg.

2.2 Eckdaten zum Arbeitsmarkt

Am Standort Spremberg werden von der Statistik der Bundesagentur für Arbeit gegenwärtig 651 Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gezählt. Die Gesamtbeschäftigtenzahl beträgt 11.113, woraus sich eine durchschnittliche Größe von 18 Beschäftigten je Betrieb ergibt. Die durchschnittliche Betriebsgröße im Landkreis Spree-Neiße ist demgegenüber mit 11 Beschäftigten je Betrieb deutlich geringer.⁶

Von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Spremberg sind 3.889 bzw. 35 % Frauen. Dieser, nicht nur im Vergleich zum Landkreis Spree-Neiße (43 %), weit unterdurchschnittliche Frauenanteil resultiert aus der spezifischen Wirtschaftszweigstruktur am Standort, in der männertypische Bereiche wie der Bergbau, das Verarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe sowie die Energiewirtschaft sehr stark vertreten sind. Mit dem Gesundheits- und Sozialwesen ist lediglich ein frauentypischer Bereich in relevantem Maße am Standort präsent.⁷

⁶ Alle Angaben, soweit nicht anders angegeben, mit Stand zum 31.3.2010.

⁷ Siehe dazu den folgenden Abschnitt 2.3.

Neben den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind in der Stadt 1.350 Personen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen tätig; davon sind 1.055 ausschließlich und 295 ergänzend zu einem anderen Beschäftigungsverhältnis im Nebenjob geringfügig tätig.

Somit zählt der Standort Spremberg derzeit etwa 12.200 Personen in sozialversicherungspflichtigen oder (ausschließlich) geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Hinzu kommt eine unbekannte Zahl von Beamten, Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen.

In Verbindung mit dieser Nachfrageseite am Arbeitsmarkt sind die beiden folgenden Indikatoren zur Angebotsseite von Interesse: Aktuell leben in der Stadt Spremberg 24.537 Einwohner/innen, davon befinden sich etwa zwei Drittel bzw. 16.200 im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren.⁸ Nach der Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit wurden von den in Spremberg wohnhaften Personen aktuell 1.492 (802 Männer, 690 Frauen) als arbeitslos registriert. 621 dieser Arbeitslosen waren 50 Jahre und älter, davon 330 wiederum 55 Jahre und älter.⁹

2.3 Branchenschwerpunkte

Nach der landespolitischen Zuordnung sind am Standort Spremberg drei Branchenkompetenzfelder vertreten: Energiewirtschaft, Kunststoffe/Chemie sowie Papier. Darüber hinaus wird der Bereich der Gesundheitswirtschaft seitens der Kommunalpolitik als zukunftssträchtig erachtet und daher im Rahmen der vorliegenden Untersuchung ebenfalls in den Fokus genommen.

In der statistischen Abgrenzung nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) liegen die aktuellen Beschäftigungsschwerpunkte in der Stadt Spremberg – wie die nachstehende Übersicht verdeutlicht – in den Branchen Bergbau einschließlich Energieversorgung (41,3 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten), Verarbeitendes Gewerbe (13,7 %), Gesundheits- und Sozialwesen (10,2 %), Baugewerbe (7,1 %) sowie Handel/Instandhaltung und Reparatur von Kfz (6,5 %).

⁸ Angaben mit Stand zum 30.6.2010.

⁹ Daten zum November 2010.

Übersicht 1 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Spremberg nach Wirtschaftszweigen (31.3.2010)

Wirtschaftszweig	Spremberg (11.113)		Spree-Neiße (34.638)	Cottbus (46.000)
	Anzahl der Beschäftig- ten	Anteil in %	Anteil in %	Anteil in %
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	46	0,4	0,7	0,1
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	4.212	37,9	14,1	1,7
Verarbeitendes Gewerbe	1.517	13,7	18,8	3,4
Energieversorgung, Wasser/ Abwasser/ Abfall	493	4,4	7,1	3,0
Baugewerbe	787	7,1	9,8	3,5
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz	726	6,5	9,8	12,1
Verkehr und Lagerwirtschaft	362	3,3	4,3	6,2
Gastgewerbe	225	2,0	3,3	2,4
Information und Kommunikation	25	0,2	0,4	1,9
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	72	0,6	0,5	2,4
Grundstück- und Wohnungswesen	110	1,0	0,8	1,0
Freiberufl., wissenschaftl. und technische Dienstl.	240	2,2	2,6	4,4
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	389	3,5	3,2	13,5
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialvers.	316	2,8	8,5	12,3
Erziehung und Unterricht	108	1,0	1,9	9,8
Gesundheits- und Sozialwesen	1.132	10,2	10,6	18,1
Kunst, Unterhaltung und Erholung	50	0,4	0,4	1,6
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	300	2,7	3,2	2,6
Sonstige	3	0,0	0,0	0,0
insgesamt	11.113	100	100	100

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung)

Mit dieser Beschäftigtenverteilung ist die Stadt Spremberg, trotz erheblicher Veränderungen in den vergangenen Jahren, noch immer sehr stark von der Braunkohle- und Energiewirtschaft sowie den entsprechenden Folgeindustrien abhängig – und somit als weitgehend monostrukturiert zu charakterisieren.

Im Vergleich mit der Beschäftigtenstruktur im Landkreis Spree-Neiße zeigen sich viele Gemeinsamkeiten, aber auch kleinere Unterschiede: Bergbau, Energieversorgung, Verarbeitendes Gewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen sind jeweils – wenngleich mit verschiedenem Gewicht – stark vertreten. Im Landkreis hat darüber hinaus der Bereich Öffentliche Verwaltung/Verteidigung/Sozialversicherung eine große Bedeutung.

Wesentlich größere Unterschiede lassen die Beschäftigtenstrukturen im Vergleich von Spremberg und Landkreis Spree-Neiße einerseits sowie des regionalen Oberzentrums Cottbus erkennen: Während die Stadt Spremberg und der Landkreis vom primären und sekundären Sektor geprägt sind, dominiert in der kreisfreien Stadt Cottbus der tertiäre Sektor – mit solchen Bereichen wie dem Gesundheits- und Sozialwesen, Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung/Verteidigung/Sozialversicherung sowie Erziehung und Unterricht – die Beschäftigtenstruktur. Somit ergänzen sich diese unterschiedlichen lokalen bzw. regionalen Beschäftigungsstrukturen eher als dass sie zueinander in Konkurrenz treten.

2.4 Beschäftigtenstrukturen

Nachfolgend sollen für den Wirtschaftsstandort Spremberg zunächst die wichtigsten Beschäftigtenstrukturen analysiert werden.

Qualifikationsstruktur

Auf den ersten Blick ergeben die statistischen Angaben zur Qualifikationsstruktur am Standort in der branchenübergreifenden Gesamtschau kein zuverlässiges Bild, da für den Bergbau eine sehr hohe Zahl von Beschäftigten mit unbekannter Ausbildung gemeldet wird.¹⁰

Übersicht 2 Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Spremberg nach ausgewählten Wirtschaftszweigen (31.3.2010)

Wirtschaftszweig bzw. Region	keine Berufsausbildung	Berufsausbildung einschl. Fachschule	Hochschulausbildung	Ausbildung unbekannt
Bergbau	8,0 %	8,7 %	3,4 %	79,9 %
Verarbeitendes Gewerbe	9,3 %	73,1 %	7,0 %	10,6 %
Gesundheits- und Sozialw.	5,3 %	75,6 %	9,9 %	9,2 %
Baugewerbe	10,4 %	71,5 %	3,0 %	15,1 %
Spremberg insgesamt	7,3 %	45,7 %	6,0 %	41,0 %
Spree-Neiße	6,9 %	63,7 %	6,9 %	22,4 %
Cottbus	9,3 %	60,4 %	14,6 %	15,7 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung)

Auf den genaueren zweiten Blick ist gleichwohl zu erkennen, dass der Arbeitsmarkt in Spremberg – wie in der Region insgesamt auch – vorwiegend durch Berufsausbildungen (einschließlich Fachschulausbildungen) geprägt wird; Beschäftigte mit Hochschulabschluss stellen demgegenüber einen geringeren Anteil.

Unter den beschäftigungsstarken Branchen weisen das Gesundheits- und Sozialwesen sowie das Verarbeitende Gewerbe die höchsten Anteile von akademisch gebildeten Beschäftigten auf. Demgegenüber haben – ausweislich der Statistik – der Bergbau und das Baugewerbe nur unterdurchschnittliche Anteile von Beschäftigten mit Hochschulabschluss.¹¹

¹⁰ Aus den einzelbetrieblichen Analysen ist erkennbar, dass diese Daten offenbar statistische Erfassungsprobleme widerspiegeln. Die diesem Wirtschaftszweig zuzuordnen Betriebe weisen tatsächlich etwa folgende Beschäftigtenanteile nach Qualifikationsstufen auf: ohne Berufsabschluss 10 %, Berufsausbildung (einschließlich Fachschul-, Meister- und Technikerausbildung) 45 % sowie Hochschulausbildung 45 %. Vergleiche dazu auch Kapitel 3.

¹¹ Siehe dazu ebenfalls die korrekten Daten in Kapitel 3.

Ausbildung

In Spremberg werden nach den Angaben der Beschäftigungsstatistik aktuell lediglich 325 junge Menschen ausgebildet. Die Auszubildendenquote liegt dementsprechend bei gerade einmal 2,9 % und damit deutlich unter derjenigen des Landkreises Spree-Neiße (3,9 % bzw. absolut 1.357) wie auch der kreisfreien Stadt Cottbus (8,7 % bzw. absolut 4.004).¹²

Die Wirtschaftszweige am Standort Spremberg mit den höchsten Auszubildendenquoten sind nach der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit die folgenden: Verarbeitendes Gewerbe (7,8 %), Handel und Baugewerbe (jeweils 5,1 %) sowie Gastgewerbe (4,9 %). Die beschäftigungsstarken Wirtschaftszweige Gesundheits- und Sozialwesen (2,5 %) sowie Bergbau (0,0 %) haben diesen – leider irreführenden – statistischen Daten zu Folge deutlich geringere bzw. bei Null liegende Auszubildendenquoten.¹³

Altersstruktur

Die folgende Übersicht zeigt die aktuelle Altersstruktur der Beschäftigten am Standort Spremberg.

Übersicht 3 Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Spremberg insgesamt sowie nach Alter und Qualifikationsstufen (31.3.2010)¹⁴

	bis 34 Jahre	35 bis 44 Jahre	45 bis 54 Jahre	54 Jahre und älter
Spree-Neiße	32,1 %	23,1 %	28,5 %	16,3 %
Cottbus	35,9 %	23,1 %	25,4 %	15,6 %
Spremberg insgesamt	24,8 %	19,4 %	39,5 %	16,3 %
ohne Berufsausbildung	82,2 %	6,5 %	8,6 %	2,7 %
Berufsausbildung einschließlich Fachschule	28,8 %	24,7 %	32,8 %	13,7 %
Hochschulausbildung	19,1 %	20,9 %	36,0 %	23,9 %
Ausbildung unbekannt	11,0 %	15,6 %	52,9 %	20,5 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung)

Aufgrund des unterdurchschnittlichen Anteils jüngerer sowie des überdurchschnittlich hohen Anteils alter und älterer Beschäftigter, im Vergleich zum Landkreis Spree-Neiße wie auch in Relation zur kreisfreien Stadt Cottbus, ist die Altersstruktur in Spremberg als ungünstig zu charakterisieren. Auffällig hoch ist vor allem der Beschäftigtenanteil in der Gruppe der 45- bis unter 54-jährigen.

¹² Auch bei diesem Indikator zeigen sich statistische Schwierigkeiten: So meldet die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit für den Wirtschaftszweig Bergbau nicht einen einzigen Auszubildenden, obwohl allein in den verschiedenen Spremberger Betriebsstätten des Vattenfall-Konzerns (Europe, Generation, Mining, Business Service u.a.) mehrere hundert junge Menschen ausgebildet werden.

¹³ Vergleiche dazu die korrekten Daten in Kapitel 3.

¹⁴ Lesehilfe am Beispiel von Spalte 5, Zeilen 3 bis 6: 16,3 % aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Spremberg sind 54 Jahre und älter. Von den Beschäftigten ohne Berufsausbildung befinden sich hingegen nur 2,7 % in dieser Altersgruppe, von den Beschäftigten mit Berufsausbildung immerhin 13,7 % und von den Beschäftigten mit Hochschulabschluss sind sogar 23,9 % 54 Jahre und älter.

Vor diesem Hintergrund wird in den Jahren bis 2020, vor allem aber zwischen 2020 und 2030, am Standort Spremberg ein relevanter Ersatzbedarf an Arbeitskräften zu bewältigen sein. Davon werden, wie nachstehend verdeutlicht, einige Wirtschaftszweige und Qualifikationsstufen besonders stark betroffen sein.

Die problematischsten Altersstrukturen innerhalb der beschäftigungsstärksten Wirtschaftszweige sind in Spremberg beim Bergbau (18,3 %), im Bereich Energieversorgung, Wasser/Abwasser/Abfall (16 %) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (15,9 %) anzutreffen, die auf die höchsten Anteile von Beschäftigten im Alter von 55 Jahren und mehr kommen. Das Baugewerbe (12,8 %) und das Verarbeitende Gewerbe (12,6 %) haben im Vergleich dazu sichtlich geringere Anteile an älteren Beschäftigten.

Nach Qualifikationsebenen betrachtet, stellt insbesondere der mit 23,9 % sehr hohe Anteil älterer an den Beschäftigten mit Hochschulabschluss eine große Herausforderung dar, welcher in den nächsten Jahren mit problemadäquaten Aktivitäten zu begegnen ist.

Berufsstruktur

Die nachfolgende Übersicht zeigt die TOP 25 der Berufsgruppen in Spremberg, auf die zusammen 82,5 % aller Beschäftigten am Standort entfallen. Diese Berufsstruktur weist Spremberg, trotz der vergleichsweise einseitigen Wirtschaftszweigstruktur, als einen beruflich recht breit gefächerten Standort aus. Dafür dürften nicht zuletzt die relativ große Wertschöpfungstiefen der nach wie vor standortprägenden Unternehmen des Vattenfall-Konzerns und deren entsprechend vielfältigen Berufsstrukturen ursächlich sein.

Übersicht 4 TOP 25 der Berufsgruppen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Spremberg (31.3.2010)

Berufsgruppe	Spremberg		Land Brandenburg
	Anzahl der Beschäftigten	Anteil in %	Anteil in %
Bürofach- und Bürohilfskräfte	947	8,5	14,8
Berufe des Landverkehrs	789	7,1	4,8
Elektroberufe	748	6,7	2,4
Dienst- und Wachberufe	699	6,3	1,8
Ingenieure/innen	599	5,4	2,0
Übrige Gesundheitsdienstberufe	546	4,9	7,3
Techniker/innen	537	4,8	2,6
Soziale Berufe	495	4,5	5,8
Tiefbauberufe	472	4,2	0,8
Waren- und Verlagskaufleute	445	4,0	7,9
Maschinen- und Anlagenführer/innen	402	3,6	1,0
Lagerverwalter/innen, Lager- und Transportarbeiter/inn.	351	3,2	2,7
Maschinenbau- und Wartungsberufe (Schlosser/innen)	323	2,9	2,5
Reinigungs- und Entsorgungsberufe	322	2,9	2,5
Montierer/innen und Metallberufe	239	2,2	0,8

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung)

Übersicht 4 (Fortsetzung)

Berufsgruppe	Spremberg		Land Brandenburg
	Anzahl der Beschäftigten	Anteil in %	Anteil in %
Hilfsarbeiter/innen	199	1,8	2,3
Rechnungskaufleute, Informatiker/innen	155	1,4	2,4
Hochbauberufe	143	1,3	1,1
Berufe in der Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung	135	1,2	1,9
Köche/Köchinnen	131	1,2	1,9
Bauhilfsarbeiter/innen	103	0,9	0,9
Fahr-, Flugzeugbau- und -wartungsberufe (Mechanik.)	99	0,9	1,9
Berufe in der Körperpflege	99	0,9	0,9
Gästebetreuer/innen	97	0,9	1,5
Zimmerer/innen, Dachdecker/innen, Gerüstbauer/innen	92	0,8	0,6
nachrichtlich: Arbeitskräfte ohne Tätigkeitsangabe	310	2,8	0,6
nachrichtlich: Arbeitskräfte ohne bestimmten Beruf	120	1,1	1,3

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung)

Der Beschäftigtenanteil in den so genannten innovationsrelevanten Berufsgruppen beträgt in Spremberg – einem Wirtschaftsstandort ohne Hochschulen und ohne außeruniversitäre Forschungseinrichtungen – beachtliche 11,1 %.¹⁵ Das sind zusammen 1.236 Beschäftigte, darunter vor allem Ingenieure/innen (599) sowie Techniker/innen (537). Der Beschäftigtenanteil in innovationsrelevanten Berufsgruppen liegt im Vergleich dazu im gesamten Land Brandenburg bei lediglich 5,7 %. Diese Unterschiede verweisen auf das erhebliche personelle Innovationspotential, welches am Standort Spremberg vertreten ist. Allerdings stehen die Unternehmen vor der Aufgabe und in der Verantwortung, dieses Potential deutlich stärker als bislang für die Sicherung ihrer Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit wie auch des Standortes zu nutzen:¹⁶ Immerhin hat eine aktuellen, von der BTU Cottbus im Auftrag der IHK Cottbus erstellte, Studie von 1.003 innovativen Unternehmen in den brandenburgischen Teilen der Lausitz nicht einmal zehn für Spremberg lokalisiert.¹⁷

Unter den TOP 25 sind es die folgenden Berufsgruppen in Spremberg, die aufgrund besonders hoher Anteile an älteren Beschäftigten (55 Jahre und älter) bereits in naher Zukunft erhebliche altersstrukturelle Ersatzbedarfe befriedigen müssen: Berufe in der Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung (Anteil der älteren Beschäftigten 32,6 %), Techniker/innen (25,3 %), Ingenieure/innen (23,2 %), Rechnungskaufleute, Informatiker/innen (21,9 %), Berufe des Landverkehrs (19 %), Soziale Berufe (18,8 %), Hilfsarbeiter/innen (18,6 %), Bürofach- und Bürohilfskräfte, Schlosser/innen (jeweils 17,6 %) sowie Reinigungs- und Entsorgungs-

¹⁵ Zu den innovationsrelevanten Berufsgruppen zählen nach einer gängigen wissenschaftlichen Abgrenzung diejenigen Berufsgruppen, die das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in einer Untersuchung dem Tätigkeitsfeld „Forschen, Entwerfen, Konstruieren, Gestalten von Produkten, Plänen, Programmen“ zugeordnet hat. Im Einzelnen sind dies die Berufsgruppen „Ingenieure/innen“, „Chemiker/innen, Physiker/innen, Mathematiker/innen“, „Techniker/innen“, „Technische Sonderfachkräfte“ sowie „Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe a. n. g.“. Vergleiche dazu Tiemann, Michael et. al. (2008): Berufsfelddefinitionen des BIBB auf Basis der Klassifizierung der Berufe, Bonn

¹⁶ Wie dies im Einzelnen realisiert werden kann, war jedoch nicht Gegenstand der vorliegenden Untersuchung.

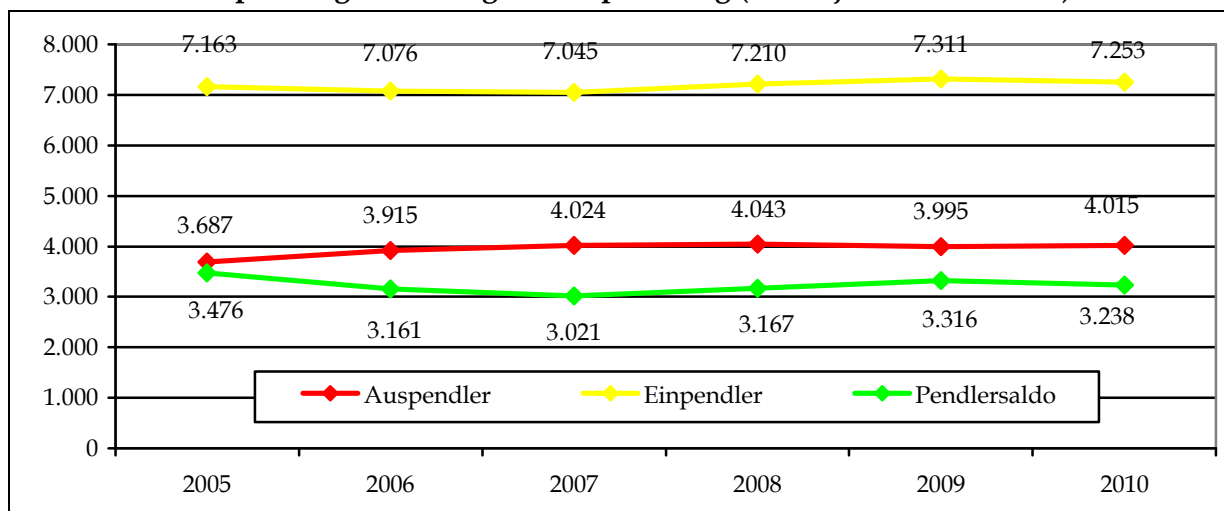
¹⁷ IHK Cottbus (2010), S. 37

berufe (17,4 %). Zu den überalterten gehören mithin auch vieler solcher Berufsgruppen, die für betriebliche Führungs- und Innovationsprozesse von Relevanz sind.

2.5 Pendlerströme und Arbeitsmarktverflechtungen

Den aktuell etwa 4.000 Auspendler/innen aus Spremberg zu Arbeitsplätzen in anderen Regionen stehen deutlich mehr als 7.000 Einpendler/innen gegenüber, die wiederum Tätigkeiten in der Stadt ausüben. Der daraus resultierende Pendlersaldo von weit über +3.000 zugunsten des Arbeitsplatzzentrums Spremberg ist seit mehreren Jahren in dieser Größenordnung nahezu konstant.

Übersicht 5 Ein- und Auspendlerzahlen sowie Pendlersaldo der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Spremberg (Stand jeweils zum 30.6.)¹⁸



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung)

Während das Geschlechterverhältnis bei den Auspendler/innen (Männer 55,3 %, Frauen 44,7 %) in etwa ausgewogen ist, sind unter den Einpendler/innen deutlich mehr Männer (73,9 %) als Frauen (26,1 %). Letzteres ist Spiegelbild des Umstandes, dass in Spremberg gegenwärtig wesentlich mehr Arbeitsplätze für Männer als für Frauen zur Verfügung stehen.¹⁹

Arbeitspendelwanderung ist bei Beschäftigten aller Qualifikationsstufen anzutreffen: 7,5 % der Einpendler/innen haben keine Berufsabschluss, 35,2% verfügen über einen Berufsabschluss (einschließlich Fachschule) und 5,9 % über einen Hochschulabschluss. Für 51,5 % der Einpendler/innen ist die Qualifikation bzw. der Berufsabschluss unbekannt.²⁰ Für die Auspendler/innen belaufen sich die entsprechenden Anteile auf 9,7 % (ohne Berufsabschluss), 58,9 % (Berufsabschluss einschließlich Fachschule), 12,9 % (Hochschulabschluss) bzw. 18,5 % (Berufsabschluss unbekannt).

¹⁸ 2010 per 31.3.

¹⁹ Siehe Abschnitt 2.2.

²⁰ Vergleiche dazu die vorstehenden Fußnoten zu den statistischen Schwierigkeiten bei diesem Indikator.

Mobilität ist, wie die folgende Übersicht verdeutlicht, keine Spezifik einer besonderen Altersgruppe, sondern bei Beschäftigten aller Altersgruppen vorhanden.

Übersicht 6 Verteilung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendler/innen in Spremberg nach Altersgruppen (31.3.2010)

	bis 34 Jahre	35 bis 44 Jahre	45 bis 54 Jahre	54 Jahre und älter
Einpendler/innen	24,5 %	17,6 %	41,8 %	16,0 %
Auspendler/innen	35,0 %	21,8 %	29,9 %	13,3 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung)

Auch in ausnahmslos allen Wirtschaftszweige am Standort Spremberg ist Arbeitspendelwanderung von Bedeutung. Nicht zuletzt dadurch wird offenbar erst eine qualifikationsgerechte Besetzung von Arbeitsplätzen ermöglicht.

Auffällig ist, dass Spremberg in allen Wirtschaftszweigen des sekundären Sektors über einen positiven Pendlersaldo verfügt, hingegen in den meisten Wirtschaftszweigen des primären und vor allem des tertiären Sektors einen negativen Pendlersaldo aufweist. Diese Unterschiede hängen vorrangig mit der Wirtschaftsstruktur des Standortes zusammen, können nachrangig aber auch auf einen geringen Bekanntheitsgrad von Spremberg als Arbeitsplatzort für Dienstleistungen aller Art zurückzuführen sein.

Übersicht 7 Verteilung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendler/innen in Spremberg nach Wirtschaftszweigen (31.3.2010)

Wirtschaftszweig	Einpendler/innen	Auspendler/innen	Pendlersaldo
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	25	68	-43
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	3.767	135	+3.632
Verarbeitendes Gewerbe	924	443	+481
Energieversorgung, Wasser/Abwasser/Abfall	325	161	+164
Baugewerbe	446	332	+114
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz	300	419	-119
Verkehr und Lagerwirtschaft	228	239	-11
Gastgewerbe	87	103	-16
Information und Kommunikation	9	66	-57
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	37	86	-49
Grundstück- und Wohnungswesen	51	19	+32
Freiberufl., wissenschaftl. und technische Dienstl.	158	203	-45
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	287	582	-295
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialvers.	72	390	-318
Erziehung und Unterricht	30	239	-209
Gesundheits- und Sozialwesen	385	406	-21
Kunst, Unterhaltung und Erholung	21	19	+2
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	101	104	-3
Sonstige	-	1	-1
Insgesamt	7.253	4.015	+3.238

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung)

Hinsichtlich der Arbeitsmarktverflechtungen des Standortes ist schließlich auch die räumliche Reichweite der Pendlerströme von strukturellem Interesse. Dies nicht zuletzt deshalb, weil sich daraus einerseits mögliche Chancen zur (Rück-)Gewinnung von Pendler/innen ableiten lassen, andererseits aber auch Risiken damit verbunden sein können.

Bei den Auspendler/innen aus Spremberg zu Arbeitsplätzen in anderen Gemeinden Deutschlands zeigt folgendes Bild:

- Mit absolut 2.911 bzw. relativ knapp drei Vierteln ist das Gros der Auspendler/innen als Nahpendler zu charakterisieren, da sie in der kreisfreien Stadt Cottbus (1.318), in anderen Gemeinden des Landkreises Spree-Neiße (686), im brandenburgischen Nachbarlandkreis Oberspreewald-Lausitz (313) oder in den sächsischen Nachbarlandkreisen Bautzen (375) oder Görlitz (219) einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen. Diese Personen pendeln vermutlich täglich zwischen ihrem Wohnort Spremberg und ihrem Arbeitsort. Die wichtigsten Zielorte in diesem Nahbereich sind wie bereits erwähnt Cottbus (1.318) gefolgt von Hoyerswerda (230), Forst (207), Senftenberg (144), Welzow (88), Weißwasser (72), Guben (66), Peitz (54), Neuhausen/Spree (47), Drebkau (45), Hornow-Wadelsdorf (40) sowie Großräschen und Elsterheide (jeweils 39).
- Gut ein Viertel der Auspendler/innen aus Spremberg, dies sind immerhin 1.104 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, können als Fernpendler bezeichnet werden. Diese Personen pendeln wahrscheinlich nicht täglich, sondern in zeitlich größeren Abständen zwischen ihrem Wohnort Spremberg und ihrem weiter entfernten Arbeitsort. Die wichtigsten Zielorte dieses Fernbereichs sind Berlin (124), Dresden (81), Hamburg (67), Potsdam und Frankfurt (Oder) (jeweils 28) sowie Brandenburg an der Havel und Hildesheim (jeweils 21). Es kann angenommen werden, dass zumindest ein Teil dieser Fernpendler/innen mit attraktiven Arbeitsplatzangeboten sowie entsprechenden Arbeits- und Entlohnungsbedingungen für den Standort Spremberg zu gewinnen ist.

Unter den Einpendler/innen, die zu Arbeitsplätzen am Standort Spremberg pendeln, ist folgende räumliche Struktur festzustellen:

- Mehr als neun Zehntel aller Einpendler/innen nach Spremberg bzw. 6.789 sind Nahpendler.²¹ Die bedeutendsten Quellorte im Nahbereich sind Cottbus (1.147), Hoyerswerda (1.018), Weißwasser (392), Forst (298), Welzow (251), Lohsa (225), Elsterheide (223), Spreetal (208), Schleife (176), Felixsee (172), Drebkau (168), Senftenberg (160), Neuhausen/Spree (149), Guben (131), Wittichenau (128), Lauta (113), Döbern (100) und Boxberg (94).

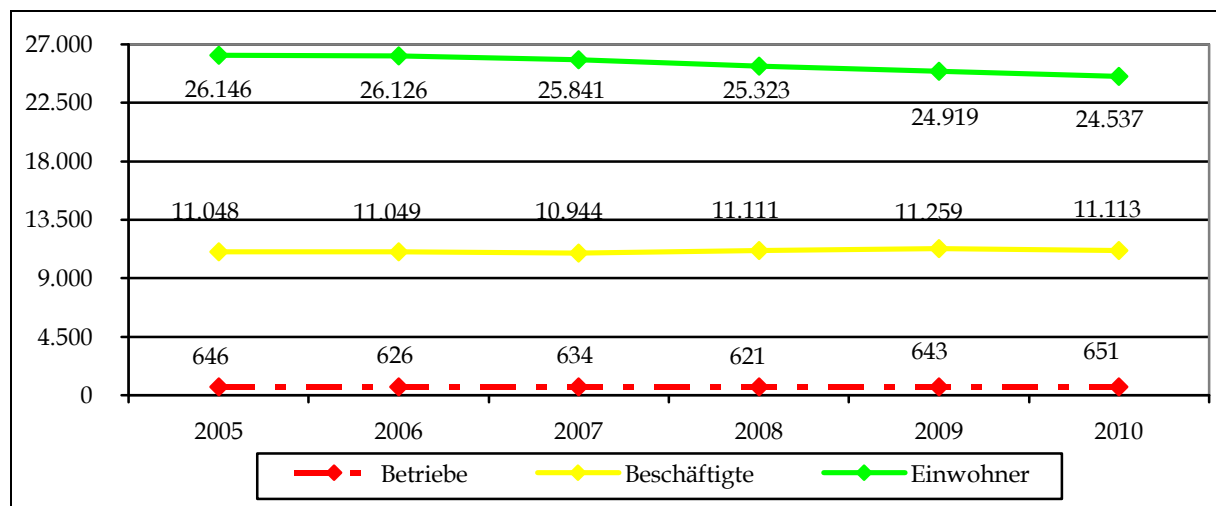
²¹ Zur Abgrenzung des Nahbereichs siehe die vorstehenden Ausführungen.

- Nur gut 6 % der Einpendler/innen bzw. absolut 464 pendeln aus weiter entfernt liegenden Regionen in Deutschland nach Spremberg zur Arbeit auf einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz.²² Die wichtigsten Quellorte dieser Fernpendler sind Eisenhüttenstadt (28), Berlin (22), Dresden (21), Potsdam und Rostock (jeweils 17) sowie Finsterwalde (16).

2.6 Standort-, Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung seit 2005

Der Standort Spremberg hat seit dem Jahr 2005, dem Jahr der Neuausrichtung der Brandenburger Förderpolitik nach der Philosophie des „Stärken stärken“, insgesamt eine relativ stabile Entwicklung vollzogen. Das Image der Stadt mit dem überregional bekannten Braunkohle- und Industriestandort Schwarze Pumpe hat sich zwar noch nicht grundlegend gewandelt, konnte jedoch durch mehrere bedeutsame Ansiedlungen – z. B. die Papierfabrik der österreichischen Prinzhorn-Gruppe sowie die Anlage zur Erzeugung von Monosilan und Polysilizium der Schmid Silicon Technology aus Freudenstadt (Baden-Württemberg) – verbessert werden. Zugleich hat sich die Wirtschaftszweigstruktur von Spremberg dadurch etwas diversifiziert.

Übersicht 8 Standort-, Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung in Spremberg (2005-2010)²³



Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Bundesagentur für Arbeit

Die vorstehende Übersicht zeigt darüber hinaus, dass Spremberg auch bei einigen wichtigen „harten“ Indikatoren inzwischen eine stabile oder nahezu konstante Entwicklung vorweisen kann; ein Fortschritt wenn man dem die vormaligen jahrelangen Beschäftigungs- und Einwohnerrückgänge seit 1990 gegenüberstellt.

²² Ebenda.

²³ Datenstand zum 30.6. bzw. 31.3. (Betriebe und Beschäftigte 2010)

Als Wachstumsträger der Beschäftigung erwiesen sich in den vergangenen Jahren vor allem das Verarbeitende Gewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen, welches inzwischen zum drittstärksten Wirtschaftszweig geworden ist.²⁴

Zudem kann festgestellt werden, dass bei den hier vorgestellten Indikatoren die Stadt Spremberg teilweise besser abschneidet als die benachbarte kreisfreie Stadt Cottbus oder auch der Landkreis Spree-Neiße insgesamt.

Übersicht 9 Standort-, Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung seit 2005 im Lau- sitzer Regionalvergleich (2005 = 100)²⁵

Jahr	Einwohnerzahl			Beschäftigtenzahl			Anzahl der Betriebe		
	Spre- berg	Cottbus	Spree- Neiße	Spre- berg	Cottbus	Spree- Neiße	Spre- berg	Cottbus	Spree- Neiße
2005	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2006	100	99	98	100	100	100	97	98	96
2007	99	97	97	99	100	100	98	98	97
2008	97	96	95	101	101	100	96	98	97
2009	95	96	94	102	99	101	100	98	99
2010	94	96	92	101	100	99	101	98	98

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Bundesagentur für Arbeit

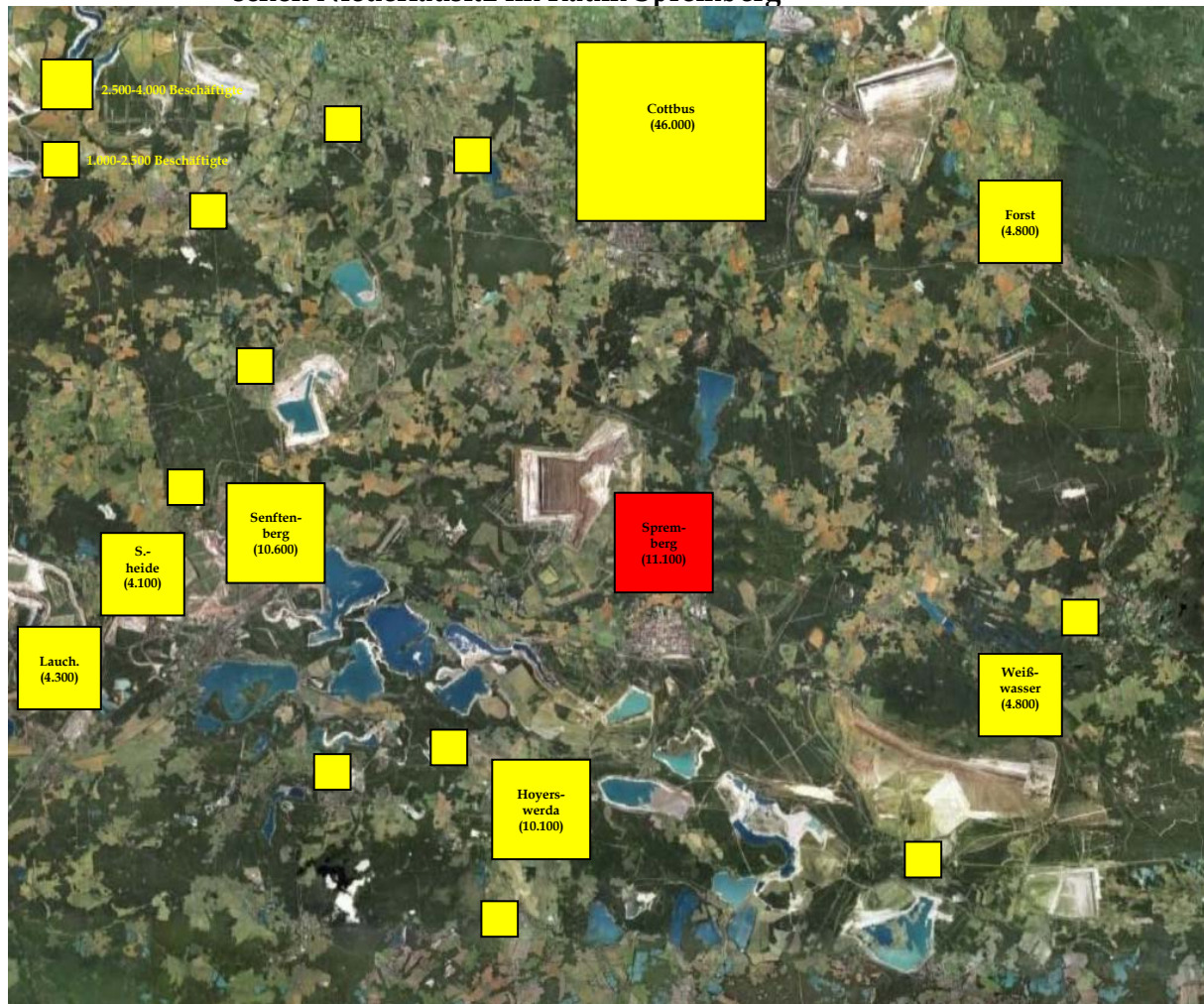
2.7 Spremberg und die Region

Der Regionale Wachstumskern Spremberg zählt zwar nur etwa ein Fünftel der Einwohner-
schaft des Landkreises Spree-Neiße, stellt dort aber immerhin ein Drittel der sozialversiche-
rungspflichtigen Arbeitsplätze. Wie die folgende Übersicht zeigt, ist Spremberg auch über
den Landkreis Spree-Neiße hinaus ein wichtiges Arbeitsplatzzentrum in der brandenburgi-
schen bzw. sächsischen Niederlausitz: Zwischen Cottbus im Norden, Forst und Weißwasser
im Osten, Hoyerswerda im Süden sowie Senftenberg im Westen findet sich kein annähernd
vergleichbar beschäftigungsstarker Standort in diesem Teil der Lausitz, ja nicht einmal ein
Standort mit mehr als 1.000 sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen.

²⁴ Vergleiche dazu Abschnitt 2.3.

²⁵ Datenstand jeweils zum 30.6., Betriebe und Beschäftigte 2010 jedoch 31.3.2010

Übersicht 10 Wichtige Arbeitsplatzstandorte in der brandenburgischen und sächsischen Niederlausitz im Raum Spremberg



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung

3 Fachkräftesituation und Fachkräfteperspektiven aus der Sicht von Unternehmen

3.1 Ausgewählte quantitative Befunde der Erhebungen

3.1.1 Methodische Vorbemerkungen

Nachstehend werden zunächst die Befunde aus den persönlichen bzw. schriftlichen Befragungen von insgesamt 57 Betrieben vorgestellt, welche am Standort Spremberg wirtschaftsaktiv sind. Auftragsgemäß wurde sich bei den Erhebungen, die im IV. Quartal 2010 realisiert wurden, auf Unternehmen der standortprägenden Wirtschaftszweige Bergbau/Gewinnung von Steinen und Erden, Energieversorgung/Wasser/Abwasser/Abfall, Verarbeitendes Gewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen konzentriert.

Übersicht 11 Umfang und Struktur des befragten Samples von Unternehmen in Spremberg

Kommune	Anzahl der Betriebe		Anzahl der Beschäftigten		Branchenschwerpunkte der Befragten
	Befragte	Grundgesamtheit	Befragte	Grundgesamtheit	
Spremberg	57	651	7.200	11.113	<ul style="list-style-type: none"> • Bergbau, Energieversorgung, Wasser-/Abwasser- und -entsorgung (9 Befragte mit 5.100 Beschäftigten) • Verarbeitendes Gewerbe (15 Befragte mit 900 Beschäftigten) • Gesundheits- und Sozialwesen (11 Befragte mit 600 Beschäftigten)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Mit diesen Befragungen konnten für die Stadt Spremberg branchenübergreifend aussagekräftige Einschätzungen zu Fachkräftesituation und Fachkräfteperspektiven getroffen werden, da Abdeckungsgrade von knapp einem Zehntel aller Betriebe sowie fast zwei Drittel aller Beschäftigten erzielt wurden. Für die verstärkt befragten Wirtschaftszweige – Bergbau/Gewinnung von Steinen und Erden, Energieversorgung/Wasser/Abwasser/Abfall, Verarbeitendes Gewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen – können die Untersuchungen sogar als statistisch repräsentativ gelten.

Der entwickelte standardisierte Erhebungsbogen lag sowohl den vertiefend geführten persönlichen Gesprächen (7 Unternehmen)²⁶ als auch der schriftlichen Befragung (50 Unternehmen) zu Grunde.²⁷ Im Hinblick auf die Auswertungsergebnisse ist darauf hinzuweisen, dass einige wenige Fragen aus dem Erhebungsbogen nicht von allen Unternehmen beantwortet wurden oder aber inkonsistente Antworten erhielten. Dies betraf insbesondere Fragen zur Struktur der Beschäftigung (Alter, Beruf, Geschlecht, Qualifikation). Soweit möglich, wurden die entsprechenden Lücken aus anderen verfügbaren mündlichen oder schriftlichen Informationen rekonstruiert.

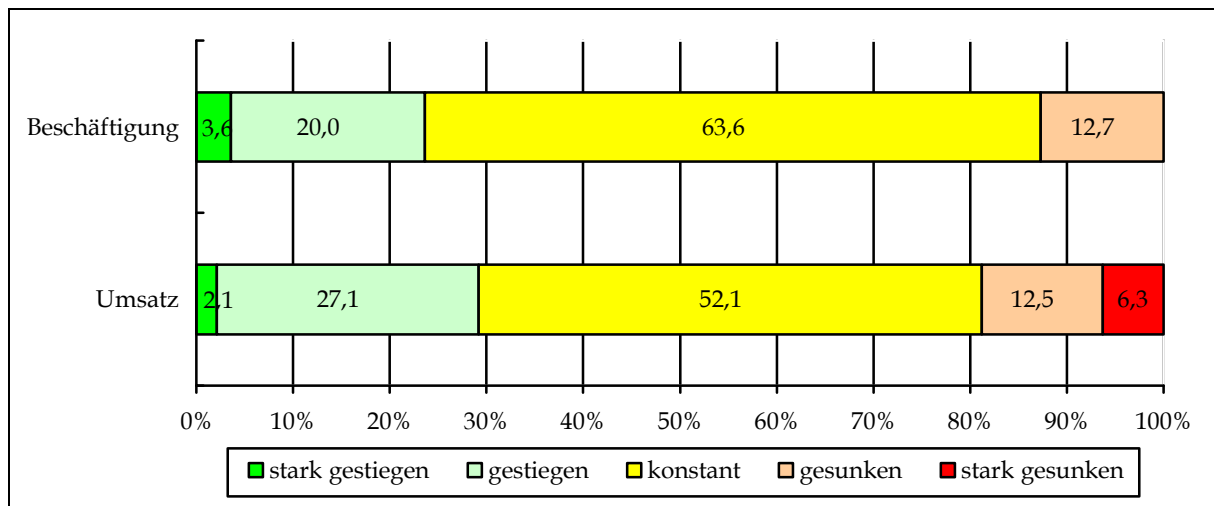
²⁶ Vergleiche dazu Abschnitt 3.2.

²⁷ Der eingesetzte Erhebungsbogen ist in Anlage 1 dokumentiert.

3.1.2 Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung in den beiden vergangenen Jahren

Die befragten Unternehmen haben in den beiden vergangenen Jahren, ungeachtet der Wirtschaftskrise in 2008/2009, im Saldo sowohl Umsatz als auch Beschäftigung ausweiten können. Wenngleich das Gros der absoluten Zuwächse auf den Auf- und Ausbau neu angesiedelter Betriebe zurückzuführen war, zeigt doch die folgende Übersicht, dass auch viele Bestandsunternehmen Umsatz und Beschäftigung ausweiten konnten. Zudem haben zahlreiche andere Unternehmen in der Krise erfolgreich versucht, trotz teilweise gravierender Umsatzrückgänge ihre Beschäftigung und damit ihre Fachkräfte zu halten und so eine perspektivisch ausgerichtete Personalpolitik betrieben.

Übersicht 12 Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung der befragten Unternehmen im Raum Spremberg 2010 gegenüber 2008/2009 (Verteilung in %)



Quelle: PIW/Hochschule Lausitz 2010-2011

Sektoral betrachtet, hatten unter den standortprägenden Wirtschaftszweigen das Verarbeitende Gewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen überdurchschnittlich starke Umsatz- bzw. Beschäftigungszuwächse zu verzeichnen. Die Wirtschaftszweige Bergbau, Energieversorgung sowie Wasser-/Abwasserver- und -entsorgung zeichneten sich demgegenüber durch eine weitgehende Stabilität von Umsatz und Beschäftigung aus.

Um die Wettbewerbsfähigkeit ausbauen oder zumindest halten zu können, hat mit 15,4 % ein Teil der im Regionalen Wachstumskern Spremberg vertretenen Unternehmen in den beiden vergangenen Jahren Veränderungen in den Geschäftsfeldern vorgenommen: 7,7 % der befragten Unternehmen haben diese Veränderungen bereits vollzogen, weitere 7,7 % befinden sich noch in der Umstellung.

3.1.3 Aktuelle Beschäftigtenstrukturen

Nachfolgend soll zunächst auf einige wichtige Beschäftigtenstrukturen eingegangen werden, da diese maßgeblich die personalwirtschaftlichen Handlungslogiken der Unternehmen verschiedener Wirtschaftszweige hervorbringen.

Geschlechtsstruktur

Von den Beschäftigten der befragten Unternehmen sind 24,8 % Frauen und dementsprechend 75,2 % Männer. Männer stellen mithin das Gros der Beschäftigten dieser Unternehmen. Die Geschlechterstruktur innerhalb des Befragungssamples ähnelt damit der insgesamt anzutreffenden Geschlechterverteilung unter allen Beschäftigten²⁸ und spricht damit für die Repräsentativität der Befragungstichprobe.

Die Geschlechterverteilung in den standortprägenden Wirtschaftszweigen ist sehr unterschiedlich: Der Wirtschaftszweig Bergbau/Energie/Wasser/Abwasser wird von Männern dominiert (85,2 %), während Frauen die Ausnahme unter den Beschäftigten sind (14,8 %). Im Verarbeitenden Gewerbe sind zwar auch hauptsächlich Männer präsent (72,3 %), der Frauenanteil ist gleichwohl relevant (27,7 %). Ganz anders dagegen die Situation im Gesundheits- und Sozialwesen; hier bestimmen Frauen die Beschäftigtenanteile (85,5 %) wogegen Männer nur in geringem Maße anzutreffen sind (14,5 %).

In den anderen befragten Unternehmen sind gegenwärtig zu 56,6 % Männer und entsprechend zu 43,4 % Frauen beschäftigt.

Zeitungsumfang der Beschäftigung

Teilzeitbeschäftigung ist bei den Befragungsunternehmen in der Minderheit: Zum Erhebungszeitpunkt lag die Teilzeitquote bei 10 % aller Beschäftigten, während entsprechend 90 % einer Vollzeitbeschäftigung nachgingen.

Allerdings lassen sich zwischen den standortprägenden Wirtschaftszweigen deutliche Unterschiede im Zeitungsumfang der Beschäftigung ausmachen: In den Wirtschaftszweigen Bergbau/Energie/Wasser/Abwasser (7,5 %) und Verarbeitendes Gewerbe (1,7 %) ist die Teilzeitquote sehr gering. Demgegenüber sind im Gesundheits- und Sozialwesen sogar etwas mehr Beschäftigte in Teilzeit tätig (52,1 %) als in Vollzeit (47,9 %).

Bei den übrigen befragten Unternehmen ist eine Teilquote von gegenwärtig 5,2 % festzuhalten.

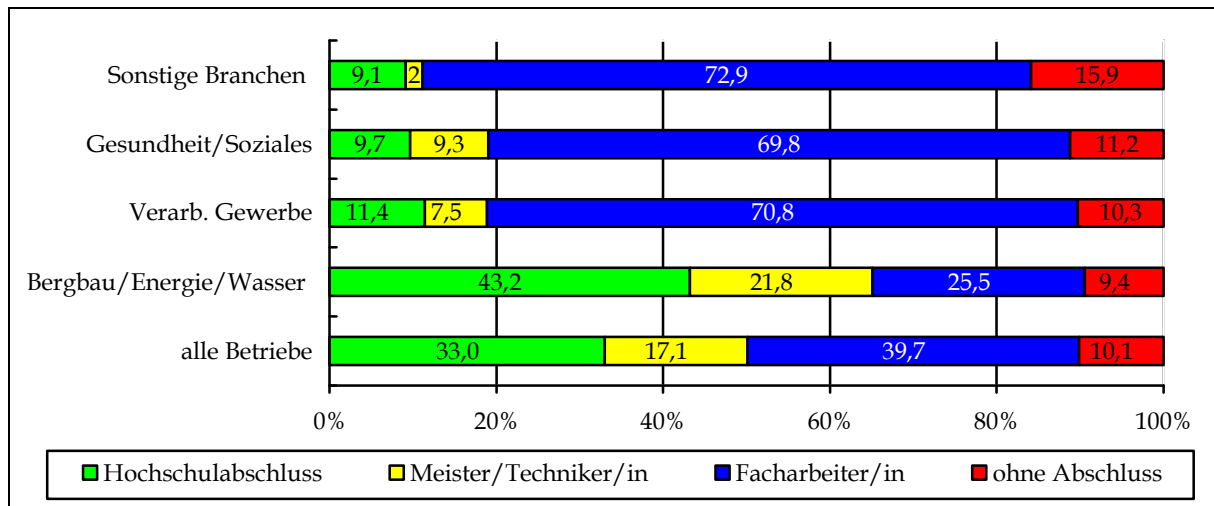
Insgesamt ist Teilzeitbeschäftigung noch immer eine Domäne von Frauen, da auf dieses Geschlecht die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten entfallen.

²⁸ Siehe dazu Abschnitt 2.2.

Qualifikationsstruktur

Die aktuelle Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den befragten Unternehmen ist der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen.

Übersicht 13 Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den befragten Unternehmen im Raum Spremberg (Verteilung auf Qualifikationsstufen in %)



Quelle: PIW/Hochschule Lausitz 2010-2011

Deutlich wird, dass der Arbeitsmarkt im Raum Spremberg weit überwiegend von qualifizierter Beschäftigung geprägt wird: Duale Berufsausbildung sowie Fachschul- und Hochschulausbildung sind die dominanten Wege der Heranbildung von Berufsnachwuchs. Beschäftigte ohne Berufsabschluss werden im Regionalen Wachstumskern in den betrachteten Unternehmen dagegen nur in vergleichsweise geringem Umfang benötigt. Bei dieser Bewertung ist außerdem zu berücksichtigen, dass im ausgewiesenen Anteil der Beschäftigten ohne Berufsabschluss (10,1 %) auch noch die derzeit in Ausbildung befindlichen Beschäftigten enthalten sind (6,5 %).

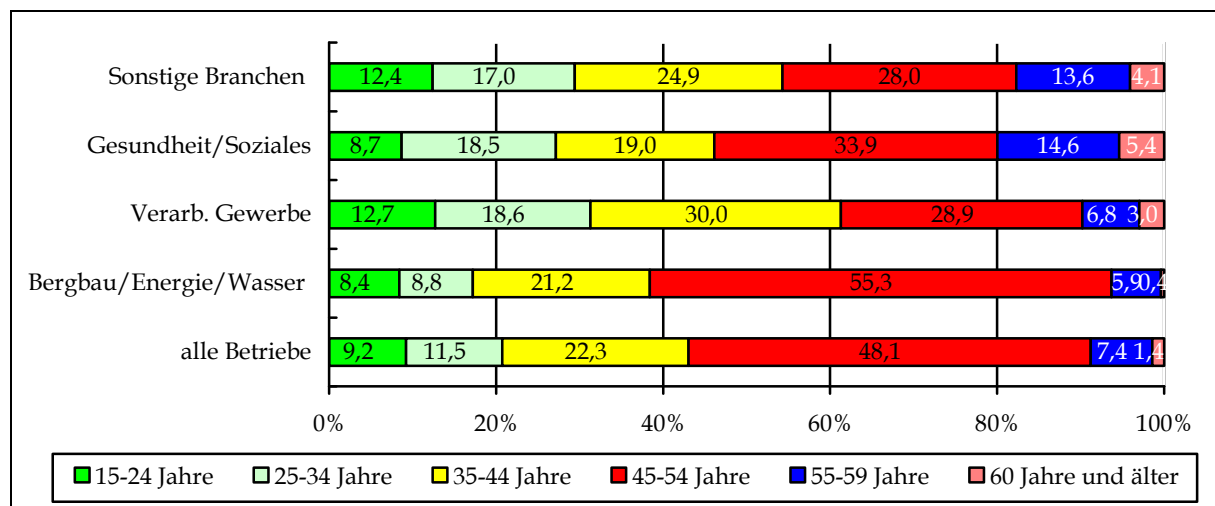
Allerdings gibt es teilweise deutlich erkennbare Unterschiede in der Qualifikationsstruktur zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen, die vertiefend untersucht worden sind: Generell dominieren in allen Bereichen qualifizierte Beschäftigte. Diese Struktur ist im Wirtschaftszweig Bergbau/Energie/Wasser/Abwasser mit einem Beschäftigtenanteil von 43,2 % an Hochschulabsolventen/innen sogar überproportional hoch. Demgegenüber bestehen offenbar in Unternehmen der sonstigen Branchen auch für geringer qualifizierte Personen durchaus Beschäftigungsmöglichkeiten.

Auffällig ist im Regionalen Wachstumskern Spremberg, neben dem Facharbeiterbedarf welcher zumeist durch Ausbildungsaktivitäten vor Ort gedeckt werden kann, der relevante Bedarf an Beschäftigten mit Hochschulabschluss. Entsprechend ist die Sicherung des diesbezüglichen Fachkräftenachwuchses über akademische Bildungsgänge erforderlich. Da Spremberg jedoch kein Hochschulstandort ist, müssen dazu andere als lokale Wege der Bedarfssicherung gegangen werden.

Altersstruktur

Die in Spremberg befragten Unternehmen weisen eine Altersstruktur auf, die zwar nicht kurz- und mittelfristig aber langfristig zu einem erheblichen altersbedingten Ersatzbedarf mit entsprechendem personalwirtschaftlichem Handlungsbedarf führen wird.

Übersicht 14 Altersstruktur der befragten Unternehmen im Raum Spremberg (Verteilung auf Altersgruppen in %)



Quelle: PIW/Hochschule Lausitz 2010-2011

Wenngleich die höheren Altersgruppen (55-59 Jahre, 60 Jahre und älter) im Durchschnitt aller Wirtschaftszweige relativ schwach besetzt sind und somit kurz- bis mittelfristig nur moderate altersbedingte Ersatzbedarfe hervorrufen, muss der sehr hohe Anteil von Beschäftigten in der Altersgruppe 45-54 Jahre Sorgen bereiten: Während in Spremberg bis zum Jahr 2020 insgesamt knapp 1.000 altersbedingte Abgänge zu ersetzen sind (d.h. etwa 100 jährlich), werden zwischen 2020 und 2030 nahezu die Hälfte aller derzeit Beschäftigten die hiesigen Unternehmen altersbedingt verlassen und müssen ersetzt werden; dies sind fast 5.400 Beschäftigte insgesamt bzw. 540 jährlich.

Wirtschaftszweigbezogen stellt sich dieses für den Standort Spremberg insgesamt sehr kritische altersstrukturelle Bild etwas differenzierter dar:

- Am problematischsten ist die Altersstruktur im Bereich Bergbau/Energie/Wasser/Abwasser mit überproportional vielen Beschäftigten zwischen 45 und 54 Jahren sowie zudem besonders wenigen Beschäftigten in den jüngeren Altersgruppen.
- Im Gesundheits- und Sozialwesen kumulieren sich kurz-, mittel- und langfristige altersstrukturelle Herausforderungen gleichermaßen, da dieser Wirtschaftszweig sowohl große Beschäftigtenanteile in den höheren Altersgruppen (55-59 Jahre, 60 Jahre und älter) wie auch in der mittleren Altersgruppe (45-54 Jahre) aufweist. Hinzu kommt, dass der Anteil junger Beschäftigter hier besonders niedrig ist.
- Etwas günstiger, wenngleich nicht unproblematisch, sind die Altersstrukturen im Verarbeitenden Gewerbe sowie in den sonstigen Branchen.

Der mit diesen Altersstrukturen verbundene Verjüngungsbedarf ist personalwirtschaftlich deshalb so herausfordernd, weil dieser in den nächsten Jahren auf eine stabil niedrige Zahl von Schulabgänger/innen und somit Ausbildungsplatzbewerber/innen treffen wird.²⁹

Über diese sektoralen Durchschnittsbetrachtungen hinaus sind auch einzelbetriebliche Einschätzungen zur Altersstruktur von Interesse. Auf eine entsprechende Frage gaben immerhin 19,6 % aller befragten Unternehmen an, überalterte bzw. alterskritische Beschäftigtenbereiche zu haben. In Übereinstimmung mit den o. a. Informationen waren davon insbesondere Unternehmen aus den Wirtschaftszweigen Gesundheits- und Sozialwesen sowie Verarbeitendes Gewerbe betroffen. Besonders problematisch sind solche Bewertungen dann, wenn davon ganze Belegschaften oder unternehmensstrategisch wichtige Bereiche wie die Betriebsleitungen oder die Bereiche Forschung und Entwicklung/Technologie betroffen sind.

3.1.4 Engagement in der Ausbildung sowie weitere personalwirtschaftliche Aktivitäten und Einschätzungen

Die nachhaltige Konkurrenz- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen hängt maßgeblich von den Fachkompetenzen der Mitarbeiter/innen ab. Vor diesem Hintergrund wird nachstehend ein Blick auf das Ausbildungsengagement der befragten Unternehmen ebenso gerichtet wie auf weitere personalwirtschaftliche Aktivitäten und Einschätzungen.

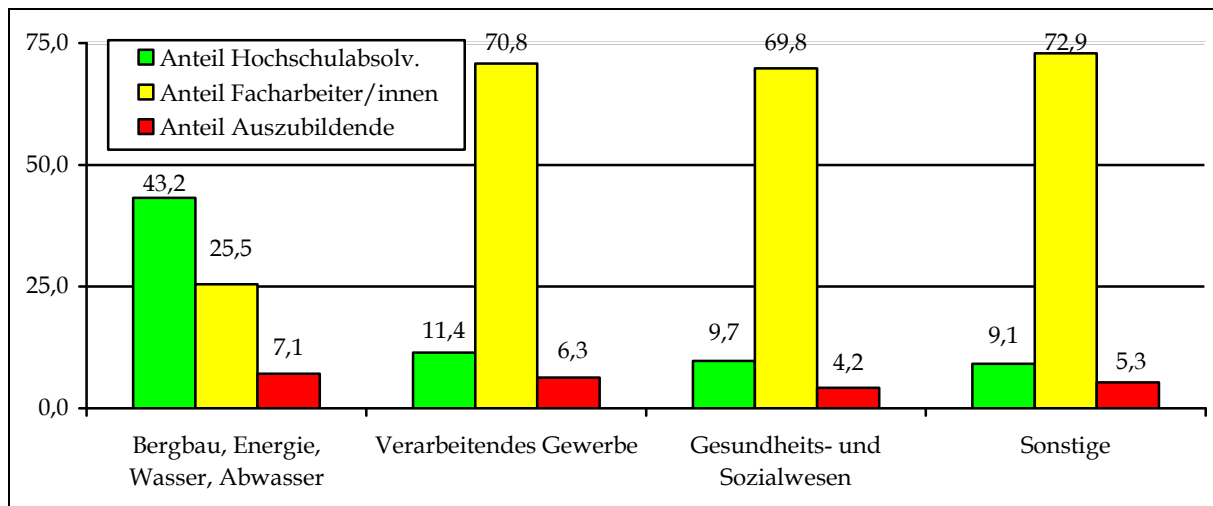
²⁹ Dazu finden sich im Abschnitt 5.2 ausführlichere Daten und Einschätzungen.

Berufliche Erstausbildung

Gegenwärtig bilden 36,8 % der befragten Unternehmen zusammen 458 Auszubildende aus, was einer Auszubildendenquote von 6,5 % entspricht. Entsprechend verzichten immerhin 63,2 % der befragten Spremberger Unternehmen derzeit auf diesen Weg der Fach- und Nachwuchskräfte-sicherung.

Die folgende Übersicht zeigt die teilweise deutlichen sektoralen Unterschiede beim aktuellen Ausbildungsengagement.

Übersicht 15 Ausgewählte Qualifikations- und Ausbildungsindikatoren der befragten Unternehmen nach Branchen (Anteil der jeweiligen Beschäftigten in %)



Quelle: PIW/Hochschule Lausitz 2010-2011

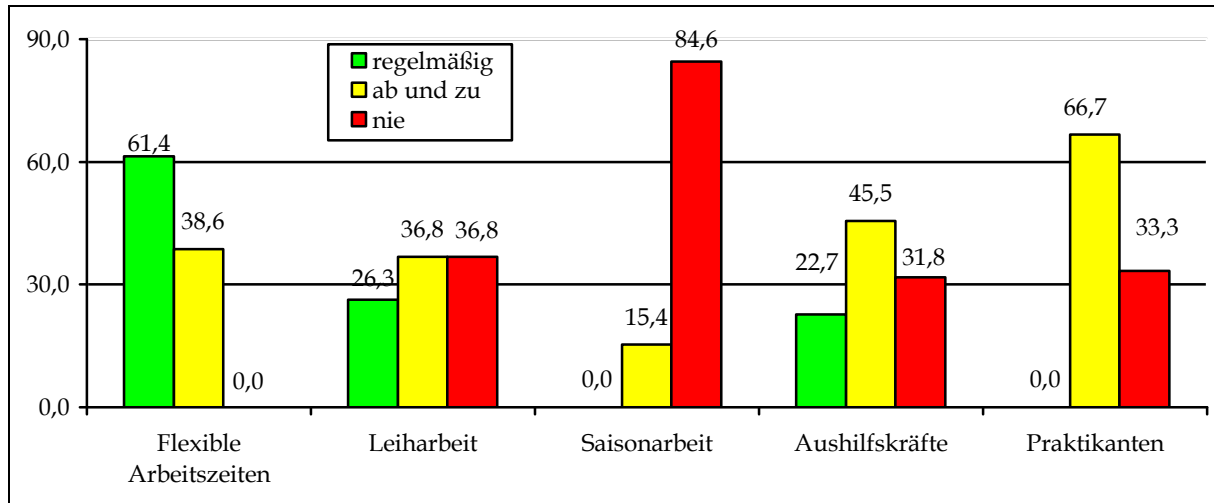
Angesichts des hohen Facharbeiteranteils in nahezu allen untersuchten Wirtschaftszweigen muss die aktuelle Ausbildungsbetriebsquote von 36,8 % als unzureichend eingeschätzt werden.

Wege zur Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes

Von den Spremberger Unternehmen werden unterschiedliche Wege beschritten, um ihren Arbeitseinsatz flexibel an Bedarfe und betriebliche Erfordernisse anzupassen.

Die nachstehende Übersicht zeigt zunächst, dass flexible Arbeitszeiten der vorrangige Weg zur Abdeckung von Arbeitsspitzen sind. Leiharbeit und Aushilfskräfte spielen ebenfalls eine relevante Rolle bei der Bewältigung von Arbeitsspitzen. Demgegenüber sind der Einsatz von Praktikanten/innen und Saisonarbeit nur von nachrangiger Bedeutung, wenn es um die Abdeckung von Arbeitsspitzen geht.

Übersicht 16 Instrumente zur Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes in den befragten Unternehmen (Nutzung in %)



Quelle: PIW/Hochschule Lausitz 2010-2011

Teilzeitbeschäftigung (s. o.) und befristete Beschäftigungsverhältnisse sind weitere Optionen eines flexiblen Arbeitseinsatzes, die von den befragten Unternehmen genutzt werden.

Bei der Nutzung befristeter Beschäftigungsverhältnisse zeigt sich eine deutliche Polarisierung zwischen den Spremberger Unternehmen, welche deutlich einem Branchemuster folgt:

- Das Gros der Spremberger Unternehmen nutzt diesen Weg der Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes überhaupt nicht (68,4 % aller Befragten) oder nur für weniger als ein Zehntel der Belegschaften (12,3 %).
- Demgegenüber setzt ein Fünftel der befragten Unternehmen offenbar gezielt auf den breiten Einsatz befristeter Beschäftigungsverhältnisse; dies sind vor allem Unternehmen aus den Wirtschaftszweigen Gastgewerbe, Handel sowie Gesundheits- und Sozialwesen. So weisen beispielsweise befragte Unternehmen aus dem Gastgewerbe Anteile von befristet Beschäftigten zwischen einem Drittel und zwei Drittel (!) der Belegschaften auf.

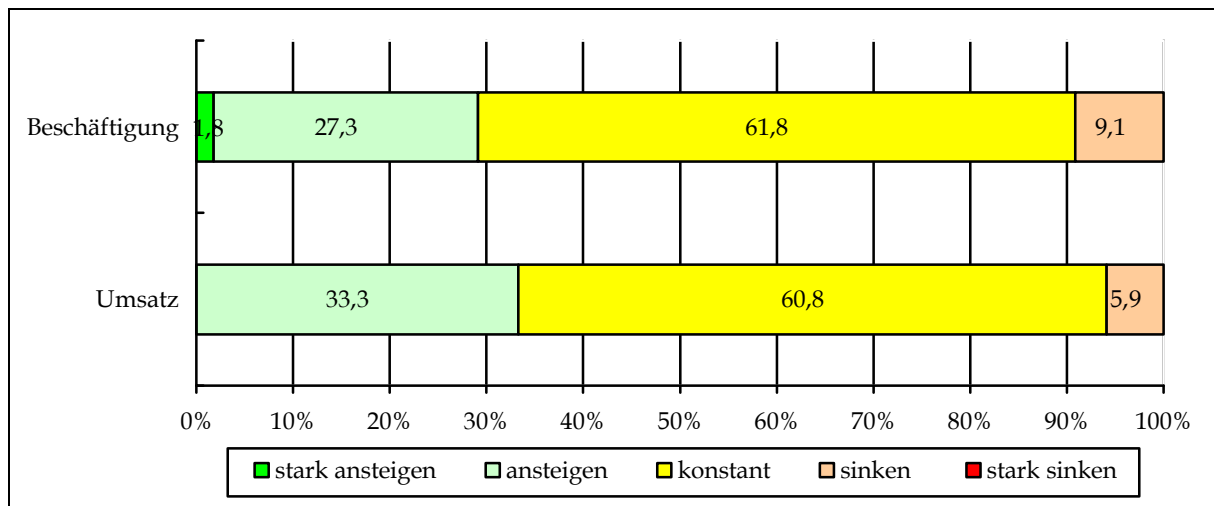
3.1.5 Beschäftigungs-, Aus- und Weiterbildungsperspektiven

Nach den vorstehenden Status-quo-Betrachtungen soll nunmehr ein Blick in die Zukunft von Beschäftigung sowie Aus- und Weiterbildung in den befragten Unternehmen aus Spremberg geworfen werden.

Umsatz- und Beschäftigungsaussichten im Überblick

Zunächst befragt nach den Umsatz- und Beschäftigungsaussichten für die beiden kommenden Jahre sehen die in die Erhebung einbezogenen Spremberger Unternehmen für die nahe Zukunft eine sehr erfreuliche Entwicklungstendenz.

Übersicht 17 Umsatz- und Beschäftigungsaussichten der befragten Unternehmen im Raum Spremberg für die Jahre 2011 und 2012 (Verteilung in %)



Quelle: PIW/Hochschule Lausitz 2010-2011

Nur sehr wenige Unternehmen im Regionalen Wachstumskern Spremberg gehen für die beiden kommenden Jahre von sinkenden Umsätzen bzw. Beschäftigtenzahlen aus. Auch wenn das Gros der befragten Unternehmen konstante Umsätze und Beschäftigtenzahlen abseht, können im Saldo für 2011 und 2012 leicht ansteigende Umsätze und Beschäftigtenzahlen erwartet werden. Besonders positive Zukunftserwartungen äußerten im Übrigen die befragten Unternehmen aus den Wirtschaftszweigen Verarbeitendes Gewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen.

Arbeitsstellen

In 21 der 57 befragten Unternehmen gab es zum Erhebungszeitpunkt – d.h. im vierten Quartal 2010 – freie Arbeitsstellen, wobei insgesamt 49 Stellen vakant waren. Darüber hinaus planten für das Jahr 2011 23 der 57 befragten Unternehmen weitere 124 Neueinstellungen.

Insgesamt sind damit in Spremberg kurzfristig 173 Arbeitsstellen zu besetzen, wobei mit 47,4 % knapp die Hälfte der befragten Unternehmen Arbeitsstellen zu besetzen haben. Bezogen auf die aktuelle Gesamtbeschäftigtenzahl entspricht dies einer Bedarfsquote von 2,4 %.

Im Einzelnen sind es die folgenden Berufsabschnitte bzw. Berufe, für die von den befragten Spremberger Unternehmen – für die Jahre 2010 bzw. 2011 geplante Neueinstellungen – gemeldet wurden.

Übersicht 18 Neu zu besetzende Stellen in den befragten Spremberger Unternehmen nach Berufsabschnitten bzw. Berufen

Berufsabschnitt	Anzahl der Neueinstellungen	Beruf und Anzahl der Vakanzen 2010 und 2011
Elektroberufe	23	Elektriker/in (15), Mechatroniker/in (8)
Gesundheitsdienstberufe	22	Arzt/Ärztin (10), Gesundheits- und Krankenpfleger/in (8), Apotheker/in (2), Pharm.-kaufm. Ass. (1), Pharm.-techn. Ass. (1)
Sozial- und Erziehungsberufe	17	Altenpfleger/in (16), Heimleiter/in (1)
Metall-, Maschinenbau- und verwandte Berufe	16	Schlosser/in (11), Zahntechniker/in (2), Orthopädiemechanikermeister/in (2), Instandhaltungsmechaniker/in (1)
Berufe in der Metallerzeugung und -bearbeitung	10	Schweißer/in (10)
Ingenieure/innen, Chemiker/innen, Physiker/innen, Mathematiker/innen	10	Ing. Geotechnik (2), Ing. Elektrotechnik (2), Ing. Steuer- und Regelungstechnik (2), Ingenieur/in (2), Ing. Aufbereitungstechnik (1), Ing. Verfahrenstechnik (1)
Verkehrsberufe	8	Berufskraftfahrer/in (4), Geräteführer/in (4)
Techniker/innen, Technische Sonderfachkräfte	8	Reha-Techniker/in (3), Chemielaborant/in (2), Schweißtechniker/in (1), Messtechniker/in (1), Baustoffprüfer/in (1)
Sonstige Dienstleistungsberufe	7	Textilreiniger/in (6), Hotelfachmann/-frau (1)
Hoch- und Tiefbauberufe	7	Maurer/in (4), Stahlbauer/in (3)
Warenkaufleute	5	Verkäufer/in (3), Verkäufer/in Gesundheitswesen (2)
Organisations-, Büro- und Verwaltungsberufe	3	Abrechner/in (2), Bilanzbuchhalter/in (1)
Maschinisten/innen	2	Kranführer/in Autokrane (1), Anlagenführer/in Baustoffherstellung (1)
Chemie- und Kunststoffberufe	1	Vulkaniseur/in (1)
Hilfsarbeiter/innen ohne nähere Tätigkeitsangabe	1	Probennehmer/in (1)
Sonstige	36	diverse

Quelle: PIW/Hochschule Lausitz 2010-2011

Sichtbar wird in dieser Auflistung insbesondere der große Bedarf an Arbeitskräften mit gewerblich-technischen Berufen sowie mit Abschlüssen in Gesundheitsdienst-, Sozial- und Betriebsberufen. Im Übrigen ist dieser berufsspezifische kurzfristige Einstellungsbedarf kompatibel mit den besonders positiven Beschäftigungserwartungen der beiden Wirtschaftszweige Verarbeitendes Gewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen.

Schließlich fällt der überproportional hohe Bedarf an akademisch gebildeten Arbeitskräften auf: Während derzeit bezogen auf alle Beschäftigten in Spremberger Unternehmen nur 6 % über einen Hochschulabschluss verfügen³⁰, richten sich mit 12,7 % mehr als doppelt so viel aller Vakanzen an Akademiker/innen.

Ausbildungsplätze

In 9 der 57 befragten Unternehmen gab es zum Erhebungszeitpunkt – d.h. im vierten Quartal 2010 – zusammen noch 12 freie Ausbildungsplätze, die eigentlich mit Beginn des Ausbildungsjahres 2010/2011 besetzt werden sollten – aber bislang noch nicht besetzt werden konnten. Für das kommende Ausbildungsjahr 2011/2012 gaben 22 der 57 befragten Unternehmen an insgesamt 139 Ausbildungsplätze anbieten zu wollen.

Die folgende Übersicht listet diese Ausbildungsplatzangebote Spremberger Unternehmen für das Ausbildungsjahr 2011/2012 auf und ergänzt sie um Angebote, die im 1. Quartal 2011 in den Lehrstellenbörsen der Bundesagentur für Arbeit, der Industrie- und Handelskammer Cottbus, der Handwerkskammer Cottbus sowie in der „Spremberger Lehrstellenkarte“³¹ und einzelnen weiteren Quellen recherchiert werden konnten.

Insgesamt werden damit in Spremberg von 68 Unternehmen für das Ausbildungsjahr 2011/2012 mindestens 214 Ausbildungsplätze in zumindest 62 verschiedenen Ausbildungsberufen angeboten.³² Mit diesem Ausbildungsplatzangebot, welches bezogen auf drei Ausbildungsjahre einer Ausbildungsquote von etwa 6 % entspricht, reagieren viele Spremberger Unternehmen in angemessener Weise auf die altersbedingten Ersatzbedarfe.³³

Übersicht 19 Ausbildungsplatzangebote Spremberger Unternehmen für das Ausbildungsjahr 2011/2012

Ausbildungsberuf	Anzahl Ausbildungsplätze		
	insgesamt	lt. Unternehmensbefragung	lt. weiterer Recherchen
Industriemechaniker/in	31	31	
Mechatroniker/in	29	22	7
Zerspanungsmechaniker/in	18	15	3
Aufbereitungsmechaniker/in	10	10	
Elektroniker/in Betriebstechnik	7	7	
Gesundheits- und Krankenpfleger/in	7	7	
Maurer/in	7	2	5
Industriekaufmann/-frau	6	2	4
Fachverkäufer/in im Nahrungsmittelhandwerk	5	2	3
Verfahrensmechaniker/in Kunststofftechnik	5		5

³⁰ Vergleiche dazu Abschnitt 2.4.

³¹ Die entsprechende Darstellung im Internet findet sich unter <http://spremberger-lehrstellenkarte.de>.

³² Insbesondere das Ausbildungsplatzangebot des Handwerks dürfte in diesen Informationen unterzeichnet sein, da viele Handwerksbetriebe ihr Ausbildungsplatzangebot bislang vergleichsweise spät – häufig erst im Frühjahr für das im Herbst beginnende neue Ausbildungsjahr – bewerben.

³³ Siehe dazu die Abschnitt 2.4 und 3.1.3.

Übersicht 19 Ausbildungsplatzangebote Spremberger Unternehmen für das Ausbildungsjahr 2011/2012 (Fortsetzung)

Ausbildungsberuf	Anzahl Ausbildungsplätze		
	insgesamt	lt. Unternehmensbefragung	lt. weiterer Recherchen
Berufskraftfahrer/in	4	4	
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	4		4
Koch/Köchin	4	1	3
Maschinen- und Anlagenführer/in	4		4
Bürokaufmann/-frau	3	1	2
Fleischer/in	3	2	1
Textilreiniger/in	3	3	
Tischler/in	3	1	2
Verpackungsmittelmechaniker/in	3	3	
Altenpfleger/in	2	2	
Bankkaufmann/-frau	2		2
Brunnenbauer/in	2	2	
Chemielaborant/in	2	2	
Eisenbahner/in im Betriebsdienst	2	2	
Friseur/in	2		2
Gärtner/in	2		2
Gebäudereiniger/in	2	2	
Hotelfachmann/-frau	2	1	1
Immobilienkaufmann/-frau	2	1	1
Mediengestalter/in Digital und Print	2	1	1
Metallbauer/in	2	2	
Papiertechnologe/Papiertechnologin	2	2	
Restaurantfachmann/-frau	2	1	1
Verkäufer/in	2		2
Verwaltungsfachangestellte/r	2		2
Anlagenmechaniker/in für SHK-Technik	1		1
Augenoptiker/in	1		1
Automobilkaufmann/-frau	1		1
Bäcker/in	1		1
Baugeräteführer/in	1		1
Bergvermessungstechniker/in	1	1	
Dachdecker/in	1		1
Drucker/in	1		1
Energieelektroniker/in	1	1	
Fachangestellte/r für Bäderbetriebe	1		1
Fachkraft für Agrarservice	1		1
Florist/in	1		1
Gießereimechaniker/in	1	1	
Hörgeräteakustiker/in	1		1
Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	1		1
Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	1		1
Lichtreklamehersteller/in	1		1
Mechaniker/in Land- und Baumaschinentechnik	1		1
Modenäher/in	1		1
Pharmazeutisch-kaufm. Angestellte/r	1	1	
Reiseverkehrsman/-frau	1		1
Spezialtiefbauer/in	1	1	
Verfahrensmechaniker/in	1	1	
Verfahrensmechaniker/in Beschichtungstechnik	1		1
Verfahrensmechaniker/in Steine und Erden	1		1

Übersicht 19 Ausbildungsplatzangebote Spremberger Unternehmen für das Ausbildungsjahr 2011/2012 (Fortsetzung)

Ausbildungsberuf	Anzahl Ausbildungsplätze		
	insgesamt	lt. Unternehmensbefragung	lt. weiterer Recherchen
Werkzeugmechaniker/in	1	1	
Zahntechniker/in	1	1	
zusammen	214	139	75

Quelle: PIW/Hochschule Lausitz 2010-2011, eigene Recherchen

Wenngleich ein vollständiges Bild über die aktuellen Ausbildungsperspektiven in Spremberg aus diesen Angaben nicht abgeleitet werden kann, so wird doch eines ganz deutlich: Die Anzahl der Ausbildungsplatzangebote in der Stadt für das Ausbildungsjahr 2011/2012 (214) übersteigt deutlich die Anzahl der Schulabgänger/innen, die zum Ende des Schuljahres 2010/2011 die drei allgemein bildenden Schulen in Spremberg – die Förderschule, die Oberschule und das Gymnasium – verlassen werden (131). Dabei ist noch nicht einmal berücksichtigt, dass in Spremberg jährlich nur etwas mehr als die Hälfte aller Schulabgänger/innen in das Duale System strebt.³⁴

Daraus wiederum ergibt sich, dass die Spremberger Unternehmen ihren aktuellen Bedarf an Auszubildenden nur dann befriedigen können, wenn sie bereit und in der Lage sind, nicht nur in der Stadt sondern auch weit darüber hinaus Ausbildungsinteressierte anzusprechen und zu gewinnen. Diese Herausforderung gilt auch mittel- und langfristig: Dies zeigen die Altersstrukturen der Unternehmen in Spremberg und die daraus resultierenden altersbedingten Ersatzbedarfe einerseits³⁵ sowie die absehbare demographische Entwicklung im Regionalen und dessen Umland andererseits³⁶ sehr deutlich.

Stellenbesetzungsprobleme

Interessant sind im Kontext der vorstehend beschriebenen freien Arbeits- und Ausbildungsplätze die Einschätzungen der befragten Unternehmen zu etwaigen Stellenbesetzungsproblemen im Jahr 2010.

Übersicht 20 Besetzungsprobleme Spremberger Unternehmen im Jahr 2010 nach Beschäftigtensegmenten (Verteilung in %)

Beschäftigtensegment	Konnten Sie alle für 2010 geplanten Stellenbesetzungen realisieren?			
	ja, wir konnten alle Stellen besetzen	ja, wir konnten die meisten Stellen besetzen	nein, wir mussten viele Stellen unbesetzt lassen	nein, wir mussten fast alle Stellen unbesetzt lassen
Arbeitsstellen	62,2	13,3	20,0	4,4
Ausbildungsplätze	60,0	8,7	13,0	17,4

Quelle: PIW/Hochschule Lausitz 2010-2011

³⁴ Siehe dazu ausführlicher Abschnitt 4.2.

³⁵ Ebenda.

³⁶ Vergleiche Abschnitt 5.2.

Auf den ersten Blick scheinen die Antworten der befragten Spremberger Unternehmen in deutlichem Kontrast zu den öffentlichen Verlautbarungen eines allgemeinen Fach- und Nachwuchskräftemangels zu stehen: Mit jeweils etwa sechs Zehnteln konnte die Mehrheit der Befragten nämlich im Jahr 2010 alle zur Besetzung vorgesehenen Arbeitsstellen und Ausbildungsplätze besetzen.

Auf den genaueren zweiten Blick verdeutlichen die Erhebungsbefunde jedoch ein sehr differenziertes Bild:

- Erstens mussten im Jahr 2010 immerhin fast ein Viertel der befragten Spremberger Unternehmen viele oder gar alle ausgeschriebenen Arbeitsstellen unbesetzt lassen. Bei den zur Besetzung vorgesehenen Ausbildungsplätzen galt dies sogar für drei Zehntel der Befragten. Zumindest im Spremberger Raum ist aktuell der Problemdruck bei Nachwuchskräften damit etwas größer als bei Fachkräften.
- Zweitens verweisen die qualitativen Antworten der Spremberger Unternehmen auf die unterschiedlichen Besetzungsmöglichkeiten bei Arbeitsstellen bzw. bei Ausbildungsplätzen. Bei ausgeschriebenen Arbeitsstellen mangelt es mit Ausnahme weniger Berufe (z. B. Ärzte, Ingenieure) derzeit noch nicht an Bewerber/innen. Stellenbesetzungsprobleme bereiten vielmehr vorrangig fehlende fachliche Voraussetzungen von Bewerber/innen oder deren Vorstellungen zu Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen, die mit denjenigen der Unternehmen nicht korrespondieren. Demgegenüber kumulieren sich bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen quantitative Probleme (keine oder zu wenige Bewerber/innen) mit qualitativen Schwierigkeiten (fehlende Ausbildungsfähigkeit oder mangelhafte berufsspezifische Bildungsvoraussetzungen).
- Schließlich konnten drittens typische Problem- bzw. Lösungsmuster hinsichtlich Beruf, Branche und Betrieb bei der Besetzung von freien Stellen festgestellt werden: Stellenbesetzungsprobleme sind immer dann besonders groß, wenn Arbeitskräfte mit „Mangelberufen“ für gemeinhin als unattraktiv geltende Branchen von Betrieben gesucht werden, welche gute Arbeits- und Entlohnungsbedingungen auch heute noch als „personalwirtschaftlichen Luxus“ betrachten. Andere Erfahrungen aus Spremberg zeigen hingegen, dass es gelingen kann, Arbeitskräfte mit „Mangelberufen“ für den nach wie vor mit einem vergleichsweise schlechten Image ausgestatteten Regionalen Wachstumskern Spremberg und für weniger attraktive Branchen zu gewinnen, wenn Betriebe unter Nutzung eigener sowie externer Ressourcen und Kompetenzen regional sowie überregional gezielt mit substantiellen Anreizen um Fachkräfte werben. Allerdings gelingt dies nach den Einschätzungen der befragten Spremberger Unternehmen auch nicht immer, da Regionen, Standorte und Betriebe in einem starken – weiter zunehmendem – Wettbewerb um gut qualifizierte und vor allem um hoch qualifizierte Fachkräfte stehen.

Besonders gute Erfahrungen haben die befragten Spremberger Unternehmen mit folgenden Anreizen gemacht, um Fachkräfte zu gewinnen bzw. zu halten.³⁷

Übersicht 21 Positive Erfahrungen befragter Spremberger Unternehmen mit Anreizen zur Gewinnung und zum Halten von Fachkräften

Kategorie	Gewinnen	Halten
materielle Anreize	ordentliche Entlohnung übertarifliche Entlohnung Sonderzahlungen/Lohnzuschläge zusätzliche Altersvorsorge Nutzung Firmenfahrzeuge Bereitstellung Arbeitsbekleidung	ordentliche Entlohnung übertarifliche Entlohnung Sonderzahlungen/Lohnzuschläge zusätzliche Altersvorsorge Nutzung Firmenfahrzeuge Bereitstellung Arbeitsbekleidung
immaterielle Anreize („harte“ Faktoren)	sicherer Arbeitsplatz pünktliche Lohnzahlung geregelte Arbeitszeiten flexible Arbeitszeiten Familienfreundlichkeit (inkl. Arbeitszeit) Perspektive unbefristeter Beschäftigung gute Ausbildung Weiterbildungsmaßnahmen und Aufstiegsmöglichkeiten Möglichkeit von Auslandseinsätzen Betriebskindergarten günstiger Betriebsstandort Betriebliche Gesundheitspolitik umfangreiche Sozialleistungen Betriebsveranstaltungen Rahmenverträge mit Geschäftspartnern zu Beteiligungsvergünstigungen lange Einarbeitungszeit	sicherer Arbeitsplatz pünktliche Lohnzahlung geregelte Arbeitszeiten flexible Arbeitszeiten Familienfreundlichkeit (inkl. Arbeitszeit) Perspektive unbefristeter Beschäftigung gute Ausbildung Weiterbildungsmaßnahmen und Aufstiegsmöglichkeiten Möglichkeit von Auslandseinsätzen Betriebskindergarten günstiger Betriebsstandort Betriebliche Gesundheitspolitik umfangreiche Sozialleistungen Betriebsveranstaltungen Rahmenverträge mit Geschäftspartnern zu Beteiligungsvergünstigungen Verbesserungen am Arbeitsplatz, z.B. neue Arbeitsmittel und Maschinen keine Kurzarbeit
immaterielle Anreize („weiche“ Faktoren)	gute/faire Arbeitsbedingungen allgemein gutes Betriebsklima gute Betreuung Offenheit für persönliche Probleme aber auch für Beschwerden Anerkennungskultur Teamgeist Firmenimage Image als wachsendes Unternehmen selbstständiges Arbeiten, Eigenverantwortung interessante Beschäftigung (z.B. Unternehmensaufbau) abwechslungsreiche Tätigkeiten Transparenz im Unternehmen, klare Strukturen und Verantwortlichkeiten	gute/faire Arbeitsbedingungen allgemein gutes Betriebsklima gute Betreuung Offenheit für persönliche Probleme aber auch für Beschwerden Anerkennungskultur Teamgeist Firmenimage Image als wachsendes Unternehmen selbstständiges Arbeiten, Eigenverantwortung interessante Beschäftigung (z.B. Unternehmensaufbau) abwechslungsreiche Tätigkeiten Transparenz im Unternehmen, klare Strukturen und Verantwortlichkeiten
andere	Öffentlichkeitsarbeit/Fachkräftewerbung Kooperation mit Arbeitsagentur Ausbildungsbörse Praktika Bachelorarbeiten	

Quelle: PIW/Hochschule Lausitz 2010-2011

³⁷ In der nachstehenden Übersicht wurden, soweit sprachlich möglich, die O-Töne der befragten Unternehmen dargestellt.

Die genannten Anreize könnten Spremberger Unternehmen mit gravierenden Stellenbesetzungsproblemen Anregungen für ihr zukünftiges Agieren bei der Werbung, bei der Gewinnung und auch beim Halten von Fachkräften geben.

Nicht verschwiegen werden sollen aber auch die vereinzelt Antworten anderer Unternehmen, die immer noch der Meinung sind „es bedarf keiner besonderen Anreize“ bzw. „die Bereitstellung eines Arbeitsplatzes“ reiche aus, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.

Weiterbildungsbedarfe

Angesichts des permanenten Wissenszuwachses und der beschleunigten Entwertung einmal erworbener Fachkenntnisse ist es ein etwas überraschender Befund, dass lediglich 36,7 % der befragten Spremberger Unternehmen angeben Weiterbildungsbedarfe zu haben, die für ihre Zukunftssicherung unbedingt befriedigt werden müssen.

Aus den konkret artikulierten und nachfolgend dargestellten fachlichen Weiterbildungsbedarfen der Spremberger Unternehmen lassen sich zwar keine grundsätzlichen Bedarfstrends ableiten; gleichwohl geben die Antworten einen charakteristischen Überblick zu Weiterbildungsbedarfen von besonderer unternehmensstrategischer Bedeutung.

Übersicht 22 Strategisch unverzichtbare Weiterbildungsbedarfe befragter Spremberger Unternehmen

Gibt es aktuell Weiterbildungsanforderungen an die Beschäftigten in Ihrem Unternehmen, die für die Zukunftssicherung Ihres Unternehmens unbedingt befriedigt werden müssen? Wenn ja, welche sind dies?
Schweißerlehrgänge, maschinenspezifische Weiterbildung, Schulung Messtechnik, SPS-Programmierung, Netzbau und Netzsicherheit, CAD/CAM, Schulung Produktionspersonal (Rohrvorrichtung, Stahlbau u.a.m.), chemische Analytik, Baugrunduntersuchungen
Vorbereitung Ausbildeignungsprüfung, Schulung Entgeltsysteme, Leistungsabrechnung, Bilanz- und Steuerrecht, Einkauf und Vertrieb, Verkauf und Service, Qualitätsmanagement, Marketing, Management
Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege (berufsbegleitend), zahnmedizinische Weiterbildung, Arzneimittelneugigkeiten
PC-Kenntnisse, Softwareschulungen
Küchenfertigkeiten und -kenntnisse
Berufskraftfahrerweiterbildung nach Gesetz

Quelle: PIW/Hochschule Lausitz 2010-2011

3.2 Ausgewählte qualitative Befunde der Erhebungen bei Unternehmen – Einschätzungen aus Interviews und aus einer Fallstudie

3.2.1 Methodische Vorbemerkungen

Im IV. Quartal 2010 wurden intensive Gespräche mit sieben Unternehmen geführt, die am Standort Spremberg präsent sind. Eines dieser Unternehmen wurde im Rahmen einer Fallstudie noch eingehender betrachtet. Ziel dieser Untersuchungen war einerseits die Abschätzung des Fachkräftebedarfes dieser Unternehmen sowie andererseits die Analyse der Vorgehensweisen dieser bei der Rekrutierung und Bindung von Fachkräften. Um ein möglichst breites – differenzierte personalwirtschaftliche Situationen aufnehmendes – Bild zu erhalten, wurden Unternehmen aus verschiedenen betrieblichen Entwicklungsphasen mit unterschiedlichen personalwirtschaftlichen Herausforderungen in die Analysen einbezogen:

- Unternehmen, die noch in der Ansiedlungs- bzw. Aufbauphase sind und gegenwärtig noch keinen oder nur einen geringen Fachkräftebedarf haben (Unternehmenstyp 1).
- Neu angesiedelte Unternehmen, die mit der Produktions- bzw. mit der Dienstleistungserbringung gerade begonnen und daher die wesentlichen Personaleinstellungen soeben abgeschlossen haben (Unternehmenstyp 2).
- Unternehmen unterschiedlicher Größen und Bekanntheitsgrade, die bereits seit längerem von Spremberg aus am Markt agieren (Unternehmenstyp 3).

Übersicht 23 Basisinformationen zu den vertiefend analysierten Unternehmen

Unternehmen	Unternehmenstyp bzw. Entwicklungsphase		Beschäftigtenzahl		Unternehmens-einbindung
			aktuell	geplant	
Deutsche Biomethanolfabrik Schwarze Pumpe GmbH DeBioM	1	Finanzierungs- und Förderzusagen stehen aus	8	80	Investorengruppe
Pazzel GmbH	1	Finanzierungs- und Förderzusagen stehen aus, dafür relevante Brancheneingruppierung noch offen (Industrie versus Agrarwirtschaft)	1	40	eigenständig
KSL Kupferschiefer Lausitz GmbH	1	Erkundungsarbeiten haben begonnen, bei optimalem Verlauf Untertageabbau ab 2017	10	1.000	Konzern
Silicon Pilot Production GmbH	2	Produktionsstart 12/2010 erfolgt	93	100	Konzern
Vattenfall Europe Mining AG, Vattenfall Europe Generation AG & Co. KG u. a. Beteiligungsunternehmen	3	Entwicklung im Bestand	4.200	stabil	Konzern
envia AQUA GmbH	3	Entwicklung im Bestand	19	19	Konzern, kommunale Miteigentümer
Hamburger Rieger GmbH & Co. KG mit Geschäftsbereichen Papierfabrik und Dunapack	3	Bau eines eigenen Kraftwerkes bis 2012 durch Schwesterunternehmen	380	430	Konzern

Quelle: PIW/Hochschule Lausitz 2010-2011

Der vorstehenden Übersicht sind wichtige Basisinformationen zu diesen eingehender befragten Unternehmen zu entnehmen.

In der Fachkräfteanalyse zum Regionalen Wachstumskern aus dem Jahr 2008³⁸ konnte festgestellt werden, dass es der neu in Spremberg angesiedelten Papierfabrik der Prinzhorn-Gruppe trotz großer Herausforderungen in den Jahren 2004 und 2005 gelang, eine erhebliche Zahl von Arbeitsplätzen ganz unterschiedlicher Qualifikationsstufen und Tätigkeitsanforderungen vergleichsweise schnell sowie unproblematisch zu besetzen. Bemerkenswert war dabei auch, dass ein großer Teil der Beschäftigten außerhalb des Landes Brandenburg gewonnen werden konnte. Für die zukünftigen Herausforderungen der Fachkräftesicherung kann daher die Papierfabrik als „best practice-Beispiel“ gelten.

Um die erfolgreiche Rekrutierungsstrategie dieses Unternehmens der Prinzhorn-Gruppe auch für andere Unternehmen der Region Spremberg nutzbar machen zu können, wurde in der Papierfabrik eine Fallstudie durchgeführt. Dazu konnten umfangreiche Expertengespräche mit Personalverantwortlichen durchgeführt und darüber hinaus mehrere Mitarbeiter/innen befragt werden. In die letztgenannten Gespräche wurden Mitarbeiter/innen aus ganz unterschiedlichen Belegschaftsgruppen einbezogen; so waren verschiedene Funktions- und Hierarchiestufen ebenso vertreten wie Betriebszugehörigkeiten und Entfernungen zwischen Wohn- und Arbeitsort.

Übersicht 24 Basisinformationen zu den Gesprächspartner/innen im Rahmen der Betriebsfallstudie

Gesprächspartner/in	Funktion	Betriebszugehörigkeit seit	Entfernung Wohnort-Arbeitsort, Pendlergründe	Haupthaltetaktoren
Frau K.	Personalabteilung	11/2004	40 km	interessante Tätigkeit
Herr W.	Staplerfahrer Wareneingang	02/2005	58 km eigenes Haus	sicherer Arbeitsplatz
Frau H.	Sachbearbeiterin Vertrieb	01/2005	45 km Haus und räumliche Bindung des Partners	eigenständiges Arbeiten
Herr L.	Leiter Logistik	01/2005	10 km	Region
Frau R.	Leiterin Produktion und Technologie	01/2007, davor als externe Beraterin für Personaleinstellungen verantwortlich	45 km Haus und räumliche Bindung des Partners	Pioniergeist, gute Kollegen/innen
Herr S.	Leiter Controlling	12.03	6 km	Fabrik mit aufgebaut

Quelle: PIW/Hochschule Lausitz 2010-2011

Darüber hinaus wurden im Zuge dieser Betriebsfallstudie diverse betriebsinterne Unterlagen und Dokumente der Papierfabrik ausgewertet.

³⁸ Siehe dazu mpr Unternehmensberatung (2008): Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfsanalyse im Regionalen Wachstumskern Spremberg, Berlin

3.2.2 Ausgewählte Befunde

Die folgenden Ausführungen geben wesentliche Eindrücke und Einschätzungen aus den durchgeführten Interviews wieder. Dabei wird sich auf ausgewählte Befunde zu den folgenden personalwirtschaftlichen Aspekten konzentriert:

- Personalsituation und Arbeitskräftebedarf: Sind aktuell ausreichend qualifizierte Mitarbeiter/innen vorhanden? Wie viele Beschäftigte mit welcher Qualifikation werden in der Zukunft benötigt?
- Rekrutierungsmethoden: Welche Methoden der Rekrutierung werden überwiegend eingesetzt?
- Haltefaktoren: Was leisten Unternehmen, um Mitarbeiter/innen im Unternehmen zu halten? Was hält speziell Nachwuchskräfte in der Region?
- Kooperationen zur Fachkräftesicherung: Inwieweit wird mit Hochschulen, Schulen sowie anderen Institutionen und Unternehmen zu diesem Zweck zusammengearbeitet?
- Unternehmenserwartungen an regionale Akteure

Personalsituation

Hinsichtlich der Einschätzungen zur Personalsituation kann zwischen drei Gruppen unterschieden werden: erstens Unternehmen, die schon länger am Standort Spremberg tätig sind, zweitens Unternehmen, die gerade den Betrieb beginnen sowie drittens Unternehmen, die noch in der Planungs- bzw. Aufbauphase sind.

Die etablierten Firmen (Vattenfall, Hamburger und envia) gehen von einer stabilen Unternehmensentwicklung aus, so dass der Personalbestand in den nächsten Jahren konstant bleiben wird. Es sind weder Personalkürzungen noch Personalerweiterungen geplant. Bei Vattenfall und Hamburger sind aber Unwägbarkeiten vorhanden, da die strategisch relevanten unternehmenspolitischen Entscheidungen nicht am Standort getroffen werden, sondern im Konzern. Die Papierfabrik und Dunapack, die beide zu Hamburger der Prinzhorn-Gruppe gehören und deren Standorte unmittelbar nebeneinander liegen, führen gegenwärtig interne Personalverschiebungen durch: Die Papierfabrik hat einen leichten Stellenabbau, während Dunapack Stellenzuwachs aufzuweisen hat. Insgesamt bleibt die Beschäftigtenzahl von Hamburger aber konstant.

Von den gerade gestarteten Unternehmen ist Silicon am weitesten, die Produktion wurde Ende des Jahres 2010 gestartet. Alle vorgesehenen knapp 100 Arbeitsplätze konnten in diesem Jahr besetzt, die unter etwa 1.300 Bewerbungen ausgewählten Mitarbeiter/innen eingestellt und mit Schulungen auf ihre Tätigkeit vorbereitet werden. Die hohe Zahl von Bewerbungen ist sicherlich auch darauf zurückzuführen, dass das Unternehmen selbst damit um Beschäftigte wirbt, in das Ranking der „Besten Arbeitgeber Deutschlands“ kommen zu wollen. Ein weiterer substantieller Personalzuwachs ist bei Silicon für die nächsten Jahre nicht geplant.

Auch das Unternehmen Pazzel hat die Personalauswahl abgeschlossen und Einstellungs-gespräche mit allen benötigten Arbeitskräften geführt. Die ausgewählten Mitarbeiter/innen entsprechen der benötigten Personalstärke, so dass auch hier in absehbarer Zeit kein weiterer Personalbedarf besteht. Allerdings stehen bei Pazzel noch endgültige Finanzierungs- und Förderzusagen aus; daher ist derzeit noch offen, zu welchem Zeitpunkt die Mitarbeiter/innen tatsächlich eingestellt werden.

DeBioM wird bei einem positiven Bescheid über die Finanzierung und die eventuelle Förderung bis Ende 2011 voraussichtlich 80 Mitarbeiter/innen beschäftigen. Ein Großteil der Belegschaft soll aus ehemaligen Beschäftigten der insolventen Sustec bestehen, deren Anlage gekauft bzw. übernommen wurde. Diese haben teilweise durch, aus dem Sozialplan u. a. Quellen finanzierten, Schulungen die neu benötigten Kenntnisse erworben; weitere künftige Mitarbeiter/innen sind noch zu qualifizieren. Bei Arbeitsplätzen für qualifizierte Ingenieure/innen muss allerdings (neu) auf dem Arbeitsmarkt gesucht werden, da die vormals bei Sustec beschäftigten Ingenieure/innen inzwischen anderweitig Arbeitsstellen gefunden haben.

KSL befindet sich in der Planungsphase und wird bei positivem Verlauf der Erkundungen wie auch des Unternehmensaufbaus in den kommenden Jahren einen erheblichen Personalbedarf haben, welcher der folgenden Übersicht zu entnehmen ist:

Übersicht 25 Personalplanungen der KSL Kupferschiefer Lausitz GmbH, Stand 12/2010

Jahr	Anzahl der Neueinstellungen	Berufe bzw. Qualifikationen
2012	30-50	Maschinenbau-Ing., Ing. Elektrotechnik, Bergbau-Ing., Einkäufer/innen, Juristen/innen, Controller/innen, Fachkräfte für Öffentlichkeitsarbeit
2014	100-150	Beginn der Ausbildung von Bergleuten (2017 Beginn der Exploration)
2017-2020	etwa 800	sukzessiver Personalaufbau
bis 2020	insgesamt etwa 1.000	Leitung und Verwaltung: 100-150 Ingenieure/innen, Kaufleute, Juristen/innen etc. Abbau (700) und Aufbereitung (200): Bergleute, Schlosser/innen, Elektriker/innen, Elektroniker/innen, Vorarbeiter/innen und Steiger/innen

Quelle: KSL, eigene Darstellung

Arbeitskräftebedarf

Vattenfall hat bislang keine Probleme, in notwendigen Fällen ausreichend gute Mitarbeiter/innen und Auszubildende zu bekommen. Ab Jahr 2014 steht ein jährlicher Ersatzbedarf von mehreren Hundert Fachkräften an, auf den sich das Unternehmen bereits seit einigen Jahren – d.h. sehr langfristig – mit einem entsprechenden „Personalkonzept 2006-2018“ vorbereitet. Bei envia besteht aktuell kein weiterer Arbeitskräftebedarf, die beschäftigten Mitarbeiter/innen haben die erforderlichen Qualifikationen.

Hamburger und Silicon haben ihre Stammebelegschaften in den vergangenen Jahren rekrutiert. In beiden Fällen wurden die neuen Mitarbeiter/innen entsprechend geschult, um die Tätigkeiten ausführen zu können. Beide Firmen sind aber ständig an qualifizierten Ingenieuren/innen interessiert; wenn diese nicht in den Spremberger Betriebsstätten eingesetzt werden können, bestehen dennoch immer entsprechende Bedarfe innerhalb der Konzerne.

DeBioM sieht keine Probleme, ausreichend gut qualifizierte Mitarbeiter zu bekommen, da noch ausreichend Mitarbeiter aus der vorhergehenden Firma zur Verfügung stehen, die zum Teil schon in Umschulungen auf den neuen Arbeitsplatz vorbereitet wurden. Ein Teil der zukünftigen Belegschaft muss noch Schulungen durchlaufen, um für die Besonderheiten der Tätigkeit ausgebildet zu werden.

Pazzel hat mit Hilfe des Arbeitsamts die benötigten Mitarbeiter gefunden, geht aber davon aus, dass die Mitarbeiter bei anlaufendem Betrieb noch vertiefende Schulungen benötigen.

KSL benötigt langfristig Mitarbeiter und geht davon aus, dass diese im Bereich Bergbau komplett ausgebildet werden müssen, da die entsprechenden Qualifikationen vor Ort nicht vorhanden sind. Das Ziel ist es, die entsprechenden Mitarbeiter/innen in der Region zu rekrutieren und dann umzuschulen.

Alle Firmen bekommen Initiativbewerbungen, die zum Teil auch die benötigten Qualifikationen aufweisen.

Zwischenfazit: Generell besteht noch kein Fachkräftemangel für diese Firmen, die Bewerber-situation wird aber schlechter, so verringert sich in allen Bereich die Anzahl der Bewerber. Insbesondere bei spezialisierten Ingenieuren beklagen fast alle Unternehmen einen Mangel, der teilweise zu nicht besetzten Stellen führt.

Rekrutierungsmethoden

Alle Unternehmen arbeiten mit den Umsetzungsträgern von SGB III und SGB II (Arbeitsagenturen bzw. Arbeitsgemeinschaften sowie Eigenbetriebe) zusammen und haben damit positive Erfahrungen gemacht. Envia sucht zurzeit keine neuen Beschäftigten, DeBioM hat die Suche noch nicht gestartet. Pazzel hat die benötigten Mitarbeiter/innen überwiegend mit Hilfe der o. a. Institutionen bekommen. KSL, Vattenfall, Hamburger und Silicon setzten neben dem Arbeitsamt auf Anzeigen in Zeitungen (je nach Position lokal oder überregional), Internetplattformen (monster.de, job.de etc.), Veranstaltungen (z. B. durch IHK, Arbeitsagentur, Schulen oder Hochschulen organisiert).

Zwischenfazit: Es werden alle Möglichkeiten des Personalmarketings ausgeschöpft. Je größer das Unternehmen und je mehr Mitarbeiter/innen benötigt werden, desto mehr Methoden werden angewendet. Es kommen zum Einsatz: Arbeitsagentur, Zeitarbeitsvermittlung, Anzeigen in Zeitungen (regional und überregional), Internetplattformen (monster.de, job.de etc.), Informationsveranstaltungen, Firmenkontaktmessen u.a.m.

Haltefaktoren

Alle befragten Unternehmen heben das Betriebsklima als einen Haltefaktor hervor. Gleichzeitig wird die pünktliche und regelmäßige Entlohnung hervorgehoben. Ein weiterer wichtiger Faktor ist die Arbeitsplatzsicherheit, d.h. viele Beschäftigte sind froh, überhaupt Arbeit zu haben und das ganze Jahr über beschäftigt zu sein. Während bei Hamburger die Fach- und Führungskräfte vor allem die Herausforderungen des Aufbaus eines neuen Unternehmens hervorhoben und für diese interessante Tätigkeit auch bereit sind zu pendeln, war für andere Beschäftigte vor allem die ganzjährige sicherer Beschäftigung ein Kriterium.

Vattenfall und Hamburger bieten diverse Sozialleistungen (z. B. Weihnachtsgeld) an. Alle Unternehmen heben die permanente Qualifizierung ihrer Mitarbeiter hervor.

In allen Firmen gibt es eine sehr geringe Fluktuation, die durch freiwilliges Ausscheiden aus dem Unternehmen durch die Mitarbeiter verursacht ist. Wenn es zu Abgängen kam, dann überwiegend aus familiären Gründen (Partner hat woanders Arbeit gefunden, zu betreuende Familienangehörige ermöglichen kein Arbeiten mehr.) Sehr wenige Mitarbeiter haben aufgrund anderer Stellenangebote die Unternehmen verlassen.

Zwischenfazit: Als Haltefaktoren dient zum einen der Arbeitsplatz selber („Arbeit haben“), zum anderen spielt das Betriebsklima eine große Rolle. Je qualifizierter die ausgeübte Tätigkeit ist, desto wichtiger wird auch die Möglichkeit der eigenständigen Arbeit mit Entscheidungsfreiräumen. Keine Firma bietet außergewöhnliche Maßnahmen zur Bindung von Mitarbeiter/innen an.

Was hält speziell Nachwuchskräfte in der Region?

Nachwuchskräfte bleiben bei einem entsprechenden Arbeitsangebot in der Region. Eine wichtige Rolle spielt bei der Auswahl des Unternehmens auch die Perspektive, d.h. habe ich langfristig einen sicheren Arbeitsplatz. Wie aus den Gesprächen mit Mitarbeitern bei Hamburger deutlich wurde, stellt vor allem die interessante Tätigkeit einen wichtigen Haltefaktor dar. Wichtig sind allen Befragten (bis auf den Staplerfahrer) die Möglichkeiten der Gestaltung der eigenen Tätigkeit. Für alle war es ein wichtiger Faktor, dass sie die Möglichkeit hatten, in Unternehmen mit aufzubauen und eigenen Ideen einzubringen. Dafür sind die Mitarbeiter auch bereit, einen langen Anfahrtsweg in Kauf zu nehmen. Dabei kommt für niemanden ein Umzug nach Spremberg in Frage; weil ein eigenes Haus vorhanden ist oder Partner am anderen Standort arbeiten.

Zwischenfazit: Ein langfristig sicherer Arbeitsplatz ist ein wichtiger Faktor für Arbeitskräfte, um in der Region zu bleiben. Gleichzeitig wird gerade von Fachkräften auch eine interessante Tätigkeit mit Entscheidungsspielraum erwartet.

Kooperationen zur Fachkräftesicherung

Insbesondere die Unternehmen Vattenfall und Hamburger sind sehr aktiv bei der Kooperation mit allgemein bildenden Schulen, um so potentielle Bewerber/innen bzw. Auszubildende frühzeitig zu informieren. Während Vattenfall noch immer ausreichend Bewerbungen erhält, hat Hamburger teilweise Schwierigkeiten, alle Ausbildungsplätze mit qualifizierten Bewerber/innen zu besetzen. So konnte in diesem Ausbildungsjahr 2010/2011 Jahr kein geeignete/r Bewerber/in für den Ausbildungsberuf Papiertechnologe/in gefunden werden, weshalb dieser Ausbildungsplatz unbesetzt bleiben musste.

Das Gros der Unternehmen – mit Ausnahme von DeBioM und KSL – arbeitete bereits mit Praktikanten/innen von Hochschulen zusammen und möchte diese Kooperation auch in der Zukunft weiterführen. Neben Praxiseinblicken bieten diese Unternehmen auch Möglichkeiten an, Diplom- bzw. Bachelor- und Masterarbeiten in Abstimmung sowie Kooperation mit dem jeweiligen Unternehmen zu schreiben.

Hamburger, Silicon sowie envia kooperieren mit anderen Unternehmen und/oder Bildungsdienstleistern (z. B. Vattenfall, BASF und TÜV Nord³⁹), um ihre Auszubildenden in Bereichen, die im eigenen Unternehmen nicht gelehrt werden können, auszubilden. KLS plant für die Zukunft eine enge Zusammenarbeit mit Vattenfall. Verschiedene Formen der Verbundausbildung spielen dementsprechend eine wichtige Rolle bei der Nachwuchskräfte-sicherung.

Zwischenfazit: Die Kooperation mit den Hochschulen der Region ist quantitativ und qualitativ noch weiter ausbaufähig. Für die gezielte diesbezügliche Ansprache der Hochschulen kann eine Darstellung der unterschiedlichen Unternehmen sowie von deren jeweiligen Interesse an der Kooperation Unternehmen-Hochschule hilfreich sein.

Unternehmenserwartungen an regionale Akteure

Hamburger wünscht sich eine bessere Information und aktivere Einbindung der Lehrer/innen über bzw. an die Unternehmen, damit diese ihre Schüler/innen besser über die verschiedenen Berufe informieren können. Trotz der Kooperationsvereinbarung mit einer Spremberger Schule, hat im Jahr 2010 kein/e Schüler/in ein Praktikum bei diesem Unternehmen angetreten. Potentiellen Auszubildenden wird ein Praktikum angeboten, um sich über die Anforderungen des Berufs zu informieren, damit wurden sehr gute Erfahrungen gemacht, da dann beide Seiten sehen, ob die Zusammenarbeit klappt.

³⁹ Ende 2010 wurden die zuvor von der RAG Bildung geführten Bildungsstätten in Cottbus, Senftenberg und Spremberg vom TÜV Nord übernommen.

Zwischenfazit: Eine enge Kooperation mit den örtlichen Schulen wird besonders für die Nachwuchsgewinnung benötigt. Hier müssen auch mehr Angebote für Lehrer/innen geschaffen werden, die über bestimmte Berufe und auch Unternehmen in der Region besser informiert sein müssen. Hierzu ist auch notwendig, dass Informationsveranstaltungen von anderen Institutionen (Arbeitsagentur, IHK etc.) auch in den Schulen besser publik gemacht werden.

Weitere Fallstudienresultate

Besonders positiv wurde von den Befragten hervorgehoben:

- Das Betriebsklima, die netten Kollegen
- Die Möglichkeit selber Entscheidungen treffen und etwas mit entwickeln zu können
- Die sehr gute Ausstattung, moderne Räumlichkeiten und Ausstattung
- Sozialleistungen: Urlaubs- und Weihnachtsgeld, bis zu 2 Monatsgehälter Erfolgsbeteiligung vom Konzern (gilt für alle MA)

Diese Faktoren spielen auch bei den individuellen Entscheidungen, in diesem Unternehmen zu arbeiten eine große Rolle und sorgen somit für eine hohe Mitarbeiterbindung. Gleichzeitig spielt der Standort für viele Beschäftigte eine Rolle, es handelt sich um einen sicheren Arbeitsplatz, der in den meisten Fällen vergleichsweise wohnortnah liegt.

Die Erfahrungen mit Auszubildenden war bei allen, die mit diesen zu tun haben, gut. Gleichzeitig bemängeln zwei mit der Ausbildung betraute Mitarbeiter/innen, dass die Sozialkompetenzen der Auszubildenden (insbesondere die Umgangsformen) in den letzten Jahren geringer geworden sind und dass darüber hinaus bei einigen Bewerber/innen notwendige Grundkenntnisse (Lesen, Schreiben, Grundrechenarten) nicht ausreichend vorhanden sind.

4 Zukunftsperspektiven in der Region Spremberg aus der Sicht von Schüler/innen der Schulabgangsklassen

4.1 Vorbemerkungen zur Methodik

Im Rahmen der vorliegenden Regionalstudie war ursprünglich vorgesehen, Jugendliche aus den Spremberger Schulabgangsklassen der Förderschule Lernen und der Oberschule (Klassenstufe 10) sowie des Gymnasiums (Klassenstufe 13) mittels eines standardisierten schriftlichen Erhebungsbogens vor Ort zu befragen. Von dieser zunächst geplanten Methode musste Abstand genommen werden, da zum gleichen Zeitpunkt bereits eine andere – bundesweite wissenschaftliche Untersuchung zum Berufseinstiegsbegleitungsprogramm – Schülerbefragung in Spremberg realisierte. Mithin bestand die Gefahr von inhaltlichen Verwechslungen und Akzeptanzproblemen.

Um dennoch Einschätzungen von künftigen Schulabgänger/innen zum Standort Spremberg, zu ihren Zukunftsplänen sowie zu ihrer Mobilität erhalten zu können, wurden zeitversetzt computergestützte telefonische Interviews durchgeführt. Mit diesen – im Dezember 2010 und Januar 2011 realisierten – Interviews wurden 51 Jugendliche aus den Spremberger Schulabgangsklassen der Förderschule Lernen und der Oberschule (Klassenstufe 10) sowie des Gymnasiums (Klassenstufe 13) erreicht. Ergänzend dazu erfolgten ebensolche Interviews mit 76 Schulabgänger/innen aus Cottbuser Oberschulen. Mit diesen, zunächst nicht vorgesehenen, Interviews sollte einerseits herausgefunden werden, wie die Kenntnis und Bereitschaft Cottbuser Schulabgänger/innen ist, in Spremberger Unternehmen eine Ausbildung aufzunehmen. Andererseits bot sich damit die Möglichkeit, die Zukunftspläne von Spremberger und Cottbuser Schulabgänger/innen miteinander zu vergleichen.

Eine wesentliche Konsequenz aus dieser erforderlichen methodischen Umstellung war der Einsatz eines verkürzten Fragenkataloges⁴⁰, da computergestützte telefonische Interviews aufgrund der – vergleichsweise zu anderen Erhebungsmethoden lockereren – Interaktion zwischen Interviewer und Interviewtem nur einen begrenzte Anzahl von Fragen ohne Antwort- sowie Qualitätsverluste zulassen. Daher wurden die Fragen auf folgende Aspekte konzentriert:

- angestrebter Bildungsgang bzw. Ausbildungsberuf,
- berufliche Mobilitätsbereitschaft,
- Attraktivität von Spremberg bzw. Cottbus als Ausbildungs- bzw. Arbeitsort,
- räumliche Mobilitätsbereitschaft.

⁴⁰ Diesen Erhebungsbogen zeigt Anlage 2.

4.2 Zukunftspläne Spremberger und Cottbuser Schüler/innen aus Schulabgangsklassen

Im Ergebnis der durchgeführten Schülerbefragung konnten zunächst folgende **unmittelbaren beruflichen Pläne** der Spremberger bzw. der Cottbuser Schulabgänger/innen festgestellt werden:⁴¹

- Mit fast neun Zehntel hat das Gros der an beiden Standorten befragten Schüler/innen einen festen Berufswunsch⁴² (Spremberg 90,2 %; Cottbus 89,5 %). Dennoch haben gut ein halbes Jahr vor dem Abgang aus der allgemein bildenden Schule jeweils noch etwa ein Zehntel der künftigen Schulabgänger/innen keinen festen Berufswunsch.
- Die (Spremberger) Förderschüler/innen wollen nahezu ausnahmslos in eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme gehen und im Anschluss daran nach Möglichkeit eine Berufsausbildung im Dualen System aufnehmen; d.h. einen Ausbildungsberuf nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung erlernen.
- Die überwiegende Mehrheit der angehenden (Spremberger) Abiturienten/innen möchte nach dem Verlassen des Gymnasiums ein Hochschulstudium aufnehmen. Jeweils etwa ein Zehntel strebt hingegen eine Berufsausbildung an oder hat (zunächst) andere Zukunftspläne wie etwa den unmittelbaren Übergang in eine Beschäftigung.
- Die beruflichen Zukunftspläne der Oberschüler/innen sind demgegenüber deutlich heterogener; dies gilt sowohl für die Spremberger als auch die Cottbuser Schüler/innen der Klassenstufe 10:
 - Die knappe Mehrheit der Oberschüler/innen möchte eine Berufsausbildung im Dualen System beginnen (Spremberg 55 %; Cottbus 52,6 %).

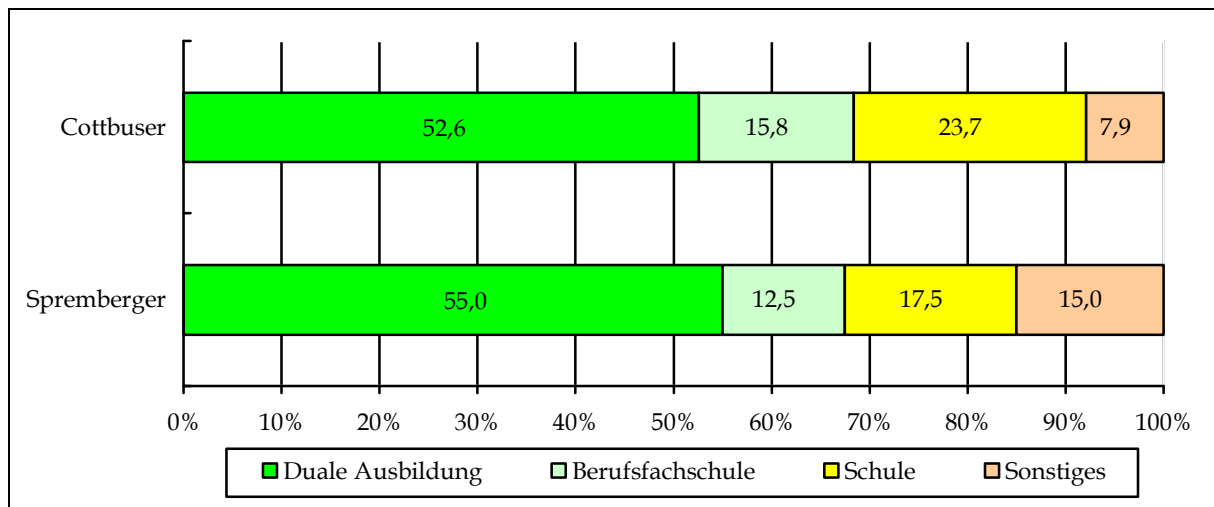
⁴¹ Aufgrund der geringen Fallzahlen von 51 befragten Schüler/innen aus Spremberg und 76 aus Cottbus wird auf die detaillierte Nennung von Prozentangaben zumeist verzichtet. Wenngleich die Erhebung statistisch als nicht repräsentativ zu bezeichnen ist, können die damit gesammelten Befunde – auch unter Berücksichtigung der Ergebnisse vergleichbarer Befragungen und Studien – als charakteristisch und aussagekräftig gelten. Vergleiche dazu exemplarisch:

- Technische Universität Berlin (2010): Befragung von Schülerinnen und Schülern zum Thema „Fachkräfteperspektiven“ am Beispiel Ostprignitz-Ruppin (Brandenburg), Berlin
- Stadt Fürstenwalde/Spree (2010): Ausgewählte Befunde aus den Befragungen von Fürstenwalder Schüler/innen der Klassenstufe 10 im Frühsommer 2009 bzw. 2010, Fürstenwalde/Spree
- Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik (2009): Untersuchung der Lebenszufriedenheit und Bindungskraft Zentraler Orte im Land Brandenburg aus Sicht der Altersgruppe 16 bis unter 30 Jahre, Berlin

⁴² Dieser Begriff steht hier synonym für den Wunsch nach einem konkreten Beruf, Studiengang oder anderen Bildungsgang.

- Ebenfalls ein relevanter Teil der Oberschüler/innen plant eine beruflich qualifizierende Ausbildung an einer Berufsfachschule (Spremberg 12,5 %; Cottbus 15,8 %).
- Ein beachtlicher Teil will weiter eine allgemein bildende Schule besuchen, um dadurch den Schulabschluss zu verbessern und die Chancen auf dem Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt zu erhöhen (Spremberg 17,5 %; Cottbus 23,7 %).

Übersicht 26 Berufliche Zukunftspläne Spremberger und Cottbuser Oberschüler/innen mit Schulabgang im Jahr 2011



Quelle: PIW 2010-2011

- Die verbleibenden Schulabgänger/innen aus den Oberschulen verfolgen verschiedene berufliche Zukunftspläne, die von „einen Job ausüben“ über „zur Bundeswehr/Polizei gehen“ bis hin zu „ich weiß noch nicht“ reichen (Spremberg 15 %; Cottbus 7,9 %).

Insgesamt lassen diese Erhebungsbefunde erkennen, dass nur gut die Hälfte aller Schulabgänger/innen unmittelbar nach der allgemein bildenden Schule in das Duale System strebt und damit den Unternehmen als Ausbildungsplatzbewerber/innen zur Verfügung stehen. Hinzu zu diesem Bewerberangebot kommt ein, im Detail allerdings nicht genau quantifizierbarer, Teil der Schulabgänger/innen aus den Vorjahren mit Interesse für eine Berufsausbildung im Dualen System.

Die **berufliche Mobilitätsbereitschaft** der befragten Schulabgänger/innen ist den Erhebungsbefunden zu Folge recht gering: Lediglich ein gutes Neuntel gab an, gegebenenfalls auch andere Ausbildungsberufe, Bildungs- oder Studiengänge in Erwägung zu ziehen, wenn der erste Wunsch nicht sofort zu einem Erfolg führt.

Demgegenüber betrachten die Befragten andere Lösungsstrategien als weitaus akzeptabler: Einerseits würden fast zwei Zehntel der befragten Schüler/innen eine „Warteschleife“ in Kauf nehmen, um ihre beruflichen Wunschvorstellungen realisieren zu können. Inwieweit diese Lösungsstrategie aus der Wahrnehmung des in der Öffentlichkeit vielfach kommunizierten Mangels an Schulabgänger/innen und entsprechend besser werdenden Berufswahlchancen resultiert, kann zwar nicht solide eingeschätzt werden, dürfte jedoch eine gewisse Rolle spielen.

Andererseits ziehen sogar mehr als ein Drittel der befragten Schüler/innen eine andere Lösungsstrategie, nämlich räumliche Veränderungen – mithin Pendeln zum Ausbildungs-, Studien- bzw. Arbeitsort oder sogar Abwanderung – in Betracht, um ihre Berufswünsche erfüllen zu können (s. u.).

Des Weiteren wurden die angehenden Schulabgänger/innen, im Kontext ihres individuellen Berufswunsches, nach der diesbezüglichen **Attraktivität von Spremberg bzw. Cottbus als Ausbildungs- bzw. Arbeitsort** gefragt.

Gemessen auf einer fünfstufigen Skala von 1 (sehr attraktiv) bis 5 (überhaupt nicht attraktiv) geben die Spremberger Schüler/innen einen Mittelwert von 2,9 an. Dabei fällt die durchschnittliche Bewertung der Förderschüler/innen (2,3) und der Oberschüler/innen (2,7) deutlich besser aus als diejenige der Gymnasiasten/innen (3,4). Vor dem Hintergrund des überwiegenden Studienwunsches der angehenden Abiturienten/innen, welcher in Spremberg eben nicht erfüllt werden kann, ein plausibles Ranking.

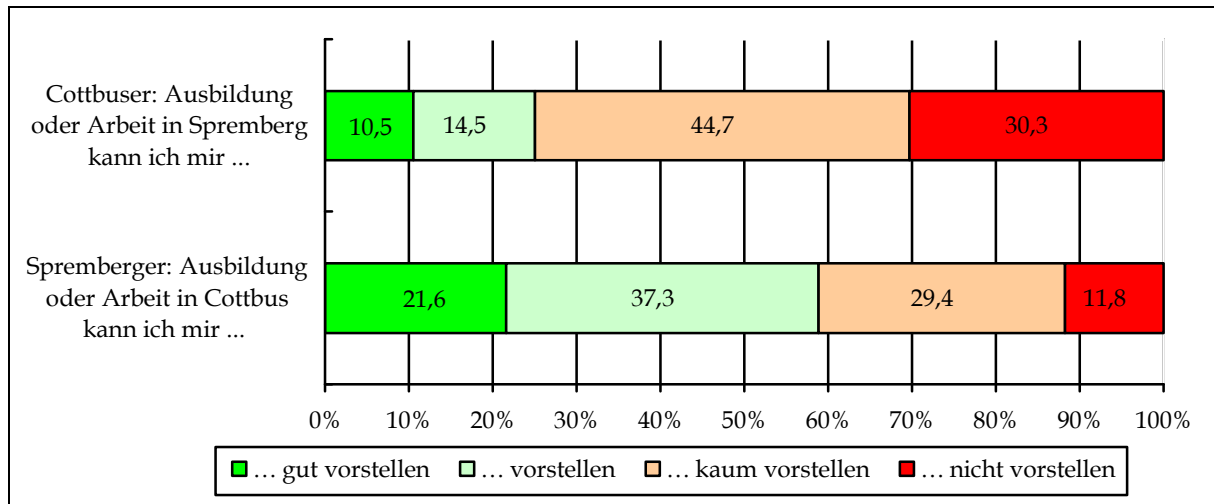
Im Vergleich dazu schneidet die Bewertung des Standortes Cottbus durch die dort befragten Oberschüler/innen mit einem Mittelwert von 2,2 deutlich besser ab. Auch dies ist angesichts der vergleichsweise vielfältigen Berufsschullandschaft in dieser kreisfreien Stadt und entsprechend größeren Auswahlmöglichkeiten als im Regionalen Wachstumskern Spremberg nachvollziehbar.

Diese für den Standort Spremberg kritische Sicht der befragten Schüler/innen verschärft sich noch einmal, wenn die **räumliche Mobilitätsbereitschaft** dieser Jugendlichen betrachtet wird.

Wie bereits erwähnt (s. o.), können sich mehr als ein Drittel der befragten Schüler/innen räumliche Veränderungen vorstellen, um ihre Berufswünsche zu erfüllen. Dies gilt in Spremberg für einen etwas höheren Anteil der befragten künftigen Schulabgänger/innen (37,3 %) als in Cottbus (31,6 %). Mithin ist die Abwanderungsbereitschaft Spremberger Schüler/innen etwas höher als diejenige der Cottbuser Schüler/innen was auch mit dem breiteren Bildungsangebot in der Hochschulstadt Cottbus in Verbindung stehen dürfte.

Abwanderung ist dann weniger problematisch, wenn diese durch Zuwanderung kompensiert oder gar überkompensiert werden kann. Die nachstehende Übersicht zeigt die entsprechenden Einschätzungen der befragten Schüler/innen in Bezug auf die beiden Standorte Spremberg und Cottbus.

Übersicht 27 Räumliche Mobilitätsbereitschaft Spremberger und Cottbuser Schüler/innen in den jeweils anderen Standort



Quelle: PIW 2010-2011

Das Erhebungsergebnis ist ziemlich eindeutig: Während sich fast sechs Zehntel der befragten Spremberger Schüler/innen Ausbildung oder Arbeit im benachbarten Cottbus vorstellen kann, gilt dies umgekehrt nur für ein Viertel der befragten Cottbuser Schüler/innen. Zwar ist anzunehmen, dass sich in diesen Einschätzungen der künftigen Schulabgänger/innen nicht nur die tatsächlichen Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten in den beiden Städten Spremberg und Cottbus niederschlagen, sondern auch andere „harte“ und „weiche“ Standortfaktoren, wie beispielsweise das Wohnungs-, Freizeit- und Kulturangebot usw., ihre Wirkungen entfalten.

Gleichwohl sprechen auch diese Befunde deutlich dafür, den Standort Spremberg mit seinem beruflich durchaus vielfältigen und quantitativ relevanten Ausbildungs- sowie Arbeitsangeboten besser bei Nachwuchs- und ebenso bei Fachkräften zu bewerben. Insbesondere mit Blick auf die künftigen Nachwuchskräfte bzw. Auszubildenden ist dabei nicht nur regional-überregional sondern auch lokal zu agieren, da in Spremberg wohnhafte Jugendliche ungeachtet aller kritischen Einschätzungen durch ihre Sozialisation in der Stadt vielfach (noch) eine hohe Bindung an ihre Heimatstadt haben.

5 Zur Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes in der Stadt Spremberg sowie im weiteren Umland des Regionalen Wachstumskerns

5.1 Rückschau und Status quo

Das potentielle Arbeitskräfteangebot ist in den vergangenen Jahren demographisch bedingt weiter gesunken, wenngleich nicht mehr in dem rasanten Tempo wie noch zu Beginn der 1990er Jahre durch Abwanderung zu verzeichnen war. Mit diesem demographischen Trend sah sich übrigens nicht nur Spremberg, sondern auch andere Gemeinden und Landkreise Brandenburgs sowie Sachsens konfrontiert, die durch Pendlerströme⁴³ mit dem Regionalen Wachstumskern verbunden sind.

Übersicht 28 Entwicklung der Bevölkerungszahl in arbeitsmarktrelevanten Altersgruppen der Untersuchungsregion 2005 bis 2009⁴⁴

	2005	2009	2009 zu 2005 (2005 = 100)
Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre)			
Spremberg	18.345	16.274	89
Cottbus	75.041	68.592	91
Hoyerswerda	28.189	23.036	82
Weißwasser	15.290	13.085	86
Senftenberg	19.530	17.120	88
Forst	15.137	13.564	90
Landkreis Spree-Neiße	95.458	85.006	89
Landkreis Oberspreewald-Lausitz	89.836	79.307	88
Landkreis Kamenz	102.195	92.793	91
Niederschlesischer Oberlausitzkreis	66.257	58.804	89
Bevölkerung im Berufsschulalter (16 bis unter 19 Jahre)			
Spremberg	1.142	492	43
Cottbus	4.183	1.822	44
Hoyerswerda	1.764	725	41
Weißwasser	956	347	36
Senftenberg	1.138	475	42
Forst	1.003	433	43
Landkreis Spree-Neiße	6.017	2.618	44
Landkreis Oberspreewald-Lausitz	5.537	2.481	45
Landkreis Kamenz	6.658	3.014	45
Niederschlesischer Oberlausitzkreis	4.288	1.795	42

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen

Der allgemeine demographische Trend hat sich, zuletzt begünstigt durch eine positive Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung in Teilen der Untersuchungsregion, auch in deutlich sinkenden Arbeitslosenzahlen niedergeschlagen.

⁴³ Vergleiche dazu Abschnitt 2.5.

⁴⁴ Bei den ausgewiesenen sächsischen Landkreisen handelt es sich um die Altkreise, die bis zur Gebietsreform im Jahr 2008 galten. Die Daten zu den neu gebildeten Landkreisen – hier Bautzen und Görlitz – sind aufgrund ihrer räumlichen Ausdehnung für die hier in Rede stehenden Untersuchungszwecke nicht geeignet.

Übersicht 29 Entwicklung der Anzahl registrierter Arbeitsloser in der Untersuchungsregion 2005 bis 2010

	2005	2010	2010 zu 2005 (2005 = 100)
Spremberg	3.037	1.492	49
Cottbus	10.651	6.224	58
Hoyerswerda	4.855	2.486	51
Weißwasser	3.270	1.590	49
Senftenberg	4.158	2.394	58
Forst	2.855	1.443	51
Landkreis Spree-Neiße	14.910	7.022	47
Landkreis Oberspreewald-Lausitz	16.708	9.091	54
Landkreis Kamenz	12.794	k. A.	k. A.
Niederschlesischer Oberlausitzkreis	10.796	k. A.	k. A.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Neben diesen Demographie- sowie Arbeitsmarktaspekten ist die spezifische Situation bei den allgemein und beruflich bildenden Schulen in Spremberg hervorzuheben: Der Regionale Wachstumskern verfügt lediglich über drei weiterführende Schulen, keine einzige beruflich bildende Schule ist in Spremberg präsent. Die Anzahl der Schulabgänger/innen allgemein bildender Schulen ist gering und war zudem – wie die nachstehende Übersicht zeigt – in den vergangenen Jahren rückläufig.

Übersicht 30 Entwicklung der Anzahl der Abgänger/innen allgemein bildender Schulen in Spremberg 2008 bis 2011

Schulform	Schuljahr			
	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011
Förderschule	18	16	13	9
Oberschule	78	85	72	72
Gymnasium	112	140	88	52
alle	198	241	173	131

Quelle: Schulporträts des MBS

Die skizzierte Schul- und Berufsschulsituation unterscheidet die Stadt deutlich – und zwar negativ – nicht nur vom benachbarten Oberzentrum Cottbus, sondern auch von anderen Brandenburgischen und Sächsischen Mittelzentren in der räumlichen Umgebung wie beispielsweise Senftenberg, Hoyerswerda oder Weißwasser.⁴⁵

Mit diesen Entwicklungen von Demographie und Arbeitsmarkt waren in den vergangenen Jahren schrittweise geringere Möglichkeiten für Unternehmen verbunden, vor Ort oder in der Region Arbeitskräfte und vor allem – aufgrund des drastischen Rückgang der Anzahl von Schulabgänger/innen – Auszubildende rekrutieren zu können. Entsprechend mussten Unternehmen zunehmend überregional Fach- und insbesondere Nachwuchskräfte suchen und rekrutieren, um qualifizierte Arbeits- sowie Ausbildungsplätze zu besetzen.

⁴⁵ Siehe dazu die Informationen in Anlage 4.

5.2 Demographische Perspektiven bis 2020

Die demographischen Veränderungen waren bislang, wie vorstehend dargestellt, vor allem mit einer wachsenden Knappheit an Nachwuchskräften verbunden. Nachfolgend soll gezeigt werden, dass auch in Zukunft mit erheblichen demographischen Veränderungen gerechnet werden muss – diese werden sich jedoch von der Nachwuchskräfteproblematik schrittweise auf andere Bereiche des Arbeitskräfteangebotes ausdehnen.

Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

In der Stadt Spremberg wird der aktuellen Prognose⁴⁶ zu Folge die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) von 2010 bis 2020 um etwa 10 % moderat zurückgehen. Bis zum Jahr 2030 wird sich dieser Rückgang dann deutlich verstärken und insgesamt 45 % betragen. Wie die folgende Übersicht zeigt, werden ähnliche Entwicklungen für den Süden Brandenburgs und gleichermaßen für den Norden Sachsens⁴⁷ erwartet.

Übersicht 31 Prognosen zur Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Spremberg und in ausgewählten Gebietskörperschaften Brandenburgs sowie Sachsens⁴⁸

Jahr	Brandenburg				Sachsen			
	Spremberg		Cottbus	Landkreis Spree-Neiße	Landkreis Oberspreewald-L.	Hoyerswerda	Landkreis Kamenz	Niederschl. Oberlausitzkreis
2009	k. A.	-	k. A.	k. A.	k. A.	23.000	92.800	58.800
2010	15.840	100	66.980	83.240	77.390	k. A.	k. A.	k. A.
2015	14.230	90	61.920	74.650	69.520	19.400	84.800	51.800
2020	12.260	77	56.400	64.250	61.950	16.400	77.600	45.400
2025	k. A.	-	52.540	55.380	54.930	14.100	70.800	39.600
2030	8.770	55	48.320	46.070	47.240	k. A.	k. A.	k. A.

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen

Angesichts der in den vergangenen Jahren positiv verlaufenen Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung, unter Berücksichtigung der aktuellen Zukunftseinschätzungen der Betriebe⁴⁹ sowie mit Blick auf die absehbaren demographischen Veränderungen bei der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter befindet sich sowohl Spremberg als auch die gesamte Untersuchungsregion um den Regionalen Wachstumskern herum von einem Nachwuchskräfteproblem auf dem Weg zu einem Fachkräfteproblem.

⁴⁶ Die folgenden Angaben fußen, soweit nicht anders angegeben, auf Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2010): Bevölkerungsprognose für das Land Brandenburg 2009-2030, Statistischer Bericht A I 8-09, Potsdam

⁴⁷ Siehe dazu Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2010): 5. Regionalisierte Bevölkerungsprognose für den Freistaat Sachsen bis 2025, Kamenz

⁴⁸ Aufgrund der unterschiedlichen Datengrundlagen der Prognosen für Brandenburg bzw. Sachsen unterscheiden sich sowohl deren Basisjahre als auch die Prognosezeiträume (2030 bzw. 2025).

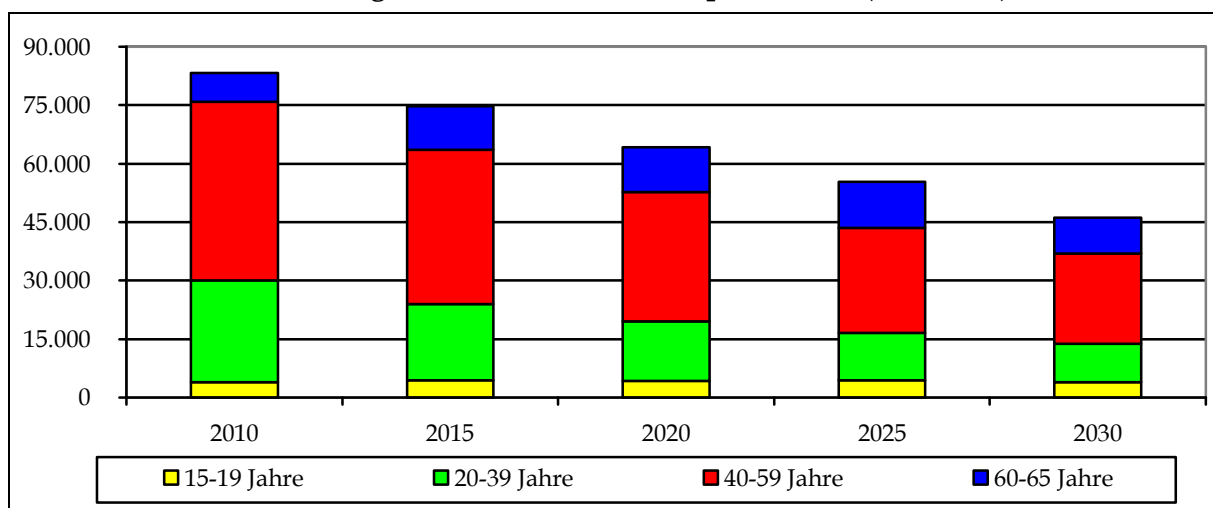
⁴⁹ Vergleiche dazu Abschnitt 3.1.5.

Die – auf Gemeindeebene leider nicht vorliegenden – Prognosedaten zur künftigen Entwicklung der Bevölkerung im Berufsausbildungsalter (16 bis unter 19 Jahre) verdeutlichen diese Problemverschiebung. Im Landkreis Spree-Neiße wird sich die Zahl der Bevölkerung im Berufsausbildungsalter von vermutlich 2.260 im Jahr 2010 auf 2.640 im Jahr 2015 (+17 % gegenüber 2010), auf 2.520 im Jahr 2020 (12+ %) bzw. auf 2.380 im Jahr 2030 (+5 %) belaufen.⁵⁰

Mit anderen Worten: Das Nachwuchskräfteangebot steigt in den kommenden Jahren zwar leicht an, bleibt jedoch anhaltend niedrig. Da sich die Unternehmen in der Region bereits seit einiger Zeit mit dieser Mangelsituation konfrontiert sahen und daher in vielen Fällen personalwirtschaftliche Lösungsstrategien entwickelten (wie z. B. offensives Ausbildungsmarketing oder Verbundausbildung), können sie in Zukunft auf diese Erfahrungen zurückgreifen. Demgegenüber sinkt das Fachkräfteangebot in Zukunft erheblich schneller ab als bislang und könnte sich, vor allem für weniger attraktive Unternehmen, zu einem quantitativen Fachkräftemangel ausweiten. Im Hinblick auf diese neue Herausforderung ist die Mehrzahl der Unternehmen weitgehend ungeübt.

Die folgende Übersicht verdeutlicht einen weiteren Problemkreis, mit dem sich die Unternehmen in Spremberg wie auch im gesamten Landkreis Spree-Neiße zukünftig auseinandersetzen müssen – der zunehmenden Alterung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter: Während in 2010 gerade einmal knapp 9 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im Landkreis zwischen 60 und 64 Jahren alt waren, wird dieser Anteil über 15 % in 2015 auf mehr als 20 % in den Jahren 2020 ff. ansteigen.

Übersicht 32 Prognose zur Entwicklung der Altersstruktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im Landkreis Spree-Neiße (2010-2030)



Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

⁵⁰ Ganz ähnliche Entwicklungen werden für die Stadt Cottbus, für die Landkreise Oberspreewald-Lausitz und Kamenz sowie für den Niederschlesischen Oberlausitzkreis prognostiziert.

Damit werden für die Unternehmen zunehmend Erfordernisse altersgerechter Arbeits- und Rekrutierungsbedingungen verbunden sein – um einerseits älter werdende Mitarbeiter/innen bis ins Rentenalter beschäftigen zu können sowie um andererseits mehr und mehr ältere Arbeitskräfte überhaupt in Arbeitsprozesse integrieren zu können.

6 Zwischenfazit: Gegenüberstellung von Arbeitskräftebedarf und Arbeitskräfteangebot in Spremberg bis zum Jahr 2030 – Fachkräftebasis langfristig gesichert?

6.1 Abschätzung der künftigen Entwicklung des Arbeitskräftebedarfes im Regionalen Wachstumskern

Für Einschätzungen zur künftigen Entwicklung des Arbeitskräftebedarfes in Spremberg kann auf eine Reihe von Anhaltspunkten zurückgegriffen werden, die im Zuge der Untersuchungen gewonnen wurden. Zu nennen sind diesbezüglich

- die Ableitung des künftigen Arbeitskräftebedarfs aus den bisherigen gesamtwirtschaftlichen und sektoralen Trends, die sich in der Beschäftigungsstatistik niederschlagen (Abschnitt 2.6);
- quantitative und qualitative Einschätzungen der am Standort Spremberg befragten Unternehmen zu Beschäftigungsbedarfen in 2011 und zum Beschäftigungsverlauf in den Jahren 2011 sowie 2012 (Abschnitt 3.1);
- konkrete Verlautbarungen einzelner Unternehmen zur quantitativen Beschäftigungsentwicklung im Regionalen Wachstumskern, und zwar kurz-, mittel- und langfristig (Abschnitt 3.2).⁵¹

Darüber hinaus sind Einschätzungen⁵² sowie Beschäftigungsprognosen bundesweit agierender Wirtschaftsforschungsinstitute zu nennen, die als kleinsten Betrachtungsraum jedoch nur die Kreisebene erreichen – und somit nur für den Landkreis Spree-Neiße vorliegen.

Schließlich müssen bei der Abschätzung des Arbeitskräftebedarfs auch laufende Veränderungen in der Unternehmenslandschaft ebenso berücksichtigt werden wie modifizierte Unternehmensplanungen. Als jüngste diesbezügliche Beispiele sind die Insolvenz der Sustec GmbH, die Schließung der Betriebsstätte der Dynea Erkner GmbH in Schwarze Pumpe sowie die Absage der Hamburger Rieger GmbH & Co. KG zur Errichtung einer zweiten Papiermaschine zu nennen.

⁵¹ Diesbezüglich kann zusätzlich auf öffentliche Verlautbarungen in unterschiedlichen Medien (Tagespresse, Homepages, Job- und Ausbildungsplatzbörsen im Internet etc.) verwiesen werden.

⁵² Der aktuelle Zukunftsatlas 2010 der Prognos AG charakterisiert den Landkreis Spree-Neiße als Region mit geringer Dynamik, sehr geringen Stärken und hohen Zukunftsrisiken.

Übersicht 33 Anhaltspunkte zur kurz-, mittel- und langfristigen Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs am Standort Spremberg

	Arbeitskräftebedarf		
	Kurzfristig (2011/2012)	mittelfristig (bis 2015)	langfristig (bis 2020)
Beschäftigungstrends in Spremberg	Gesamtwirtschaft – konstant Bergbau, Energie, Wasser, Abwasser – stabil Verarbeitendes Gewerbe – wachsend Gesundheits- und Sozialwesen – wachsend	Gesamtwirtschaft – konstant Bergbau, Energie, Wasser, Abwasser – stabil Verarbeitendes Gewerbe – wachsend Gesundheits- und Sozialwesen – wachsend	Gesamtwirtschaft – konstant Bergbau, Energie, Wasser, Abwasser – stabil Verarbeitendes Gewerbe – wachsend Gesundheits- und Sozialwesen – wachsend
Befragte Spremberger Unternehmen	Gesamtwirtschaft – wachsend Bergbau, Energie, Wasser, Abwasser – stabil Verarbeitendes Gewerbe – wachsend Gesundheits- und Sozialwesen – wachsend		
Beschäftigungsplanungen einzelner Spremberger Unternehmen	Bergbau +40 Arbeitsplätze (1 Unternehmen) Energie +40 (1) Verarbeitendes Gewerbe +120 (3) Gesundheits- und Sozialwesen +90 (3)	Bergbau + 125 (1)	Bergbau +800 (1)
Beschäftigungsprognosen für den Landkreis Spree-Neiße			Rückgang der Erwerbstätigkeit in der Gesamtwirtschaft bis 2020 um knapp 30 %

Quelle: eigene Darstellung

Ausgehend von diesen Anhaltspunkten kann im Saldo für die nächsten Jahre voraussichtlich von folgender gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsentwicklung am Standort Spremberg ausgegangen werden: Die aktuellste Zahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wird von der Bundesagentur für Arbeit mit 11.266 angegeben.⁵³ Bei anhaltender Konjunktur wird für die Jahre 2011/2012 mit einem Zuwachs von etwa 300 Arbeitsplätzen gerechnet. Bis zum Jahr 2015 werden weitere 300 Arbeitsplätze, insbesondere im Bergbau, im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen erwartet. Bis zum Jahr 2020 ist bei positivem Verlauf der entsprechenden Unternehmensplanungen von weiteren 800 Arbeitsplätzen auszugehen. Eine wesentliche Voraussetzung für die Realisierung dieser Beschäftigungserwartungen ist die Sicherung des Fach- und Nachwuchskräftebedarfs der Wirtschaft am Standort Spremberg.

⁵³ Stand zum 30.6.2010

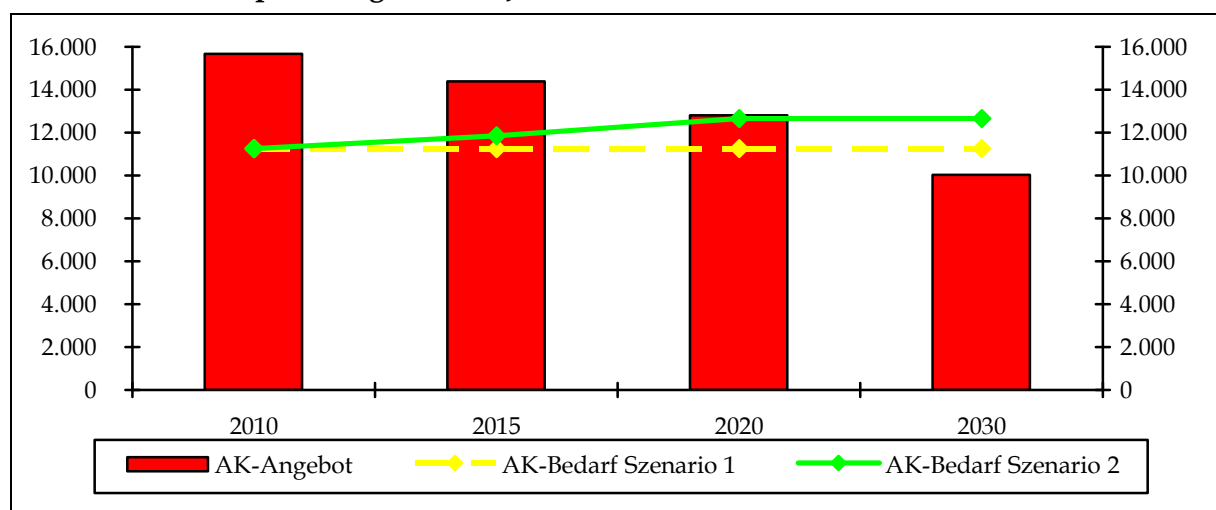
6.2 Zusammenschau

Nachfolgend sollen der in Spremberg kurz-, mittel- und langfristig vermutlich eintretende Arbeitskräftebedarf einerseits sowie das voraussichtlich verfügbare Arbeitskräfteangebot andererseits gegenüber gestellt werden.

- Bei der Abschätzung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs wird mit zwei Szenarien gearbeitet. Das erste – pessimistische – Szenario 1 geht davon aus, dass die langfristige Arbeitskräftenachfrage in Spremberg auf dem jetzigen Niveau stagniert. Dies entspricht der tatsächlichen Entwicklung in den vergangenen fünf Jahren.⁵⁴ Das zweite – optimistische – Szenario 2 legt die im vorstehenden Abschnitt dargestellten Abschätzungen zum Arbeitskräftebedarf als künftigen Entwicklungspfad zu Grunde.
- Für die Abschätzung des künftigen Arbeitskräfteangebotes in der Stadt wird einerseits auf die aktuellste Bevölkerungsprognose zurückgegriffen.⁵⁵ Dabei wird davon ausgegangen, dass 80 % der Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Diese Annahme entspricht der maximalen Erwerbsbeteiligung, die im Land Brandenburg jemals erreicht wurde. Andererseits wird angenommen, dass der gegenwärtige Pendlersaldo mit einem langjährigen Überschuss von etwa 3.000 Arbeitskräften zugunsten des Standortes Spremberg auch künftig gehalten werden kann.

In der Zusammenschau dieser Annahmen ergeben sich die in der nachstehenden Übersicht dargestellten Zukunftsperspektiven.

Übersicht 34 Abschätzung von Arbeitskräftebedarf und Arbeitskräfteangebot in Spremberg bis zum Jahr 2030



Quelle: eigene Berechnungen

⁵⁴ Vergleiche dazu Abschnitt 2.6.

⁵⁵ Bevölkerungsprognose für das Land Brandenburg, a.a.O.

Unabhängig davon, ob sich im Regionalen Wachstumskern Spremberg das pessimistische oder aber das optimistische Beschäftigungsszenario durchsetzen wird, sind die Entwicklungstendenzen klar zu ersehen: Gegenwärtig übersteigt das quantitative Arbeitskräfteangebot noch den Arbeitskräftebedarf. Dementsprechend mussten in Spremberg in 2010 jahresdurchschnittlich auch noch etwa 1.500 Arbeitslose registriert werden. Auch für das Jahr 2015 kann nach diesen Annahmen noch ein quantitativer Arbeitskräfteüberschuss vorausgesagt werden. Bereits im Jahr 2020 wird aber das Arbeitskräfteangebot vor Ort einschließlich eines Pendlersaldos von +3.000⁵⁶ gerade noch so ausreichen, um den Arbeitskräftebedarf sichern zu können. Im Jahr 2030 wird dann in jedem Fall, unabhängig vom eintretenden Bedarfsszenario, in Spremberg ein erheblicher quantitativer Arbeitskräftemangel zu verzeichnen sein.

Mithin gilt es jetzt Aktivitäten zu entwickeln, damit zukünftig in stärkerem Maße als bisher Arbeitskräfte für den Wohn- und Arbeitsort Spremberg gewonnen werden können. Nur dadurch ist es möglich, den langfristigen Arbeitskräftebedarf zu sichern.

6.3 Exkurs: Ersatz- und Erweiterungsbedarf als personalwirtschaftliches Handlungsfeld

Unternehmen stehen nicht nur durch einen etwaigen Beschäftigungsaufbau vor personalwirtschaftlichen Aufgaben wie Fach- und Nachwuchsmarketing, Bewerberauswahl, MitarbeiterEinstellung usw. Vergleichbare Herausforderungen erwachsen auch aus dem Ausscheiden von Mitarbeiter/innen, sei es durch altersbedingte Abgänge oder durch die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen aus persönlichen bzw. betrieblichen Gründen.

Der quantitative Umfang dieses Jahr für Jahr von Unternehmen personalwirtschaftlich zu bewältigenden Erweiterungs- und Ersatzbedarfes kann annähernd bestimmt werden durch die von der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesene Anzahl begonnener bzw. beendeter Beschäftigungsverhältnisse.

Die entsprechenden – räumlich leider nur für die Landesebene vorliegenden – Daten machen deutlich, dass diese personalwirtschaftlichen Aufgaben von Wirtschaftszweig/Branche zu Wirtschaftszweig/Branche sehr unterschiedlich dimensioniert sind. Wirtschaftszweige wie Bergbau/Gewinnung von Steinen und Erden mit sehr geringen Ersatz- und Erweiterungsbedarfen (d.h. ohne nennenswertes Beschäftigungswachstum und mit wenig Fluktuation) stehen Wirtschaftszweige wie Land- und Forstwirtschaft/Fischerei oder Vermittlung von Arbeitskräften/Befristete Arbeitnehmerüberlassung gegenüber, die aus saisonalen und/oder konjunkturellen Gründen vor allem sehr hohe Ersatzbedarfe haben.

⁵⁶ Zur bisherigen Entwicklung der Pendlerströme siehe die Abschnitte 2.5 und 2.6.

Mit der folgenden Beispielrechnung⁵⁷ soll der ungefähre quantitative Umfang des personalwirtschaftlichen Ersatz- und Erweiterungsbedarfes am Standort Spremberg abgeschätzt werden. Dafür werden einerseits die Wirtschaftszweigstrukturen des Regionalen Wachstumskerns und andererseits die landesdurchschnittlichen sektoralen Veränderungsquoten⁵⁸ zu Grunde gelegt.

Übersicht 35 Abschätzung des jährlich zu bewältigenden Ersatz- und Erweiterungsbedarfes am Standort Spremberg

Wirtschaftszweig	Spremberg (31.3.2010)	Land Branden- burg (2009)	Spremberg
	Anzahl der Beschäf- tigten	durchschn. Veränderungs- quote in %	Anzahl Ersatz- und Erweite- rungsbedarf
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	46	50,6	23
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	4.212	7,6	320
Verarbeitendes Gewerbe	1.517	18,6	282
Energieversorgung	376	8,2	31
Wasser/Abwasser/Abfall	117	29,0	34
Baugewerbe	787	39,6	312
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz	726	23,8	173
Verkehr und Lagerwirtschaft	362	24,6	89
Gastgewerbe	225	51,7	116
Information und Kommunikation	25	147,4	37
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	72	10,5	8
Grundstück- und Wohnungswesen	110	21,5	24
Freiberufl., wissenschaftl. und technische Dienstl.	240	24,7	59
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	389	63,2	246
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialvers.	316	9,1	29
Erziehung und Unterricht	108	35,3	38
Gesundheits- und Sozialwesen	1.132	21,4	242
Kunst, Unterhaltung und Erholung	50	47,2	24
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	300	33,7	101
Sonstige	3	38,0	1
insgesamt	11.113	-	2.188

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Nach diesen Annahmen und Berechnungen werden in Spremberg jährlich etwa 2.200 bzw. knapp ein Fünftel aller Arbeitsplätze neu besetzt, wobei der größere Teil davon auf bereits bestehende und der kleinere Teil auf neu geschaffene Arbeitsplätze entfallen.⁵⁹ Legt man ebenfalls die landesweiten Daten zu Grunde, resultieren etwa 8 % dieser personalwirtschaftlichen Aufgaben aus der Schaffung bzw. Beendigung von Ausbildungsverhältnissen.

⁵⁷ Die nachstehende Beispielrechnung soll einzig und allein verdeutlichen, dass die weitgehende Vernachlässigung von Fluktuationsprozessen in bisherigen Fachkräftenanalysen künftig mehr Beachtung finden muss. Dementsprechend können die für Spremberg errechneten Zahlen zum Ersatz- und Erweiterungsbedarf in der Praxis von einzelnen Branchen und Betrieben durchaus abweichen.

⁵⁸ durchschnittlicher Anteil der beendeten bzw. begonnenen Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigungsverhältnissen des jeweiligen Wirtschaftszweiges

⁵⁹ Damit ist der so genannte Labour-Turnover in Spremberg deutlich geringer als im Durchschnitt des Landes Brandenburg (ein Drittel). Dies spricht für die personalwirtschaftlichen Bemühungen vieler Unternehmen in Spremberg, einmal gewonnene Fachkräfte möglichst lange zu binden.

Die Wirtschaftszweige in Spremberg mit den quantitativ größten personalwirtschaftlichen Aufgaben zur Befriedigung von Ersatz- und Erweiterungsbedarfen sind: Bergbau/Gewinnung von Steinen und Erden, Baugewerbe, Verarbeitendes Gewerbe, Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (vor allem Vermittlung von Arbeitskräften/Befristete Arbeitnehmerüberlassung), Gesundheits- und Sozialwesen, Handel/Instandhaltung und Reparatur von Kfz, Gastgewerbe sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen.

Diese Zahlen und deren Dimensionen verdeutlichen, dass die personalwirtschaftliche Herausforderungen von Unternehmen – zumal in Zeiten des demographischen Wandels – nicht auf die Bewältigung von Erweiterungsbedarfen im Zuge von Investitionen und Neuansiedlungen reduziert werden dürfen, sondern auch die stetigen fluktuationsbedingt entstehenden Ersatzbedarfe zur berücksichtigen sind.

7 Herausforderung Fachkräftesicherung: Trotz begrenzter kommunalpolitischer Handlungsspielräume in diesem Politikfeld wichtige eigenständige Beiträge möglich

7.1 Ausgangssituation und Vorgehensweise

Die Sicherung des Fach- und Nachwuchskräftebedarfs von Unternehmen ist deren ureigentliche Aufgabe: Nur die Unternehmen selbst wissen ohne Zeitverzug um entsprechende Bedarfe, nur sie kennen detailliert die betrieblichen Rahmenbedingungen und die betriebswirtschaftlichen Möglichkeiten sowie Grenzen des Arbeitskräfteeinsatzes, nur sie können letztlich Arbeits- und Ausbildungsverträge begründen oder auch beenden.

Gleichwohl können und dürfen Unternehmen mit der Bewältigung dieser Aufgabe nicht allein gelassen werden, da viele – das verfügbare Fach- und Nachwuchskräfteangebot quantitativ und qualitativ determinierende – Faktoren nicht oder nur bedingt von den Unternehmen beeinflusst werden können. Hinzu kommt, dass auch die Unternehmen bei der Wahrnehmung ihrer originären Aufgabe der Fach- und Nachwuchskräfteicherung auf die Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktdienstleistern angewiesen sind; diese wiederum sind häufig sehr spezialisiert und stehen nicht selten in Konkurrenz zueinander. Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass Unternehmen ihren einzelbetrieblichen Bedarf befriedigen wollen und daher, insbesondere bei einem schwachen Angebot, mit anderen Unternehmen in hartem Wettbewerb um Fach- und Nachwuchskräfte stehen.

Diese Situation von unterschiedlichen Zuständigkeiten und Interessen, die teilweise sogar einander entgegen stehen, rückt die kommunalpolitische Handlungsebene in den Blick, der – im Sinne der nachhaltigen Entwicklung ihres Gemeinwesens – daran gelegen ist, den Fach- und Nachwuchskräftebedarf möglichst aller am Standort vertretener Unternehmen zu sichern. Dieses Interesse gilt auch und vor allem für Regionale Wachstumskerne wie Spremberg.

Um diesen Komplex von Zuständigkeiten sowie Interessen für den Wirtschaftsraum in und um Spremberg besser ordnen und die spezifischen Beiträge der kommunalen Handlungsebene zur Fach- und Nachwuchskräfteicherung möglichst deutlich herausarbeiten zu können, kamen neben den Unternehmen⁶⁰ verschiedene Vertreter/innen von Institutionen aus Arbeitsmarkt-, Bildungs-, Berufsbildungs- sowie Wirtschaftspolitik, -praxis und -verwaltung aus dem südlichen Brandenburg zu Wort: Agentur für Arbeit Cottbus⁶¹, ASG Spremberg, Dienstleister der allgemeinen und der beruflichen Bildung aus Spremberg und Hoyerswerda⁶², Career Center der BTU Cottbus und der Hochschule Lausitz, Industrie- und Handelskammer Cottbus, Jobcenter Spree-Neiße, Kreishandwerkerschaft Cottbus/Spree-Neiße, Landesagentur für Struktur und Arbeit sowie Wirtschaftsinitiative Lausitz.

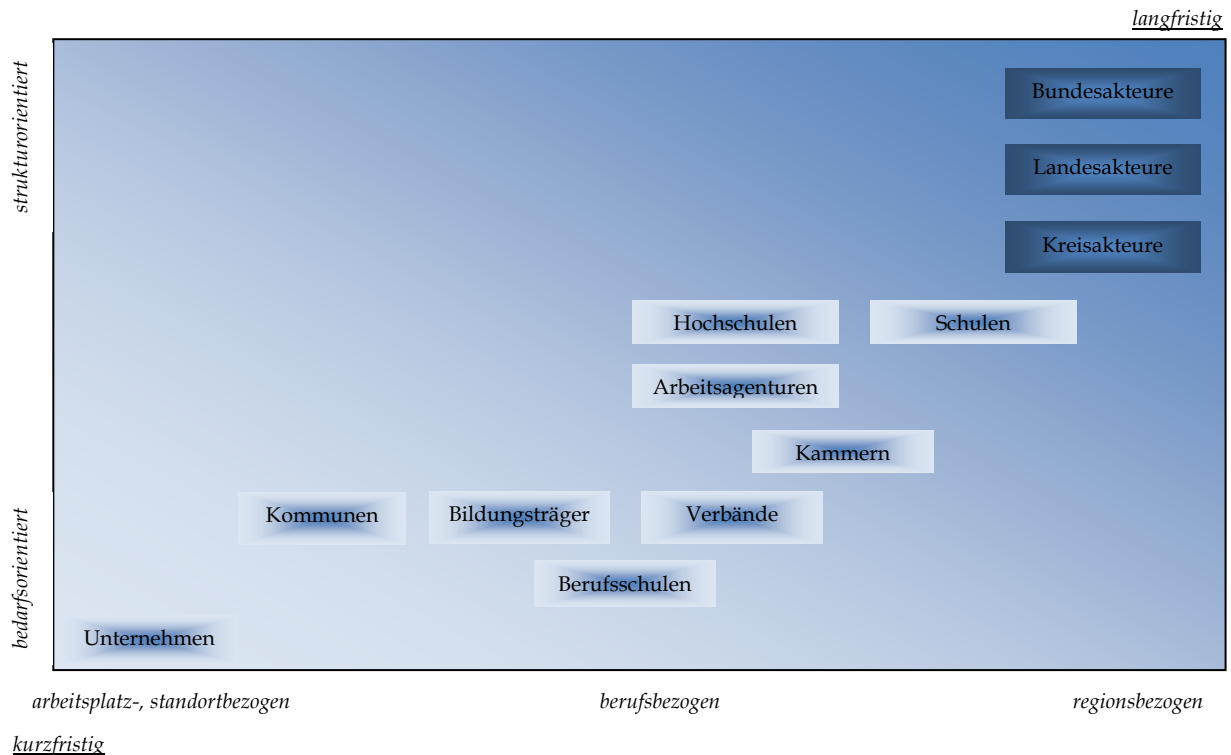
⁶⁰ Siehe dazu Kapitel 3.

⁶¹ zwei Gespräche bzw. Rückläufe

⁶² fünf Gespräche bzw. Rückläufe

Bei diesen Analysen konnte auch festgestellt werden, dass Unternehmen und Standorte untereinander in unmittelbarer Konkurrenz um Fachkräfte stehen und sich daher wettbewerbsmäßig engagieren müssen. Demgegenüber können die anderen Institutionen vor allem vorwettbewerblich bei der Fachkräftesicherung aktiv werden.

Übersicht 36 Kontinuum der Fachkräftesicherung – Akteure und Handlungslogiken (schematisch)



Quelle: eigene Darstellung

Darüber hinaus diente ein Workshop unter Teilnahme von nahezu 40 lokalen und regionalen Verantwortungsträger/innen sowie Unternehmen dazu, die von den Gutachter/innen auf der o. a. Grundlage entwickelten Ideen für Handlungsempfehlungen zu verifizieren, zu falsifizieren und letztlich zu präzisieren.

Ein wesentliches Ergebnis dieses Workshops und der Diskussionen in einem World-Cafe zu drei Fragestellungen⁶³ war erstens, dass die Kooperation von Spremberg mit seinen Umlandgemeinden – insbesondere mit Hoyerswerda – Potentiale dafür bietet, die jeweiligen Stärken auszubauen und die jeweiligen Schwächen zu verringern, d. h. insgesamt die Region voranbringen zu können. Zweitens wurde im Diskussionsverlauf des Workshops ebenfalls deutlich, welche Bedeutung leistungsfähige Infrastrukturen – nicht zuletzt solche der allgemeinen und beruflichen Bildung – für die Anziehungskraft von Spremberg auf Fachkräfte haben können. In diesem Zusammenhang stellten die Diskutanten auch fest, dass die vor einigen Jahren vom Schulträger Landkreis Spree-Neiße beschlossene Schließung der Spremberger Außenstelle des Oberstufenzentrums die Attraktivität des Wirtschafts- und Arbeitsplatzstandortes Spremberg nachteilig beeinflusst hat. Angesichts dieses Beispiels geht es, auch aus gutachterlicher Sicht, ganz aktuell darum, das Gymnasium Spremberg inhaltlich, ausstattungsseitig und baulich wettbewerbsfähig zu machen. Nur so kann diese in Spremberg verbliebene weiterführende Schule in der Konkurrenz mit anderen öffentlichen und freien Bildungseinrichtungen in der Region bestehen und als wichtiger Standortfaktor für Spremberg zukunftsfähig gestaltet werden.

Diese und weitere Anregungen des Workshops sind in die nachstehenden Handlungsempfehlungen eingegangen.

⁶³ Im Rahmen des World-Cafe wurden die folgenden drei Fragestellungen diskutiert: Was müssen Betriebe selbst tun, um alle Positionen im Unternehmen mit entsprechend qualifizierten Arbeitskräften zu besetzen? Was sollte die Kommune Spremberg unternehmen, damit Betrieben bei der Befriedigung des Fachkräftebedarfs geholfen wird? Was können andere Akteure und Institutionen tun, um Betriebe bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen?

7.2 Handlungsempfehlungen für die Kommunalpolitik in Spremberg

Die wichtigste und, unter Berücksichtigung der Zuständigkeiten anderer Akteure, spezifische kommunalpolitische Aufgabe in dem hier in Rede stehenden Handlungsfeld ist die Unterstützung der Betriebe bei der Fach- und Nachwuchskräftewerbung für den Standort Spremberg.

Mit den Befunden der vorliegenden Studie konnte aufgezeigt werden, dass beim Herangehen an diese kommunalpolitische Aufgabe unterschiedliche inhaltlich-zeitliche Prioritäten gesetzt werden müssen: Aufgrund der bereits heute bestehenden Ungleichgewichte am Ausbildungsmarkt und in bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes ist unverzüglich mit einer (noch) intensiveren Werbung von Nachwuchskräften bzw. Ausbildungsplatzbewerber/innen) einerseits sowie von akademisch gebildeten Fachkräften andererseits zu beginnen. Im Hinblick auf das, in der Region in und um Spremberg etwa um das Jahr 2015 einsetzende flächendeckende, Fachkräftedefizit sowie unter Berücksichtigung der massiven Fachkräftebedarfe in Kupferschieferbergbau und -verarbeitung ab dem Jahr 2017 sind jetzt die konzeptionellen Voraussetzungen zu schaffen, um spätestens 2012/2013 mit der Einwerbung von Facharbeiter/innen im Allgemeinen sowie mit der Gewinnung von Fachkräften unterschiedlicher Qualifikationsstufen für die neu entstehende Kupferbranche im Besonderen starten zu können.

Übersicht 37 Kommunalpolitische Aktivitäten zur Fach- und Nachwuchskräfte-sicherung im Regionalen Wachstumskern Spremberg im Zeitverlauf

Handlungsfeld bzw. Aktivität		Durchführung				
		2011	2012	2013	2014	2015
Auszubildende	Spremberger Lehrstellenkarte (1)					
	Verzeichnis Spremberger Ausbildungsbetriebe (2)					
	Ausbildungsbörse Oberschule Spremberg (3)					
	Standortinformation von Schulen (4)				erfahrungsabhängig	
	Standortpräsentation auf Ausbildungsmessen (5)				erfahrungsabhängig	
Akademiker/innen	Angebotspool für Studenten/innen (6)				erfahrungsabhängig	
	Informationspaket für Hochschul-Career-Center (7)				erfahrungsabhängig	
	Standortpräsentation auf Hochschulmessen (8)				erfahrungsabhängig	
	Campus der Generationen (9)					
Fachkräfte	Machbarkeitsstudie „(Rück-)Gewinnung von Aus- und Einpendler/innen“ (10)				ergebnisabhängige Anschlussaktivitäten	
	Verzeichnis Spremberger Arbeitgeber (11)					
	Kommunales Internetangebot für Fachkräfte (12)					
Arbeitskräfte KSL	Machbarkeitsstudie „Ausweitung der allgemein und beruflich bildenden Schullandschaft am Standort“ (13)				ergebnisabh. Anschlussakt.	
	Ausbildungsverbund Bergbau (14)					
	Akademische Zusatzqualifizierung Kupfer (15)					
	Werbekarawane Arbeitsplatz Kupfer (16)					

Quelle: eigene Darstellung

Unter Nennung der jeweiligen Ausgangssituation werden dem Regionalen Wachstumskern Spremberg im Detail⁶⁴ folgende Vorschläge für eine kommunales Fach- und Nachwuchskräfte-marketing unterbreitet.

Handlungsfeld „Gewinnung von Auszubildenden“

Situation

Schulabgänger/innen aus Spremberg und aus dem Umland des Regionalen Wachstumskerns, die an einer beruflichen Erstausbildung interessiert sind, sehen sich mit einem intransparenten Ausbildungsplatzangebot konfrontiert: Zum Einen verteilen sich die Ausbildungsplatzangebote lokal ansässiger Unternehmen auf die im Internet zugreifbaren Lehrstellenbörsen ganz unterschiedlicher Institutionen, insbesondere der Bundesagentur für Arbeit, der Industrie- und Handelskammer Cottbus sowie der Handwerkskammer. Hinzu kommt, dass keine dieser Lehrstellenbörsen eine zusammenfassende Übersicht aller Angebote bietet. Zum Anderen kommt erschwerend hinzu, dass nicht alle auszubildenden Unternehmen ihr Ausbildungsangebot bei einer der o. a. Institutionen melden und darüber hinaus zahlreiche Unternehmen zwar kontinuierlich aber dennoch nicht jedes Jahr ausbilden; mithin in den angeführten Lehrstellenbörsen nur alle zwei bis drei Jahre in Erscheinung treten.

Die Anzahl der Abgänger/innen aus allgemein bildenden Schulen in Spremberg ist aktuell und auch zukünftig so gering, dass der Bedarf von Spremberger Unternehmen an Auszubildenden nicht einmal annähernd befriedigt werden kann: So stehen beispielsweise 131 Abgänger/innen, die in 2011 die Förderschule, die Oberschule und das Gymnasium verlassen, mehr als 200 neu zu besetzende Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2011/2012 gegenüber.

Lösungsansätze

Mit der „Spremberger Lehrstellenkarte“ und einem „Verzeichnis Spremberger Ausbildungsbetriebe“ soll das bisherige Informationsangebot über Ausbildungsplätze im Regionalen Wachstumskern systematisiert, erweitert und übersichtlicher gestaltet werden.

Der Ausbildungsstandort Spremberg und dort lokalisierte Unternehmen mit Bedarf an Auszubildenden müssen sich regional und überregional präsentieren, um alle Ausbildungsplätze besetzen zu können. Dazu bieten sich die stärkere Bewerbung der „Spremberger Ausbildungsbörse“, Informationen über den Standort Spremberg an auswärtigen allgemein bildenden Schulen sowie die Präsenz auf Ausbildungsmessen im Süden Brandenburgs und im Norden Sachsens an.

⁶⁴ In Anlage 5 werden die nachstehenden Handlungsempfehlungen noch weitergehend operationalisiert.

Empfehlung 1 – Spremberger Lehrstellenkarte

Das bereits bestehende Informationsangebot im Internet unter <http://spremberger-lehrstellenkarte.de> sollte so ergänzt werden, dass ein annähernd vollständiger Überblick über alle Ausbildungsplatzangebote des jeweils kommenden Ausbildungsjahres entsteht. Dazu sind die verschiedenen Lehrstellenbörsen im Internet systematisch auszuwerten und diese Informationen durch Eigenerhebungen zu vervollständigen. Aufgrund der vielfältigen und kontinuierlichen Unternehmenskontakte der ASG Spremberg wird vorgeschlagen, dass durch diese die Beschaffung der entsprechenden Informationen erfolgt. Die Präsentation im Internet könnte, wie bisher auch, durch den Frank Jannack Internetservice realisiert werden. Überdies wird die Verlinkung der „Spremerger Lehrstellenkarte“ auf die Homepages der Stadt Spremberg, der ASG Spremberg, der allgemein bildenden Schulen in Spremberg und Umgebung sowie des landesweiten Internetportal <http://www.berufsorientierung-brandenburg.de> empfohlen. Dieses Instrument des Fachkräftemarketings soll dauerhaft eingesetzt werden.

Empfehlung 2 – Verzeichnis Spremerger Ausbildungsbetriebe

In diesem Verzeichnis sollen alle Spremerger Unternehmen aufgelistet werden, die kontinuierlich, wenngleich nicht jedes Jahr, Ausbildungsplätze bereitstellen. Damit würde an einem Ausbildungsplatz interessierten Schulabgänger/innen die Möglichkeit eröffnet, Initiativbewerbungen vornehmen zu können. Die Ersterstellung des Verzeichnisses erfolgte durch die Gutachter der aktuellen Fachkräfteanalyse und enthält 64 Einträge. Die anschließende Pflege sollte durch die ASG Spremberg übernommen werden, da diese über vielfältige und kontinuierliche Unternehmenskontakte verfügt. Das „Verzeichnis Spremerger Ausbildungsbetriebe“ sollte auf den Homepages der Stadt Spremberg, der ASG Spremberg sowie der allgemein bildenden Schulen in Spremberg ebenso verankert werden wie auf der Homepage der „Spremerger Lehrstellenkarte“. Dieses Instrument des Fachkräftemarketings sollte dauerhaft eingesetzt werden.

Empfehlung 3 – Ausbildungsbörse Oberschule Spremberg

Die bereits seit längerer Zeit erfolgreich an der Berufsorientierenden Oberschule Spremberg durchgeführte Ausbildungsbörse sollte in ihrer regionalen und überregionalen Ausstrahlungskraft für Ausbildungsinteressierte weiter gestärkt werden. Dementsprechend ist diese Veranstaltung noch intensiver und besser bei Schüler/innen aus den Abgangsklassen allgemein bildender Schulen aus Spremberg sowie aus der Region um den Regionalen Wachstumskern – vor allem aus Altdöbern, Cottbus, Döbern, Forst, Großräschen, Hoyerswerda, Krauschwitz, Lauta, Schleife, Senftenberg, Weißwasser und Wittichenau – zu bewerben. Vorrangig sind hierfür Ober- bzw. Mittelschulen, nachrangig auch Förderschulen und Gymnasien anzusprechen. Dabei ist der Veranstalter einerseits durch Werbemaßnahmen und andererseits durch die Bereitstellung von Bussen für die Besucher/innen auswärtiger Schulen von der Stadt Spremberg sowie von ausstellenden Unternehmen und Institutionen zu unterstützen. Dieses Instrument des Fachkräftemarketings sollte dauerhaft eingesetzt werden.

Empfehlung 4 – Standortinformation von Schulen

Die in der „Spremberger Lehrstellenkarte“ sowie im „Verzeichnis Spremberger Ausbildungsbetriebe“ versammelten Ausbildungsmöglichkeiten sollten, ergänzt durch weitere Informationen zum Ausbildungs- und Arbeitsplatzstandort Spremberg, mindestens einmal im Jahr an die o. a. weiterführenden allgemein bildenden Schulen Sprembergs sowie der Region gebracht werden. Adressaten dieser Informationen sind geeignete Multiplikatoren/innen an diesen Schulen (z. B. verantwortliche Lehrkräfte für Berufs- und Studienorientierung, aber auch Schüler- und Elternsprecher/innen), die diese Informationen ihrerseits an die Schüler/innen der Abgangsklassen weiterleiten. Die ASG Spremberg als kommunale Wirtschaftsförderung der Stadt Spremberg könnte für die Erstellung und für den Versand dieser Informationen verantwortlich zeichnen. Dieses Instrument des Fachkräftemarketings sollte zunächst für zwei Jahre erprobt werden und wäre danach bei Erfolg weiterzuführen. Ein mögliches Erfolgskriterium könnte die Besucherzahl aus diesen Schulen an der Ausbildungsborse Spremberg sein.

Empfehlung 5 – Standortpräsentation auf Ausbildungsmessen

Um Ausbildungsinteressierte auf den Regionalen Wachstumskern aufmerksam zu machen, sollte der Standort Spremberg auf Ausbildungsmessen u. ä. Veranstaltungen im Süden Brandenburgs und im Norden Sachsens präsent sein und konkrete Ausbildungs- sowie Arbeitsplatzangebote vorstellen. Mit Blick auf die zumeist begrenzten personalwirtschaftlichen Ressourcen von KMU sollte die Präsentation auf einem Gemeinschaftsstand erfolgen, der von der ASG Spremberg als kommunale Wirtschaftsförderung getragen und ergänzend von wechselnden Unternehmensvertreter/innen besetzt wird. Dieses Instrument des Fachkräftemarketings sollte zunächst für zwei Jahre erprobt werden, wobei folgende Veranstaltungen von Interesse sein könnten: Ausbildungsmarkt in Großenhain (Februar), Ausbildungsmesse in Hoyerswerda (September), vocatium Lausitz/Niederschlesien in Cottbus (Oktober), Tag der Ausbildung im Landkreis-Elbe-Elster (Oktober), Ausbildungsmesse in Senftenberg (November). Bei Erfolg wären diese Standortpräsentationen von Spremberg weiterzuführen. Ein mögliches Erfolgskriterium könnte die Anzahl der auf diesen Messen eingegangenen (Ausbildungsplatz-)Bewerbungen sein.

Handlungsfeld „Gewinnung von Akademiker/innen“

Situation

Der Regionale Wachstumskern Spremberg verfügt über keine akademischen Bildungseinrichtungen und hat daher in diesem wichtigen Bereich der Heranbildung von Fach- sowie Nachwuchskräften, wie auch bei den allgemein und beruflich bildenden Schulen, eine im Standortvergleich ungünstige Bildungsinfrastruktur.

Der Bedarf von Spremberger Unternehmen an akademisch qualifizierten Arbeitskräften ist schon heute mehr als doppelt so hoch wie deren aktueller Anteil an den Gesamtbeschäftigten. Dieser ohnehin hohe Bedarf an Akademiker/innen wird sich in den kommenden Jahren sogar noch erhöhen, da gerade in akademischen Berufen ungünstige Altersstrukturen zu einem hohen Ersatzbedarf führen werden.

Lösungsansätze

Um die skizzierten Schwächen des Standortes zu kompensieren, hat die Stadt Spremberg mit der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus bereits einen Kooperationsvertrag abgeschlossen. Dieser begonnene Weg ist konsequent durch weitere und vor allem kontinuierliche Kontakte zu Hochschulen, zu Hochschulinstitutionen und zu Studierenden auszubauen. Vorgeschlagen werden dafür Standortpräsentationen auf Hochschulmessen, ein Angebotspool für Studenten/innen sowie ein Informationspaket für Hochschul-Career-Center. Bei diesen Aktivitäten der Einwerbung von akademisch gebildeten Arbeitskräften müssen konkrete Angebote zu beruflichen Einstiegsperspektiven – Fach-, Bachelor- und Diplomarbeiten, Praktika, Werkstudien sowie vor allem Arbeitsplätze – im Mittelpunkt stehen, die durch Informationen zu „harten“ und „weichen“ Standortfaktoren von Spremberg ergänzt werden können.

Ergänzend zu diesen Wegen der Gewinnung von akademischem Berufsnachwuchs wird ein „Campus der Generationen“ vorgeschlagen. Dieser „Campus der Generationen“ soll in Kooperation verschiedener geeigneter Partner auf die bedarfsgerechte Qualifizierung von derzeit arbeitslosen älteren Akademiker/innen abzielen.

Empfehlung 6 – Angebotspool für Studenten/innen

Die ASG Spremberg baut im Zuge ihrer permanenten Unternehmenskontakte eine Datenbank – einen Angebotspool für Studenten/innen – auf. Dieser kontinuierlich zu aktualisierende Datenpool sollte Angebote Spremberger Unternehmen umfassen, die für Studierende (Möglichkeiten für Fach-, Bachelor- und Diplomarbeiten, Praktika sowie Werkstudien) bzw. für Absolventen/innen (Arbeitsplätze) von Interesse sind. Der Angebotspool sollte auf verschiedenen indirekten und direkten Wegen an die Adressaten/innen kommuniziert werden – mittels Einschaltung der Career Center von Hochschulen, durch die Präsenz des Wirtschaftsstandortes Spremberg auf Firmenkontaktmessen von Hochschulen sowie durch eine entsprechende Homepage. Durch die Bereitstellung und Besetzung derartiger Angebote kann es Spremberg auch ohne Hochschule am Standort gelingen, akademisch gebildete Fachkräfte frühzeitig an den Regionalen Wachstumskern heranzuführen und zu binden. Dieses Instrument des Fachkräftemarketings sollte zunächst für zwei Jahre erprobt und auf danach erfolgsabhängig gegebenenfalls weitergeführt werden.

Empfehlung 7 – Informationspaket für Hochschul-Career-Center

Die Career Center ausgewählter Hochschulen sollten mindestens einmal je Semester auf elektronischem Wege über die Möglichkeiten des „Spremberger Angebotspools für Studenten/innen (s. o.)“ informiert werden. Entsprechend der Wirtschaftszweig-, Berufs- und Bedarfsstruktur der Unternehmen am Standort Spremberg sind dabei vor allem technisch orientierte Hochschulen einzubeziehen, beispielsweise folgende: BHT Berlin, BTU Cottbus, Hochschule Lausitz, HTW Berlin, HTW Dresden, MLU Halle-Wittenberg, TU Berlin, TU Chemnitz, TU Dresden, TU Freiberg sowie TU Ilmenau. Auch dieses Instrument des Fachkräftemarketings sollte zunächst für zwei Jahre erprobt und auf danach erfolgsabhängig gegebenenfalls weitergeführt werden.

Empfehlung 8 – Standortpräsentation auf Hochschulmessen

Um angehende Akademiker/innen auf den Regionalen Wachstumskern aufmerksam zu machen, sollte der Standort Spremberg auf Firmenkontaktmessen von Hochschulen in Berlin-Brandenburg sowie in Mitteldeutschland präsent sein und konkrete Angebote für Studierende und Absolventen/innen (Möglichkeiten für Fach-, Bachelor- und Diplomarbeiten, Praktika und Werkstudien sowie Arbeitsplätze) vorstellen. Diese Angebote sind durch Informationen zu „harten“ und „weichen“ Standortfaktoren von Spremberg zu ergänzen. Mit Blick auf die zumeist begrenzten personalwirtschaftlichen Ressourcen von KMU sollte die Präsentation auf einem Gemeinschaftsstand erfolgen, der von der ASG Spremberg als kommunale Wirtschaftsförderung getragen und ergänzend von wechselnden Unternehmensvertreter/innen besetzt wird. Dieses Instrument des Fachkräftemarketings sollte zunächst für zwei Jahre erprobt werden, wobei folgende Veranstaltungen technisch orientierter Hochschulen von besonderem Interesse sein könnten: Firmenkontaktbörse der TU Bergakademie Freiberg (Januar), ChemCon der TU Chemnitz (Januar), Firmenkontaktmesse der HTW Dresden (Januar), campus-X-change der Hochschule Lausitz (April), bonding-Firmenkontaktmesse der TU Dresden (April), connecticum an der HTW Berlin (Mai), Firmenkontaktmesse der BTU Cottbus (Juni) campusmeetscompanies der MLU Halle-Wittenberg (Juni), bonding industry night der BHT Berlin (Juni/Juli), INOVA der TU Ilmenau (Oktober). Bei Erfolg wären diese Standortpräsentationen von Spremberg weiterzuführen. Ein mögliches Erfolgskriterium könnte die Anzahl der auf diesen Messen eingegangenen (Arbeitsplatz-)Bewerbungen sein.

Empfehlung 9 – Campus der Generationen

Die Universität Potsdam erprobt im Rahmen eines vom Land Brandenburg geförderten Modellprojektes den so genannten „Campus der Generationen“. Ältere arbeitslose Akademiker/innen arbeiten gemeinsam mit Studierenden der Universität in Teams an betriebswirtschaftlichen, technologischen oder wissenschaftlichen Aufgabenstellungen, die Brandenburger Betriebe formuliert haben und betreuen. Ein Projektteam besteht in der Regel aus je zwei Akademiker/innen und zwei Studierenden. Neben der Arbeit an diesen betriebsspezifischen Projektaufgaben nehmen die Akademiker/innen am regulären Lehrangebot der Universität (Vorlesungen) sowie an speziell für diese konzipierten Workshops zu verschiedenen berufsrelevanten Schlüsselqualifikationen teil. Ein Projektdurchgang dauert, gemäß einem Semester an der Universität, sechs Monate. Die zeitliche Einbindung in das Projekt mit seinen drei Bausteinen (Projektarbeit, Lehrangebot der Universität, Workshops) entspricht für die Akademiker/innen einer Vollzeitstelle und bietet damit intensive Möglichkeiten für eine praxis- und wissenschaftsbezogene Auffrischung sowie Weiterentwicklung zuvor verschütteter Kompetenzen. Die Erfahrungen mit den bisherigen Projektdurchläufen sind außerordentlich positiv, da ein großer Teil der arbeitslosen Akademiker/innen in Betriebe integriert werden konnte. Grundsätzlich ist die Förderung eines solchen, dann mit Arbeitslosen aus Spremberg realisierten, Projektes aus Mitteln des SGB III und des SGB II möglich und könnte beispielsweise mit der BTU Cottbus oder der Hochschule Lausitz realisiert werden. Ab März 2012 besteht darüber hinaus auch eine Finanzierungsoption über das ESF-Regionalbudget des Landkreises Spree-Neiße.

Handlungsfeld „Gewinnung von Fachkräften“

Situation

Die vorgenommenen Analysen konnten aufzeigen, dass sich für den Standort Spremberg in Folge vielschichtiger Gründe auf der Angebots- wie auch auf der Nachfrageseite spätestens ab dem Jahr 2020 gravierende Probleme bei der Fachkräftesicherung abzeichnen. Wenn dieser – nicht zuletzt aus dem schrumpfenden lokalen Arbeitskräfteangebot resultierenden – Gefahr nicht rechtzeitig und wirksam entgegengewirkt werden kann, würde das entstehende Fachkräftedefizit die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen am Standort beeinträchtigen, die Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung hemmen.

Lösungsansätze

Die regionale und überregionale Gewinnung von Fachkräften für den Standort Spremberg muss umgehend eingeleitet werden, um die absehbaren Engpässe beim diesbezüglichen lokalen Angebot kompensieren zu können. Dazu wird einerseits eine Machbarkeitsstudie empfohlen, die die Potentiale der (Rück-)Gewinnung von Aus- und Einpendler/innen für den Arbeits- und Wohnort Spremberg abschätzen sowie bei entsprechenden Chancen geeignete Aktivitäten zu deren Mobilisierung vorlegen soll. Andererseits sollen durch ein „Verzeichnis Spremberger Arbeitgeber“ sowie durch ein kommunales Informationsangebot im Internet für Fachkräfte die Transparenz des lokalen Arbeitsmarktes Spremberg erhöht und damit dessen regional-überregionale Attraktivität gesteigert werden.

Empfehlung 10 – Machbarkeitsstudie „(Rück-)Gewinnung von Aus- und Einpendler/innen“

Die große Zahl von gut 4.000 Auspendler/innen und etwa 7.300 Einpendler/innen bieten in verschiedener Hinsicht ein vermutlich relevantes Potential für den Standort Spremberg, da diese Personen bereits in unterschiedlicher Weise mit dem Regionalen Wachstumskern vertraut sind: Die Auspendler/innen wohnen in Spremberg und könnten für die Stadt als Arbeitskräfte gewonnen werden; die Einpendler/innen arbeiten bereits am Standort und könnten für den Wohnort Spremberg mobilisiert werden. Im Rahmen einer Machbarkeitsstudie soll daher einerseits untersucht werden, wie groß dieses Potential für den Arbeits- bzw. Wohnort Spremberg tatsächlich ist. Andererseits ist zu analysieren, welche Rahmenbedingungen bzw. Anreize geschaffen und welche Aktivitäten entfaltet werden müssen, um das identifizierte Potential erschließen zu können. Die Federführung für die Durchführung Machbarkeitsstudie sollte bei der ASG Spremberg als kommunale Wirtschaftsförderung liegen. Die Kosten für eine derartige Studie ließen sich begrenzen, wenn diese durch Facharbeiten von Studenten/innen benachbarter Hochschulen – etwa der BTU Cottbus oder der Hochschule Lausitz – unterstützt werden könnte.

Empfehlung 11 – Verzeichnis Spremberger Arbeitgeber

In diesem Verzeichnis sollen alle Spremberger Unternehmen mit mindestens einem abhängig Beschäftigten aufgelistet werden. Damit würde an einem Arbeitsplatz Interessierten die Möglichkeit eröffnet, Initiativbewerbungen vornehmen zu können. Die Ersterstellung des Verzeichnisses erfolgte durch die Gutachter der aktuellen Fachkräfteanalyse und enthält 162 Einträge. Die anschließende Pflege sollte durch die ASG Spremberg übernommen werden, da diese über vielfältige und kontinuierliche Unternehmenskontakte verfügt. Das „Verzeichnis Spremberger Arbeitgeber“ sollte auf den Homepages der Stadt Spremberg sowie der ASG Spremberg verankert und als Instrument des Fachkräftemarketings dauerhaft eingesetzt werden.

Empfehlung 12 – Kommunales Internetangebot für Fachkräfte

Mit Blick auf die Mobilisierung sowie Gewinnung von Fach- und Nachwuchskräften für den Standort Spremberg sollte auf den Homepages der Stadt sowie der ASG Spremberg ein umfassendes Informationsangebot platziert werden. Diese Homepages müssen vor allem konkrete Informationen zu Arbeitgebern und Ausbildungsbetrieben am Standort Spremberg sowie deren Fach- und Nachwuchskräftebedarfen enthalten. Mit den o. a. Empfehlungen 1, 2, 6 und 11 lassen sich die entsprechenden Grundlagen für ein derartiges Informationsangebot schaffen. Darüber hinaus sind „harte“ und „weiche“ Standortfaktoren des Regionalen Wachstumskerns zu benennen, die für Fach- und Nachwuchskräfte von Interesse sind. Dieses Instrument des Fachkräftemarketings sollte dauerhaft eingesetzt werden.

Handlungsfeld „Gewinnung von Arbeitskräften KSL“

Situation

Sofern sich die jüngst begonnenen detaillierten Erkundungsarbeiten der KSL planmäßig und erfolgreich vollziehen, soll mit der Exploration der Kupferlagerstätte in der Region Spremberg im Jahr 2017 begonnen werden. Nicht zuletzt aufgrund dieser Fristigkeit sind die Personalplanungen des Unternehmens qualitativ noch recht grob: Benötigt werden insgesamt bis zu 150 akademisch und kaufmännisch gebildete Fachkräfte für Leitung/Verwaltung (beispielsweise Maschinenbau-Ing., Ing. Elektrotechnik, Bergbau-Ing., Einkäufer/innen, Juristen/innen, Controller/innen, Fachkräfte für Öffentlichkeitsarbeit, Kaufleute) sowie bis zu 900 gewerblich-technisch gebildete Arbeitskräfte für Abbau/Aufbereitung (z. B. Bergleute, Schlosser/innen, Elektriker/innen, Elektroniker/innen, Vorarbeiter/innen und Steiger/innen). Die Gewinnung bzw. Heranbildung dieser benötigten Fachkräfte erfordert einen jeweils adäquaten zeitlichen Vorlauf.

Lösungsansätze

Die Personalplanungen von KSL müssen spätestens bis zum Jahr 2013 konkretisiert werden, damit eine Strategie zur Gewinnung bzw. Heranbildung von Fachkräften rechtzeitig entwickelt sowie entsprechende erforderliche Maßnahmen eingeleitet werden können. Ausgehend vom gegenwärtigen Kenntnisstand wird die Einrichtung eines Ausbildungsverbundes für die Berufsausbildung der Untertage tätigen gewerblich-technischen Fachkräfte empfohlen, die Entwicklung von „Zusatzqualifizierungen Kupfer“ für die benötigten Akademiker/innen sowie eine bundesweit und international agierende Werbekarawane zur Gewinnung von Fachkräften für den künftigen Kupferstandort Spremberg.

Wenn die Planungen der KSL Realität werden sollen, ist die infrastrukturelle Stärkung des Standortes Spremberg eine unverzichtbare Rahmenbedingung. Zugleich bieten sich mit dem notwendigen wie möglichen Zuzug von zahlreichen Fachkräften und deren Familien auch Chancen. In diesem Zusammenhang wird die Realisierung einer Machbarkeitsstudie empfohlen, mit der die Optionen einer Ausweitung der aktuell defizitären allgemein und beruflich bildenden Schullandschaft von Spremberg geprüft werden soll.

Empfehlung 13 – Machbarkeitsstudie „Ausweitung der allgemein und beruflich bildenden Schullandschaft am Standort“

Die Schullandschaft des Standortes Spremberg ist eine infrastrukturelle Schwachstelle des Regionalen Wachstumskerns, die es – sobald sich entsprechende Chancen eröffnen – zu schließen gilt. Für den erfolgreichen Start der KSL-Ansiedlung bedarf es in Spremberg ohnehin der Planung sowie des Baus zahlreicher Wohnungen für vermutlich mehrere Hundert Fachkräfte und deren Familien. In diesem Zusammenhang sollte zeitlich parallel eine Machbarkeitsstudie beauftragt werden, die die Möglichkeiten bzw. Grenzen einer Ausweitung der allgemein und beruflich bildenden Schullandschaft in Spremberg auslotet sowie – bei Erfolgsträchtigkeit – entsprechende Umsetzungsmaßnahmen konzipiert. Im Rahmen dieser Machbarkeitsstudie sollten, so ein wesentliches Ergebnis des Workshops zur vorliegenden

Studie, auch Alternativszenarien zur Ausweitung der Schullandschaft in Spremberg aufgezeigt werden, beispielsweise die intensivere Zusammenarbeit mit Kommunen wie Hoyerswerda oder Cottbus mit jeweils deutlich breiteren Angeboten an allgemein und beruflich bildenden Schulen.

Empfehlung 14 – Ausbildungsverbund Bergbau

Bei der erstmaligen Gewinnung und der nachhaltige Heranbildung von Berufsnachwuchs für den Kupferbergbau sollte KSL auf mögliche Synergien mit anderen Arbeitgebern und die Zusammenarbeit mit Bildungsdienstleistern setzen. Nach vorliegenden Erfahrungen⁶⁵ bietet sich für die Bildung in dualen Ausbildungsberufen die Einrichtung eines „Ausbildungsverbundes Bergbau“ an. Mit Blick auf die von KSL benötigten bergbauaffinen Ausbildungsberufe einerseits sowie unter Berücksichtigung von Partnern mit bereits vorliegenden Erfahrungswerten wie auch ähnlichen Bedarfen andererseits könnten folgende Unternehmen bzw. Institutionen im vorgeschlagenen Ausbildungsverbund kooperieren: KSL, Vattenfall und Untergrund- und Geotechnologie-Systeme (Mittenwalde) sowie TÜV NORD Bildung und OSZ Lausitz. Die Konzeptionierung des Ausbildungsverbundes sollte möglichst im Jahr 2012 abgeschlossen werden, damit dieser mit der Tätigkeit zum Ausbildungsjahr 2013/2014 beginnen kann. Dieses Instrument der Personalentwicklung sollte nach seiner Etablierung dauerhaft fortgesetzt werden.

Empfehlung 15 – Akademische Zusatzqualifizierung Kupfer

Eine Recherche bergbauaffiner Studiengänge in der Bundesrepublik zeigt, dass deren Passfähigkeit für den Kupferbergbau nur bedingt gegeben ist. Auch steht hochschulorganisatorisch nicht zu erwarten, dass für ein einzelnes Unternehmen wie KSL die Einrichtung eines oder gar mehrerer spezifischer Studiengänge erfolgen wird. Demgemäß wird vorgeschlagen, dass – nach Formulierung detaillierter Bedarfs- und Kompetenzprofile durch KSL – eine akademische „Zusatzqualifizierung Kupfer“ konzipiert und an einer interessierten Hochschule bzw. an deren Weiterbildungseinrichtung implementiert wird. Das Curriculum muss gemeinsam von KSL und fachlich geeigneten Partnern entwickelt werden, wobei beispielsweise die TU Bergakademie Freiberg ebenso in Betracht kommt wie die TU Clausthal. Auch die Einbeziehung der personalwirtschaftlichen Erfahrungen des größten polnischen Kupferproduzenten KGHM (Lubin) könnte bei der Entwicklung des Curriculum hilfreich sein. Dieses Instrument der Personalentwicklung sollte temporär, und zwar weitgehend parallel zur Gewinnung akademischer gebildeter Fachkräfte durch KSL, eingesetzt werden.

⁶⁵ Vergleiche dazu beispielsweise die Darstellung des AVBT (Ausbildungsverbund Bergbautechnologie/Tiefbautechniker) unter www.avbt.de.

Empfehlung 16 – Werbekarawane Arbeitsplatz Kupfer

Maßgeblich getragen von KSL sowie unterstützt durch die Stadt Spremberg und die ASG Spremberg als kommunale Wirtschaftsförderung sollte ein Bus als Info-Mobil ausgestattet und auf eine „Werbekarawane Arbeitsplatz Kupfer“ geschickt werden. Das Info-Mobil muss vorrangig konkrete Arbeits- und Ausbildungsplatzangebote von Kupferbergbau sowie Kupferverarbeitung im Raum Spremberg präsentieren, ergänzt um Informationen zu den „harten“ und „weichen“ Standortfaktoren des Regionalen Wachstumskerns. Das Info-Mobil sollte bundesweit zum Einsatz gebracht werden und sich dabei in erster Linie auf Regionen mit Bergbautraditionen konzentrieren – z. B. Erzgebirge, Mansfelder Land, Mitteldeutsches Revier, Ruhrgebiet oder Saarland. In diese Werbekarawane könnten auch die vorstehend empfohlenen Präsentationen des Standortes Spremberg auf Ausbildungsmessen sowie Firmenkontaktmessen von Hochschulen einbezogen werden (s. o.). Darüber hinaus könnte ein weiteres Info-Mobil mit einem vergleichbaren Informationsangebot in polnischer und englischer Sprache in das Zentrum der Kupfererzeugung Polens – in den Raum Lubin – gesandt werden. Allein der größte, dort lokalisierte polnische Kupferproduzent KGHM beschäftigt etwa 18.000 Fachkräfte. Dieses Instrument des Fachkräftemarketings sollte temporär, und zwar vor Beginn des wesentlichen Beschäftigungsaufbaus bei KSL, eingesetzt werden.

Lokales Fachkräftemonitoring

Des Weiteren soll darauf hingewiesen werden, dass mit den Handlungsempfehlungen

- Spremberger Lehrstellenkarte (1),
- Verzeichnis Spremberger Ausbildungsbetriebe (2),
- Angebotspool Studenten/innen (6) sowie
- Verzeichnis Spremberger Arbeitgeber (11)

zugleich die Eckpunkte für ein lokales Fachkräftemonitoring des Standortes Spremberg skizziert worden sind.

Gewinnung von Standortpartnern

Abschließend sei der Hinweis gestattet, dass der Standort Spremberg – die Stadt und die kommunale Wirtschaftsförderung – für die sachgerechte Umsetzung der vorstehenden Handlungsempfehlungen im Regelfall komplementäre Partner mit jeweils ganz eigenen fachlichen, personellen und finanziellen Ressourcen benötigt. Strategische Partnerschaften, und die langfristige Fachkräftesicherung ist eine strategische Herausforderung, lassen sich jedoch nur bei substantiellen Interessengemeinsamkeiten und bei Aussichten auf messbaren Nutzen schmieden – die potentiellen Partner und die wichtigsten Stellschrauben für gemeinsames Handeln gilt es daher zunächst im Hinblick auf jede einzelne formulierte Empfehlung zu identifizieren.

8 Literatur- und Quellenverzeichnis

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2010): Bevölkerungsprognose für das Land Brandenburg 2009-2030, Statistischer Bericht A I 8-09, Potsdam

Bunde, J./ Kampe, C./ Zundel, S. (2010): Entwicklung der Fachkräftesituation und Fachkräftebedarfe in der Brandenburger Energiewirtschaft, Potsdam

IHK Cottbus, Hrsg. (2010): Innovationspotentiale in der Region Lausitz-Spreewald, Cottbus

Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik (2009): Untersuchung der Lebenszufriedenheit und Bindungskraft Zentraler Orte im Land Brandenburg aus Sicht der Altersgruppe 16 bis unter 30 Jahre, Berlin

Landesamt für Bauen und Verkehr (2010): Bevölkerungsvorausschätzung 2009 bis 2030 – Ämter und amtsfreie Gemeinden des Landes Brandenburg, Hoppegarten

mpr Unternehmensberatung (2008): Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfsanalyse im Regionalen Wachstumskern Spremberg, Berlin

Pricewaterhouse Coopers, Hrsg. (2010): Deutschland 2020 – Die Arbeitsplätze der Zukunft, Frankfurt am Main

Prognos AG (2010): Zukunftsatlas 2010, Berlin/Bremen/Düsseldorf

Stadt Fürstenwalde/Spree (2010): Ausgewählte Befunde aus den Befragungen von Fürstenwalder Schüler/innen der Klassenstufe 10 im Frühsommer 2009 bzw. 2010, Fürstenwalde/Spree

Statistische Landesamt des Freistaates Sachsen (2010): 5. Regionalisierte Bevölkerungsprognose für den Freistaat Sachsen bis 2025, Kamenz

Technische Universität Berlin (2010): Befragung von Schülerinnen und Schülern zum Thema „Fachkräfteperspektiven“ am Beispiel Ostprignitz-Ruppin (Brandenburg), Berlin

Anlagen

- Anlage 1** **Unternehmensfragebogen zur Fachkräftebedarfsanalyse Spremberg (Kurzfassung)**
- Anlage 2** **Schülerfragebogen zur Fachkräftebedarfsanalyse Spremberg**
- Anlage 3** **Leitfaden für die Gespräche mit Wirtschafts-, Bildungs- und Arbeitsmarktakteuren**
- Anlage 4** **Allgemein und beruflich bildende Schulen in Spremberg sowie in ausgewählten benachbarten Mittelzentren**
- Anlage 5** **Detaillierung der Handlungsempfehlungen**

Anlage 1 Unternehmensfragebogen zur Fachkräftebedarfsanalyse Spremberg (Kurzfassung)

- Frage 1 Welches sind die wichtigsten Geschäftsfelder (Produkte, Dienstleistungen) Ihres Unternehmens?**
- Frage 2 Wurden in den beiden vergangenen Jahren Veränderungen in den Geschäftsfeldern Ihres Unternehmens eingeleitet bzw. vollzogen?**
- Frage 3 Wie hat sich Ihr Unternehmen in den beiden vergangenen Jahren entwickelt (Umsatz, Beschäftigtenzahl)?**
- Frage 4 Wie wird sich Ihr Unternehmen in den beiden kommenden Jahren voraussichtlich entwickeln (Umsatz, Beschäftigtenzahl)?**
- Frage 5 Beziffern Sie bitte Ihre aktuellen Beschäftigtenzahlen und die Beschäftigtenstrukturen (Qualifikationsstruktur, Altersstruktur, Arbeitszeitstruktur)!**
- Frage 6 Wie viele Ihrer Beschäftigten haben einen befristeten Arbeitsvertrag?**
- Frage 7 Auf welchen Wegen decken Sie in Ihrem Unternehmen Arbeitsspitzen ab?**
- Frage 8 Haben Sie Unternehmensbereiche die überaltert sind? Wenn ja, welche betrifft dies?**
- Frage 9 Haben Sie aktuell freie Arbeitsstellen, die zu besetzen sind?**
- Frage 10 Haben Sie aktuell noch freie Ausbildungsplätze, die zu besetzen sind?**
- Frage 11 Sind nach Ihren derzeitigen Planungen im Jahr 2011 Arbeitsstellen zu besetzen?**
- Frage 12 Sind nach Ihren derzeitigen Planungen im Ausbildungsjahr 2011/2012 Ausbildungsplätze zu besetzen?**
- Frage 13 Gibt es aktuell Weiterbildungsanforderungen an die Beschäftigten in Ihrem Unternehmen, die für die Zukunftssicherung Ihres Unternehmens unbedingt befriedigt werden müssen?**
- Frage 14 Konnten Sie alle für 2010 geplanten Stellenbesetzungen realisieren?**
- Frage 15 Konnten Sie alle für das Ausbildungsjahr 2010/2011 vorgesehenen Ausbildungsstellen besetzen?**
- Frage 16 Mit welchen Anreizen haben Sie gute Erfahrungen gemacht, um Personen für Ihr Unternehmen zu gewinnen?**
- Frage 17 Mit welchen Anreizen haben Sie gute Erfahrungen gemacht, um Beschäftigte in Ihrem Unternehmen zu halten?**
- Frage 18 Ihre Unternehmensbezeichnung (freiwillige Angabe):**

Anlage 2 Schülerfragebogen zur Fachkräftebedarfsanalyse Spremberg

- Frage 1** **Besuchst Du die Schulabgangsklasse einer Förderschule, einer Oberschule (Klassenstufe 10) oder eines Gymnasiums (Klassenstufe 13) in Spremberg bzw. Cottbus?**
Ja weiter mit Frage 2 Nein vielen Dank für die Auskunft
- Frage 2** **Welche Schule besuchst Du?**
- Frage 3** **Hast Du schon einen festen Berufswunsch? Wenn ja, welcher ist dies?**
Ja und zwar Nein
- Frage 4** **Was möchtest Du nach Abschluss der allgemein bildenden Schule tun?**
 eine duale Berufsausbildung aufnehmen
 eine Berufsfachschule besuchen
 in eine Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme gehen
 (weiter) eine (andere) allgemein bildende Schule besuchen
 ein Studium beginnen
 einen Job ausüben
 etwas anderes tun
 ich weiß noch nicht
- Frage 5** **Welche Alternativen kannst Du Dir vorstellen, wenn sich dieser Wunsch (zunächst) nicht erfüllen lässt?**
in einer anderen Region meinen Wunsch realisieren (abwandern) Ja Nein
eine Zeit warten und mich dann wieder bewerben Ja Nein
einen anderen Beruf/Studiengang anstreben Ja Nein
andere Alternativen, und zwar
- Frage 6** **Wie attraktiv ist Dein jetziger Schulort (Spremberg bzw. Cottbus) für die künftige Erfüllung Deines Berufswunsches?**
sehr attraktiv attraktiv teils/teils weniger attraktiv überhaupt nicht attraktiv
- Frage 7** **Kannst Du Dir die Aufnahme einer Arbeit oder Ausbildung in Spremberg bzw. Cottbus vorstellen?**
gut vorstellen vorstellen kaum vorstellen nicht vorstellen
- Frage 8** **Welches Geschlecht hast Du?**
weiblich weiblich
- Frage 9** **Wie alt bist Du?**

Anlage 4 Allgemein und beruflich bildende Schulen in Spremberg sowie in ausgewählten benachbarten Mittelzentren Brandenburgs und Sachsens

Gemeinde (Einwohner am 30.6.2010)	Schulen
Spremberg (24.537)	<p><u>allgemein bildend (weiterführend)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Georgenbergschule, Schule mit dem sonderpädagogischen Förderschwerpunkt Lernen Berufsorientierende Oberschule Spremberg Erwin-Strittmatter-Gymnasium <p><u>beruflich bildend</u></p> <p>keine</p>
Forst (20.746)	<p><u>allgemein bildend (weiterführend)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Albert-Schweitzer-Schule, Schule mit dem sonderpädagogischen Förderschwerpunkt Lernen Gutenberg Oberschule Forst Friedrich-Ludwig-Jahn-Gymnasium <p><u>beruflich bildend</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Oberstufenzentrum I des Landkreises Spree-Neiße Lehranstalt für Desinfektoren
Senftenberg (26.653)	<p><u>allgemein bildend (weiterführend)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Marianne Seidel Schule, Schule mit dem sonderpädagogischen Förderschwerpunkt Lernen Bernhard-Kellermann-Oberschule Senftenberg Dr.-Otto-Rindt-Oberschule Senftenberg Friedrich-Engels-Gymnasium <p><u>beruflich bildend</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Oberstufenzentrum Lausitz
Hoyerswerda (37.861)	<p><u>allgemein bildend (weiterführend)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Schule zur Lernförderung „Nikolaus Kopernikus“ 1. Mittelschule Hoyerswerda 3. Mittelschule Hoyerswerda „Am Planetarium“ Christliches Gymnasium Johanneum Hoyerswerda Leon- Foucault-Gymnasium Hoyerswerda Lessing- Gymnasium Hoyerswerda <p><u>beruflich bildend</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Berufliches Schulzentrum „Konrad Zuse“ Berufsschule der AGK Hoyerswerda e.V. Berufsfachschule für Physiotherapie Berufsfachschule für Technik der Weiterbildungsakademie für Führungskräfte der Wirtschaft Crostau gGmbH Medizinische Berufsfachschule am Klinikum Hoyerswerda gGmbH Bildungsstätte für Medizinal- und Sozialberufe e.V. Hoyerswerda
Weißwasser (19.416)	<p><u>allgemein bildend (weiterführend)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Brüder- Grimm-Schule, Schule zur Lernförderung Bruno- Bürgel-Mittelschule Weißwasser Landau- Gymnasium (Kreisliches Gymnasium) Weißwasser <p><u>beruflich bildend</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Berufliches Schulzentrum Weißwasser- Boxberg Berufsfachschule für Altenpflege des Berufsfachschule Datey e.V. Berufsfachschule für Sozialwesen der Donner und Kern gGmbH Zentrum für Bildung und Arbeit

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen

Anlage 5 Detaillierung der Handlungsempfehlungen

Wann?	Was?	Wer?	Aufwand?	Bemerkungen
Empfehlung 1 - Spremberger Lehrstellenkarte				
Dezember	Identifizierung der Ausbildungsplatzangebote Spremberger Betriebe in den Datenbanken von AA, IHK und HwK, Ergänzung durch Informationen aus Betriebskontakten der ASG	ASG und/oder externer Dienstleister	8 h	
31.12.	Zusammenfassende Veröffentlichung der Ausbildungsplatzangebote in der Spremberger Lehrstellenkarte	Externer Dienstleister	durch ASG zu klären	
Januar	Initiierung der Verlinkung relevanter Homepages mit der Spremberger Lehrstellenkarte	ASG	im Rahmen des lfd. Geschäftsbetriebes	
Ende Januar, Februar, März, April, Mai bzw. Juni	Aktualisierung der Informationen zu den Ausbildungsplatzangeboten	ASG und/oder externer Dienstleister	24 h	
31.01., 28.02., 31.03., 30.04., 31.05. bzw. 30.6.	Aktualisierung der Spremberger Lehrstellenkarte auf der Homepage	Externer Dienstleister	durch ASG zu klären	
Empfehlung 2 - Verzeichnis Spremberger Ausbildungsbetriebe				
	Erstellung eines Verzeichnisses Spremberger Ausbildungsbetriebe	PIW/HS Lausitz	kostenfrei	bereits erfolgt im Rahmen der Fachkräfteanalyse 2010
Dezember	Ergänzung durch Informationen aus den Betriebskontakten der ASG sowie aus der Vorbereitung der Spremberger Lehrstellenkarte (s. o.)	ASG	im Rahmen des lfd. Geschäftsbetriebes	
31.12.	Veröffentlichung des Verzeichnisses auf den Homepages der Stadt sowie der ASG Spremberg	Stadt, ASG	kostenfrei	
Januar	Initiierung der Verlinkung relevanter Homepages mit dem Verzeichnis Spremberger Ausbildungsbetriebe	ASG	im Rahmen des lfd. Geschäftsbetriebes	
Ende Januar, Februar, März, April, Mai bzw. Juni	Aktualisierung der Informationen zum Verzeichnis gemäß der Recherchen zur Spremberger Lehrstellenkarte (s. o.)	ASG	im Rahmen des lfd. Geschäftsbetriebes	
31.01., 28.02., 31.03., 30.04., 31.05. bzw. 30.6.	Aktualisierung des Verzeichnisses auf den Homepages	Stadt, ASG	im Rahmen des lfd. Geschäftsbetriebes	
Empfehlung 3 - Ausbildungsbörse Oberschule Spremberg				
August	Erstellung von Flyer, Plakat, Internetdarstellung sowie Rundmail zur Ausbildungsbörse	Oberschule, ASG	ca. 1.000 € (Druckkosten)	inhaltliche Erarbeitung von Flyer, Plakat sowie Rundmail im Rahmen von Schülerprojekten

Wann?	Was?	Wer?	Aufwand?	Bemerkungen
September	Bewerbung der Ausbildungs Börse an Schulen in Spremberg und Umgebung (vor allem Hoyerswerda und Cottbus)	Oberschule, ASG	im Rahmen des lfd. Geschäftsbetriebes	
Veranstaltungstag im September	Bus-Shuttle Hoyerswerda-Spremberg und Cottbus-Spremberg zur Ausbildungs Börse	externer Dienstleister	durch ASG zu klären	Einwerbung von Sponsoring durch ausstellende Betriebe
Veranstaltungstag im September	Durchführung der Ausbildungs Börse	Oberschule		
Empfehlung 4 – Standortinformation von Schulen				
umgehend	Erstellung der Standortinformation in zwei Varianten, als (a) Rundmail und (b) Powerpoint	ASG und/oder externer Dienstleister	40 h	
umgehend	Beschaffung der Mailadressen von Multiplikatoren/innen an weiterführenden Schulen	ASG und/oder externer Dienstleister	8 h	
variabel	Information der Schulen bzw. Multiplikatoren/innen mittels (a) Rundmail (b) Powerpointpräsentation vor Ort	ASG	(a) im Rahmen des lfd. Geschäftsbetriebes (b) 4 h je Schule (inkl. An- und Abfahrt)	Information der Schulen bzw. Multiplikatoren/innen erfolgt am günstigsten anlassbezogen, z. B. an Projekttagen zur Berufsorientierung
Empfehlung 5 – Standortpräsentation auf Ausbildungsmessen				
umgehend	Konzipierung eines Gemeinschaftsstandes des RWK (Stadt, ASG, Spremberger Betriebe)	ASG und/oder externer Dienstleister	40 h	Nutzungsmöglichkeit für Hochschulmessen sichern (s. u.)
umgehend	Herstellung, Beschaffung eines flexibel nutzbaren Messestandes (z. B. Messesystem und Roll-up)	Externer Dienstleister	ca. 2.500 €	Nutzungsmöglichkeit für Hochschulmessen sichern (s. u.)
variabel (im Vorfeld der Ausbildungsmessen)	Beschaffung aktuellster Standort- und Betriebsinformationen, Gewinnung von teilnehmenden Betriebsrepräsentanten/innen	ASG	16 h	
variabel (lt. Terminen der Ausbildungsmessen)	Standortpräsentation auf Ausbildungsmessen	ASG, Spremberger Betriebe	8 h je Ausbildungsmesse und Teilnehmer/in, (ggf.) Standgebühren	Übernahme etwaiger Standgebühren durch Betriebe
Empfehlung 6 – Angebotspool für Studenten/innen				
umgehend	Konzipierung und Aufbau des Angebotspools für Studenten/innen	ASG und/oder externer Dienstleister	40 h	
variabel (im Vorfeld von Hochschulmessen)	Aktualisierung des Angebotspools	ASG	entfällt	abgesichert durch Beschaffung aktuellster Standort- und Betriebsinforma-

Wann?	Was?	Wer?	Aufwand?	Bemerkungen
				tionen für Hochschulmes- sen
variabel (im Rhythmus von Hochschulmes- sen)	Kommunikation des Angebots-pools via Homepage, Rundmails an Career Center (s. u.) und Hoch- schulmessen	ASG	im Rahmen des lfd. Geschäftsbe- triebes bzw. an- derer Aktivitä- ten (s. u.)	
Empfehlung 7 - Informationspaket für Hochschul-Career-Center				
umgehend	Konzipierung und Aufbau des In- formationspaketes für Hochschul- Career-Center	ASG und/oder ex- terner Dienst- leister	entfällt	abgesichert durch Ange- botspool für Studen- ten/innen (s. o.)
umgehend	Beschaffung der Mailadressen von Career Centern fachlich relevanter Hochschulen	ASG und/oder ex- terner Dienst- leister	8 h	
variabel (min- destens 1x je Sommer- und Wintersemes- ter)	Versand des Informationspaketes mittels Rundmail an die Hochschul- Career-Center	ASG	im Rahmen des lfd. Geschäftsbe- triebes bzw. an- derer Aktivitä- ten (s. u.)	Information der Career Center erfolgt am güns- tigsten anlass- bezogen, z. B. anlässlich von Hochschulmes- sen
Empfehlung 8 - Standortpräsentation auf Hochschulmessen				
umgehend	Konzipierung eines Gemeinschafts- standes des RWK (Stadt, ASG, Spremberger Betriebe)	ASG und/oder ex- terner Dienst- leister	entfällt	abgesichert durch Messe- stand für Aus- bildungsmessen (s. o.)
umgehend	Herstellung, Beschaffung eines fle- xibel nutzbaren Messestandes (z. B. Messesystem und Roll-up)	Externer Dienstleister	entfällt	abgesichert durch Messe- stand für Aus- bildungsmessen (s. o.)
variabel (im Vorfeld der Hochschulmes- sen)	Beschaffung aktuellster Standort- und Betriebsinformationen, Gewin- nung von teilnehmenden Betriebs Betriebsrepräsentanten/innen	ASG	16 h	
variabel (lt. Terminen der Hochschulmes- sen)	Standortpräsentation auf Hoch- schulmessen	ASG, Sprem- berger Betrie- be	8 h je Hoch- schulmesse und Teilnehmer/in, (ggf.) Standge- bühren	Übernahme et- waiger Standge- bühren durch Betriebe
Empfehlung 9 - Campus der Generationen				
umgehend	Grundkonzipierung des Campus der Generationen für den Standort Spremberg	ASG und/oder ex- terner Dienst- leister	40 h	
umgehend	Abstimmung zur Mitfinanzierung des Campus der Generationen aus dem ESF-Regionalbudget des Landkreises Spree-Neiße	Stadt, ASG	im Rahmen des lfd. Geschäftsbe- triebes	
2. Hälfte 2011	Detailplanungen zum Campus der Generationen, Antragstellung im Rahmen des ESF-Regionalbudgets	Stadt, ASG, Hochschulen	im Rahmen des lfd. Geschäftsbe- triebes	
Mai 2012	Start des Campus der Generationen		im Rahmen zu klären (s. o.)	

Wann?	Was?	Wer?	Aufwand?	Bemerkungen
Empfehlung 10 – Machbarkeitsstudie „(Rück-)Gewinnung von Aus- und Einpendler/innen“				
Mai 2012	inhaltliche Vorbereitung der Ausschreibung	ASG und/oder externer Dienstleister	40 h	
Juni 2012	(ggf.) Einordnung als prioritäres Projekt in das Standortentwicklungskonzept des RWK	Stadt, ASG	im Rahmen des lfd. Geschäftsbetriebes	
2. Hälfte 2012	Ausschreibung und Auftragsvergabe	Stadt, ASG	im Rahmen des lfd. Geschäftsbetriebes	
Dezember 2012- Mai 2013	Realisierung der Machbarkeitsstudie	externer Dienstleister	ca. 25.000 €	Mitfinanzierung durch EFRE-TH-Maßnahmen für RWK
Empfehlung 11 – Verzeichnis Spremberger Arbeitgeber				
	Erstellung eines Verzeichnisses Spremberger Arbeitgeber	PIW/HS Lausitz	kostenfrei	bereits erfolgt im Rahmen der Fachkräfteanalyse 2010
August	Ergänzung durch Informationen aus den Betriebskontakten der ASG	ASG	im Rahmen des lfd. Geschäftsbetriebes	
31.08.	Veröffentlichung des Verzeichnisses auf den Homepages der Stadt sowie der ASG Spremberg	Stadt, ASG	kostenfrei	
lfd.	stetige Ergänzung des Verzeichnisses durch Informationen aus den Betriebskontakten der ASG	ASG	im Rahmen des lfd. Geschäftsbetriebes	
monatlich	Aktualisierung des Verzeichnisses auf den Homepages	Stadt, ASG	kostenfrei	
Empfehlung 12 – Kommunales Internetangebot für Fachkräfte				
umgehend	Konzipierung des kommunalen Internetangebotes für Fachkräfte	ASG und/oder externer Dienstleister	40 h	
Ende 2011	Freischaltung des kommunalen Internetangebotes für Fachkräfte auf den Homepages von Stadt und ASG	Stadt, ASG	im Rahmen des lfd. Geschäftsbetriebes	
lfd.	Aktualisierung der Informationen für das kommunale Internetangebot zugunsten Fachkräfte sowie der entsprechenden Homepages	Stadt, ASG	im Rahmen des lfd. Geschäftsbetriebes	Berücksichtigung der Informationen aus anderen lfd. Aktivitäten (s. o.)
Empfehlung 13 – Machbarkeitsstudie „Ausweitung der allgemein und beruflich bildenden Schullandschaft am Standort“				
Mai 2013	inhaltliche Vorbereitung der Ausschreibung	ASG und/oder externer Dienstleister	40 h	
Juni 2013	(ggf.) Einordnung als prioritäres Projekt in das Standortentwicklungskonzept des RWK	Stadt, ASG	im Rahmen des lfd. Geschäftsbetriebes	
2. Hälfte 2013	Ausschreibung und Auftragsvergabe	Stadt, ASG	im Rahmen des lfd. Geschäftsbetriebes	
Dezember 2013- Mai 2014	Realisierung der Machbarkeitsstudie	externer Dienstleister	ca. 15.000 €	Mitfinanzierung durch EFRE-TH-Maßnahmen für

Wann?	Was?	Wer?	Aufwand?	Bemerkungen
				RWK
Empfehlung 14 - Ausbildungsverbund Bergbau				
ab 2013	Detailplanungen können erst nach Abstimmung mit KSL u. a. Bergbaubetrieben erfolgen	KSL u. a. Bergbaubetriebe	noch zu quantifizieren	
Empfehlung 15 - Akademische Zusatzqualifizierung Kupfer				
ab 2014	Detailplanungen können erst nach Abstimmung mit KSL und Hochschulen erfolgen	KSL, Hochschulen	noch zu quantifizieren	
Empfehlung 16 - Werbekarawane Arbeitsplatz Kupfer				
ab 2014	Detailplanungen können erst nach Abstimmung mit KSL erfolgen	KSL, Stadt, ASGF	noch zu quantifizieren	

Sofern innerhalb der kommunalen Wirtschaftsförderung noch keine Person für alle Fragen rund um die Fachkräftesicherung hauptverantwortlich tätig ist, wird für die federführende Koordination und Umsetzung der oben angeführten sowie weiterer denkbarer Aufgaben eine halbe bis eine ganze Personalstelle benötigt.